

CAS

# La motivation à se former

Par **Jessica Chauvet-Maurer**

↑ Illustration de **Matthew Sharp**, 2<sup>e</sup> 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 si-

tuation 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 présentielle, 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 ont pour but 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](http://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'ESSE 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 un 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.

## 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



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

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](http://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.