IFFP

skilled

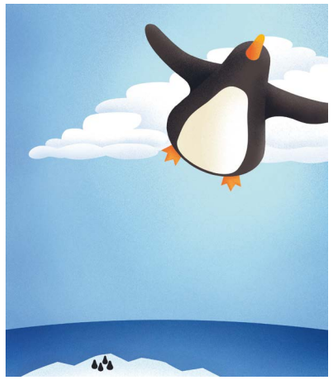
N°1
2019

La revue de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle

Motivation

Thème principal
Motivation

4 Étude scientifique et exposition publique de l'IFFP
Les enseignant-e-s influencent la motivation des apprenti-e-s



8 Formation de maçon/maçonne
« Il n'y a pas deux jours pareils »

9 Pourquoi choisir une profession sociale ?
Le salaire compte aussi

10 La question
La plus forte motivation pour les personnes en formation ?

12 Point de vue des apprenti-e-s
Une formation de qualité motive

14 Choix professionnels
Les choix professionnels genrés évoluent

16 Engagement associatif des 16 à 25 ans
Quand le bénévolat motive les jeunes

18 CAS
La motivation à se former

19 Résilience des enseignant-e-s
Quand la motivation fait la différence

20 Pour la pratique
Que faire si les personnes en formation sont sous-sollicitées ?

22 Engagement dans les métiers rares
« Penser au profit n'est pas l'essentiel »

Autres thèmes

23 Éthique
« Les personnes en formation s'indignent contre l'injustice »

24 Numérisation
Changements accélérés : défi didactique

25 Programme trans:formation
Des Digi-Checks qui mettent en mouvement

26 En formation à 58 ans
« On peut apprendre à tout âge »

28 Alumni / Nouvelles
Nouvelles de l'IFFP

30 Évaluation
Nouvelle avancée grâce à des connaissances plus solides

31 Coopération internationale
Engagement sénégalais pour la formation professionnelle duale

32 Spécialistes du savoir-vivre selon Knigge
« Le maître-mot est le respect »

34 De la pratique
Ed et les jeunes sauvages

36 Refonte des plans d'études de l'IFFP
Personnalisable, pratique, actuel

37 Études supérieures
« Acquérir de nouvelles perspectives »

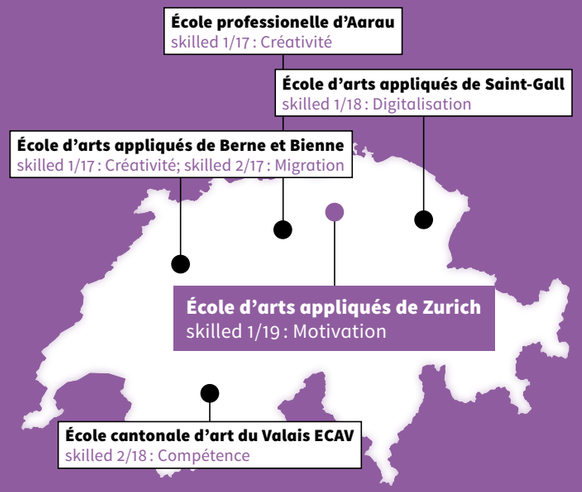
38 Sara Cordeiro, diplômée de cours pour EXP
« Les apprenti-e-s sont notre avenir »

39 Carte blanche : Georg Berger
Il est temps de faire preuve de courage

40 7 questions à …
Alessia Coppi, junior researcher à l'IFFP

41 Agenda
Manifestations IFFP jusqu'en octobre 2019

Concours graphique
Créatifs en formation de Zurich



Dans le cadre du concours d'illustration de la couverture de « skilled », des graphistes en formation de l'**École d'arts appliqués de Zurich** ont travaillé sur le thème de la motivation.

La rédaction a particulièrement apprécié l'**illustration de Lukas Schulte-Vels** et a donc décidé de la publier sur la couverture de ce numéro. Nous félicitons chaleureusement Lukas pour cette belle réussite. D'autres illustrations jalonnent le dossier principal de cette édition.

Nous remercions sincèrement les **23 apprenti-e-s** de deuxième année pour leur créativité, ainsi que **leur enseignant Andrea Caprez**, qui les a encadré-e-s, et **Christian Theiler, responsable du département Graphisme de l'École d'arts appliqués de Zurich**, sans qui ce projet n'aurait pas pu voir le jour.

▸ www.sfgz.ch

Motiver en valorisant

IFFP / Alexander Jaquemet

Chère lectrice, cher lecteur,

La motivation est le processus qui fait naître et se développer l'effort pour atteindre un objectif connu d'avance. Elle doit intervenir à tout moment de la réalisation de l'activité afin de faciliter la démarche d'apprentissage. Cependant, chacun-e d'entre nous est motivé-e par un nombre limité d'activités. Ainsi, certains seront plus motivés par les sciences expérimentales que par l'apprentissage d'une langue étrangère.

La motivation est un élément dynamique et évolue en fonction de l'individu, de l'environnement – la famille, la classe, le climat de travail de l'institution –, de la valeur que lui attribue l'apprenant-e, de l'image de soi – suis-je capable de réussir à atteindre l'objectif ? –, du lien entre les efforts fournis et les résultats obtenus mais surtout de la claire représentation de l'objectif à atteindre.

Dans une école, le rôle de l'enseignant-e est essentiel. Dans une institution, le rôle des décideurs et décideuses, à tous les échelons, influence fortement la motivation. Chaque personne doit être convaincue du rôle important qu'elle occupe, chaque collaborateur et collaboratrice doit être valorisé-e : de l'apprenti-e au plus haut échelon de la hiérarchie, dans un cadre de travail certes exigeant mais respectueux de chaque personnalité. C'est ainsi que nous atteindrons les objectifs que s'est fixé l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle appelé à devenir prochainement la Haute école fédérale en formation professionnelle.

Philippe Gnaegi, président du conseil de l'IFFP

Toutes voiles dehors

IFFP / Ben Zurbriggen

Chère lectrice, cher lecteur,

Qui ne rêve pas d'avoir des personnes en formation pleinement engagées et enthousiastes pour découvrir leur métier sous tous ses aspects et acquérir le savoir-faire pour l'exercer ?

Toute formation professionnelle a certes des hauts et des bas. Il n'en reste pas moins que travailler dans la formation permet d'exercer une forte influence sur la motivation des personnes à former. Il faut en être conscient et favoriser un bon entourage d'apprentissage pour permettre aux personnes en formation de déployer tout leur potentiel.

Conçue par des chercheurs et chercheuses à l'IFFP, l'exposition FOCUS nous met tous dans la peau de l'enseignant et de l'enseignante. Vous en saurez davantage dans les premières pages de cette publication.

La majorité des formateurs et formatrices interrogé-e-s sur quoi ils et elles misent pour avoir des apprenti-e-s motivé-e-s estime primordial de leur faire confiance et de leur donner des responsabilités. Par exemple, Fredy Schwager a osé prendre de gros risques en suivant, à 58 ans, un apprentissage de charpentier qu'il a clôturé avec les meilleures notes. Dans ce numéro, il nous explique ce qui l'a poussé dans cette démarche.

À l'IFFP, nous sommes motivé-e-s pour continuer à vous faire des offres innovantes, passionnantes et utiles sur la formation professionnelle : dès l'automne en effet, le Bachelor of Science en formation professionnelle est désormais intégré dans notre programme de formation en Suisse alémanique.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Jean-Pierre Perdrizat, directeur ad intérim de l'IFFP

Étude scientifique et exposition publique de l'IFFP

Les enseignant-e-s influencent la motivation des apprenti-e-s

Par **Jean-Louis Berger** et **Kim Lê Van**

Comment influencer l'engagement des apprenti-e-s à l'école professionnelle ? Cet article présente d'une part des conclusions de recherche sur le sujet et, d'autre part, un dispositif permettant leur transmission auprès du grand public. Ainsi, un pont entre recherche et société est jeté.

Être intéressé-e, trouver de la pertinence pour soi ou pour son futur métier : pour les contenus des cours dispensés en école professionnelle, cela n'est pas une condition donnée chez les apprenti-e-s. Les enseignant-e-s se retrouvent face au défi de devoir motiver des apprenti-e-s qui ne trouvent pas de raison à étudier certains sujets et ainsi ne s'engagent pas suffisamment à l'école professionnelle. Mais comment les enseignant-e-s peuvent s'y prendre ? Quelle motivation des apprenti-e-s faut-il chercher à susciter pour augmenter leur engagement ? Car motivation et engagement ne sont pas synonymes. La première constitue les raisons pour lesquelles une personne s'engage dans une certaine activité, alors que le second se réfère à l'implication dans la résolution d'une activité.

Est-ce que s'efforcer d'éveiller leur intérêt – soit promouvoir la motivation intrinsèque – permet de mettre en activité les apprenti-e-s aussi bien que l'utilisation de la « carotte » et du « bâton », relevant d'une promotion de la motivation extrinsèque ? C'est à ces questions qu'une étude conduite dans 94 classes de six écoles professionnelles en Suisse romande a voulu répondre (cf. encadré).

Pratiques enseignantes et engagement

Questionner le lien entre pratiques enseignantes, motivation et engagement, c'est postuler que l'engagement et la motivation des apprenti-e-s peuvent être influencés et qu'il relève de la responsabilité du corps enseignant de s'efforcer de les soutenir et de les renforcer. Cette responsabilité est vue comme largement partagée selon nos travaux. Autrement dit, autant le corps enseignant se sent responsable de la motivation et de l'engagement des apprenti-e-s, autant il reconnaît que de nombreux autres facteurs d'influence sont à l'œuvre.

Pour étudier les questions évoquées ci-dessus, 1227 apprenti-e-s et leur 94 enseignant-e-s ont répondu à des questionnaires. Les questions posées aux apprenti-e-s visaient en particulier une évaluation de leur engagement à l'école professionnelle et dans l'apprentissage des cours, ainsi que de leurs perceptions des styles motivationnels de leur enseignant-e – soit les pratiques interpersonnelles sur lesquelles l'enseignant-e s'appuie pour favoriser l'engagement des apprenti-e-s. Si ces pratiques sont variées, la recherche en psychologie de l'éducation a montré que quatre styles majeurs pouvaient être dégagés de par leur prépondérance et leurs conséquences sur l'engagement des élèves :

1. le soutien à l'autonomie : identifier, nourrir et développer les ressources motivationnelles internes des apprenti-e-s ;
2. le contrôle : contraindre les apprenti-e-s à penser, se sentir ou se comporter d'une certaine manière ;
3. la structuration : fournir un cadre aux apprenti-e-s en expliquant les attentes ainsi que la façon dont les objectifs peuvent être atteints ;
4. le laisser-faire : manquer de réagir aux événements et rester imprécis et flou quant aux attentes.

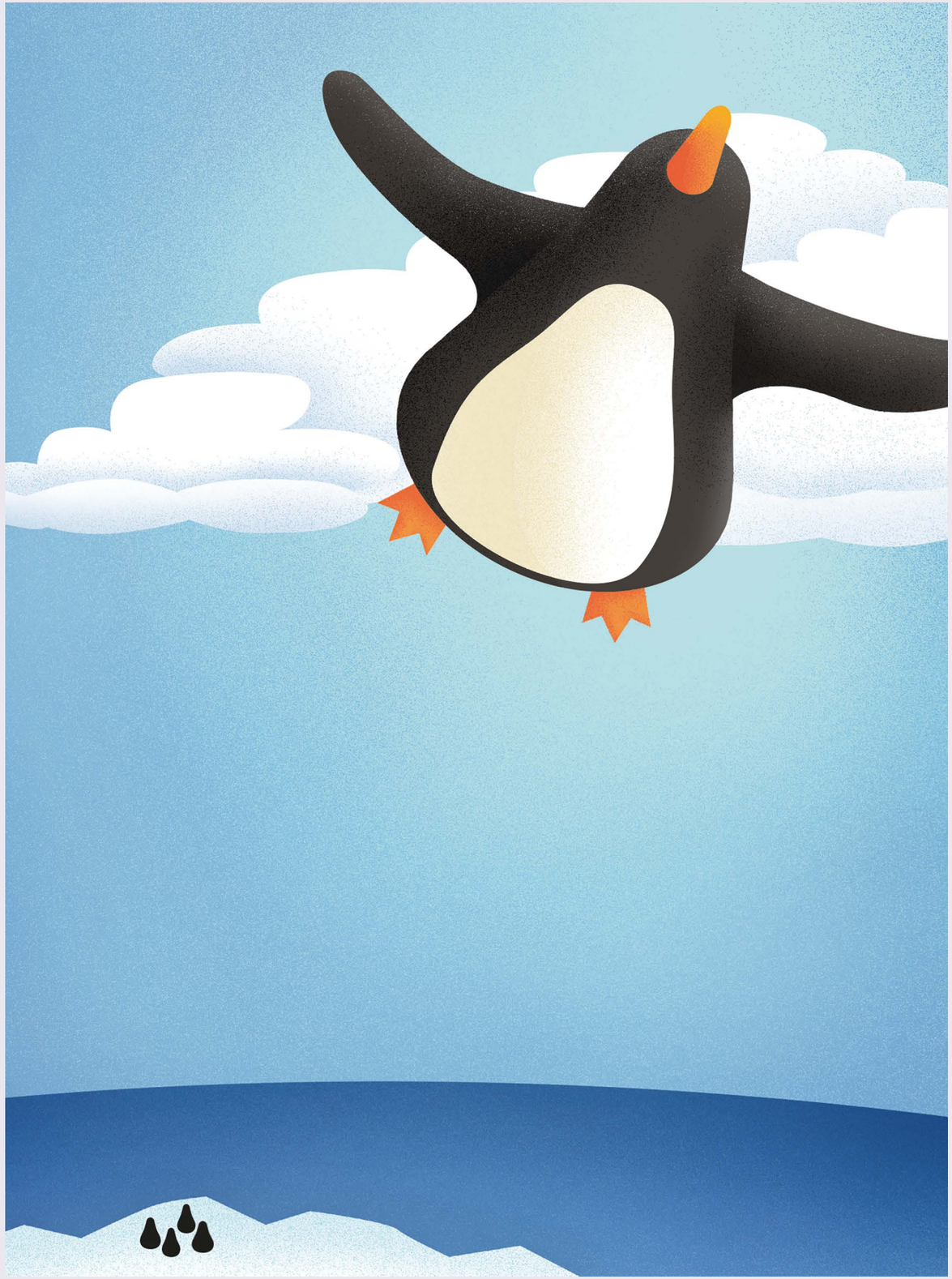
Le questionnaire destiné au corps enseignant consistait en des scénarii de situations de classe leur permettant de décrire leurs styles motivationnels. Des informations sur la composition de chaque classe ont également été agrégées à partir des caractéristiques des répondant-e-s.

Les résultats principaux

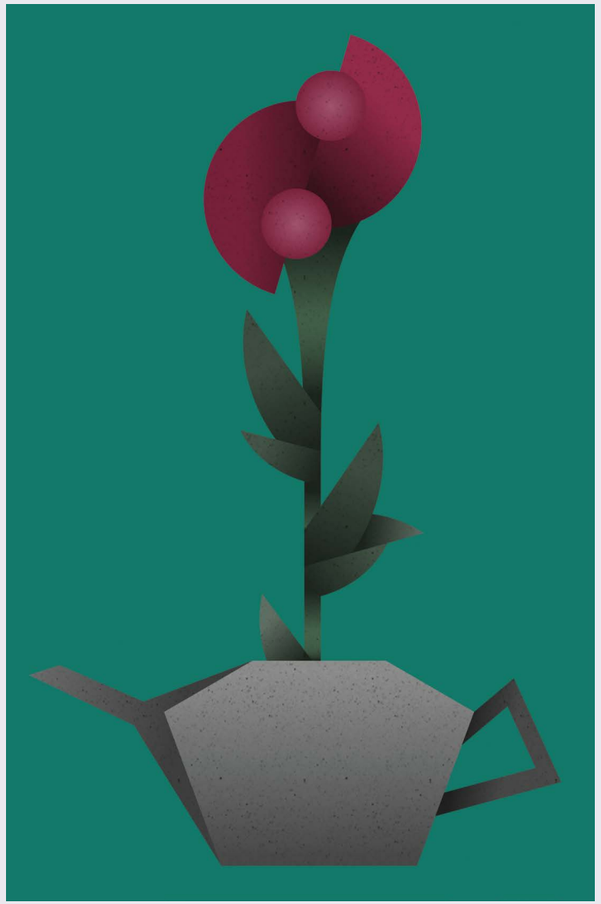
Les perceptions des apprenti-e-s sont largement consensuelles à l'intérieur d'une même classe ; ainsi, ces perceptions représentent-elles les styles motivationnels perçus de manière fiable. De plus, il existe un « effet-maître » : nous constatons que dans une même classe, les appren-

Un projet financé par le Fonds national suisse

Les éléments présentés dans cet article sont tirés des résultats d'une étude menée en 2015 auprès de 94 classes d'apprenti-e-s en écoles professionnelles. L'étude faisait partie d'un projet financé par le Fonds national suisse FNS. Le projet de communication entre science et société portant le nom « Teaching practices and learner commitment: teacher conceptions and scientific conclusions » est également financé par l'instrument Agora du FNS. Il est réalisé en partenariat avec les entreprises delfilm et INculture SA.



→ Illustration de **Sandro Staudenmann**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.



↑ Illustration de **Lorenzo Strecke**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

ti-e-s ont tendance à s'engager de manière similaire, bien que leurs profils soient différents. Nous trouvons ensuite que les perceptions des styles motivationnels des 94 enseignant-e-s permettent d'expliquer l'engagement des apprenti-e-s. En effet, les résultats révèlent que les styles motivationnels de soutien à l'autonomie et de structuration, tels que perçus par tous les apprenti-e-s d'une classe, seraient favorables à leur engagement, notamment de type affectif – donc de s'intéresser à la matière enseignée – et comportemental – d'être attentif et participer en cours. Ces styles sont aussi favorables à l'engagement cognitif des apprenti-e-s, soit à leur façon d'apprendre la matière et donc leur capacité à la comprendre, la retenir et la mobiliser quand cela s'avère pertinent. Le contrôle, a priori néfaste selon de nombreux travaux auprès d'élèves plus jeunes, ne joue pas un rôle important dans l'engagement des apprenti-e-s selon nos résultats. Par contre, les perceptions par les apprenti-e-s que l'enseignant-e laisse faire a pour effet de décourager les apprenti-e-s à s'engager dans les cours en école professionnelle. Plus le laisser-faire est perçu comme conséquent, moins les apprenti-e-s s'engagent émotionnellement dans le cours, c'est-à-dire que leur motivation est fortement extrinsèque et que leur intérêt n'est pas stimulé.

Apprenti-e-s et enseignant-e-s ont des perceptions qui diffèrent sur les styles motivationnels de ces derniers. Les apprenti-e-s se montrent en effet plus critiques en ce qu'ils ou elles perçoivent les enseignant-e-s, globalement, comme soutenant moins fortement leur autonomie et structurant moins leur enseignement que ce que rapportent les intéressés. Les rapports des enseignant-e-s ne permettent toutefois pas de comprendre l'engagement des apprenti-e-s : ce qui compte pour que les apprenti-e-s s'engagent, ce sont leurs propres perceptions des styles motivationnels des enseignant-e-s.

Construire un pont entre science et société

La motivation des apprenti-e-s, élèves, étudiant-e-s est au cœur de nombreuses interrogations non seulement dans le corps enseignant, mais aussi au sein de la société. Des questions comme : « Pourquoi mon enfant n'aime pas l'école ? » ou « Qu'est-ce qui fait un-e bon-ne enseignant-e ou un-e bon-ne élève ? » De tels sujets d'intérêt sont communs mais pourtant rarement abordés dans un espace réunissant scientifiques et grand public.

L'écart grandissant entre science et société soutient la nécessité pour les scientifiques d'aller à la rencontre du grand public et de repenser les accès à ce monde d'initiés qu'est la recherche. Toutefois, identifier les moyens pertinents de diffusion et d'échanges n'est pas chose aisée : créer ce pont, requiert non seulement une « langue » commune entre scientifiques, corps enseignant et grand public, mais également un support communicationnel accessible à tout un chacun. Une équipe composée de scientifiques, d'un formateur, d'une photographe et d'un spécialiste en communication visuelle et médiateur culturel s'est attelée à ce défi en proposant une exposition gratuite, interactive, en plein-air et itinérante en Suisse romande, fondée sur les conclusions de la recherche précitée sur l'engagement des apprenti-e-s.

L'exposition proposée a pour vocation première de mettre le visiteur ou la visiteuse dans la peau de l'enseignant-e face à dix situations de classe courantes – par exemple l'insolence ou la passivité – et ainsi remettre en question les représentations du grand public par une réflexion : « Que ferais-je à la place de l'enseignant-e dans cette situation ? »

Les objectifs de communication

La manifestation comprend différents dispositifs visant à créer un pont entre science et société. Tout d'abord, l'exposition permet de découvrir les conclusions des études scientifiques de manière interactive et personnalisée, sans passer par un canal scientifique typique. En parallèle, un vernissage, proposé sur la plupart des étapes de la tournée, offre un espace de réunion entre académicien-ne-s, enseignant-e-s et grand public. En plus des échanges informels, des tables rondes réunissent directions d'institution de formation, enseignant-e-s, apprenti-e-s et scientifiques autour des sujets des pratiques enseignantes et de l'engagement des apprenti-e-s. Enfin, des entretiens brefs avec le public visitant l'exposition sont réalisés afin d'évaluer l'impact de la visite, tel que son influence sur les représentations de l'enseignement et de la motivation à apprendre. Un site web reprenant le contenu et le principe de l'exposition est en cours de développement.

↑ Illustration d'**Annabelle Schaerer**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Un bilan intermédiaire positif

Déjà à mi-parcours de cette exposition présentée sur neuf mois, un bilan positif avait pu être dressé. Les villes d'accueil ont proposé des lieux hautement valorisants pour l'exposition. De plus, les retours du public sont extrêmement positifs : le sujet est important, trop peu discuté ou encore le dispositif d'exposition est attractif. Les médias romands et régionaux ont assuré une large couverture de la tournée par non moins de onze communications médiatiques. Les trois tables rondes ont permis de discuter, à partir de l'exposition, principalement entre apprenti-e-s et enseignant-e-s, des attentes et de ce qui favorisait ou contraignait la motivation et l'engagement. Une fois l'ensemble des entretiens collectés et les étapes d'exposition effectuées, il s'agira d'analyser si une telle forme de communication exerce une influence sur les représentations a) de la motivation et de l'engagement des élèves, b) de l'enseignement et des enseignant-e-s, c) de l'influence que les pratiques d'enseignement peuvent avoir sur la motivation et l'engagement des élèves.

Pour conclure

Une exposition traduisant des résultats de recherche scientifique constitue une forme innovante de communication. Fondée sur le postulat que des ponts sont possibles entre scientifiques, corps enseignant et grand public, elle permet non seulement d'offrir un accès à des conclusions scientifiques, mais aussi d'inciter ces divers publics – scientifiques inclus – à la réflexion sur la complexité des pratiques d'enseignement, la motivation et l'engagement des élèves, ainsi que sur les pratiques innovantes à développer.

▪ Jean-Louis Berger, responsable du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP ▪ Kim Lê Van, senior researcher du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP

▸ www.iffp.swiss/exposition-focus
▸ www.iffp.swiss/project/pratiques-enseignantes-engagement

↑ L'exposition FOCUS : jusqu'au 13 avril 2019 à Fribourg et du 27 avril au 12 mai à Neuchâtel.

Formation de maçon/maçonne

« Il n'y a pas deux jours pareils »

Par **Kerstin Duemmler**, **Isabelle Caprani** et **Alexandra Felder**

↑ Illustration de **Henri Lünsmann**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Maçon ou maçonne, c'est un métier physiquement éprouvant, qui s'exerce souvent à l'extérieur et par tous les temps. Qu'est-ce qui motive les jeunes à choisir cette voie ? C'est ce qu'une équipe de chercheuses de l'IFFP étudie.

Maçon n'est pas la première formation à laquelle Jonas avait pensé. Ce sont des amis qui lui ont conseillé cet apprentissage. Il trouve que c'est un beau métier et il voudrait continuer à l'exercer, même si ce n'était pas sa première idée. Interrogé-e-s sur leur expérience de formation, les futur-e-s maçon-ne-s ont souligné deux aspects positifs de leur activité : la collégialité et le travail manuel.

Ambiance détendue sur les chantiers

Les individualistes n'ont pas leur place sur les chantiers. La plupart des bâtiments sont construits en équipe, avec plusieurs corps de métier. L'intégration sociale des personnes en formation est donc primordiale pour qu'elles se sentent à l'aise sur les chantiers et s'investissent dans leur travail. Nombre d'entre elles ont rapporté qu'elles faisaient vraiment partie de l'équipe et que leur contribution était appréciée. Leur motivation est d'autant plus grande qu'elles ne sont pas considérées comme des manœuvres et que des tâches complexes leur sont attribuées. Le fait de créer du concret collectivement crée des liens. De fait, les personnes en formation ont souvent évoqué une ambiance de travail détendue et collégiale, qui compense largement les désagréments comme la météo ou le stress.

Créer quelque chose d'utile

La plupart des personnes en formation interrogées ont sciemment choisi un métier manuel et elles sont d'autant plus motivées que le travail est varié. Leur métier leur permet d'exercer des activités aussi diversifiées que le ferraillage, le coffrage, le coulage du béton, le maçonnage ou la mensuration sur des chantiers très différents les uns des autres. Il n'y a donc pas deux jours pareils, et c'est ce qui leur plaît.

Pour ces jeunes, être maçon ou maçonne ce n'est pas juste faire un travail physique, c'est apprendre à travailler avec ses mains. Cela les oblige à développer leur habileté manuelle, leur esprit logique et leur patience. Ce métier les motive parce qu'ils y trouvent du sens et qu'il leur permet de créer quelque chose de concret, de durable et d'utile. Lorsqu'une étape se termine – par exemple qu'un étage est terminé – ils sont fiers du résultat.

▪ Kerstin Duemmler, senior lecturer MSc en formation professionnelle et senior researcher du champ de recherche « Lieux d'apprentissage et formes d'enseignement/d'apprentissage », IFFP ▪ Isabelle Caprani, responsable du champ de recherche « Lieux d'apprentissage et formes d'enseignement/d'apprentissage », IFFP ▪ Alexandra Felder, senior researcher, du champ de recherche « Lieux d'apprentissage et formes d'enseignement/d'apprentissage », IFFP.

► www.iffp.swiss/project/negociations_identites_professionnelles_apprenti-e-s

Identité professionnelle des personnes en formation

Comment évoluent les identités professionnelles face aux exigences et aux conditions de formation dans l'entreprise formatrice et à l'école professionnelle ? Cette question est examinée par une équipe de l'IFFP à l'exemple des apprenti-e-s en commerce de détail, automatisation et maçonnerie, dans le cadre d'une étude financée par le Fonds national suisse qui durera jusqu'en 2021.

Pourquoi choisir une profession sociale ?

Le salaire compte aussi

Par **Marianne Müller** et **Ines Trede**

Les raisons de choisir une profession sociale sont d'ordre avant tout social – mais pas seulement. Elles diffèrent selon le niveau de formation. Pour que la satisfaction au travail perdure, la concordance entre motivations et réalité du quotidien ne suffit pas. D'autres conditions doivent être réunies, comme le montre une étude de l'IFFP.

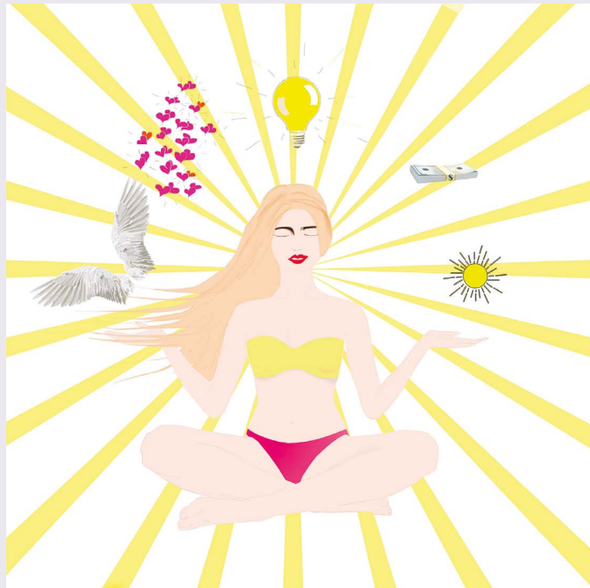
Les motivations principales sont d'ordre social : les assistantes socio-éducatives et assistants socio-éducatifs en formation et les étudiant-e-s des écoles supérieures (ES) du domaine social sont clairs sur les raisons de leur choix professionnel : apporter assistance et soutien, avant tout. Les étudiant-e-s ES cherchent en outre des activités intéressantes et variées. Dans aucun des deux groupes, le niveau salarial, les perspectives de carrière et les possibilités de concilier famille et profession ne figurent au premier rang des motivations.

Le quotidien répond aux attentes

Selon la théorie de la congruence de John Holland, la satisfaction au travail dépend du degré d'harmonisation entre motivations personnelles et réalité professionnelle. Si l'on en croit les apprenti-e-s et les étudiant-e-s interrogé-e-s, cette concordance existe : ils et elles accomplissent des tâches d'assistance et de soutien, qu'ils et elles perçoivent comme variées. Ils et elles évaluent leurs futures conditions en matière de salaire, de perspectives de carrière et de conciliation entre famille et profession avec réalisme. Si la rémunération n'est pas leur motivation première, ils et elles n'estiment pas pour autant que le salaire qu'ils et elles toucheront est approprié.

Au fil du temps, l'aspect matériel gagne en importance

Cette étude, pas plus que d'autres, ne permet de conclure que les professionnel-le-s motivé-e-s par des préoccupations sociales malgré de bas salaires sont satisfait-e-s de leurs conditions. En effet, plus la rémunération et les perspectives de carrière sont perçues comme positives, plus le degré de satisfaction est élevé. Et il va de pair avec l'intention de rester dans la profession. Comme l'explique une personne ayant quitté le domaine social, les incitations matérielles gagnent en importance au fil du temps.



↑ Illustration de **Marina Rrustolli-Müller**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

« Il faut être dans le quotidien pour mesurer l'importance du salaire. » Ainsi, on aurait tort de miser sur les seules motivations sociales des futur-e-s diplômé-e-s pour maintenir le personnel dans cette branche.

▪ Marianne Müller, responsable de projet à l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP ▪ Ines Trede, responsable de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP

► www.iffp.swiss/obs/penurie-personnel-qualifie-domaine-social

Étude sur les carrières dans le domaine social

Sur mandat de SAVOIRSOCIAL, l'Observatoire suisse de la formation professionnelle de l'IFFP a réalisé une étude en trois volets sur les carrières, les parcours de formation et les parcours professionnels des personnes actives dans le domaine social. Les résultats présentés ici proviennent de l'enquête menée auprès de 3709 assistantes socio-éducatives et assistants socio-éducatifs en formation et étudiant-e-s ES du domaine social.

La question

Quelle est la plus forte motivation pour les personnes en formation ?

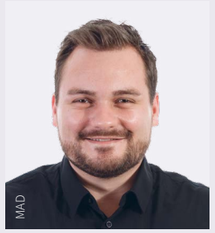
Sondage : **Communication IFFP**

Nous avons demandé aux responsables de formation professionnelle dans sept entreprises à quoi attacher le plus d'importance pour encourager les jeunes à aimer leur métier et à apprendre.

MAD

« À ce jour, plus de 30 jeunes ont bénéficié d'une formation professionnelle dans notre entreprise depuis sa création en 1991. Cette formation débouche sur un CFC d'électricien de montage ou d'installateur électricien après trois ou quatre ans. Rappelons que cette formation est aussi ouverte aux filles. Travailler en équipe est une source d'inspiration pour beaucoup de nos apprenti-e-s. La diversité des tâches à accomplir est également très appréciée. Nos jeunes touchent au courant fort et au courant faible, à la lumière, aux moteurs, aux interphones, à l'informatique, etc. Le fait de ‹maîtriser› l'énergie et de voir, par exemple, leur première installation s'allumer est quelque chose d'inoubliable. »

Guy Gaudard, patron de Guy Gaudard S.A. Électricité & Télécom, Lausanne


MAD

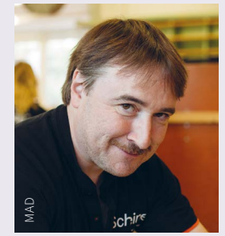
« Dans la formation professionnelle à l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication OFIT, nos principes directeurs soutiennent les personnes en formation de façon optimale sur le parcours qui mène à un métier. Deux d'entre eux sont ‹Les apprentis sont des collaborateurs› et ‹Les apprentis participent aux affaires courantes et aux projets de l'OFIT›. Comme nous faisons totalement confiance aux personnes en formation, elles peuvent assumer rapidement des responsabilités, sont pleinement intégrées dans les équipes et peuvent effectuer des tâches qui génèrent une véritable utilité. En échange actif avec nos apprenties et apprentis, nous prenons leurs besoins au sérieux et cultivons un contact réciproque empreint d'estime. »

Daniel Graf, responsable du développement personnel et de la formation professionnelle à l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication OFIT, Berne/Zollikofen

MAD

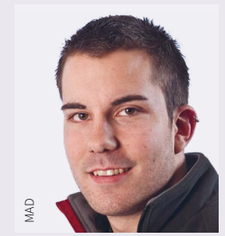
« Dès le début, nos personnes en formation prennent des responsabilités et peuvent travailler de manière autonome, notamment en planifiant et encadrant des promotions saisonnières spécifiques ou en mettant en œuvre des idées pour leurs propres projets dans la profession qu'elles apprennent. Cela les motive à prendre en main leur développement personnel. Outre un comportement empreint de respect, le soutien apporté dans le magasin par des formateurs et formatrices en entreprise motivé-e-s ainsi que les nombreuses possibilités dans notre environnement international, notre lieu de formation offre beaucoup de variété. Chez nous, pendant l'apprentissage, il est possible de travailler à l'étranger et d'avoir ensuite des perspectives de carrière. Cela donne envie de travailler et d'apprendre un métier. »

Jennifer Hasler, Vocational Education Leader chez IKEA Switzerland, Spreitenbach


MAD

« Leur rêve étant le métier de menuisier/menuisière, nos apprenties et apprentis viennent au travail avec motivation. Pour moi, la question serait plutôt : nous, les formateurs et formatrices, que pouvons-nous faire pour ne pas les démotiver. Que l'on soit en formation, ouvrier ou ouvrière ou encore employé-e, chacun connaît le problème d'un chef ou d'une cheffe qui lui fait de l'ombre et le bloque dans son développement. Cela réduit la motivation. C'est exactement ce que nous essayons consciemment d'éviter. Tout le monde peut évoluer chez nous avec ses points forts et faibles, ce qui de plus renforce la motivation. »

David Hauser, chef d'équipe à l'atelier et à la Schreiner48 Academy chez Schreiner48, Schlieren


MAD

« J'attache la même importance à traiter d'égal à égal les personnes en formation et à prendre leurs questions et demandes au sérieux. Ce n'est que lorsqu'elles se sentent pleinement intégrées dans l'équipe qu'elles peuvent donner le meilleur d'elles-mêmes. Notre culture du tutoiement et l'encouragement individuel créent les conditions optimales. Nous essayons de solliciter et d'encourager au mieux les personnes en formation suivant leurs possibilités. Par ailleurs, on évoque trop souvent ce qui est négatif. Or un chef ou une cheffe doit savoir dire merci et louer les petits succès et progrès. Tout le monde apprécie un compliment quand quelque chose est bien fait et c'est une énorme motivation. »

Mario Koller, formateur de polymécaniciennes et polymécaniciens chez Schindler, Ebikon

MAD

« Impliquer de façon ciblée les personnes en formation dans les diverses activités de l'entreprise formatrice est un des aspects les plus significatifs pour les motiver. Elles peuvent ainsi comprendre les relations dans l'entreprise, l'importance du travail quotidien et le lien entre théorie et pratique. Chez Repower, tout cela se reflète en leur attribuant des responsabilités pour des tâches spécifiques dans les différents domaines et en les impliquant dans des projets ainsi qu'en leur témoignant confiance et reconnaissance pour le travail effectué. Tout en développant leurs compétences professionnelles et interdisciplinaires, les jeunes peuvent ainsi atteindre les objectifs de formation. »

Gabriela Menghini, formatrice en entreprise chez Repower SA, Poschiavo

MAD

« Nous constatons une chose : le travail commun et l'échange d'expériences entre personnes en formation, enseignantes et enseignants et expertes et experts de la profession, renforcent la confiance mutuelle. Dès lors, notre maxime est : ‹ faire confiance + instaurer la confiance = renforcer la motivation. › L'expérience a montré que les formes d'apprentissage par résolution conjointe des études de cas, travaux interdisciplinaires ou encore approche par projet des travaux de production où formateurs et formatrices jouent le rôle de coach, sont au cœur de la motivation pour cette génération Z surprotégée. En général, nous essayons d'encourager l'auto-réflexion , essentielle pour construire le savoir pratique et donner aux jeunes des repères utiles sur le sens et le but de leurs activités, ce qui à son tour peut renforcer la motivation. »

Markus Mosimann, responsable de la formation professionnelle chez Bobst, Lausanne

Point de vue des apprenti-e-s

Une formation de qualité motive

Par **Matilde Wenger**, **Florinda Sauli**, **Valentin Gross** et **Jean-Louis Berger**

Qu'est-ce qui fait la qualité d'une formation professionnelle initiale duale ? Selon les réponses de 320 apprenti-e-s – recueillies dans le cadre d'un projet de recherche de l'IFFP – l'un des thèmes capitaux concerne les motivations à suivre leur formation. Une formation de qualité est une formation source de motivation.

Les apprenti-e-s en gestion du commerce de détail et en électrotechnique-informatique qui ont été sondé-e-s ont parlé d'aspects qui reflètent leur motivation intrinsèque, à savoir le fait d'effectuer des activités par intérêt, plaisir ou satisfaction. Il s'agit de la motivation « idéale », où l'activité en elle-même est source de gratification. D'autre part, la motivation extrinsèque, soit le fait d'effectuer des activités pour ses répercussions – par exemple obtenir une récompense ou éviter une punition – a aussi été citée.

Différentes motivations en dual

À l'école, la motivation intrinsèque est exprimée par l'intérêt pour les cours et pour l'apprentissage de nouvelles connaissances. La qualité de la formation dépend ainsi de l'adéquation entre les intérêts des apprenti-e-s et les contenus enseignés. En contraste, la motivation extrinsèque se reflète dans l'(in)utilité perçue de certains cours, les notes scolaires et l'accès à des formations ou des métiers dans le futur. Ainsi, l'école professionnelle s'appuie sur ces motivations extrinsèques pour que les apprenti-e-s s'engagent dans leur formation.

En entreprise, la motivation intrinsèque dépend de l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles et de l'apprentissage par la pratique. La motivation extrinsèque fait appel aux possibilités de carrière et à l'utilité du diplôme et/ou du métier, ce qui montre que les apprenti-e-s sont également motivé-e-s par leur avenir professionnel.

Motiver par la formation

La motivation intrinsèque est indiquée quatre fois plus souvent que la motivation extrinsèque, ce qui suggère que la qualité de la formation dépend avant tout des perceptions d'intérêt pour les cours à l'école et les tâches en entreprise formatrice.

C'est bien la formation qui nourrit cet intérêt. Si la motivation est parfois perçue comme un trait personnel, la recherche montre qu'elle dépend surtout du contexte. Ainsi, on observe des différences de motivation selon le lieu de formation. La qualité réside donc dans la capacité de la formation à motiver ses apprenti-e-s.

▪ Matilde Wenger, junior researcher du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP ▪ Florinda Sauli, junior researcher du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP ▪ Valentin Gross, stagiaire universitaire du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP (jusqu'en février 2019) ▪ Jean-Louis Berger, responsable du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP

▸ www.iffp.swiss/project/qualite-formation-professionnelle-initiale

Une étude financée par le Fonds national suisse

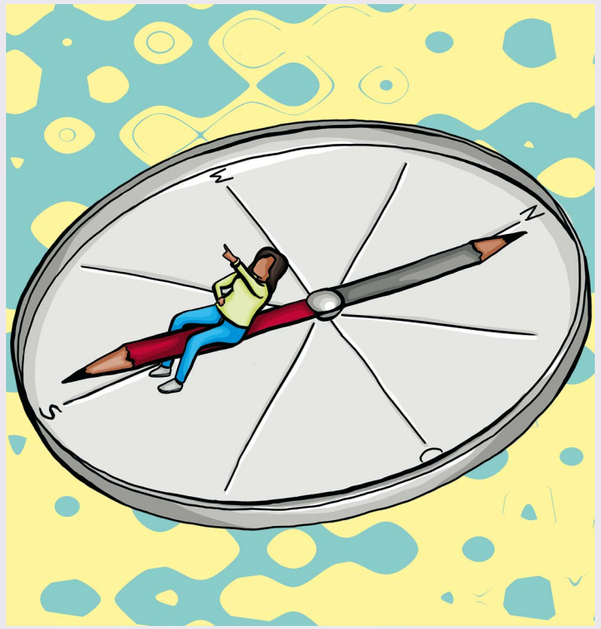
Cet article est basé sur les premiers résultats d'une étude menée auprès d'apprenti-e-s, faisant partie du projet portant le titre : « La qualité de la formation professionnelle initiale : comment les acteurs de la formation la conçoivent-ils ? Comment module-t-elle l'engagement des apprentis ? » Le projet financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique durera jusqu'en 2022.

→ Illustration d'**Aylin Friedrich**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Choix professionnels

Les choix professionnels genrés évoluent

Par **Irene Kriesi** et **Ariane Basler**



↑ Illustration de **Vivien Vonburg**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Comparé à leurs homologues étrangers, les jeunes Suisses font assez souvent un choix de formation genré. Cela s'explique en partie par l'importance de la formation professionnelle. La plupart des jeunes sont ainsi amenés à choisir leur futur métier au moment même où ils prennent conscience de leur identité sexuelle.

Quels métiers conviennent à une fille ou à un garçon ? À la puberté, les jeunes ont beaucoup de peine à se détacher des stéréotypes genrés. Pour eux, les métiers sont pour la plupart « masculins » ou « féminins ». Dans cette phase de leur vie, le choix d'une formation sexospécifique les aide donc parfois à exprimer leur identité sexuelle. Cette tendance est renforcée par le fait que, dans notre société individualiste, les intérêts et les préférences des jeunes sont fortement mis en avant lors du choix d'un métier.

Sur le plan sociétal et du point de vue de la politique de la formation, cette propension à faire des choix de formation genrés n'est pas sans poser de problèmes. Tout d'abord parce que de nombreux métiers appris et exercés presque exclusivement par des personnes du même sexe souffrent d'une grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Ensuite, parce que nombre de métiers typiquement féminins offrent encore des conditions de salaire et des possibilités de formation continue inférieures à celles qu'offrent les professions apprises et exercées par les deux sexes ou avant tout par les hommes.

Le poids de la formation professionnelle

Les recherches montrent que la ségrégation professionnelle genrée touche tout particulièrement les pays dans lesquels la formation professionnelle est bien développée. Cela est dû en partie à la précocité du choix professionnel, mais aussi aux liens étroits entre le système de formation et le marché du travail. Dans ce contexte, le métier appris conditionne le parcours de formation et la carrière professionnelle. De plus, les choix de formation précoces ne sont pas faciles à corriger, comme l'expliquent Irene Kriesi et Christian Imdorf dans un article sur le sujet.

Ce constat a amené des chercheurs et chercheuses de l'IFFP et d'autres institutions à se demander si les désirs professionnels genrés évoluaient entre l'adolescence et le début de l'âge adulte, et si le type de formation suivie au degré secondaire II jouait un rôle (cf. encadré).

Des différences entre les garçons et les filles

Les résultats montrent premièrement que les désirs professionnels des garçons sont nettement plus sexospécifiques que ceux des filles. Ainsi, la plus grande partie des jeunes hommes préférerait apprendre un métier exercé principalement par des hommes, mais les jeunes filles sont elles aussi nombreuses à vouloir apprendre un métier dit féminin.

Deuxièmement, on note des différences en fonction du type de formation. Les jeunes qui choisissent une formation professionnelle initiale faiblement à moyennement exigeante veulent la plupart du temps apprendre un métier sexospécifique. En revanche, ceux qui vont au gymnase ont nettement plus rarement des désirs professionnels genrés. Quant à ceux qui suivent une formation professionnelle exigeante ou préparent une maturité professionnelle, ils se situent entre les deux. Ces différences peuvent s'expliquer par les options professionnelles qui découlent de chaque type de formation. Alors que la formation professionnelle – surtout s'agissant des apprentissages dont les exigences sont faibles à moyennes – donne accès à de très nombreux métiers genrés, le gymnase débouche sur des options professionnelles qui le sont nettement moins.

Le type de formation joue un rôle

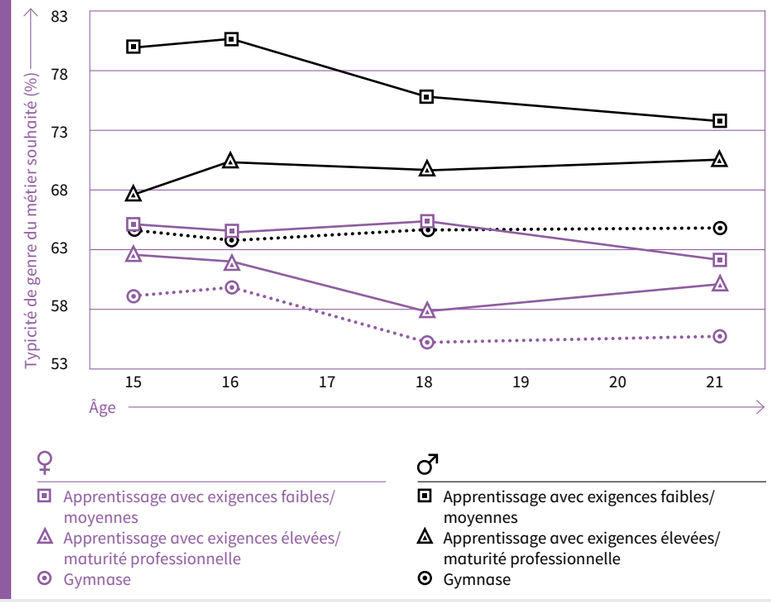
Enfin, troisièmement, l'évolution post-formation est très différente. On observe ainsi qu'avec les années, les jeunes femmes s'écartent de plus en plus des métiers typiquement féminins, alors que chez les jeunes hommes, cela dépend du type de formation. L'évolution n'est pas marquante chez les jeunes qui suivent une formation dont les exigences sont élevées à très élevées. En revanche, ceux qui font une formation professionnelle initiale peu à moyennement exigeante s'éloignent très souvent de leur désir professionnel genré d'origine, à mesure qu'ils prennent de l'âge. Cela pourrait être dû à l'amélioration des possibilités d'emploi dans le secteur tertiaire, lesquelles concernent surtout des métiers non genrés ou dominés par les femmes.

Les résultats montrent que les différents types de formation du degré secondaire II et les options professionnelles qui en découlent exercent une forte influence sur les désirs professionnels des jeunes. Dans ce contexte, la formation professionnelle contribue fortement au fait que de nombreux jeunes choisissent des métiers sexospécifiques. Cet aspect peut être considéré comme un inconvénient du point de vue de l'égalité des genres, dans un système de formation professionnelle qui fonctionne globalement bien, puisqu'il permet une bonne intégration des jeunes sur le marché du travail.

▪ Irene Kriesi, co-responsable du champ de recherche « Pilotage de la formation professionnelle », IFFP ▪ Ariane Basler, collaboratrice scientifique au Jacobs Center for Productive Youth Development, Université de Zurich

Évolution des désirs professionnels genrés des jeunes entre 15 et 21 ans

Lecture du graphique : à 15 ans, les garçons qui font un apprentissage peu à moyennement exigeant souhaitent ensuite faire un métier qui soit exercé par plus de 80 pour cent d'hommes en moyenne. À 21 ans, les désirs professionnels de ce groupe vont vers des métiers qui ne sont plus exercés que par 73 pour cent d'hommes en moyenne.



Source : Données COCON

Bibliographie
Kriesi, I. & Imdorf, Ch. (sous presse). Gender Segregation in Education. In R. Becker (éd.), Research Handbook of Sociology of Education. Cheltenham (UK) et Northampton, MA (USA) : Edward Elgar Publishing.

Étude conjointe

Le projet de recherche sur les désirs professionnels genrés des jeunes et des jeunes adultes est mené conjointement par Ariane Basler (Université de Zurich), le professeur Christian Imdorf (Université Leibniz de Hanovre) et la professeure Irene Kriesi (IFFP). L'étude s'appuie sur les données de l'enquête sur l'enfance et la jeunesse en Suisse COCON (www.jacobscenter.uzh.ch/fr/research/cocon) et l'analyse des données repose sur la cohorte médiane des naissances. Celle-ci couvre environ 1250 jeunes de Suisse alémanique et de Suisse romande, qui ont été interrogés à plusieurs reprises entre 2006 et 2012 lorsqu'ils avaient 15, 16, 18 et 21 ans.

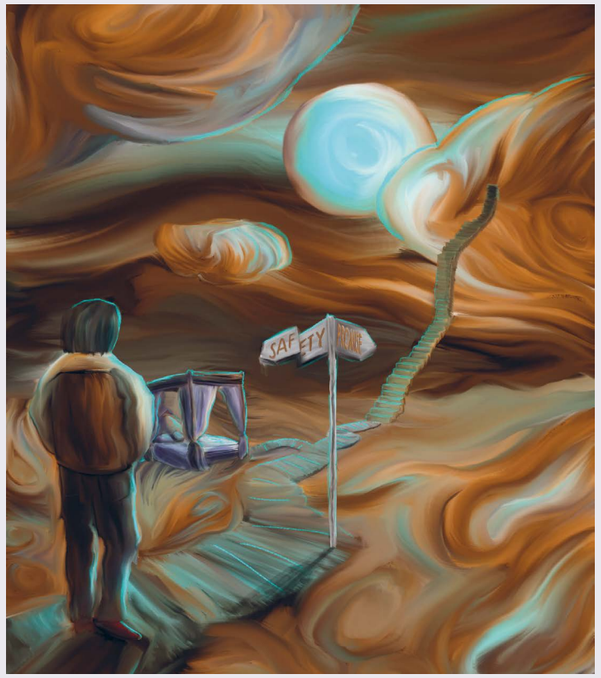
Engagement associatif des 16 à 25 ans

Quand le bénévolat motive les jeunes

Par **Sandrine Cortessis**, **Saskia Weber Guisan** et **Evelyn Tsandev**

Alors que nombre d'enseignant-e-s, et notamment celles et ceux des écoles professionnelles, cherchent des outils pour répondre au manque de motivation d'une partie de leurs élèves, le temps passé et l'énergie consacrée par certain-e-s jeunes à leurs activités bénévoles ont de quoi forcer l'admiration. Le terrain bénévole paraît dès lors être un lieu propice pour observer et comprendre les ressorts de l'engagement et de la motivation des jeunes âgé-e-s de 16 à 25 ans, à cet âge charnière entre la fin de l'adolescence et le début de la vie adulte.

Qu'est-ce qui fait que des jeunes sont prêt-e-s à s'investir gratuitement, sans y être obligé-e-s, sans attendre ni salaire, ni « bonnes notes » en retour ? L'un des objectifs du projet de recherche était de comprendre les mécanismes à la source de l'engagement et de la mobilisation des jeunes dans les activités bénévoles. Cette étude, financée en partie par la Société suisse d'utilité publique (SSUP), a récemment fait l'objet d'une publication chez Seismo dans la collection Bénévolat.



↑ Illustration de **Dimitri Pfeifer**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Une dynamique motivationnelle

L'étude s'est focalisée sur cette tranche d'âge qui concentre à la fois les aspects de formation et de professionnalisation. Nous avons ainsi pu rencontrer aussi bien des personnes en formation (professionnelle, générale ou académique) ou en transition entre l'école obligatoire, une formation ou le début de leur vie professionnelle.

Par le biais d'entretiens réalisés en Suisse romande et en Suisse alémanique, nous avons invité 41 jeunes bénévoles engagé-e-s dans divers domaines associatifs à revenir sur les différentes étapes de leur parcours bénévole en s'arrêtant principalement sur les moments suivants : l'entrée dans le bénévolat, l'évolution en milieu bénévole et la sortie éventuelle de l'activité bénévole.

Les résultats montrent que les motivations premières d'engagement (appel de l'entourage, contreparties sous forme de billets de concert gratuits, etc.) peuvent se transformer avec la mobilisation dans l'activité. C'est pourquoi nous parlons de dynamique motivationnelle pour refléter ces parcours bénévoles en évolution. Le cadre associatif offre en premier lieu un espace où les jeunes se sentent accueilli-e-s et intégré-e-s dans une communauté de pairs, créant ainsi un sentiment d'appartenance et une convivialité partagée. Les activités, parfois inédites, qui leur sont ensuite proposées font sens et s'articulent autour de leurs préoccupations ou de leurs valeurs. Des responsabilités leur sont confiées parfois très tôt, leur conférant ainsi un statut qu'ils et elles ne pourraient pas forcément atteindre dans leur vie scolaire ou professionnelle.

Un statut valorisant et valorisé

Parmi les témoignages recueillis, celui de Tiziana, 20 ans, est particulièrement emblématique de cette dynamique motivationnelle. Âgée d'à peine 17 ans, Tiziana accède au statut de présidente d'un Conseil de jeunes. Elle vient d'un milieu modeste où rien ne la prédestinait à faire partie d'un parlement de jeunes. Tiziana, qui débute parallèlement un apprentissage d'employée de commerce dans une grande institution cantonale, voit son statut basculer du jour au lendemain. Alors qu'elle était une jeune apprentie de première année, anonyme parmi des centaines d'employés, elle devient soudainement visible et reconnue : « Ça m'a permis de tisser des liens, de parler avec des personnes qui sont très haut gradées ! […] On parlait avec le conseiller d'État et […] quand il passait dans les couloirs, il me regardait et il me disait : ‹ Bonjour Madame la Présidente ! › et ça, c'est une fierté et ça fait plaisir ! »

↑ Illustration de **Livia Sgier**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Les répercussions sur les autres activités

Grâce à son engagement bénévole, Tiziana prend des responsabilités et devient la porte-parole des préoccupations d'une certaine jeunesse. Cette confiance accordée lui permettra de dépasser des difficultés scolaires et d'obtenir son CFC, alors qu'elle était en quasi-échec dans sa formation professionnelle. Ce transfert de motivation et de mobilisation entre différentes sphères permet de mieux saisir les ressorts de l'engagement des jeunes. En effet, les bénéfices occasionnés par la reconnaissance et le statut offerts dans un cadre associatif sont susceptibles d'avoir des répercussions sur la formation (sentiment d'efficacité, confiance en soi) et/ou sur l'insertion professionnelle des jeunes (acquisition de compétences sociales et méthodologiques, développement d'un réseau).

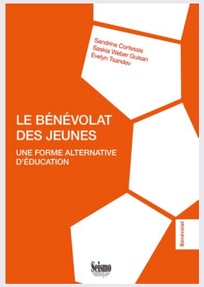
Ainsi, lorsque des jeunes ont la possibilité d'accéder à des responsabilités et des activités porteuses de sens, ils et elles saisissent ces occasions pour s'organiser afin de réaliser des projets dont les effets sont mesurables. Cette rencontre entre investissement et reconnaissance sociale semble produire un engagement important de la part des jeunes. Les acteurs et actrices de la formation professionnelle pourraient-ils/elles s'inspirer de ce que produit le bénévolat, que l'on peut qualifier de lieu d'apprentissage informel, pour mieux soutenir la motivation de leurs étudiant-e-s ?

▪ Sandrine Cortessis, senior researcher du champ de recherche « Résultats d'apprentissage », IFFP ▪ Saskia Weber Guisan, collaboratrice scientifique du champ de recherche « Résultats d'apprentissage », IFFP (jusqu'en janvier 2019) ▪ Evelyn Tsandev, collaboratrice scientifique du champ de recherche « Résultats d'apprentissage », IFFP

Bibliographie

Cortessis, S., Weber Guisan, S. & Tsandev, E. (2019). *Le bénévolat des jeunes : une forme alternative d'éducation*. Zurich : Seismo.

▶ www.iffp.swiss/project/engagement-jeunes-benevoles



CAS

La motivation à se former

Par **Jessica Chauvet-Maurer**

↑ Illustration de **Matthew Sharp**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Qu'est-ce qui motive les formateurs et formatrices à la pratique professionnelle à se former ? Le Certificate of Advanced Studies (CAS) de Formateurs et formatrices à la pratique professionnelle (FPP) écoles supérieures (ES) de l'IFFP modifie leur propre perception en tant que professionnel-le-s du domaine et comme formateurs et formatrices.

Les formateurs et formatrices à la pratique professionnelle ES au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle sont diplômé-e-s de la formation professionnelle supérieure. Ils et elles s'engagent dans la formation de la relève et sont des référent-e-s sur le terrain pour la formation pratique des étudiant-e-s en école supérieure. La plupart des plans d'études cadres (PEC) qui prescrivent la formation sur un plan national exigent des FPP qu'ils et elles soient formé-e-s à la pédagogie.

L'évaluation des compétences

La formation est composée de trois modules donnant lieu chacun à un travail de qualification. Le/la FPP doit rédiger un texte réflexif dans lequel il/elle présente une situation vécue issue du terrain. Les procédures de qualification ont été conçues comme des opportunités de développer leurs compétences sur la base des savoirs acquis lors des formations présentielles, mais également lors du travail d'étude individuelle.

Nouvelles compétences

Les FPP exercent comme formateurs et formatrices non formé-e-s sur le terrain. Ils et elles explorent des situations de formation et souhaitent acquérir des outils. Leur expérience est confrontée aux modules de formation du CAS. Les procédures de qualification sont des moyens de rendre explicites leurs nouvelles compétences. La prise de conscience de leurs propres atouts comme formateurs et formatrices nourrit leur motivation à être FPP, car ils se sentent légitimes dans cette fonction. Cette légitimité les encourage à progresser dans leur carrière via des nouvelles responsabilités, des promotions, voire des postes d'enseignant-e professionnel-le.

La modification de l'identité

La dynamique de formation vient bousculer l'identité personnelle de la FPP, ce qui a une incidence sur son identité professionnelle. Le résultat de cette évolution est rendu visible par la légitimité du /de la professionnel -le à assumer cette identité de formateur/trice, car c'est par la formation qu'il/elle assume ce rôle qui lui revient. En tant que formateur de formateurs/trices, l'IFFP accompagne la transformation des personnes qui à leur tour vont transformer leur savoir.

▪ Jessica Chauvet-Maurer, responsable de filière, Formation continue, IFFP

▸ www.iffp.swiss/cas-formateur-pratique-professionnelle-es-domaine-sante

Partenariat en Suisse romande

Un partenariat de formation s'est créé entre l'IFFP et les ES du domaine social et santé romandes : l'ESEDE à Lausanne, l'École supérieure Domaine social Valais, l'ARPIH, l'ESSIL, le CIFOM École Pierre Coullery, l'EsAmb et l'ES-ASUR. l'IFFP remet 90 CAS de Formateurs/formatrices à la pratique professionnelle ES par année civile sur son site de Renens.

Résilience des enseignant-e-s de la formation professionnelle

Quand la motivation fait la différence

Par **Elena Boldrini** et **Viviana Sappa**

Quel est l'état de bien-être des enseignant-e-s des écoles professionnelles ? Une recherche menée par l'IFFP a étudié les conditions qui permettent de conserver une condition de bien-être malgré les difficultés inhérentes au travail et de sonder ensuite la « résilience » des enseignant-e-s du secteur professionnel.

L'expérience quotidienne de la relation éducative ainsi que la gestion des élèves et des problématiques connexes sont reconnues depuis longtemps dans les études scientifiques comme constituant des difficultés non négligeables qui peuvent réduire le bien-être, l'implication, voire conduire à des situations d'épuisement professionnel.

La recherche, menée auprès de plus de deux mille enseignant-e-s dans trois régions linguistiques suisses, a révélé un portrait composite dans lequel 55 pour cent des enseignant-e-s interrogé-e-s ont déclaré un bon état de bien-être face à une vie professionnelle rarement caractérisée par des difficultés, ainsi qu'un nombre réduit, mais non négligeable, de 27 pour cent de sondé-e-s dont le bien-être est menacé par des difficultés professionnelles fréquentes. À ces typologies s'ajoutent 18 pour cent de personnes définies comme « résilientes », qui déclarent un bon état de bien-être tout en se sentant fréquemment exposées à des situations difficiles.

↑ Illustration de **Sisqo Kissling**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

La vocation de l'enseignement comme moteur de résilience

Quelles sont les ressources qui font la différence entre les profils résilients et les profils présentant davantage de risques ? Il s'agit de qualités personnelles (comme la capacité de persévérer, prendre soin de soi, gérer les conflits), de ressources inhérentes au contexte scolaire (comme le sens de la collégialité, le soutien de la direction de l'école) et de ressources pédagogiques personnelles comprises au sens de compétences pédagogiques et didactiques. Cependant, lorsque des difficultés surgissent, l'une des ressources qui contribue le plus au bien-être est la ressource professionnelle, c'est-à-dire la passion et la vocation pour l'enseignement, le plaisir de travailler avec les jeunes et l'idée de pouvoir induire quelque chose de différent dans leur vie.

Les ressources en matière de vocation professionnelle : comment les favoriser ?

Les résultats de l'étude invitent à réfléchir à la manière dont les ressources en matière de vocation professionnelle peuvent être promues et protégées. D'une part, il faut constater que le sens de la vocation professionnelle est une caractéristique subjective qui guide les individus dans leur choix professionnel. L'impact de ce moteur de motivation sur la capacité à faire face positivement aux défis professionnels est tel qu'il semble essentiel d'attribuer – dans la phase de recrutement – un rôle central aux ressources en matière de vocation professionnelle. Cependant, une fois qu'une carrière a été entamée, cette ressource doit être continuellement nourrie et renforcée. La formation de base et la formation continue sont appelées à accorder de plus en plus d'attention à ces aspects et à en faire l'objet de réflexions et de partages. Parallèlement, les directions des écoles doivent protéger les ressources professionnelles du corps enseignant en valorisant l'énergie et la passion des enseignant-e-s.

▪ Elena Boldrini, responsable de filières d'études & maître d'enseignement Formation et senior researcher du champ de recherche « Innovations dans la formation professionnelle », IFFP
▪ Viviana Sappa, maître d'enseignement Formation et senior researcher du champ de recherche « Curricula », IFFP

▸ www.iffp.swiss/projet/resilience

Bibliographie

Sappa, V. & Boldrini, E. (2018). *Resilienz und Wohlbefinden der Lehrkräfte in der Berufsbildung. Forschungsbericht 2015–2018.* Lugano : Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

Encouragement des talents dans la formation professionnelle

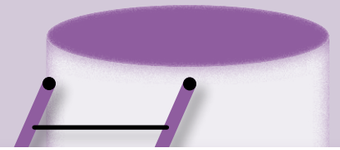
Que faire si les personnes en formation sont sous-sollicitées ?

Par **Marlise Kammermann**

Si des personnes en formation très douées ou particulièrement talentueuses sont continuellement insuffisamment stimulées, la démotivation et le désintérêt peuvent susciter en elles de l'insatisfaction et des doutes quant à leurs propres capacités, entraînant ainsi une baisse de leurs performances. Il est donc important de les accompagner dans leur formation professionnelle initiale en fonction de leur potentiel. Pour les responsables de la formation professionnelle dans les trois lieux d'apprentissage, il existe de nombreuses façons de soutenir de manière ciblée les personnes en formation talentueuses. Une distinction peut être faite entre les mesures au niveau structurel et systémique, telles que décrites aux points 1 à 7 ci-dessous, et les mesures au niveau de l'enseignement, abordées aux points 8 et 9.

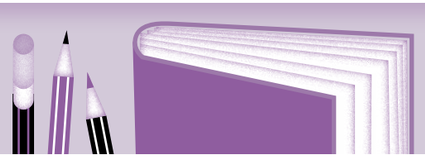
1. Réduire la durée de l'apprentissage

La loi sur la formation professionnelle prévoit que la période d'apprentissage peut être raccourcie pour les apprenti-e-s spécialement habiles ou ayant suivi une formation préalable. Les programmes de rattrapage, par exemple, offrent une formation professionnelle initiale raccourcie pour les personnes ayant une maturité gymnasiale. Vous établirez avec vos apprenti-e-s talentueux/euses s'ils et elles souhaitent recourir à cette possibilité.



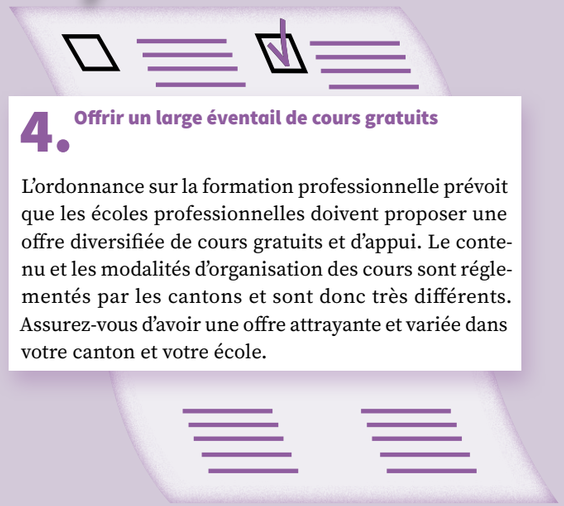
2. Changement de niveau

Pour les professions offrant une formation initiale dans différents profils d'exigences, il est possible de passer à un profil ou à une formation plus exigeants. Ces transferts sont réglementés au cas par cas. Certains programmes de formation professionnelle proposent également des approfondissements et des spécialisations spécifiques. À vous de présenter ces possibilités à vos apprenti-e-s.



3. Obtenir une maturité professionnelle

Selon l'ordonnance sur la maturité professionnelle, les apprenti-e-s aux très bonnes performances peuvent suivre des cours de maturité professionnelle pendant leur formation (modèle MP 1). Si possible, en tant que formateurs/trices en entreprise, vous proposerez le modèle MP 1 aux apprenti-e-s doué-e-s. Si cela n'est pas réalisable, vous les encouragerez à préparer la maturité professionnelle en cours d'emploi ou en formation à plein temps, après l'obtention de leur certificat fédéral de capacité (modèle MP 2).



4. Offrir un large éventail de cours gratuits

L'ordonnance sur la formation professionnelle prévoit que les écoles professionnelles doivent proposer une offre diversifiée de cours gratuits et d'appui. Le contenu et les modalités d'organisation des cours sont réglementés par les cantons et sont donc très différents. Assurez-vous d'avoir une offre attrayante et variée dans votre canton et votre école.

5. Entraîner les apprenti-e-s en vue des championnats professionnels

La participation à des championnats professionnels permet aux apprenti-e-s de développer leur confiance en soi et leur fierté professionnelle, et de voir leurs prestations reconnues publiquement. Les compétitions professionnelles sur le plan national et international offrent la possibilité de se mesurer avec la concurrence. Encouragez vos apprenti-e-s à participer aux qualifications pour les SwissSkills.

6. Encourager des projets spécifiques

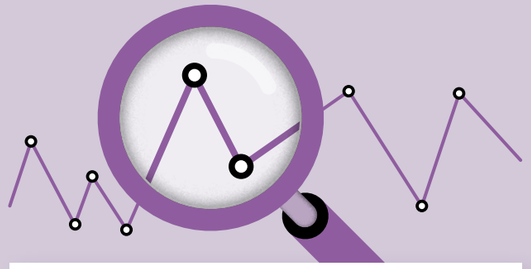
Le concours national « La science appelle les jeunes » s'adresse aux jeunes dès 14 ans qui peuvent y participer jusqu'à la fin de leurs études secondaires ou professionnelles. Sont recherchés des projets novateurs, développés dans le cadre d'un travail final ou de projet. Soutenez vos apprenti-e-s dans leur participation ou impliquez-vous en tant qu'ambassadeur ou ambassadrice de « La science appelle les jeunes ».

En partenariat avec l'IFFP, la SVC Fondation pour l'entrepreneuriat, décerne le prix « Enterprize » à des projets qui se distinguent par une action entrepreneuriale exemplaire dans la formation professionnelle. Des projets novateurs d'apprenti-e-s professionnel-le-s peuvent également être retenus. Faites-en part à vos élèves !

Vous pouvez également attribuer aux apprenti-e-s des tâches ou des responsabilités particulières dans certains domaines d'un projet plus vaste dans l'entreprise, ou leur demander de développer des projets interdisciplinaires à l'école.

7. L'apprentissage bilingue et l'encouragement de la mobilité

L'enseignement bilingue est une forme d'enseignement en immersion, dans lequel le contenu des branches techniques et/ou de culture générale est élaboré et transmis dans une langue étrangère. Informez vos apprenti-e-s si leur école offre un enseignement bilingue dans leur profession. Les projets de mobilité renforcent les compétences en langues étrangères ainsi que les compétences sociales et personnelles, favorisent l'ouverture et sensibilisent à la diversité culturelle. Vous permettrez à vos apprenti-e-s de séjourner dans une autre région linguistique ou à l'étranger.



8. Différencier les modalités d'apprentissage

En différenciant les modalités d'apprentissage en fonction des performances dans les cours à l'école professionnelle ou interentreprises, vous pouvez tenir compte des différentes exigences de vos apprenti-e-s, et en particulier exiger plus des élèves talentueux/euses et les encourager. Par exemple, vous pourrez permettre l'approfondissement individuel en formulant des tâches ouvertes ou stimulantes sur le plan cognitif.

9. Utiliser les personnes en formation comme mentores ou tutrices

Motivez vos personne en formation talentueuses à mettre leurs connaissances spécifiques à la disposition de leurs camarades en tant que mentores ou tutrices dans l'entreprise, dans les écoles professionnelles ou dans les cours interentreprises. Elles bénéficieront d'une certaine attention sociale et se percevront elles-mêmes comme des individus performants.

Et surtout en guise de conclusion : donnez un peu de courage à vos apprenti-e-s !

▪ Marlise Kammermann, maître d'enseignement Formation et senior researcher du Service d'évaluation, IFFP

Bibliographie

Kammermann, M. (2013). *Begabtenförderung in der beruflichen Grundbildung in der Schweiz – eine Bestandsaufnahme.* In U. Kempter & R. Uhl (éd.). *Begabungs- und Begabtenförderung im dualen Ausbildungssystem.* Schriftenreihe der Pädagogischen Hochschule OÖ, tome 2, p. 81–86. Linz : Trauner.

▸ www.swiss-skills.ch
▸ www.sjf.ch/?lang=fr
▸ www.enterprize.ch/fr/
▸ www.movetia.ch/fr/

Engagement dans les métiers rares

« Penser au profit n'est pas l'essentiel »

Par **Franziska Wettstein** et **Eveline Krähenbühl**

MAD

↑ Antony Christen en pleine réparation de vitraux dans une chapelle.

Antony Christen exerce un métier rare : la peinture sur vitrail. De plus, il s'engage bénévolement comme président de l'association professionnelle suisse du vitrail et pour le réseau des métiers rares. Qu'est-ce qui le fait bouger ? Son caractère et ses valeurs prédominent dans sa motivation, sans qu'il cherche à en retirer un avantage.

Antony Christen est modeste. Tous ses engagements lui paraissent aller de soi. Mais la passion est indispensable quand on exerce un métier rare. Que ce soit un long trajet pour aller à l'école professionnelle, l'apprentissage patient de l'artisanat ou les mandats précaires dans la vie professionnelle, il faut de la persévérance. Pourtant, Antony Christen aime la variété de ses mandats ; elle lui permet de faire preuve de créativité pour fabriquer des produits de qualité élevée.

Valeur immatérielle

Il a toujours été évident pour lui qu'il allait s'engager dans l'association professionnelle suisse du vitrail et le réseau des métiers rares. « Il ne faut pas seulement penser au profit, mais s'engager », nous explique-t-il.

Le profit n'est généralement pas ce qui le stimule : « L'argent ne compte pas tellement pour moi. » Il est bien plus important pour lui de faire vivre des idées, non seulement les siennes, mais aussi celles des autres. Dans son atelier, il suit une élève qui a créé un vitrail pour son travail de maturité. Il a été tout disposé à consacrer une semaine à une personne qui rêvait de faire un vitrail au moins une fois dans sa vie. Dans ce type de situation, il n'attend pas de contre-prestation.

Conserver l'artisanat

Au sein de l'association professionnelle et du réseau, l'activité d'Antony Christen va dans le sens de renforcer la visibilité du vitrail comme métier et de le présenter sous un autre éclairage. « Nous savons faire autre chose que des vitraux d'église et des armoiries », nous dit Christen. Il existe aussi des applications modernes : pour un client il a pu réaliser une lampe Tiffany avec un motif de dragon dont il a diffusé les photos sur Twitter. Antony Christen espère qu'il y aura davantage de commandes aussi passionnantes dans la branche, contribuant ainsi à en modifier l'image.

▪ Franziska Wettstein, stagiaire universitaire, état-major de direction et Communication, IFFP ▪ Eveline Krähenbühl, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, IFFP

▸ www.iffp.swiss/project/reseau-des-metiers-faible-effectif
▸ www.glas-art.ch
▸ twitter.com/GlasmalChristen

Plus forts ensemble

Le projet du réseau des métiers rares est cofinancé par la Confédération et encadré par l'IFFP. Le réseau réunit 16 organisations du monde du travail (OrTra) pour les métiers qui certes ne forment que peu de personnes, mais qui ont de l'avenir. Il permet et garantit à long terme un échange permanent de savoir et d'informations entre les métiers rares. Les OrTra bénéficient de synergies, instaurent des coopérations et, par une forte présence, valorisent davantage leurs intérêts vis-à-vis de l'extérieur.

Éthique

« Les personnes en formation s'indignent contre l'injustice »

Interview : **Ruth Schori Bondeli**

Erika Langhans, auteure et professeure d'éthique, soutient un apprentissage éthique mais non moralisateur, dans l'enseignement de culture générale des écoles professionnelles. L'éthique, dit-elle, aide à mettre de l'ordre dans ses pensées et à prendre des décisions équilibrées dans ce monde loin d'être idéal.

Erika Langhans, les questions éthiques ont aussi gagné le monde de l'économie à travers les codes de conduite, la responsabilité sociale des entreprises, etc. Sont-elles également importantes pour les personnes en formation ?

Oui, les personnes en formation sont empêtrées dans le gaspillage alimentaire, le changement climatique et le gaspillage des ressources par le biais des téléphones portables, de la nourriture ou des vêtements. Elles ne sont pas indifférentes à la façon dont elles-mêmes et les autres peuvent vivre aujourd'hui et devront vivre demain dans le monde. Elles sont souvent indignées, ce qui montre que les normes morales sont violées. Nous devrions tirer profit de cette force dans l'enseignement. Les jeunes veulent prendre des responsabilités. Donnons-leur une chance de le faire. Les adolescents doivent trouver leur place dans le monde, en posant des questions sur le bien-vivre, sur la justice, la liberté ou l'autonomie. L'éthique aide à mettre de l'ordre dans ses pensées, à prendre des décisions éclairées et à vivre de façon pragmatique et responsable dans un monde non idéal.

Quelles priorités éthiques devraient être fixées dans l'enseignement de culture générale ? Ou au contraire, qu'est-ce qui n'y a pas sa place ?

Laissons de côté l'histoire des idées, une présentation systématique des écoles de pensée philosophiques et de la méta-éthique. Dans les écoles professionnelles, nous travaillons sur l'actualité, avec une approche thématique et actionnelle. Il s'agit de développer et entraîner des compétences opérationnelles. Nous lions les contenus de l'apprentissage éthique aux aspects sociaux, ce qui parle en faveur de la pratique de l'éthique appliquée. Dans ma « pharmacie didactique », qui offre un guide pour l'enseignement de l'éthique dans les écoles professionnelles, je montre comment cela fonctionne.

IFFP / Ben Zurbriggen

↑ Quelle est la meilleure façon d'enseigner l'éthique ? Erika Langhans, maître d'enseignement à l'IFFP, a plusieurs idées et conseils à ce sujet.

Comment l'apprentissage éthique réussit-il ?

La didactique de l'éthique offre un large éventail de méthodes d'enseignement efficaces. Les thèmes du plan d'études servent de supports pour les questions morales. Pour y faire face, les apprenant-e-s acquièrent les outils nécessaires.

Où sont les pierres d'achoppement ?

Je vois la plus grande pierre d'achoppement dans une attitude moralisatrice, qui fixe des normes pour le bien-vivre et impose des décisions éthiques « justes ». Les jeunes s'y opposent clairement et à juste titre. L'éthique ne donne pas d'instructions pour l'action. Les personnes doivent assumer la responsabilité de leurs propres actions par rapport aux normes.

▪ Ruth Schori Bondeli, maître d'enseignement Formation, IFFP (jusqu'en février 2019)

Une version plus longue de cet entretien (en allemand) se trouve sous le lien :
▸ www.ehb.swiss/impulse-fuer-die-praxis

Bibliographie

▪ Langhans, E. (2017). *Ethikunterricht an Berufsfachschulen. Ein Leitfaden*. Didaktische Hausapotheke Band 6. Berne : hep verlag.
▪ Langhans, E. (2019). *Methoden für den Ethikunterricht. Ein Leitfaden für die Sekundarstufe II*. Didaktische Hausapotheke Band 13. Berne : hep verlag.

Enseignantes et enseignants

L'accélération du changement technologique : un défi didactique

Par **Hansruedi Kaiser** et **Martin Vonlanthen**

↑ Illustration de **Pryjan Shivananthakumar**, 2e année d'apprentissage en graphisme, École d'arts appliqués de Zurich.

Les nouvelles technologies se renouvellent de plus en plus rapidement. Aussi le corps enseignant a-t-il toujours moins l'avantage de détenir le savoir traditionnel. Cela conduit à un nouveau rôle : apprendre ensemble, avec les apprenant-e-s.

Dans la formation professionnelle, les nouveaux contenus sont plus proches de la réalité actuelle que ne peuvent l'être les nouveaux manuels ou la formation des enseignant-e-s. Par conséquent, l'avantage du savoir traditionnel de l'enseignant-e par rapport à celui de l'apprenant-e ne cesse de se réduire. Il est toujours plus fréquent que les apprenant-e-s entrent en contact avec les innovations avant leurs enseignant-e-s, que ce soit au sein de leur entreprise ou dans la vie quotidienne. Certain-e-s enseignant-e-s abordent ces sujets dans leurs cours en laissant les apprenant-e-s transmettre leurs nouvelles connaissances à la classe.

Un nouveau rôle pour les enseignant-e-s

Les enseignant-e-s deviennent des apprenant-e-s à leur tour et apprennent avec eux/elles. Leur avantage en termes de connaissances et leur droit d'intervenir de manière prépondérante dans ce qui se passe consiste donc avant tout dans le fait qu'ils/elles ont plus d'expérience en tant qu'apprenant-e-s. Ils/elles peuvent ainsi offrir un modèle et de ce fait endosser le nouveau rôle d'apprenante ou d'apprenant modèle.

Ce nouveau rôle impose deux conditions fondamentales : les enseignant-e-s doivent être prêt-e-s à renoncer à leur prétention à un avantage en matière de savoirs et réfléchir à leur propre apprentissage et à leur biographie d'apprentissage.

Quatre tâches centrales pour l'apprenant-e modèle

Lorsque des apprenant-e-s apportent de nouvelles connaissances en classe, l'enseignant-e peut et doit assumer les tâches suivantes :

- assurer la compréhension : en raisonnant à haute voix il/elle essaie de comprendre ce que les apprenant-e-s disent et encourage les autres apprenant-e-s à faire de même.
- Analyse de la matière : il/elle se demande dans une discussion avec les autres apprenant-e-s quels sont les idées, les principes, etc. qui sous-tendent l'exemple présenté par les apprenant-e-s.
- Analyse fondée sur l'expérience : il/elle se souvient d'exemples similaires tirés de sa pratique professionnelle, et discute avec les apprenant-e-s de la manière dont les nouvelles connaissances s'intègrent dans ces anciens cas.
- Clarifier les problèmes d'application : avec les apprenant-e-s, il/elle utilise les nouvelles connaissances à titre expérimental dans leur travail quotidien et discute des expériences faites et des difficultés rencontrées.

Lorsque l'enseignement devient un processus d'apprentissage commun et que l'enseignant-e l'illustre d'une manière exemplaire, cela jette également de bonnes bases pour l'apprentissage tout au long de la vie, nécessaire à une carrière de succès.

▪ Hansruedi Kaiser, senior researcher du champ de recherche « Diagnostic et soutien pédagogique de l'apprentissage », IFFP (jusqu'en décembre 2018) ▪ Martin Vonlanthen, maître d'enseignement Formation, IFFP

Lectures plus détaillées sur le changement de rôle des enseignant-e-s :
▸ www.hrkll.ch/lehrerbildung/technologiewandel-als-didaktische-herausforderung
▸ www.iffp.swiss/obs/numerisation-et-formation-professionnelle (chap. 5 du rapport de tendance de l'OBS IFFP sur la numérisation et la formation professionnelle)

Programme trans:formation

Des Digi-Checks qui mettent en mouvement

Par **Patrick Vuilleumier**

Les Digi-Checks initiaux se réalisent de manière concrète. Les premiers constats mettent en évidence des attentes fortes et concrètes des enseignant-e-s sur les usages pédagogiques des outils numériques et le besoin d'être accompagné-e-s dans leurs démarches. À ce jour, plus d'une centaine d'écoles se sont inscrites à un Digi-Check à l'IFFP.

« Comment utiliser une capsule vidéo dans mon cours pour qu'elle ait du sens pour mes apprenti-e-s ? » – « Est-ce que j'enseigne mieux avec des outils numériques ? » – « La logique des leçons successives est-elle toujours en phase avec les besoins ? ». Ces exemples de questions apparaissant durant les Digi-Checks démontrent l'importance de cette thématique aux yeux des enseignant-e-s rencontré-e-s. Au cœur des réflexions actuelles, ils/elles témoignent aussi de la nécessité de prendre des temps de réflexion afin d'améliorer leurs pratiques lorsque l'apprentissage s'en trouve amélioré.

D'un état des lieux à l'inventaire des besoins

Les premiers Digi-Checks « écoles » se sont déroulés à Neuchâtel et à La Chaux-de-Fonds. Dans les deux cas, ils ont réuni entre 15 et 20 personnes. Après une phase de présentation, cette journée démarre avec un apport concret sur les enjeux liés au numérique et aux défis qui s'y rapportent. Débutent ensuite les phases d'ateliers. Les questions traitées ont été développées au préalable dans un groupe de travail impliquant la direction de l'établissement concerné. Il s'agit, tout d'abord, de déterminer comment la numérisation touche chacun-e dans sa pratique quotidienne. Ensuite, après une présentation de quelques exemples vécus dans l'école, les envies et craintes sont exprimées. Un inventaire des besoins en matière de soutien et d'outils est développé, avec une priorisation des résultats.

Les ordonnances de formation doivent évoluer rapidement

Lors des différentes journées, plusieurs éléments ressortent de manière forte. Tout d'abord, un réel besoin de temps et d'espace pour réfléchir à l'intégration pédagogique d'éléments numériques. En ce sens, l'accompagnement que propose l'IFFP est perçu positivement. De même, si tout le monde sent que les écoles professionnelles doivent évoluer, il ressort aussi que ce mouvement, pour être efficace, doit se faire sur le long terme, en lien avec l'intégration des compétences numériques dans les plans de formation.

IFFP / Ben Zurbriggen

↑ Il faut réfléchir à l'intégration pédagogique des éléments numériques (photomontage).

Une synthèse photographique est remise à la direction avec des propositions de mesures qui sert de base de réflexion pour les décisions futures. Au sortir de ces journées, les participant-e-s se montrent très satisfait-e-s d'avoir pu élaborer ces réflexions, et de repartir avec des éléments concrets.

Le Digi-Check est un début

Les mesures proposées à l'issue du Digi-Check débouche-ront sur des accompagnements de projets pédagogiques et des cours permettant aux enseignant-e-s de développer leurs compétences.

▪ Patrick Vuilleumier, maître d'enseignement Formation, IFFP

▸ www.iffp.swiss/transformation

À 62 ans, Fredy Schwager a terminé son apprentissage de charpentier

« On peut apprendre à tout âge »

Par **Lucia Probst**

Il a longtemps été enseignant. Puis, à 58 ans, il a décidé de retourner lui-même sur les bancs de l'école pour devenir charpentier. Maintenant, son apprentissage clôturé avec les meilleures notes, il porte un regard mitigé sur son passé.

Est-ce que cela en a valu la peine ? Fredy Schwager hésite. « Je sais maintenant ce qu'est un apprentissage. » Il aime beaucoup travailler le bois. Il a aussi apprécié d'apprendre quelque chose de neuf dans un nouvel environnement. « Mais à quel prix », dit cet homme de 62 ans, quand il repense à cet apprentissage commencé à 58 ans. « J'y ai beaucoup laissé. » Il écarte les doigts et montre ses médius tordus qui l'empêchent désormais presque complètement de jouer du violon. La formation l'a poussé à ses limites physiques et psychiques. « Je me suis rendu compte que j'ai moins de résistance. »

Il a été un apprenti très exigeant vis-à-vis de lui-même : l'été dernier, il a terminé meilleur apprenti du canton de St-Gall. « Je voulais montrer qu'on peut apprendre à tout âge. Ça marche, il ne faut pas avoir peur de se lancer. » Seul hic, on oublie plus vite qu'autrefois.

La vieille ferme de ses rêves

Évoquant son apprentissage tardif, Fredy Schwager nous confie que « ça s'est fait tout seul. » En effet, au bout de quelques années, enseigner la culture générale à l'école professionnelle de Wil n'était plus un véritable défi. Il s'était mis à la recherche d'une ferme à acheter et à rénover. Dans ses expéditions, il était souvent accompagné d'un collègue qui avait été charpentier autrefois. « Un jour, il m'a demandé si une approche de ce métier pouvait m'intéresser. »

« Je voulais montrer qu'on peut apprendre à tout âge. Ça marche, il ne faut pas avoir peur de se lancer. »

Aussitôt dit, aussitôt fait. Fredy Schwager y a consacré une semaine de vacances, puis une deuxième, parce qu'il y avait alors beaucoup de travail dans l'entreprise. Ensuite, il a travaillé les vendredis et en été. Il posait de nombreuses questions. « Mais comme manœuvre, je n'obtenais pas de réponse. » C'est ce qui l'a incité à suivre un apprentissage. Toutefois, les réponses ne venaient toujours pas. En plein milieu de sa formation, il a donc cherché une nouvelle place. Il l'a trouvée rapidement, même si son âge a été plusieurs fois un obstacle. « Tout le monde n'était pas prêt à prendre ce risque. »

De toute façon, « vous avez besoin de gens qui vous soutiennent. » Sans sa femme et son entourage, il n'y serait jamais arrivé, nous dit Schwager. Certains ne comprenaient pas son choix et lui demandaient souvent pourquoi il se mettait ça sur le dos. « Mais moi, je n'aime pas renoncer. »

À la fois enseignant et élève

Au début, continuant d'enseigner la culture générale à temps partiel, Fredy Schwager a partagé son expérience avec ses élèves. « Un credo très répandu est qu'un apprenti doit en baver. » Ce n'est peut-être pas faux. En tout cas, changer de rôle n'a pas été facile. Mais il a beaucoup aimé retourner à l'école. « J'étais le grand-père qu'on n'ose pas tutoyer au début. Avec le temps, on s'est habitué à ma présence. »

À 60 ans, Fredy Schwager a quitté son école pour une retraite anticipée afin de se concentrer sur son apprentissage. À la fin de la journée, voir ce qu'on a fait est une sensation agréable. « Être debout sur un échafaudage et travailler dehors, c'est un grand moment. » En outre, le travail d'équipe est indispensable sur le chantier. « C'est quelque chose qu'on n'a jamais en tant qu'enseignant. »

Néanmoins, il veut quitter son poste de charpentier au printemps. « Je suis très fatigué », dit-il. Il n'a pas acheté de ferme, mais un vieux mayen dans les Grisons. Beaucoup de travail l'attend. Il s'en réjouit d'avance.

▪ Lucia Probst, responsable de la rédaction et de projet Communication, IFFP

IFFP / Ben Zurbriggen

→ Trouver le bon équilibre n'allait pas toujours de soi, mais Fredy Schwager aime exécuter les travaux de charpenterie.

IFFP / Ben Zurbriggen

↑ Le nouveau président d'Alumni IFFP René Hasler (6e depuis la droite) lors d'un événement de réseautage d'Alumni IFFP.

Nouveau président

À bras-le-corps au sein d'Alumni IFFP

Par **Franziska Wettstein**

Le nouveau président de l'association Alumni IFFP, René Hasler, occupe son temps libre dans sa propre forge lorsqu'il ne travaille pas à l'école des arts et métiers à Berne ou ne met pas les anciennes étudiantes et anciens étudiants de l'IFFP en réseau. Il a des objectifs concrets pour l'association.

Faire de nouvelles connaissances intéressantes avec qui échanger et faire bouger les choses, c'est ce qui motive René Hasler à s'engager bénévolement pendant son temps libre. Le nouveau président de l'association Alumni IFFP utilise son énergie pour des projets qui le touchent personnellement. L'ancien serrurier constructeur et dessinateur constructeur sur métal dirige depuis dix ans un projet muséal sur le métier de forgeron afin de conserver le savoir ancestral pour la relève. En outre, d'autres cultures et mentalités l'intéressent ; il s'est rendu deux fois déjà à Cuba pour un projet d'échange scolaire.

René Hasler en est bien conscient : « Ce n'est pas toujours facile de trouver des bénévoles qui empoignent le travail à bras-le-corps. » Mais cela en vaut la peine pour lui, car il voit l'intérêt du réseautage, comme cela se passe lors des manifestations d'Alumni IFFP.

Son estime pour l'IFFP est ce qui l'a motivé à s'engager : « Je suis convaincu de la qualité de l'IFFP que je considère comme un partenaire important dans la formation professionnelle. » Il a certes des objectifs concrets pour la société qui doit atteindre 500 membres. Mais les aspirations idéalistes ne sont pas oubliées : « Je souhaite trouver des membres motivés dans toutes les régions du pays pour soutenir la formation professionnelle, en tirant tous ensemble à la même corde. »

▪ Franziska Wettstein, stagiaire universitaire, état-major de direction et Communication, IFFP

Vous trouverez l'actualité des manifestations ici :
▸ www.iffp.swiss/alumni-iffp

IFFP / Ben Zurbriggen

↑ Jean-Pierre Perdrizat

Changement dans la direction

Directeur ad intérim à la tête de l'IFFP

Au début de cette année, un changement est intervenu à la tête de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP : succédant à Cornelia Oertle, qui avait dirigé l'IFFP depuis février 2015, Jean-Pierre Perdrizat (50 ans) exerce la fonction de directeur ad intérim.

Romand, directeur suppléant depuis l'automne 2017, nommé directeur régional de l'IFFP à Lausanne, il exerce depuis 2010 son activité principale à la tête du Centre pour le développement des métiers à l'IFFP. De surcroît, il pilote le programme trans:formation (voir p. 25) en sa qualité de responsable de la numérisation.

Désormais, Jean-Pierre Perdrizat dirigera l'IFFP jusqu'à la nomination d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice. **lpo**

Copyright, Services du Parlement, CH-3003 Berne

↑ Le Conseil fédéral souhaite hisser l'IFFP au rang de haute école.

Procédure de consultation

Nouvelle loi pour l'IFFP

L'IFFP reçoit une nouvelle base légale, qui doit répondre aux exigences du principe constitutionnel de la légalité et aux standards de gouvernement d'entreprise de la Confédération. Des ajustements nécessaires seront ensuite entrepris afin de positionner l'IFFP, appelé à devenir la Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP, dans le paysage des hautes écoles. Avec le projet de loi, plusieurs dispositions issues de l'ordonnance figureront désormais dans la loi, sans conséquences substantielles en termes de contenu.

Le Conseil fédéral souhaite positionner l'IFFP en tant que haute école avec un quadruple mandat de prestations conformément à la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE). Le projet prévoit à cette fin les ajustements nécessaires, par exemple, l'obligation d'accréditation au sens de la LEHE. En tant que haute école accréditée et membre à part entière de swissuniversities, la HEFP pourra représenter de manière adéquate les intérêts de la formation professionnelle et de la recherche en la matière dans l'espace suisse des hautes écoles. La procédure de consultation a été lancée début décembre 2018. **fwe**

Formation continue

Le label EduQua – gage de qualité

La Formation continue de l'IFFP a décroché avec fierté la certification EduQua à l'automne 2018. Ce label atteste de la qualité des services et prestations proposés.

Concrètement, qu'est-ce que cela représente pour les participant-e-s aux cours d'expert -e-s, aux cours de perfectionnement et aux cours menant à des formations certifiantes CAS/DAS/MAS ? Le diplôme ou l'attestation délivrée contient une valeur supplémentaire : l'assurance de l'implication et du professionnalisme de toute l'équipe Formation continue pour les accompagner dans leur développement de compétences et leur évolution professionnelle.

Ce label est le fruit d'un travail commun des équipes de la formation continue des trois régions linguistiques dans le but d'améliorer son fonctionnement pour être au plus près des besoins de ses participant-e-s. **jch**

▸ www.iffp.swiss/eduqua

Nouvelle publication

Le modèle suisse sous la loupe

Le modèle suisse de formation professionnelle suscite un intérêt sans précédent. En Suisse comme à l'étranger, il est loué pour sa gestion fondée sur un partenariat public-privé, pour sa capacité à intégrer un nombre important de jeunes après l'école obligatoire et pour la qualité de la formation, en phase avec les besoins du marché du travail. Cependant, ces atouts risquent de masquer sa complexité ainsi que les défis auxquels il est confronté. Rassemblant treize contributions de spécialistes du domaine, un ouvrage récemment édité par deux chercheurs et une chercheuse de l'IFFP passe le modèle suisse « sous la loupe » : il fournit les informations nécessaires pour en comprendre le fonctionnement et identifier ses défis majeurs aux niveaux systémique, sociologique et pédagogique. Ces défis portent sur la gestion de sa mécanique complexe, sur les difficultés liées au fonctionnement du partenariat, sur l'accès à l'apprentissage et la reproduction des inégalités sociales, ou encore sur la qualité de la formation pour tous et toutes les apprenti-e-s et de la formation des responsables du domaine. **lbn/jbg/nla**

▸ www.iffp.swiss/enjeux-de-la-formation-professionnelle-en-suisse

Évaluation

Nouvelle avancée grâce à des connaissances plus solides

Par **Lars Balzer**

Du projet destiné aux jeunes à l'enseignement en école professionnelle, le Service d'évaluation de l'IFFP soutient des institutions et des acteurs de la formation professionnelle en Suisse et à l'étranger.

Développement et mise en œuvre de concepts d'évaluation : telle est la mission du Service d'évaluation de l'IFFP (SE), qu'il s'agisse de programmes et de projets, de mesures, de concepts ou encore d'offres ou d'organismes de formation.

Accompagnement continu

Sur mandat du centre de compétences LIFT, le SE évalue par exemple depuis de nombreuses années le projet LIFT destiné aux jeunes, dont l'objectif est de soutenir ceux qui n'ont pas toutes les bonnes conditions de départ dans leur intégration du monde du travail. Le taux élevé de solutions de raccordement à l'issue de la scolarité obligatoire pour les jeunes ayant bénéficié du projet LIFT vient démontrer l'efficacité du projet. L'évaluation du projet a ainsi permis de mobiliser des informations qui se sont révélées pertinentes pour décider de son extension à toute la Suisse. Les réflexions menées sur la manière dont le centre de compétences pourrait intensifier encore son soutien auprès des écoles participantes ont contribué à améliorer la mise en œuvre du projet LIFT sur le terrain.

Une combinaison de différentes méthodes a été utilisée pour traiter les thèmes de l'évaluation : enquêtes par questionnaire transversales et longitudinales, entretiens structurés et semi-structurés, ou encore comparaison avec des données statistiques cantonales.

Outre le projet LIFT, de nombreuses autres organisations font appel au savoir-faire du SE. Celui-ci apporte des conseils aux organisations intéressées, leur transmet les bases nécessaires et les soutient dans le développement de leurs compétences d'évaluation, ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de concepts d'évaluation.

Soutien individuel

Le SE accompagne ainsi, par exemple, l'École professionnelle industrielle et artisanale de Berne dans le cadre du programme « Formation informatique 4.0 » en proposant des ateliers, et l'aide à élaborer et mettre en œuvre un concept d'évaluation pour ses sous-projets.

Au Luxembourg, le SE transmet des connaissances théoriques sur l'évaluation dans le cadre de formations continues proposées par le lycée Aline Mayrisch. Des concepts d'évaluation ont également été élaborés pour des projets de développement de l'école portant sur le quotidien des enseignant-e-s, la formation méthodologique interdisciplinaire ou encore sur la semaine de projet, et leur évaluation a été étroitement accompagnée par le SE.

Bases

Le SE a décrit les bases techniques sur lesquelles il s'appuie dans l'ouvrage *evaluiert* (en allemand), paru récemment dans une deuxième édition largement révisée. Il y propose une introduction aux bases de l'évaluation dans la formation et explique les termes spécialisés employés. Parmi les principaux outils présentés se trouve notamment un schéma de planification pour un processus d'évaluation en dix étapes.

- Lars Balzer, responsable du Service d'évaluation, IFFP

Bibliographie

Balzer, L. & Beywl, W. (2018). *evaluiert – erweitertes Planungsbuch für Evaluationen im Bildungsbereich* (2e édition révisée). Berne : hep verlag.

▸ www.iffp.swiss/evaluation

Coopération internationale

L'engagement du Sénégal pour la formation professionnelle duale

Par **Jenna Randriamboavonjy**

Une population jeune en croissance, une inadéquation entre formation et emploi, ainsi qu'un taux de chômage des jeunes en constante augmentation, sont, entre autres, les raisons du gouvernement sénégalais à vouloir s'inspirer d'une forme duale de formation professionnelle.

↑ Mamadou Talla, ministre de la Formation professionnelle (3e depuis la g.), avec l'ambassadrice de Suisse Marion Weichelt Krupski (2e depuis la g.), d'autres représentant-e-s du Sénégal et de la Suisse et l'équipe de l'IFFP (à dr.).

Le Président de la République du Sénégal, Macky Sall, s'est donné pour objectif d'orienter 30 pour cent des sortants du cycle fondamental vers la formation professionnelle et technique à l'horizon 2025.

Au Sénégal, l'enseignement technique et la formation professionnelle sont souvent considérés comme un choix de « seconde chance ». Ce n'est pas une voie attractive, car les effectifs sont faibles et les formations ne visent pas des professions à salaire élevé.

Le partenariat entre le Sénégal et la Suisse vise le développement de la formation professionnelle duale au Sénégal, afin d'augmenter l'employabilité à travers une plus grande intégration du secteur privé, ainsi que de favoriser l'accès à la formation professionnelle en démultipliant le nombre de places possibles dans les centres de formation.

L'Etat ne peut pas avoir l'entière charge de gérer le droit à la formation. Par conséquent, le développement du partenariat public-privé est une étape importante. En s'inspirant du modèle dual suisse, le gouvernement sénégalais a développé un programme de formation école-entreprise qui a pour objectif, entre autres, d'impliquer plus activement les entreprises dans le développement des compétences et qui formalise un partenariat tripartie entre les organisations patronales, les syndicats de travailleurs et le gouvernement.

L'expertise suisse en 2019

L'expertise suisse, sous l'égide de l'IFFP, consiste en un accompagnement technique et méthodologique au gouvernement sénégalais pour la mise en œuvre de deux métiers pilotes : l'un dans le domaine de l'hôtellerie et l'autre dans celui de la restauration, à savoir cuisinier/cuisinière et serveur/serveuse. Ces deux formations duales se déroulent sur deux à trois ans, avec un enseignement à 80 pour cent en entreprise et à 20 pour cent en école professionnelle avec comme certification un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

L'amélioration de la qualité de la formation ne peut se faire sans le renforcement et le développement des compétences de ceux qui vont transmettre aux jeunes leurs connaissances. À cet effet, plusieurs formations pédagogiques et didactiques destinées aux professionnel-le-s et aux formateurs/trices de la formation professionnelles seront organisées.

La formation professionnelle duale est une importante forme pédagogique d'acquisition de savoir-faire et de socialisation pour un grand nombre de jeunes. Les jeunes devraient acquérir des connaissances plus adéquates à l'exercice d'un métier, grâce à des connaissances théoriques et pratiques.

- Jenna Randriamboavonjy, collaboratrice scientifique Relations internationales, IFFP

▸ www.iffp.swiss/international

Les spécialistes du savoir-vivre selon Knigge pour les personnes en formation

« Le maître-mot est le respect »

Interview : **Peter Bader**

Susanne Schwarz et Linda Hunziker proposent des cours de savoir-vivre aux apprenties et aux apprentis. Certes, les bonnes manières comptent, mais le but principal est que les jeunes soient plus à l'aise dans le monde professionnel.

Mesdames, quelles sont les règles qu'une personne en formation doit impérativement respecter son premier jour de travail ?

SUSANNE SCHWARZ : Ne pas arriver en retard ! Et s'informer du code vestimentaire en vigueur, en tout cas éviter le pantalon de jogging, la casquette de base-ball et les écouteurs sur les oreilles.

LINDA HUNZIKER : Saluer les autres collaborateurs et collaboratrices, ne pas donner l'impression d'être fermé-e, ce qui n'est pas si simple puisque les apprenties et les apprentis sont quand même un peu stressé-e-s.

« Le passage dans le monde des adultes et du travail désécurise les jeunes. »
Susanne Schwarz

Vous proposez aux apprenties et apprentis de première année des cours de bonnes manières selon les règles du savoir-vivre. Où devez-vous mettre l'accent ?

HUNZIKER : En premier lieu, se comporter respectueusement avec les autres. En l'occurrence, la façon de communiquer est décisive : comment saluer les gens, qui tutoyer, quelle position du corps adopter ?

SCHWARZ : L'utilisation du mobile intéresse de nombreuses entreprises ; elles ne veulent en aucun cas que, pendant les pauses, les personnes en formation se tiennent à l'écart, avec les écouteurs. En effet, cela nuit à la création de l'esprit d'équipe.

HUNZIKER : Mettre le mobile en mode silence ; pendant les réunions, l'éteindre ou prévenir si l'on attend un appel urgent.

Quelle est la réaction des jeunes à ces cours ?

SCHWARZ : D'abord, ils sont sceptiques, arrivent en traînant les pieds le matin, nous tutoient. Ils sont fermés aux règles du monde des adultes. Mais les jeunes se rendent vite compte de l'importance de ces règles.

HUNZIKER : Nos cours sont très dynamiques, nous travaillons beaucoup avec des jeux de rôle. Au début du cours, des comédiennes et des comédiens arrivent inopinément travesti-e-s en apprenti-e-s, parlent fort, sont en retard, en tenue négligée, mâchant du chewing-gum. Plus tard, les mêmes miment la présentation parfaite.

Schwarz : Les jeunes se rendent compte qu'une présentation convaincante suscite le respect, ce qui finalement leur donne de l'assurance.

Faut-il davantage « enseigner » un bon comportement en société aux jeunes qu'il y a encore 10 ou 20 ans ?

SCHWARZ : Non. Le background est important : quelqu'un qui n'a pas appris les règles à la maison aura plus de peine à les acquérir plus tard, ce n'est pas nouveau.

HUNZIKER : Notre société de plus en plus multiculturelle a bien changé les choses. Récemment un Érythréen a suivi un cours chez nous ; il nous a raconté que chez lui, il est impoli de regarder les gens dans les yeux au moment de les saluer et on ne se serre pas la main, alors que chez nous cela fait partie des bonnes manières. Évidemment, en Suisse, ces différences pourraient attiser des tensions.

SCHWARZ : Le passage dans le monde des adultes et du travail a toujours désécurisé les jeunes. Par conséquent, la présence de jeunes de 3e et 4e année dans nos cours est très importante, car ils font part de leurs expériences et attirent l'attention sur les nombreuses occasions de mettre les pieds dans le plat.

HUNZIKER : En général, les plus jeunes bombardent de questions ces apprenties et apprentis plus âgé-e-s, ce qui montre leur vif intérêt.

Est-ce que les exigences des entreprises vis-à-vis de vos cours varient en fonction de la branche ?

SCHWARZ : Oui. Nous devons sensibiliser les jeunes en contact avec la clientèle au fait que les clientes et les clients dans un magasin aiment également qu'on les traite avec des égards. De plus, les règles de communication peuvent varier considérablement : sur un chantier, le langage est souvent plus musclé qu'au bureau.

IFFP / Ben Zurbriggen

↑ « Nos cours sont très dynamiques, nous travaillons avec des jeux de rôle et des comédien-ne-s » : Susanne Schwarz et Linda Hunziker (à droite).

Est-ce que vous voulez également montrer aux jeunes comment s'affirmer dans la « dureté » du monde du travail ?

SCHWARZ : Oui. Si on se fait traiter de tous les noms pendant l'agitation de la pause de midi à la cuisine, il ne faut pas tout prendre au pied de la lettre ni personnellement.

HUNZIKER : Mais il faut aussi savoir se défendre ou dire ce qui a fait mal. Les « messages-je » sont décisifs dans la gestion des conflits et de la critique. En cas de réclamation ou de critique, il est toutefois aussi important de ne pas répondre directement, mais d'accuser réception de ce qui se passe chez l'autre.

« Les ‹ messages-je › sont décisifs dans la gestion des conflits. »
Linda Hunziker

L'écrivain allemand Adolph Knigge a rédigé ses règles de savoir-vivre au XVIIIe siècle. Comment expliquer aux jeunes qu'elles n'ont en rien perdu de leur actualité ?

HUNZIKER : Bien sûr que les règles sont tout le temps actualisées. La société Knigge en Allemagne nous envoie une mise à jour par quinzaine.

SCHWARZ : Au début des cours, les jeunes se moquent de ces règles vieux jeu. Or dès le repas de midi, ils veulent qu'on les tienne à l'œil. Ces règles ont du sens, par exemple en pliant la serviette d'une certaine façon, on évite au personnel de service de toucher la partie sale avec les mains. Encore et toujours, il s'agit d'adopter un comportement respectueux.

Est-ce que vous êtes aussi sévère pour les repas privés ?

HUNZIKER : Non. Aujourd'hui, il ne faudrait pas choquer les verres à pied lorsqu'on boit à la santé de quelqu'un. Dans la façon vigoureuse de trinquer à l'origine, la boisson déborde dans le verre de l'autre, ce qui vient de l'époque où l'on voulait s'assurer de ne pas boire un liquide empoisonné. Mais moi je trouve que le tintement des verres est bien joli !

- Peter Bader, collaborateur indépendant, Communication IFFP

► www.hsknigge.ch

Le duo des bonnes manières

Susanne Schwarz (57 ans) et Linda Hunziker (35 ans) proposent des cours de savoir-vivre aux jeunes et aux adultes dans divers domaines, notamment la correspondance, les médias sociaux, les manières à table et le langage corporel. L. Hunziker est psychologue, conseillère en orientation professionnelle et de carrière avec une formation continue de formatrice en savoir-vivre. Susanne Schwarz a également suivi cette dernière formation. Elle exerce les métiers d'infirmière et de pilote d'hélicoptère. Elles exploitent ensemble l'entreprise h+s knigge à Berne.

Ed Schumacher, propriétaire d'une entreprise de peinture en bâtiment et formateur en entreprise

Ed et les jeunes sauvages

Par **Peter Bader**

Dans son entreprise de peinture en bâtiment et de plâtrerie, le Bâlois Ed Schumacher donne l'occasion à des jeunes ayant eu un parcours difficile de suivre une formation. Ce qu'il fait a beaucoup à voir avec lui-même.

Son prix lui a ouvert les yeux. En 2018, le prix Basler Sozialpreis für die Wirtschaft a été décerné à Ed Schumacher pour son « engagement remarquable ». Dans son entreprise de peinture en bâtiment et de plâtrerie, il offre à des jeunes en difficulté ou ayant eu un parcours difficile une approche concrète de ces métiers, des stages, voire des formations de peintre en bâtiment. Jusqu'à présent, nous confie le quinquagénaire, cela n'avait rien d'exceptionnel. Désormais, il va en parler davantage. En effet, il lui paraît important que des formateurs et formatrices en entreprise s'engagent pour ces jeunes. « Parfois, un petit coup de pouce suffit pour qu'ils accèdent à une carrière professionnelle. »

Vocation fortuite

Ed Schumacher lui-même a suivi une scolarité agitée dans trois cantons, dont la dernière année scolaire marquée par le harcèlement. Il avait perdu tout repère, attendait à la maison que quelque chose se passe, jusqu'à ce que son père le prenne dans son entreprise de peinture en bâtiment et de plâtrerie. Il a ensuite effectué un apprentissage de peintre auprès d'un maître d'apprentissage octogénaire. Il avait trouvé sa voie. Il est maintenant la troisième génération à la tête de l'entreprise familiale.

Sa vocation a été fortuite. Lorsqu'il transformait une maison avec un collègue, ils bénéficiaient de l'aide de « jeunes à problèmes » dans le cadre d'une offre passerelle scolaire. Ces derniers se sentaient bien chez lui et Ed Schumacher aimait travailler avec eux. Cela s'est su à la ronde, ce qui fait qu'il ne peut pas accueillir tous les jeunes qui le souhaiteraient ; ceux qui ont perdu tout repère, comme lui à l'époque, jeunes avec des problèmes psychiques, grands consommateurs de cannabis ou encore bénéficiaires de l'AI qui doivent être insérés dans le monde du travail : tous, ils trouvent dans l'entreprise de quoi s'engager et une structuration du quotidien. Ce qui compte, c'est de les responsabiliser rapidement. « Je leur dis toujours : en cas de problème sur le chantier, appelle-moi, mais ici, tout doit être en ordre. Ils doivent savoir qu'on a besoin d'eux et qu'on leur fait confiance. »

> **« Quand quelqu'un réussit chez nous après quatre ruptures d'apprentissage, j'en suis fier. »**

« Il m'a sauvé »

Sa propre biographie a donné à Ed Schumacher le sens du contact avec les jeunes, il sait de quoi il parle. Et c'est bien accepté. Timo Degen, 23 ans, avec une phobie sociale, effectue une formation en deux ans. Il dit que cette place d'apprentissage lui a sauvé la vie : « Grâce à la confiance d'Ed Schumacher, je peux de nouveau être parmi d'autres gens et même aller à l'école professionnelle. » Rhea Ravizzi, 18 ans, suit la même formation. Elle souffre de difficultés de communication et apprécie que l'entreprise « marche comme une famille. » Quand Ed Schumacher parle avec les jeunes, on sent sa grande humanité, tout en percevant qu'il peut clairement exiger de l'engagement. Son seuil de tolérance étant très haut, il n'a été atteint que dans de rares cas, notamment lorsqu'un jeune avait disjoncté et l'avait agressé physiquement.

Prenant mais rafraîchissant

Les succès sont bien plus fréquents. « Quand quelqu'un réussit chez nous après quatre ruptures d'apprentissage, j'en suis fier. » Si le contact avec les jeunes est parfois très prenant, il est surtout rafraîchissant, lui permet d'être à la page, et enfin et surtout d'être détendu avec ses trois enfants. En effet, le deuxième n'avait pas su pendant longtemps quelle profession choisir. Désormais, il a presque terminé sa formation d'installateur sanitaire. « Sa mère et moi ne nous sommes pas énervés, car nous savions que cela se terminerait bien. »

▪ Peter Bader, collaborateur indépendant, Communication IFFP

IFFP / Ben Zurbriggen

→ Elle prend pied dans le monde professionnel grâce à lui : Ed Schumacher et son apprentie Rhea Ravizzi.

Refonte des plans d'études de l'IFFP

Personnalisable, pratique, actuel

Par **Stephan Campi**

L'IFFP revoit ses plans d'études, qui datent de 2007. Grâce à ce nouveau concept de formation, les futures étudiantes et étudiants pourront concevoir leur formation de manière plus personnalisée – par exemple par le biais d'un projet personnel de formation. Les nouveaux plans d'études seront introduits à l'automne 2019.

IFFP / Ben Zurbriggen

↑ Les nouveaux plans d'études pour les responsables de la formation professionnelle sont basés sur le nouveau modèle de didactique par situations.

Les progrès rapides de la technologie modifient radicalement les professions et la formation professionnelle. Pour tenir compte de ces développements ainsi que d'autres évolutions sociales, l'IFFP met en œuvre une refonte des contenus et de la structure de ses plans d'études ancrés dans la pratique pour les enseignantes et enseignants de la formation professionnelle. La révision s'applique à tous les programmes de formation à l'exception des filières universitaires de Bachelor et Master of Science.

Formation personnalisable

Les nouveaux plans d'études de l'IFFP peuvent être personnalisés grâce à la reconnaissance d'équivalence des compétences déjà acquises qui couvrent le contenu des modules, et à un accompagnement individuel continu. De plus, les personnes en formation ont toutes un projet personnel de formation. Selon leurs ressources, elles choisissent un axe, par exemple langue et communication, en fonction duquel elles définissent leurs contenus prioritaires au sein des modules. Ce projet se déploie comme un fil rouge sur l'ensemble du parcours de formation et aboutit à la rédaction du travail de diplôme.

Les plans d'études sont basés sur le nouveau modèle de didactique par situations. Les cours se réfèrent donc aux situations concrètes de l'activité d'enseignement, supprimant ainsi la séparation entre la pratique pédagogique vécue et la formation pédagogique et didactique des personnes en formation.

Simplifiée et moderne

Dès l'automne 2019, l'IFFP proposera des formations encore plus cohérentes qui se concentrent sur l'essentiel et ne génèrent pas de travail inutile. Deux nouveaux modules transversaux y contribuent tout particulièrement, de même que la réduction du nombre de modules et d'examens ainsi que la simplification des procédures de qualification.

Les nouveaux plans d'études tiennent compte des développements actuels et des tendances de l'innovation dans la formation professionnelle : des thèmes tels que la numérisation, l'hétérogénéité culturelle et la mondialisation – et donc l'importance croissante des compétences linguistiques – sont intégrés dans les cours. Cela rend la formation à l'IFFP actuelle et stimulante.

- Stephan Campi, responsable national Formation, IFFP

▸ www.iffp.swiss/nouveau-concept-de-formation

Études supérieures

« Acquérir de nouvelles perspectives »

Interviews : **Sandrine Mayoraz** et **Barbara Wildermuth**

L'IFFP offre des filières d'études supérieures en formation professionnelle. Outre le Master of Science, elle proposera une première filière de bachelor à partir de l'automne. Une future étudiante du bachelor et un étudiant du master explique pourquoi ils ont opté pour ces études.

MAD

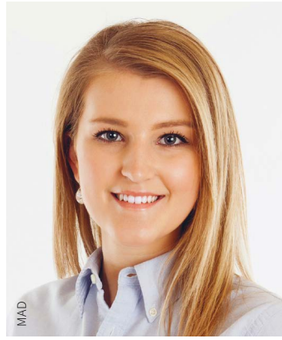
Samuel Derrer, responsable du département de formation professionnelle à l'institut de recherche sur les eaux de l'EPF (Eawag), a commencé le Master of Science (MSc) en formation professionnelle en septembre 2018.

Qu'est-ce qui vous plaît dans le MSc en formation professionnelle ?

La diversité des contenus de la filière master de l'IFFP m'a tout de suite interpellé. De plus, ma soif de recherche a été un peu frustrée ces derniers temps, et je me réjouis de la « réactiver » dans le domaine de la formation professionnelle.

Quel est le lien avec votre quotidien professionnel ?

Il y a déjà eu plusieurs points de contact avec la formation professionnelle dans mon travail. Après mon apprentissage de laborantin, j'ai encadré des apprenti-e-s en tant que laborantin, et, plus tard, en tant que chimiste et responsable de laboratoire. Par la suite, j'ai aussi travaillé comme expert aux examens, enseignant et responsable de cours interentreprises. Je tire déjà profit de ces études dans mon travail quotidien : dans le cadre d'un travail semestriel, par exemple, j'ai traité une question liée à mon contexte professionnel. De même, dans mes contacts avec mes apprenti-e-s, j'ai déjà pu intégrer certains contenus des études dans la formation au quotidien.


MAD

Ladina Wechsler, infirmière ES au service de néonatologie de l'hôpital cantonal de Lucerne, débutera le Bachelor of Science (BSc) à l'IFFP en septembre 2019.

Pour quelle raison avez-vous opté pour le BSc ?

De par ma fonction dans mon contexte professionnel actuel et les tâches qui y sont liées, je suis confrontée chaque jour à la formation professionnelle, ce qui me plaît beaucoup. La relève dans le domaine de la santé me tient particulièrement à cœur, et le Bachelor of Science en formation professionnelle devrait me permettre de me concentrer professionnellement sur cette passion.

Qu'attendez-vous des études choisies ?

J'aimerais associer le savoir relatif à la formation professionnelle avec les aspects humains, c'est-à-dire le contexte social ou son importance pour la société. J'espère acquérir de nouvelles perspectives et avoir la possibilité de m'engager dans la formation professionnelle. Je pourrai ainsi assumer la responsabilité de la relève, car la possibilité, pour les apprenti-e-s, de développer parfaitement leurs compétences constitue la base de leur parcours professionnel.

- Sandrine Mayoraz, collaboratrice scientifique Formation, IFFP
- Barbara Wildermuth, collaboratrice scientifique Formation, IFFP

Informations et inscriptions :
▸ www.iffp.swiss/bachelor-et-master-en-formation-professionnelle

Sara Cordeiro, experte aux examens

« Les apprenti-e-s sont notre avenir »

Propos recueillis par **Franziska Wettstein**

MAD

↑ Cette année, Sara Cordeiro participe pour la première fois à la procédure de qualification en tant qu'experte aux examens.

Sara Cordeiro, infirmière diplômée, a suivi le cours de base pour expert-e-s aux examens ainsi que le cours correspondant spécifique à sa profession. Il est important à ses yeux que les expert-e-s aux examens soient réellement motivé-e-s et puissent garantir une procédure de qualification juste.

« La première fois que j'ai rencontré une experte aux examens, c'était lors de mon propre examen final pratique. Avant l'examen, j'étais un peu anxieuse à l'idée qu'une personne que je ne connais pas évalue mon travail et mes connaissances, mais pendant l'examen, cela ne m'a pas dérangée. L'experte était neutre et juste – comme elle doit, me suis-je alors dit.

Quand j'ai commencé à organiser moi-même des examens pratiques, j'ai vécu une situation qui m'a frappée. J'ai trouvé que l'experte ne justifiait pas assez pourquoi je devais retirer des points ici et là à la personne en formation. J'avais l'impression que j'aurais agi différemment si j'avais été l'experte.

Cette idée est restée dans un coin de ma tête et, quand la responsable de la formation professionnelle sur mon ancien lieu de travail m'a encouragée à me mettre à disposition en tant qu'experte aux examens, je n'ai pas dû y réfléchir à deux fois. J'ai contacté la cheffe experte et j'ai postulé. Depuis, j'ai suivi le cours de base obligatoire pour tous les experts et toutes les expertes aux examens ainsi que le cours de l'IFFP spécifique à la procédure de qualification d'assistant-e en soins et santé communautaire.

Pendant ces cours, j'ai constaté que mes doutes étaient justifiés. On nous a dit que les apprenti-e-s doivent être évalué-e-s sans préjugés et que l'argumentation doit être claire. C'est un point qui me tient personnellement à cœur : une bonne formation des apprenti-e-s est essentielle, justement dans les professions des soins. Nous vieillissons tous et aurons peut-être besoin de soins à un moment ou à un autre. Lorsque ce sera le cas, nous voudrons aussi être pris en charge par un personnel de qualité. Il est donc central que les apprenti-e-s soient bien formé-e-s et soient évalué-e-s correctement pendant la procédure de qualification. C'est une grande source de motivation. »

▪ Franziska Wettstein, stagiaire universitaire, état-major de direction et Communication, IFFP

▸ www.iffp.swiss/expertes-et-experts-aux-examens

Formations pour expertes et experts aux examens à l'IFFP

Les expert-e-s aux examens veillent à ce que la procédure de qualification se déroule correctement et de manière juste pour tous les apprentis et toutes les apprenties. L'IFFP forme près de 8000 expert-e-s par an. Les personnes qui ont suivi le cours de base ainsi que le cours spécifique à leur profession peuvent exercer en tant qu'expert-e principal-e ou co-expert-e dans la procédure de qualification. Il existe ensuite des cours d'approfondissement et des formations continues individuelles. L'IFFP propose aussi une formation pour chef expert/cheffe experte.

Il est temps de faire preuve de courage

Par **Georg Berger**

MAD

D'habitude, les personnes en formation sont contentes d'aller à l'école professionnelle, car l'enseignement les change de la vie professionnelle quotidienne et leur offre de nombreuses connaissances grâce à l'analyse des expériences sur le lieu du travail fondée sur une théorie. L'intrication de l'activité basée sur l'expérience et de la réflexion scolaire leur donne une satisfaction intérieure et un stimulus externe pour continuer à évoluer jour après jour. C'est la manifestation de ce que déjà l'Allemand Georg Kerschensteiner – fondateur il y a plus de cent ans de l'école du travail – qualifiait de force créatrice de l'artisanat.

L'époque des écoles du travail est révolue depuis longtemps. La loi sur la formation professionnelle de 2004 a institutionnalisé un système éducatif perméable, adapté aux besoins du monde économique. Il n'en doit pas moins affronter les grands défis de la numérisation. Une rapidité et une souplesse accrues sont de mise pour anticiper les compétences professionnelles, sachant que l'importance du système de formation professionnelle pour la compétitivité de notre pays devrait encore croître.

Quel est le rôle des écoles professionnelles dans ce contexte ? Les écoles professionnelles ont une mission à part. Elles fournissent les offres des niveaux secondaire II et tertiaire, dispensent la formation scolaire et encouragent l'épanouissement de la personnalité en transmettant les bases théoriques nécessaires à l'exercice de la profession. En outre, elles peuvent assumer des tâches de coordination en vue de la collaboration entre les acteurs de la formation professionnelle.

« Au cours des 20 dernières années, les écoles professionnelles se sont muées en centres de compétence autonomes et innovants. »

Au cours des 20 dernières années, les écoles professionnelles se sont muées en centres de compétence autonomes et innovants qui, dans le contexte de la transformation numérique, s'affirment de plus en plus comme lieux du développement didactique et professionnel. Des thèmes communs à tous les lieux d'apprentissage, notamment l'orientation vers les compétences ou l'apprentissage mixte, comme les promeut le Centre de formation Limmattal dans son projet n47e8, appartiennent à la vie quotidienne de l'entreprise. Il en va de même pour le lancement de projets innovants en partenariat tels que « Pensée et action entrepreneuriales dans les écoles professionnelles » (voir édition 6/2018 Panorama, p. 13, « Apprendre des échecs des autres ») ou la direction de centres pour cours interentreprises tel que celui pour créateur/créatrice de vêtements à Liestal.

Même si leur voix ne se fait pas entendre dans le partenariat de la formation, les écoles professionnelles contribuent significativement à la souplesse de notre système de formation professionnelle. Leur potentiel pourrait être encore renforcé si le niveau du pilotage les intégrait de manière systémique et globale. Ce serait une avancée courageuse et intelligente cent ans après les écoles du travail.

▪ Georg Berger est directeur du Centre de formation professionnelle BBZ Olten et président de la Table Ronde Écoles professionnelles et de la Conférence suisse des directrices et directeurs d'écoles professionnelles

Alessia Coppi, junior researcher du champ de recherche « Innovations dans la formation professionnelle », IFFP

Recherche essentielle dans la conception d'outils numériques

Interview : **Luca Dorsa**

Titulaire d'un master en psychologie du développement et de la communication, Alessia Coppi prépare une thèse de doctorat au sein de l'équipe du secteur Recherche et développement de l'IFFP à Lugano, où son activité de recherche contribue à la conception d'outils numériques pour la formation professionnelle.

1 Alessia Coppi, pourquoi aimez-vous votre travail ?
Il me permet de me pencher sur des thématiques qui m'intéressent particulièrement et que j'ai approfondies pendant mes études et avec mon expérience professionnelle, telles que le développement et l'évaluation d'outils numériques et le travail sur leur facilité d'utilisation. De plus, le projet de thèse est interdisciplinaire puisque deux autres doctorants de l'EPF de Lausanne y participent, ce qui le rend encore plus intéressant et stimulant.

2 Quelle est votre contribution au développement de la formation professionnelle dans le cadre de votre activité ?
Mes collègues et moi contribuons à la formation professionnelle en ce qui concerne le développement des nouvelles technologies en vue de soutenir les personnes en formation, les enseignantes et enseignants, les formateurs et formatrices en entreprise et dans les cours interentreprises. La plateforme Realto, par exemple, a pour but de jeter une passerelle entre les trois lieux de formation afin de permettre une meilleure complémentarité entre les diverses expériences d'apprentissage.

3 D'après vous, comment se manifeste l'innovation dans la formation professionnelle ?
En ce qui me concerne de près, elle se manifeste par l'intégration des nouvelles technologies dans la formation professionnelle afin d'en évaluer les potentiels, de les mettre au point sous forme d'applications ou de plateformes et d'en encadrer l'introduction dans la pratique de l'enseignement et de l'apprentissage.

↑ Alessia Coppi

4 En deux mots, en quoi consiste votre travail dans le cadre de votre doctorat à l'IFFP ?
J'explore la littérature dans un domaine particulier, je crée des designs pour les expériences, j'élabore des scénarios didactiques conjointement avec les enseignantes et les enseignants et je travaille à la plateforme Realto, qui ne cesse d'évoluer. En ce moment, je m'occupe de la faculté d'observation pour comprendre comment l'encourager chez les personnes en formation.

5 Quels sont les domaines de recherche liés à la formation et aux nouvelles technologies que vous aimeriez développer à l'avenir ?
Je voudrais continuer à étudier la manière dont les personnes professionnelles observent en vue d'améliorer la faculté d'observation des personnes en formation, puisque cette compétence est fondamentale dans de nombreuses professions et demande à être pratiquée fréquemment.

6 Comment voyez-vous votre avenir professionnel ?
Je voudrais continuer à travailler dans la recherche, surtout en psychologie cognitive et dans les nouvelles technologies liées à la formation. J'y vois aussi l'occasion d'apporter une contribution dans la création d'outils numériques.

7 Quel était votre métier de rêve lorsque vous étiez enfant ?
Je suis passée de productrice de glaces à astronaute ! Et puis, pendant de nombreuses années, je pensais à un métier dans le design, le graphisme et la photographie, toutes des professions dans lesquelles je retrouve quelques aspects des recherches sur l'utilisation des images et des nouvelles technologies.

▪ Luca Dorsa, coordinateur régional Communication, IFFP

Agenda avril → octobre 19

1–12 avril
Exposition itinérante : MENU à l'emporter
▸ CEJEF Delémont

2–13 avril
Exposition itinérante FOCUS : un regard sur les pratiques d'enseignement et l'engagement des élèves
▸ Fribourg

11 avril 18h30–20h00
Laboratoire d'idées : gilets jaunes et jeunes pour le climat. L'économie civile comme réponse ?
▸ IFFP Lugano

12–13 avril 08h30–17h15
Colloque sur l'enseignement de la langue et de la littérature italiennes
▸ USI Lugano / SUPSI Locarno

27 avril–12 mai
Exposition itinérante FOCUS: un regard sur les pratiques d'enseignement et l'engagement des élèves
▸ Neuchâtel

29 avril–10 mai
Exposition itinérante : MENU à l'emporter
▸ CIFOM La Chaux-de-Fonds

13–24 mai
Exposition itinérante : MENU à l'emporter
▸ EMF Fribourg

15 mai 18h30–20h00
Laboratoire d'idées : transformation numérique et formation professionnelle – sur la voie de la « new education »
▸ IFFP Lugano

22–24 mai
Voyage d'étude en Autriche : comment les idées innovantes du monde économique se retrouvent dans la formation ?
▸ Vienne

3–14 juin
Exposition itinérante : MENU à l'emporter
▸ CPMB Colombier

12 juin 9h00–16h00
Le Souk : journées portes ouvertes avec des projets interdisciplinaires
▸ IFFP Lausanne

5 septembre 18h00–20h00
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle, les BSc et MSc en formation professionnelle
▸ BBZ Olten

5 septembre 18h00–20h00
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle
▸ BBZ Olten

13 septembre env. 16h30–18h30
Cérémonie de remise des titres de la Formation, Suisse alémanique
▸ CFP Bienne

25 et 26 septembre 09h00–16h00
Séminaire d'économie
▸ EPAC Bulle

26 septembre 17h30–19h30
Cérémonie de remise des diplômes CAS/DAS/MAS, Suisse romande
▸ IFFP Lausanne

10 octobre 18h30–20h00
Laboratoire d'idées : leçons pour le présent – Adriano Olivetti. Un siècle trop tôt
▸ IFFP Lugano

16 octobre env. 14h00–19h00
Cérémonie de remise des titres, Suisse italienne précédée du laboratoire d'idées « Éduquer à une nouvelle idée de communauté. L'économie circulaire »
▸ Lieu à définir

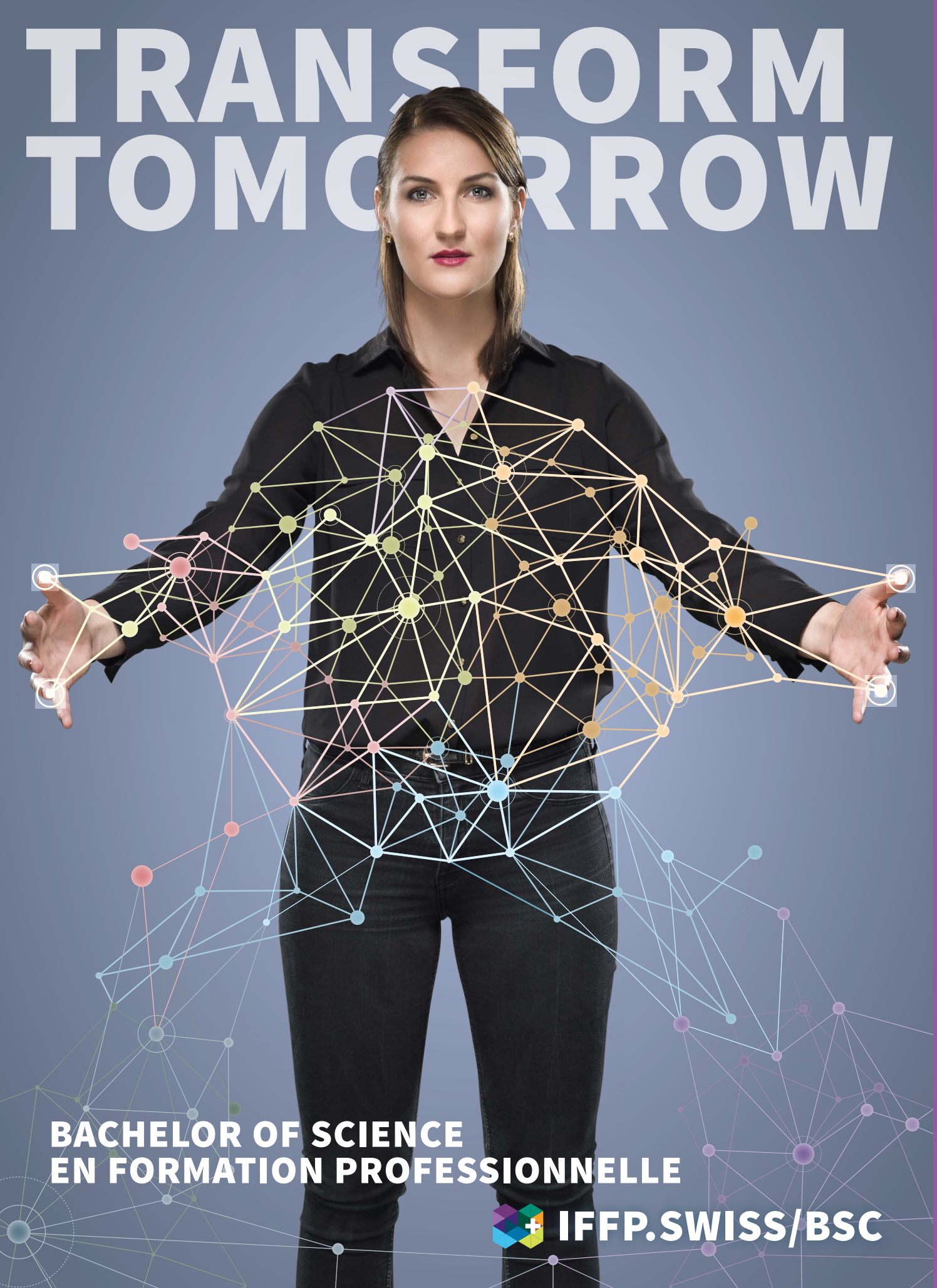
24 octobre 17h15–19h00
Colloque de master – Cérémonie de remise des diplômes MSc en formation professionnelle
▸ IFFP Zollikofen

IMPRESSUM skilled 1/2019 ▪ La revue de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP paraît 2 × par an en allemand, français et italien ▪ 3e année ▪ Prochain numéro : septembre 2019 ▪ www.iffp.swiss/skilled **Éditeur** Jean-Pierre Perdrizat, directeur ad intérim IFFP **Responsable de la communication IFFP** Jacques Andres **Responsable de la rédaction** Lucia Probst, Communication IFFP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@iffp.swiss **Équipe de rédaction** Isabelle Antenen, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Regina Diering, Luca Dorsa, Sonja Engelage, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Renate Hagi, Sandrine Mayoraz, Jonas Pauchard, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy, Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Stefanie von Moos, Franziska Wettstein **Traduction** Service linguistique IFFP **Révision** Transpose SA (FR), Sonia Guglielmetti (IT), Stefanie Lüscher (DE) **Mise en page, graphisme et illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Impression** Gassmann Print, 2501 Bienne, www.gassmann.ch **Tirage** 4000 **Abo/Chgt d'adresse** www.iffp.swiss/skilled ou skilled@iffp.swiss ; 1 abonnement annuel coûte CHF 30.– **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Donnez-nous votre avis** skilled@iffp.swiss ▪ Tous droits réservés. Réimpression ou reproduction de contenus avec l'accord de la rédaction.

MIX Papier FSC FSC® C017879
myclimate PERFORMANCE neutral Imprimé 05-19-134819 myclimate.org
printed in switzerland

« skilled » se veut le plus **accessible** possible. La version électronique est conçue pour en permettre la lecture aux personnes malvoyantes ou non-voyantes : www.iffp.swiss/skilled

TRANSFORM TOMORROW



BACHELOR OF SCIENCE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

IFFP.SWISS/BSC