HEFP

skilled

N°2
2022

La revue de la Haute école fédérale en formation professionnelle

Parcours professionnels

CAS-
DAS-
MAS?
MIX IT!

HEFP.SWISS/CAS-DAS-MAS

Suivre sa voie

↑ Barbara Fontanellaz

« Mettons-nous en chemin, et arrêtons-nous de temps en temps pour réfléchir au tracé qu'il doit emprunter, afin que l'expertise, la motivation et le plaisir soient déterminants dans notre quotidien professionnel. »

Cher lecteur, chère lectrice,

La bachelière devenue technicienne vitivinicole, le conseiller en orientation professionnelle et de carrière et secondairement chanteur d'opéra, ou encore la monteuse-électricienne qui travaille aujourd'hui à la HEFP comme responsable de filière d'études. Ce sont là trois des nombreuses personnes que vous rencontrerez dans ce numéro.

Les parcours professionnels se sont diversifiés, les rendant passionnants. En effet, nous pouvons – ou devons – ainsi continuellement nous adapter, et parfois même nous réinventer tout au long de notre vie professionnelle ; nous apprenons de nouvelles choses et développons notre personnalité. Un pas après l'autre.

La question se pose souvent de savoir quelles formations, connaissances et expériences sont prises en compte et comment. Une équipe de recherche de la HEFP a étudié la pratique de prise en compte des écoles supérieures en Suisse et présente ses conclusions en introduction de cette revue. En bref : il existe différentes approches.

Chaque jeune professionnel-le qui se mesure ces jours-ci aux SwissSkills à Berne est au début de son parcours professionnel. Sept personnes anciennement médaillées nous ont raconté l'impact de leur succès sur la suite de leur parcours. La HEFP est présente aux SwissSkills dans la halle 1.2 avec l'exposition « Au cœur de l'apprentissage ». C'est avec plaisir que nous vous y accueillons.

Cela n'est pas donné à tout le monde de trouver sa place dans le monde du travail. Dans son entreprise, Susan Conza encourage les personnes en formation atteintes d'Asperger. Elle ne sait que trop bien que, pour elles, le simple fait d'apporter du courrier à la poste peut représenter un obstacle presque insurmontable. Les pierres d'achoppement sur la voie professionnelle, et surtout la question de savoir comment les éliminer, sont abordés à plusieurs reprises dans ce numéro.

Pour ce « skilled », nous avons interviewé Daniel Reumiller, qui préside l'orientation professionnelle et de carrière en Suisse. Il a participé au développement du projet viamia, qui permet aux professionnel-le-s de plus de 40 ans dans tous les cantons de bénéficier d'un bilan de compétences gratuit.

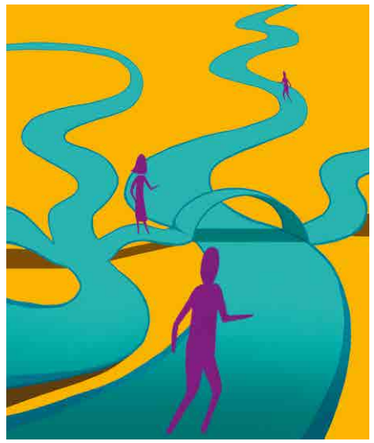
Alors mettons-nous en chemin, et arrêtons-nous de temps en temps pour réfléchir au tracé qu'il doit emprunter, afin que l'expertise, la motivation et le plaisir soient déterminants dans notre quotidien professionnel.

Dre **Barbara Fontanellaz**,
directrice de la HEFP

Thème principal

Parcours professionnels

4 Prise en compte des acquis dans les écoles supérieures
Les coulisses de la pratique



8 Formateurs et formatrices en entreprise
Des parcours inattendus

10 Diversité des conditions
La qualité de la formation en entreprise sous la loupe

11 L'apprentissage genevois en crise (1950-1980)
Un train de mesures contre les lacunes scolaires

12 La question
Quel impact sur la carrière a une médaille aux SwissSkills ?

14 Choix du métier chez les jeunes femmes et hommes
La différence diminue … , mais reste grande

16 La Suisse ou l'étranger ? Un défi pour le système dual
Un vivier à l'étranger

17 Maturité professionnelle
Le pas vers la haute école spécialisée

18 Bachelor of Science en formation professionnelle
Sens ou statut – qu'est-ce qui façonne la carrière ?

19 Formation continue
« J'ai beaucoup appris sur moi-même »

20 Mobilité dans la formation professionnelle
Un parcours multiple pour une expérience unique

22 Développement des métiers
À la jonction entre l'humain et la machine

24 Formation accompagnée : une aubaine
Parcours individuel – besoins spécifiques

25 Parcours professionnels de jeunes LIFT
Un précieux soutien à l'entrée du monde professionnel

26 Encouragement des talents dans le secteur pharma
« Je ne l'ai encore jamais fait, ça devrait donc bien se passer »

27 De participante aux WorldSkills à entrepreneure
Un parcours professionnel initié à Abou Dabi

Autres thèmes

28 Maxine Chappuis, technicienne vitivinicole
La vigne plutôt que l'université

30 Nouvelles
News de la HEFP

32 Rencontre : Daniel Reumiller
« Trouverais-je un emploi si je devais en chercher un ? »

34 Master of Science en formation professionnelle
« Je peux changer de niveau d'observation »

35 Gabriella Andriolo, enseignante en école supérieure
« La transmission du savoir est intrinsèque à mon travail »

36 Formation de personnes atteintes d'Asperger
« Nous n'avons pas besoin de statut spécial »

38 Carte Blanche : Marina Carobbio Guscetti
Une opportunité pour l'avenir

39 Magali Feller, responsable de filière d'études HEFP
« Je voulais être libre »

27 Le Conseil : Claude Pottier
Les passionnants défis des parcours professionnels

Concours de graphisme

Parcours en images

Comment le découvrir ? Et où notre propre parcours professionnel nous mène-t-il ? Pour la présente édition de « skilled », **29 personnes en formation** de la **classe de graphisme** de l'**École de design et haute école d'art du Valais EDHEA** à Sierre se sont penchées sur la question. Leurs illustrations vous accompagnent au long de cette édition.

L'équipe de la rédaction a très apprécié l'illustration d'**Eloïse Fournier** qui arbore la couverture de la présente édition ayant pour thème les parcours professionnels. Toutes nos félicitations !

Nous **remercions cordialement** toutes les personnes en formation qui ont participé à ce concours de graphisme. Nous tenons aussi à **remercier chaleureusement David Picard** qui a mis en œuvre le projet avec les personnes en formation, **Joachim Felix Correia**, formateur et coordinateur de la classe de graphisme, ainsi que **Daniel Schmid** qui a concrétisé le projet en tant que responsable des formations professionnelles et préparatoires à l'EDHEA.

▸ www.edhea.ch

Prise en compte des acquis dans les écoles supérieures

Les coulisses de la pratique

Par **Sonja Engelage**, **Carmen Baumeler**, **Christine Hämmerli** et **Patrizia Salzmann**

Quand on envisage des études dans une école supérieure, on est déjà en général bien établi dans la vie et on possède une expérience professionnelle. Pourtant, ce précieux bagage de formation et d'expérience n'est pas partout reconnu au même titre. Quand il est question d'admission ou de durée d'études raccourcie, la prise en compte des acquis devient vite compliquée dans les écoles supérieures.

Une formation professionnelle axée sur l'apprentissage tout au long de la vie et des modèles de prise en compte des acquis dans de nouvelles formations sont deux objectifs importants de la politique de formation de la Confédération et des cantons. La prise en compte des aptitudes et compétences déjà présentes, que l'on appelle « acquis de l'expérience », est censée faciliter l'intégration sociale et économique. Elle est importante pour ouvrir des perspectives de formation complémentaire et permettre la mobilité professionnelle. En même temps, une pratique plus ouverte de prise en compte peut contribuer à une meilleure exploitation des potentiels dans le système éducatif, notamment dans l'optique de remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Il ne s'agit pas seulement du savoir formel acquis sous forme de titres certifiés, mais aussi de cours, de formations continues et de séminaires en tant qu'éléments non formels de l'apprentissage tout au long de la vie, mais aussi d'acquis informels dans le cadre de l'expérience professionnelle et quotidienne (voir illustration). Certes, les bases légales existent en Suisse à cet égard, mais la prise en compte de la formation continue et de la formation informelle n'est pas encore mise en œuvre dans l'ensemble du système éducatif.

Au niveau des écoles supérieures (ES), les divers prestataires de formation disposent d'une grande marge de manœuvre en ce qui concerne la décision de prise en compte des acquis. Il en résulte que les pratiques varient d'une filière à l'autre. Par conséquent, il est difficile d'avoir une vue d'ensemble des possibilités réelles de prise en compte.

Exploration des bases

Dans une étude menée à la demande du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, une équipe de recherche de la HEFP a étudié les bases légales existantes relatives à la validation des acquis ainsi que leur interprétation et leur mise en œuvre dans les ES.

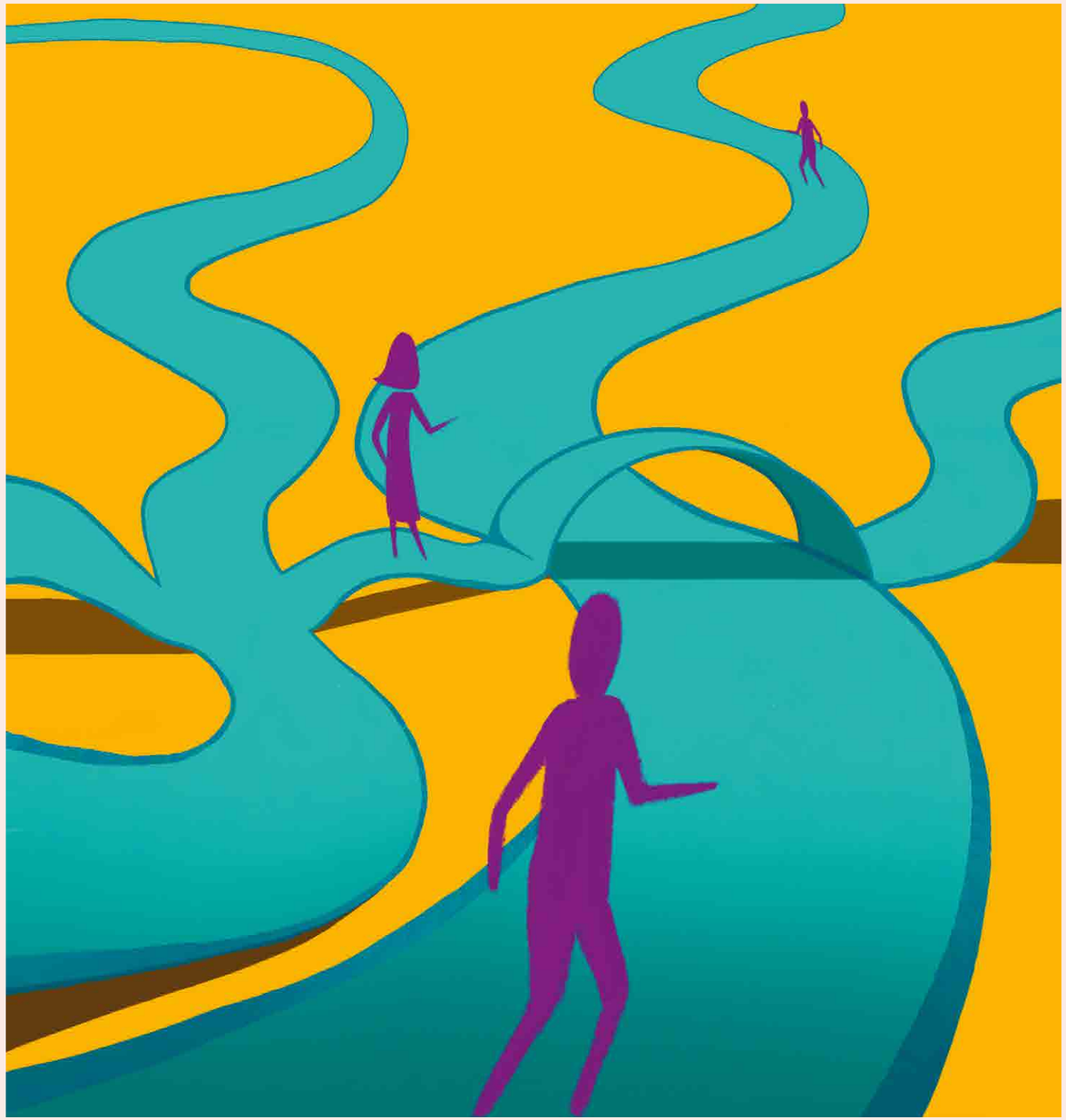
Pour avoir une vue d'ensemble des bases formelles de validation dans les ES, l'équipe de recherche a analysé tous les mécanismes régulateurs en vigueur à l'échelle nationale. En font partie l'ordonnance concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES) ainsi que les plans d'études cadres. Pour identifier dans la mesure du possible l'ensemble des pratiques hétérogènes de prise en compte des acquis, elle a sélectionné 13 filières proposées dans différentes écoles supérieures et différentes régions de Suisse, et elle en a analysé les règlements internes. Des entretiens qualitatifs avec des responsables ont en outre permis de savoir comment la prise en compte des acquis était actuellement mise en œuvre et en quoi cette pratique se justifiait.

Formes d'apprentissage tout au long de la vie

Formation formelle	Formation non formelle	Apprentissage informel
Par exemple, titre du • cycle d'enseignement secondaire • degré tertiaire B (brevet fédéral, diplôme fédéral, diplôme d'école supérieure) • degré tertiaire A (bachelor, master, PhD)	Par exemple • cours • séminaires • formations continues dans des hautes écoles (Certificate of Advanced Studies CAS, Diploma of Advanced Studies DAS et Master of Advanced Studies MAS)	Par exemple • dans l'entreprise • dans le cercle familial ou durant les loisirs • activités bénévoles

Grande marge de manœuvre

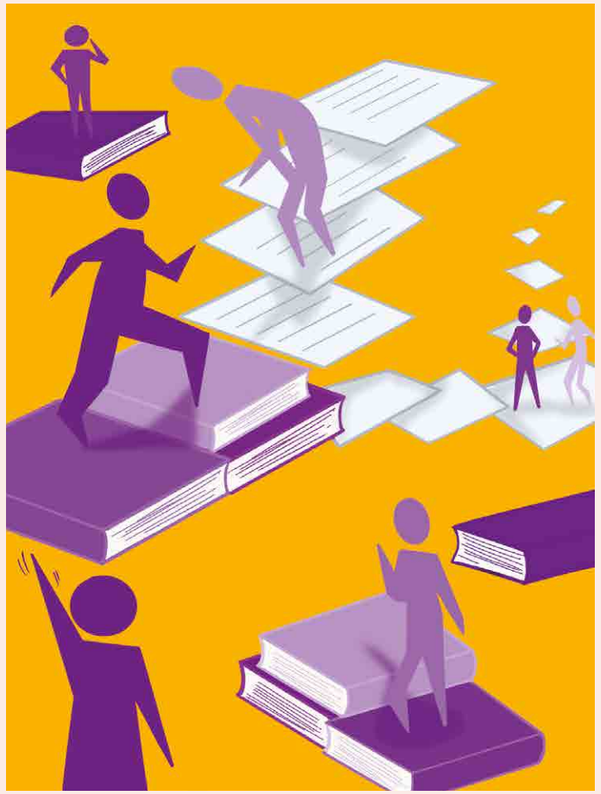
Il est apparu que l'OCM ES ne régissait que l'admission aux filières et renvoyait sinon aux plans d'études cadres. Ceux-ci accordent aux ES une grande marge de manœuvre quant à la définition des critères de validation. La réglementation est notamment lacunaire en ce qui concerne la prise en compte des compétences acquises de manière non formelle et informelle. De même, la définition des procédures appartient en premier lieu au prestataire de formation.



↑ Illustration de **Xenia Grange**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Il n'est donc guère étonnant que cette large délégation des pouvoirs aux écoles aille de pair avec une grande hétérogénéité, aussi bien en ce qui concerne les processus de prise en compte que la définition des critères de validation. Certains documents internes régissent en détail les conditions et les procédures d'admission, de même que les critères de prise en compte des acquis. De plus, les étudiantes et les étudiants bénéficient d'une information sur ces procédures. Dans d'autres établissements, en revanche, la réglementation écrite est succincte. Par ailleurs, ces indications ne sont pas publiquement accessibles dans toutes les écoles, ce qui ne permet pas de se faire une idée précise des possibilités de validation.

Les entretiens avec des responsables de filière ont révélé de grandes disparités. D'abord, des formes différentes



↑ Illustration de **Nadège Garcia**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

de prise en compte sont pratiquées, par exemple concernant les dispenses ou les raccourcissements de formation, et parfois appliquées individuellement ou de manière forfaitaire. Ensuite, la prise en compte des acquis n'a pas la même valeur dans toutes les ES, ce qui apparaît dans le fait que les acquis sont reconnus plus ou moins souvent.

Certaines ES ont même développé exprès des filières raccourcies ou modulaires afin de répondre aux besoins et aux attentes. Dans le domaine des soins, par exemple, qui se caractérise par une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée. D'autres ES offrent moins de possibilités de validation en raison de prescriptions légales et de réglementations restrictives sur le plan national et international. C'est le cas, par exemple, de la filière pilote de ligne, les heures de vol n'étant guère prises en compte pour des raisons de qualité et de sécurité. Enfin, des disparités subsistent concernant les acquis susceptibles d'être reconnus et la manière dont la procédure de prise en compte doit se dérouler.

Formes de prise en compte des acquis dans les écoles supérieures

À l'admission	Pendant les études
• Admission de personnes ne remplissant pas les conditions régulières d'admission • Dispense partielle de l'examen d'aptitude	• Dispense de parties théoriques et / ou pratiques de la formation • Raccourcissement forfaitaire de la durée des études (par exemple admission directe dans un semestre supérieur)

Diplômes formels avant tout

Les résultats montrent que les ES prennent avant tout en compte les diplômes formels déjà acquis. Les formations et les apprentissages non formels ou informels ne sont guère reconnus. L'expérience professionnelle est généralement comptabilisée sous forme d'années d'activité. Les compétences acquises ne sont pratiquement pas vérifiées, par exemple dans le cadre de procédures de validation.

Il est intéressant de noter que de grandes disparités s'observent entre les mêmes filières proposées dans des ES différentes, et fondées sur les mêmes réglementations nationales. Ainsi la comparaison de deux filières en gastronomie et hôtellerie révèle qu'une ES accorde fréquemment des dispenses d'étude et prend en compte des acquis non formels, alors que l'autre ES ne valide pratiquement rien.

Ces divergences dans la pratique de reconnaissance des acquis s'expliquent notamment par la conception pédagogique des personnes qui accomplissent la procédure de prise en compte. Dans la première filière, l'approche est individualiste ; dans la seconde, en revanche, elle est fortement axée sur l'enseignement et l'apprentissage en classe.

Si les personnes en formation, riches d'expériences différentes, doivent apprendre les unes des autres durant les cours, cela peut constituer un bon argument pour ne pas accorder de dispense en raison des expériences antérieures. Le contre-argument fera valoir que les personnes concernées n'ont pas de temps à perdre avec des contenus de formation qu'elles connaissent déjà. Selon cette logique, la prise en compte des acquis de l'expérience est tout à fait souhaitable. Ainsi, par exemple, dans la première ES, un cuisinier formé ou une cuisinière formée pourra bénéficier d'une filière raccourcie ; dans la seconde ES, la même personne devra suivre le semestre de production culinaire, malgré ses connaissances professionnelles approfondies, pour pouvoir faire profiter les autres de son expérience.

Arguments multiples

Dans la pratique, les ES évaluent avec précision l'opportunité d'une admission et le type de personnes admises ainsi que les acquis reconnus. La prise en compte des acquis peut être motivée par le désir d'accroître le nombre de personnes en formation ou de maintenir la compétitivité entre les ES. De même, une certaine orientation vers le service au profit des entreprises et des personnes en formation peut aussi jouer un rôle. Le temps nécessaire à la procédure individuelle et son coût financier plaident plutôt contre cette approche. Certains voient dans les prescriptions légales l'incitation à utiliser les possibilités de prise en compte des acquis de l'expérience. Ces bases peuvent toutefois constituer des obstacles, en cas de réglementations restrictives, par exemple, comme les normes de sécurité pour les pilotes de ligne.

Les conditions cadres et les développements constatés dans le système éducatif, par exemple la tendance aux filières modularisées et aux offres de formation différenciées, ainsi que la pratique en matière de prise en compte des acquis à d'autres niveaux de formation, sont observés attentivement par les responsables et évalués dans l'optique des possibilités offertes.

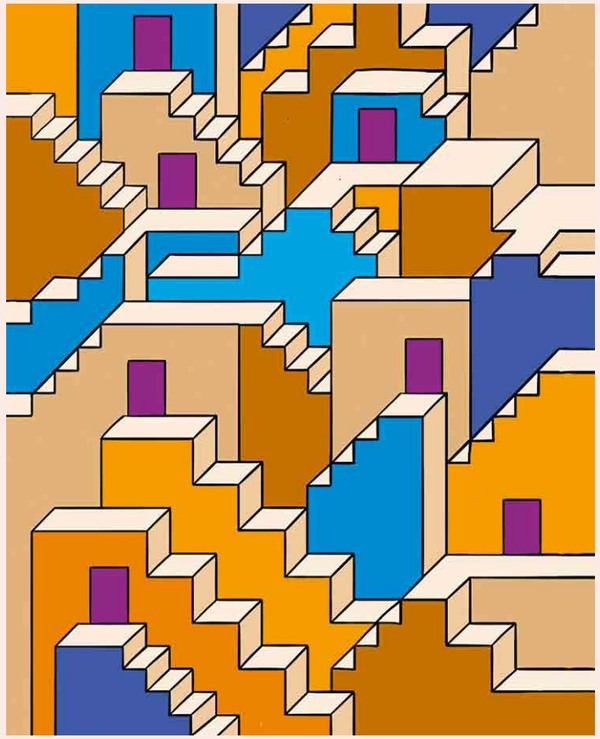
Une autre incitation à prendre en compte les acquis réside, selon le secteur, dans la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La validation de compétences formelles mais surtout aussi non formelles et informelles permet de mieux exploiter les potentiels disponibles dans le système éducatif et de fournir plus rapidement une main-d'œuvre qualifiée au marché de l'emploi. À cet égard, les prestataires de formation remplissent aussi une mission sociale.

Davantage de transparence

Jusqu'à présent, aucune procédure de prise en compte des acquis de l'expérience n'a été définie au niveau national dans les ES. Il n'existe aucune forme fixe de reconnaissance, comme c'est le cas dans la formation professionnelle initiale. Par conséquent, les prestataires de formation sont invités à réglementer les procédures d'admission et de prise en compte des acquis, et à définir les critères de validation. Certaines ES s'y intéressent activement, d'autres ne s'en sont guère préoccupées jusque-là.

Le potentiel d'amélioration est indéniable, par exemple au niveau de la transparence et de l'accessibilité des informations. Les personnes intéressées devraient pouvoir s'informer sur les sites Internet des ES au sujet des procédures et des possibilités de prise en compte des acquis, afin de pouvoir opter pour des études en ES sur la base de ces critères. De plus, la marge d'amélioration est grande en ce qui concerne la reconnaissance des acquis non formels et informels. Une étude complémentaire reposant sur une enquête menée auprès de toutes les ES de Suisse mettra en évidence d'autres implications possibles pour la pratique.

L'étude de la HEFP a mis en relief les diverses procédures de prise en compte des acquis et les arguments pour ou contre cette prise en compte dans les ES. Cela permettra à toutes les ES de s'intéresser à ce thème d'avenir, de réfléchir à leur position, d'affiner leur profil et d'apprendre les unes des autres. Pour les étudiantes et les étudiants, de nouvelles possibilités s'offriront en vue d'optimiser leur parcours professionnel en fonction de leurs attentes et objectifs individuels.



↑ Illustration de **Luca Fucile**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

▪ Sonja Engelage, senior researcher du champ de recherche « Formation professionnelle, métiers et gouvernance », HEFP
▪ Carmen Baumeler, responsable nationale du secteur Recherche et développement, HEFP ▪ Christine Hämmerli, collaboratrice scientifique du champ de recherche « Expérience et apprentissage tout au long de la vie », HEFP ▪ Patrizia Salzmann, responsable du champ de recherche « Expérience et apprentissage tout au long de la vie », HEFP

Bibliographie

▪ Baumeler, C., Engelage, S., Hämmerli, C. & Salzmann, P. (2022). *Recognition of Prior Learning in Professional Education from an Organizational Perspective.* Manuscrit non publié.
▪ Klingovski, U. & Schmid, M. (2018). *Validieren und Anerkennen. Informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen – eine Auslegeordnung für die Schweiz.* Berne : hep.
▪ Salzmann, P., Hämmerli, C., Baumeler, C., Engelage, S., Deschenaux, A. & Salini, D. (2021). *Anrechnungspraxis von Bildungsleistungen an höheren Fachschulen. Zwischenbericht.* Zollikofen : EHB.
▪ Salzmann, P., Hämmerli, C., Deschenaux, A., Cortessis, S. & Salini, D. (2020). *Stand der Umsetzung der Anrechnung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung. Bericht.* Zollikofen : EHB.

▸ www.hefp.swiss/pratiques-prise-en-compte-acquis-es

Formateurs et formatrices en entreprise

Des parcours inattendus

Par **Nadia Lamamra** et **Barbara Duc**

Lorsqu'on parle de parcours professionnels en formation professionnelle, on pense généralement à ceux qui mettent en lumière la perméabilité du système : apprentissage, maturité professionnelle et entrée dans une haute école. Pourtant d'autres parcours, souvent ascendants, se déroulent dans le système dual : ceux des formateurs et formatrices en entreprise.

Que savons-nous des formateurs et formatrices en entreprise, piliers du système dual qui forment chaque année des milliers d'apprenti-e-s ? Comment entre-t-on dans cette fonction ? Pour y répondre, cette contribution analyse les trajectoires de 80 formateurs et formatrices, interviewé-e-s dans le cadre d'une recherche menée en Suisse romande par des chercheurs/euses de la HEFP. Les récits de ces personnes portent sur les étapes de leurs parcours et sont analysés ici sous l'angle de la mobilité professionnelle et sociale.

Des trajectoires globalement ascendantes

La première étape de l'analyse consiste à aborder ces trajectoires à partir des catégories socio-professionnelles, en comparant le milieu social d'origine aux catégories « d'arrivée », soit au moment où les interviewé-e-s occupent la fonction de formateurs ou formatrices en entreprise. Il faut considérer que « suivant la situation dans la profession […] , les attributions peuvent changer. Par exemple, un-e employé-e peut être classé-e dans les professions intellectuelles et d'encadrement », comme le montre la documentation technique du Panel suisse des ménages de 2002. Ainsi, occuper une fonction de formateur ou formatrice en entreprise renvoie directement à cette catégorie (voir schéma).

Cette première analyse identifie 56 des 80 parcours comme des trajectoires ascendantes, que ce soit par rapport au milieu social d'origine ou à la formation initiale. La formation professionnelle semble ainsi offrir des possibilités de mobilités en dehors de l'accès au tertiaire.

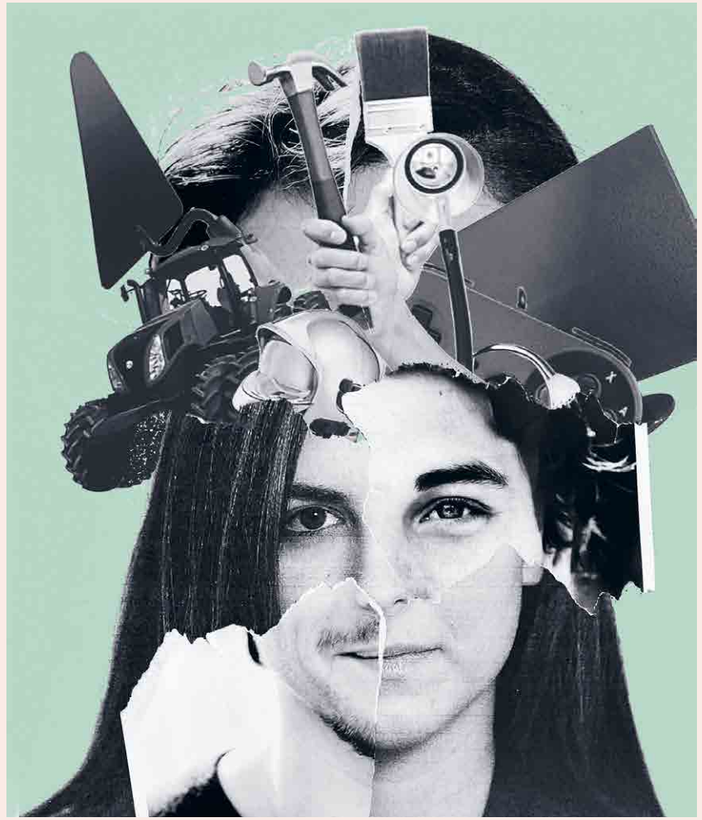
Des parcours contrastés

Le deuxième volet de l'analyse porte sur les différentes étapes de ces parcours : la scolarité obligatoire, les formations initiales et supérieures, les formations continues, le statut et la position occupés lors de l'entretien. Si le statut des personnes formatrices est hétérogène, la plupart d'entre elles ont en commun d'avoir complété leur formation initiale. Environ un quart a suivi une formation professionnelle supérieure avec maîtrise fédérale, six avec un brevet fédéral – et trois ont obtenu un bachelor dans une haute école. Près de 50 personnes ont multiplié les formations continues, principalement des cours internes pour accompagner les apprenti-e-s, des formations pédagogiques HEFP, des cours d'expert-e-s aux examens, des brevets de formateurs et formatrices d'adultes ou encore des formations en management ou gestion du personnel.

Mobilité à partir de l'analyse des catégories socio-professionnelles

POSITION ORGANISATIONNELLE	FORMATION			
	Universitaire	Formation ou école professionnelle supérieure	Apprentissage	Obligatoire
Dirigeant-e-s	1. Dirigeant-e-s			
Indépendant-e-s	2. **Professions libérales**	3. Autres indépendant-e-s		
Salarié-e-s	4. **Professions intellectuelles et d'encadrement**	5. Professions intermédiaires	6. Qualifié-e-s non manuel-le-s, employé-e-s 7. Qualifié-e-s manuel-le-s, ouvriers/ères	8. **Main d'œuvre non qualifiée**

■ Les mobilités des personnes ayant effectué une formation professionnelle initiale avant d'occuper la fonction de formateur ou formatrice en entreprise.
■ Les mobilités à partir du niveau de formation des parents jusqu'à la position occupée dans la fonction de formateur ou formatrice en entreprise.
Source : D'après la Documentation technique du panel suisse de ménages ; recodification des variables de position sociale, 2002. Graphique : HEFP / Captns



↑ Illustration d'**Etienne Taramarcaz**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Les trajectoires qui se dessinent ici sont plus fines et les 56 parcours ascendants se répartissent en trois catégories. En premier lieu, les « carrières » supposent dans 33 cas une mobilité professionnelle signalée par un changement de statut. Elles réunissent des personnes ayant gravi les échelons et dont le statut de responsable ou de cadre implique une fonction de formateur ou formatrice en entreprise. Ces personnes ne se destinaient pas nécessairement à cela, leurs formations continues ont ainsi davantage porté sur le management. En deuxième lieu, dans 19 cas, les « carrières parallèles » regroupent des trajectoires sans changement de statut ni réelle mobilité professionnelle. Elles sont malgré tout vécues comme des avancées dans le métier grâce à la fonction de formation. On y trouve fréquemment des personnes ayant multiplié des formations continues, notamment en lien avec le suivi d'apprenti-e-s. Une troisième catégorie avec quatre personnes regroupe des parcours de transclasses, assez rares, qualifiés de « trajectoires paradoxales » et marqués par une très forte mobilité sociale. Ces personnes ont obtenu un doctorat, puis connu une insertion professionnelle à une position inférieure à ce qui aurait pu être attendu.

Signalons également des parcours de « reproduction sociale » dans 20 cas, à savoir des trajectoires sociales et professionnelles horizontales, où se retrouvent notamment les petit-e-s indépendant-e-s ayant repris l'entreprise familiale et poursuivi ainsi une double tradition : la formation professionnelle et le suivi d'apprenti-e-s. Dans seulement quatre cas, les parcours de « déclassement » regroupent des personnes occupant des positions et des statuts inférieurs à ceux de leurs parents.

Des révélateurs des possibilités du système dual

Les parcours des formateurs et formatrices en entreprise montrent des trajectoires globalement ascendantes, mettant ainsi en lumière les possibilités de mobilité que peut offrir le système de formation professionnelle suisse, dans ce cas au travers du suivi d'apprenti-e-s.

Ces parcours soulignent également l'importance des formations continues et supérieures dans ces parcours ascendants. En effet, ces formations complètent et attestent des qualifications permettant soit des mobilités professionnelles classiques, soit des formes d'avancement symbolique. Ces deuxièmes types de parcours témoignent également de formes de bifurcation vers le monde de l'éducation.

▪ Nadia Lamamra, responsable du champ de recherche « Processus d'intégration et d'exclusion », HEFP ▪ Barbara Duc, senior researcher du champ de recherche « Processus d'intégration et d'exclusion », HEFP

Bibliographie

- Joye, D., Bergman, M. M. & Budowski, M. (2002). *Documentation technique du panel suisse de ménages ; recodification des variables de position sociale*. https://forscenter.ch/wp-content/uploads/2018/08/technical_descrip_strat_f.pdf
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). *Au cœur du système dual : les formateurs et formatrices en entreprise. Résultats d'une recherche et pistes d'action pour les acteurs de la formation professionnelle*. Renens : IFFP.

▸ www.hefp.swiss/project/formateurs-trices-personnes-clefs

Diversité des conditions

La qualité de la formation en entreprise sous la loupe

Par **Pontus af Burén** et **Jürg Schweri**

Les grandes entreprises sont plus nombreuses à planifier les formations à l'avance. Les petites offrent aux apprenti-e-s des activités un peu plus variées et un meilleur aperçu des processus de production. Voilà les premiers résultats d'une récente étude de la HEFP consacrée aux conditions de la formation en entreprise.

Il paraît évident que la qualité de la formation au sein des entreprises est importante pour le développement personnel et professionnel des apprenti-e-s. Or jusqu'ici, rares sont les études qui analysent de façon détaillée le rôle des entreprises.

Dans le cadre de l'étude sur le rapport coût/bénéfice de la formation en entreprise, plus de 5000 entreprises ont été interrogées notamment sur la manière dont elles planifient et organisent la formation. Les responsables de ce domaine devaient évaluer, par des notes allant de 1 à 7, un certain nombre d'affirmations, telles que « Je planifie les unités de formation à l'avance » ou « Les apprenti-e-s ont un aperçu de toutes les phases du processus de production ». Ces items se fondent sur une étude antérieure menée par le chercheur en formation professionnelle Lucio Negrini et ses collègues.

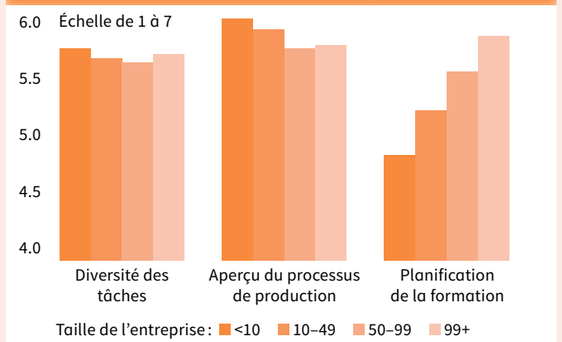
La taille de l'entreprise joue un rôle

Les affirmations sur la qualité de la formation obtiennent un meilleur score dans les grandes institutions : celles qui dépassent 99 employé-e-s donnent à leur planification environ un point de plus que celles qui ont moins de 10 employé-e-s (voir graphique). En contrepartie, les établissements de plus petite taille estiment offrir à leurs apprenti-e-s des activités un peu plus variées et un meilleur aperçu du processus de production – même si les différences sont comparativement faibles. À noter que les activités et les postes sont probablement plus spécialisés dans les grandes entreprises que dans les plus petites. À l'inverse, ces dernières engagent leurs apprenti-e-s dans des activités plus diversifiées.

Différences entre les professions

Même en comparant des entreprises de taille équivalente, l'évaluation de la situation diverge partiellement selon les professions d'apprentissage considérées. Pour le critère de la planification, bon nombre d'établissements formant des employé-e-s de commerce ou des assistant-e-s socio-éducatif/ves estiment ce critère bien rempli tandis qu'en informatique par exemple, les apprenti-e-s doivent particulièrement souvent trouver leurs propres solutions dans leurs tâches quotidiennes.

Évaluation de la pratique de formation selon la taille de l'entreprise



Source : Données de l'étude coût / bénéfice 2019, calculs HEFP
Graphique : HEFP / Captns

Ces différences entre entreprises sont intéressantes. Mais que disent-elles du développement des compétences professionnelles des apprenti-e-s ? Pour clarifier cette question, l'influence de l'autoévaluation et d'autres aspects de la qualité de la formation en entreprise exercée sur le succès de l'apprentissage sera examinée dans une prochaine phase du projet.

▪ Pontus af Burén, junior researcher du champ de recherche « Choix de la formation et marché des places d'apprentissage », HEFP ▪ Jürg Schweri, co-responsable de l'axe de recherche prioritaire « Pilotage de la formation professionnelle » et senior lecturer MSc en formation professionnelle, HEFP

Bibliographie

Negrini, L. , Forsblom, L., Gurtner, J. & Schumann, S. (2016). *Is There a Relationship between Training Quality and Premature Contract Terminations in VET?* Vocations and Learning, 9, 361–378.

▸ www.hefp.swiss/project/entreprises-formatrices-transition-formation-professionnelle-degre-tertiaire-vie-active
▸ www.hefp.swiss/recherche/obs/couts-benefices-formation-professionnelle-2019

L'apprentissage genevois en crise (1950-1980)

Un train de mesures contre les lacunes scolaires

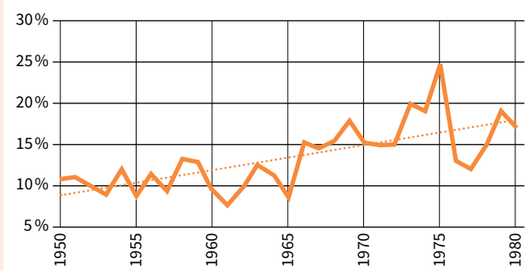
Par **Jackie Vorpe**

En 1955, « les échecs aux examens de fin d'apprentissage étaient trois fois plus élevés [à Genève] que dans le reste des cantons », relevait le journal La Suisse le 9 avril 1957. Dans ce canton lémanique aujourd'hui en queue de peloton en matière d'apprentissage dual, un tel héritage peut-il avoir un impact sur la politique de formation professionnelle ?

La période 1950-1980 est caractérisée à Genève par l'empreinte de Raymond Uldry, chef de l'Office cantonal de la formation professionnelle (OCFP) de 1955 à 1976. Lorsqu'il prend la tête de l'OCFP, Uldry est confronté au fait que, « pour maintenir leur contingent et assurer la relève, […] les employeurs engagent en apprentissage des jeunes ayant 2 à 3 ans de retard scolaire », tel qu'il était consigné dans un rapport de 1962 concernant les répétitoires. Des jeunes qui étaient autrefois mineurs non-apprenti-e-s – en 1956, 45 pour cent parmi l'ensemble des mineurs. La qualité des apprenti-e-s baisse. Une situation encore aggravée par l'apport d'éléments allophones – la Suisse ayant connu la vague migratoire la plus importante à ce jour entre 1951 et 1970.

Durant son ère, Uldry fut à l'origine de plusieurs institutions à caractère social visant à faire parvenir tous les jeunes à l'apprentissage : par exemple la Société genevoise pour l'intégration professionnelle d'adolescents et d'adultes SGIPA, fondée en 1958 ou l'Association d'aide aux jeunes travailleurs et apprentis AJETA fondée en 1961, qui existent encore aujourd'hui. À sa mort en 2012, dans la Tribune de Genève, on rend hommage à un « grand homme » qui a « tant marqué le paysage social genevois ».

Taux d'échecs aux examens de fin d'apprentissage à Genève 1950–1980



Source : Rapports de gestion de l'OCFP Graphique : HEFP / Captns

Action de sauvetage et de rattrapage

Avec Uldry commence à Genève une politique de sauvetage et de rattrapage. Dans son discours lors de la cérémonie de distribution des CFC le 7 décembre 1961, Uldry déclare : « Pour obtenir d'apprentis plus faibles de meilleures performances qu'autrefois, il faut mettre les bouchées doubles ». À cette période, le cœur de la politique genevoise d'apprentissage s'attelle principalement, comme écrit dans le rapport de 1962 sur les répétitoires, à « diminuer le nombre de ceux qui entrent en emploi sans qualification [et à] réduire la proportion des échecs aux examens de fin d'apprentissage et des résiliations de contrat. »

Un stigmate social ?

Le problème des échecs aux examens et des résiliations de contrats est d'autant plus épineux qu'entre 1960 et 1980, les études se démocratisent et que ceux qui constituaient l'élite de l'apprentissage se dirigent vers les études. Il met au jour le revers de médaille d'une période de boom économique qui contraint les entreprises à recruter des jeunes présentant des lacunes scolaires.

En retraçant l'histoire sociale de Genève et la naissance d'institutions comme la SGIPA ou l'AJETA, on peut se demander si la politique de sauvetage engrangée par les échecs aux examens et les résiliations de contrats aurait affublé un stigmate social à l'apprentissage genevois.

▪ Jackie Vorpe, junior researcher du champ de recherche « Conditions institutionnelles de la formation professionnelle », HEFP

▸ www.hefp.swiss/la-formation-professionnelle-en-suisse-et-differences-cantonales

La question

Quel impact sur la carrière a une médaille aux SwissSkills ?

Interviews : **Lucia Probst** et **Luca Dorsa**, Communication HEFP

Lors des championnats suisses des métiers SwissSkills à Berne, quelque 1000 jeunes de 150 métiers différents donneront un aperçu de leur travail et se mesureront entre eux, avec pour objectif de décrocher une médaille. Mais qu'est-ce que cela signifie quand on en gagne une ? La rédaction de « skilled » a interrogé sept ancien-ne-s champion-ne-s des SwissSkills pour savoir comment ce succès a influencé leur carrière professionnelle.

MAD

« La compétition m'a fait sortir de ma zone de confort et m'a montré que grâce à mon engagement et ma volonté, je peux accomplir beaucoup de choses dans ma vie. Je garde de cette période de profondes amitiés et le souvenir d'expériences uniques et inoubliables. Ma participation aux WorldSkills et mon classement parmi les top ten m'a en outre ouvert des portes. Grâce à plusieurs stages en Suisse et à l'étranger, ainsi qu'au soutien de divers-es expert-e-s, j'ai déjà derrière moi, à 23 ans, un beau parcours. En 2021, j'ai pu fonder ma propre entreprise Breitmaul GmbH et passé mon examen professionnel de chef cuisinier avec les meilleures notes. »

Martin Amstutz, de Sachseln, a gagné la médaille d'or comme cuisinier aux SwissSkills 2018. Il est co-fondateur de la société Breitmaul GmbH et travaille également pour SwissSkills.

MAD

« J'ai beaucoup profité de ma participation aux SwissSkills, puis aux championnats d'Europe et aux WorldSkills. J'ai pu créer un très grand réseau, que ce soit avec l'association professionnelle, avec d'autres entreprises ou encore avec des professionnelles et professionnels ambitieux partageant des objectifs similaires. Mais j'ai également évolué sur le plan personnel. J'ai appris comment gérer la pression et comment réaliser un travail de manière efficiente dans un délai donné. Sans oublier l'énorme savoir spécifique que j'ai pu acquérir et dont je profite aujourd'hui encore dans mon travail. Dans l'ensemble, j'ai grandi en tant que personne. Cela m'a ouvert beaucoup de portes sur le plan professionnel. »

Rafael Bieler, de Berne, a gagné la médaille d'argent comme charpentier aux SwissSkills 2017. Il séjourne actuellement et jusqu'en juin 2023 à Williams Lake, au Canada, où il construit des maisons en rondins.

MAD

« Tout d'abord, cela m'a permis de rencontrer des candidat-e-s venu-e-s de toute la Suisse, mais aussi de côtoyer des expert-e-s du métier. Je dis très souvent que lorsque l'on participe à des championnats comme celui-là on n'a rien à perdre, et tout à y gagner ! Les médias ont permis de me faire connaître dans ma branche d'activité – les soins – et cela a donné une image très positive pour ma carrière, ce qui m'a aidé à décrocher plus d'un poste ! Ensuite, ma médaille m'a offert un ticket dans la SwissSkills team, pour représenter mon métier et mon pays aux WorldSkills. Cette expérience a été très riche en apprentissage, en découverte, en rencontres et en émotions. »

Amélia Brossy, de Saint-Léonard, a gagné la médaille d'or en tant qu'assistante en soins et santé communautaire aux SwissSkills 2018. Elle est étudiante en soins infirmiers à la Haute École spécialisée de Suisse occidentale Valais.

MAD

« Aux SwissSkills, mon objectif était avant tout de montrer mon savoir-faire avec joie et passion. Le fait de remporter une médaille d'or – et cela aux WorldSkills également, en a été d'autant plus renversant. Rétrospectivement, je considère les SwissSkills comme un tremplin pour ma carrière professionnelle. J'y ai appris non seulement à connaître mes points forts personnels, mais aussi un grand nombre de professionnel-le-s de la branche. Je peux utiliser ce que j'ai appris aussi bien lors de championnats que dans mon travail quotidien. Les employeurs savent que de tel-le-s jeunes exercent leur métier avec passion et fournissent volontiers un effort supplémentaire. Avec mon engagement professionnel, je suis devenue une ambassadrice importante pour notre branche. »

Sonja Durrer, de Kerns, a gagné la médaille d'or comme boulangère-pâtissière aux SwissSkills 2018. Elle effectue un apprentissage de confiseuse.

MAD

« Au moment où je me suis inscrit pour participer aux SwissSkills, je n'aurais jamais pu imaginer tout ce qui allait m'arriver ! Grâce à ma médaille d'or, j'ai pu participer aux WorldSkills. Après des mois d'entraînement et de préparation mentale avec l'équipe suisse des métiers, j'ai concouru avec les meilleurs de ma catégorie au niveau mondial et obtenu une médaille d'argent. Par la suite, j'ai fait la passerelle pour aller étudier à l'École polytechnique fédérale de Lausanne. Je suis étudiant en informatique et je m'apprête à partir en échange aux États-Unis. Au final, je recommande fortement de participer aux SwissSkills : ce sont des moments inoubliables et une expérience incroyable à vivre ! »

Nicolas Ettlin, de Genève, a gagné la médaille d'or en tant que développeur web aux SwissSkills 2018. Il est étudiant en informatique à l'École polytechnique fédérale de Lausanne.

MAD

« Remporter la médaille d'or comme installateur en chauffage aux SwissSkills 2020 a eu une influence décisive sur mon parcours professionnel. Cette victoire a rendu mon curriculum très intéressant et m'a ouvert de nombreuses portes qui m'ont donné la possibilité de vivre de nouvelles expériences, comme de participer aux sélections pour les WorldSkills. En outre, j'ai pu obtenir des licences de soudeur aux frais de l'entreprise où je travaille et ainsi enrichir encore plus ma carte de visite pour les sociétés tant suisses qu'étrangères. La chose la plus gratifiante est toutefois d'avoir appris à exécuter les travaux dans les règles de l'art, ce grâce aux enseignements des professionnels avec lesquels j'ai eu la chance de travailler après les championnats. »

Tristan Gottraux, de Tenero, a remporté la médaille d'or comme installateur en chauffage aux SwissSkills 2020. Il travaille en tant qu'installateur sanitaire et installateur en chauffage.

MAD

« Je profite aujourd'hui encore de ma participation aux SwissSkills, qui m'a non seulement renforcée comme professionnelle, mais a aussi marqué mon parcours professionnel. Grâce au programme SwissSkills Ambassador, auquel j'ai la chance de participer, j'ai pu me construire un réseau intéressant. Fin 2021, j'ai été ambassadrice de la formation professionnelle suisse à Dubaï – ça été une super expérience. Elle a renforcé mon désir de participer activement à la formation professionnelle. Dès mon apprentissage, je savais que je voulais évoluer. Depuis 2020, j'étudie l'économie d'entreprise. À côté, je peux faire mes premières expériences en formation professionnelle en travaillant pour une association professionnelle. »

Sabrina Marchetti, de Coire, a gagné la médaille de bronze comme assistante en soins et santé communautaire aux SwissSkills 2018. Elle étudie l'économie d'entreprise à la Haute École de sciences appliquées de Zurich et travaille pour une organisation du monde du travail.

Choix du métier chez les jeunes femmes et hommes

La différence diminue…, mais reste grande

Par **Manuel Aepli**, **Andreas Kuhn** et **Jürg Schweri**

Le marché suisse de l'emploi a connu une transformation parfois fulgurante au cours des dernières décennies. Ce qui n'a pas changé, c'est le fait que les jeunes femmes et les jeunes hommes optent encore toujours pour des métiers très différents. Cette ségrégation propre au sexe diminue certes, mais très lentement, comme le montre une analyse de la HEFP portant sur les quelque 80 dernières années.

Les femmes sont aujourd'hui mieux intégrées sur le marché de l'emploi qu'il y a quelques décennies. Ainsi, selon l'Office fédéral de la statistique OFS, la part des femmes actives s'est accrue à environ 45 pour cent jusqu'en 2019. La part des femmes titulaires d'un diplôme tertiaire chez les 25-34 ans (55,4 pour cent) se révèle même légèrement supérieure à celle des hommes (50,2 pour cent), d'après les derniers chiffres de l'OFS.

Cependant, les hommes et les femmes continuent de choisir des métiers très différents. C'est notamment le cas lorsque les jeunes se décident pour un apprentissage. Une majorité des métiers sont encore toujours choisis par une nette majorité d'hommes ou de femmes, comme le montrent plusieurs études empiriques sur le choix des métiers chez les jeunes.

↑ Illustration d'**Avril Gabioud**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Données historiques sur les contrats d'apprentissage

L'évolution du choix effectué par les jeunes durant les dernières décennies est facile à suivre jusqu'au siècle passé grâce aux données historiques du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI. Ses données sur le nombre annuel de contrats d'apprentissage permettent en effet d'observer cette évolution pour l'ensemble de la période 1935-2018.

On constate cependant également que la part des femmes a connu des évolutions très différentes d'un métier à l'autre au fil du temps.

Ce regard rétrospectif est révélateur à bien des égards : il permet de mieux apprécier l'ampleur de la ségrégation actuelle entre les sexes par rapport au choix du métier ; de plus, l'évolution historique peut fournir des indications sur les causes sous-jacentes. Un recul constant de cette ségrégation tendrait à suggérer que le marché de l'emploi ne cesse d'évoluer, par exemple en raison d'une mutation sociale ou technologique.

Il est possible, par exemple, de mettre en évidence l'ampleur de la ségrégation entre les sexes à partir de l'indice de dissimilarité, qui présente l'ampleur de la ségrégation professionnelle pour une année. Il apparaît que cette ségrégation était extrêmement marquée au début de la période d'observation, avec une valeur indicielle d'environ 0,8 (la valeur maximale théorique 1 indiquant une ségrégation totale au niveau du choix du métier, et la valeur minimale 0 signifiant une parfaite intégration).

Depuis la fin des années 1950, une tendance nette et relativement stable se dégage au fil du temps : la ségrégation professionnelle entre les sexes a régressé d'environ un quart entre 1935 et 2018. Toutefois, elle est encore très marquée dans le choix du métier au niveau de l'apprentissage (indice = environ 0,6). Autrement dit, il faudrait que 60 pour cent des jeunes, hommes ou femmes, changent de métier pour supprimer totalement les différences entre les sexes dans le choix de leur profession. Si la tendance des 60 dernières années se maintient, la ségrégation continuera certes de régresser, mais elle demeurera à un niveau relativement élevé. L'indice devrait se situer aux alentours de 0,54 en 2045.

Dynamique différente en fonction du métier

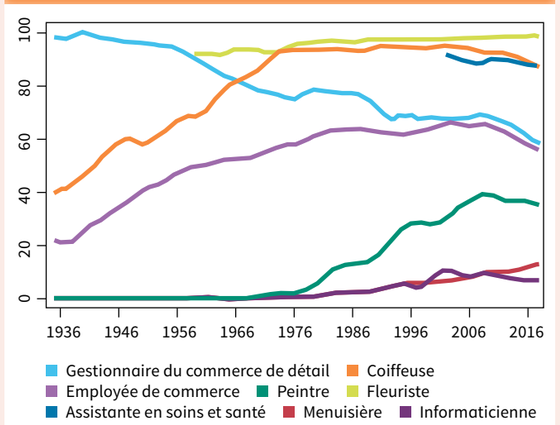
Il n'est guère étonnant que l'évolution générale ne corresponde pas aux évolutions parfois très différentes entre les divers métiers (voir graphique).

Dans la plupart des professions, la part des apprenties a enregistré une hausse notable. On constate cependant également que la part des femmes a connu des évolutions très différentes d'un métier à l'autre au fil du temps. Certaines professions, telles que menuisier/ère ou fleuriste, restent nettement dominées par les hommes ou par les femmes tout au long de la période d'observation. D'autres, comme celle de coiffeur ou coiffeuse, présentent en revanche de très fortes variations. Enfin, dans d'autres professions, la part des apprenties a régressé, comme chez les gestionnaires du commerce de détail. Mais ces cas sont l'exception à la règle.

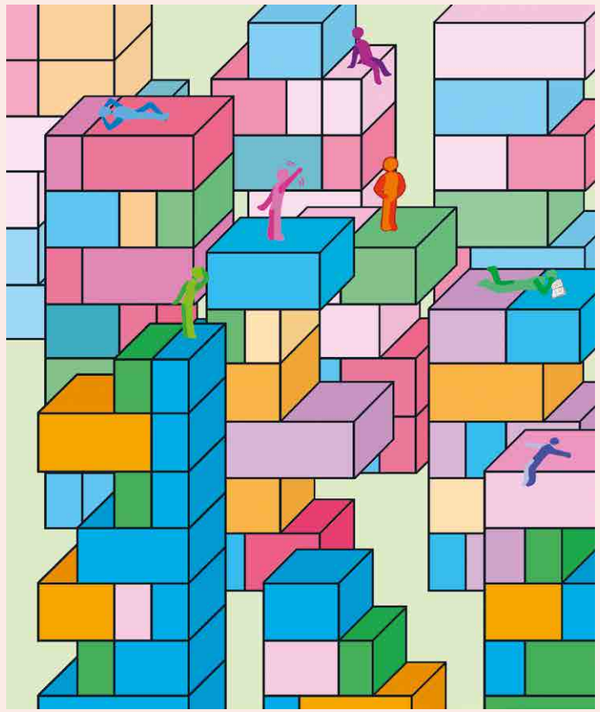
Causes multiples

Les causes de l'évolution observée et de la ségrégation professionnelle ne peuvent être clairement identifiées sur la base de cette analyse. Elles résultent toutefois sans doute d'un ensemble complexe de causes. La transition technologique est sûrement une explication pertinente, car la structure professionnelle a massivement évolué durant la période d'observation. Ainsi, un net déplacement vers les emplois de service a notamment eu lieu. Parallèlement, la conception des rôles dans la société a manifestement évolué. Cela a peut-être contribué à ce que les jeunes fassent aujourd'hui un peu moins souvent un choix de métier lié au genre.

Part des apprenties dans différents métiers



Source : HEFP / SEFRI Graphique : HEFP / Captns



↑ Illustration d'**Ariana Osorio Suarez**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

▪ Manuel Aepli, senior researcher du champ de recherche « Choix de la formation et marché des places d'apprentissage », HEFP (jusqu'à fin avril 2022) ▪ Andreas Kuhn, senior researcher du champ de recherche « Choix de la formation et marché des places d'apprentissage », et senior lecturer MSc en formation professionnelle, HEFP ▪ Jürg Schweri, co-responsable de l'axe prioritaire de recherche « Pilotage de la formation professionnelle » et senior lecturer MSc en formation professionnelle, HEFP

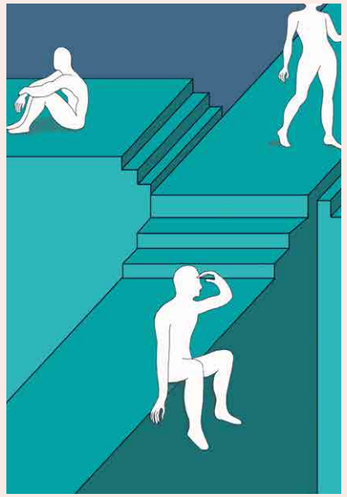
La Suisse ou l'étranger ? Un défi pour le système dual

Un vivier à l'étranger

Par **Jackie Vorpe**

Dans certaines branches économiques qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre, et surtout dans les cantons-frontières, engager des apprenti-e-s frontaliers/ères semble être une bonne solution. Mais leur afflux interroge.

En 2018, selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la statistique, 884 apprenti-e-s étrangers/ères se formaient à Genève (9 pour cent), 412 dans le canton du Tessin (4 pour cent) et 177 à Bâle-Ville (3 pour cent). Le phénomène, plus ou moins important selon la conjoncture économique, la valorisation attribuée aux métiers et le positionnement géographique – avec ou sans arrière-pays – préoccupe. Ces dernières années, plusieurs médias relèvent une forme de concurrence : « Firmen holen Lehrlinge aus dem Ausland » (Les entreprises font venir des apprenti-e-s de l'étranger), titre la NZZ en juin 2011, « Le Tessin veut aussi accorder la priorité aux apprentis indigènes », publie la RTS en mars 2017, « Genève veut fermer la porte à ses élèves frontaliers », titre Swissinfo en février 2018.



↑ Illustration de **Leonardo Bertelà**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Saisir la balle au bond

Au niveau politique, on cherche plutôt à saisir une opportunité. Par exemple, le 26 septembre 2013, le député socialiste Andreas Gross dépose une question intitulée « Apprentis et frontaliers. Soutenir les cantons concernés ». Celle-ci encourageait le Conseil fédéral à faire comprendre aux jeunes et aux parents « que les frontaliers ne représentent ni une concurrence ni une menace, mais un enrichissement pour la collectivité ».

Un potentiel en cas de pénurie ?

Jadis à Genève, beaucoup de jeunes frontaliers/ères travaillaient comme mineur-e-s non qualifié-e-s. Aussi, pour diminuer les mineur-e-s dits non-apprenti-e-s et résoudre la pénurie d'apprenti-e-s, un projet de loi sur la formation professionnelle datant de 1970 estimait qu'il fallait « recruter des apprentis dans les couches de la population qui manifestent encore un intérêt pour certains métiers manuels » et qu'il existait « un réservoir de recrutement d'apprentis dans les régions frontalières à vocation agricole ». Aujourd'hui encore, c'est avant tout dans les métiers dits 3D – dirty, difficult, dangerous – que les apprenti-e-s étrangers/ères viennent occuper les places d'apprentissage.

Nouvel éden – risque d'exploitation à bas prix ?

Certaines entreprises préfèrent les apprenti-e-s frontaliers/ères parce qu'ils et elles sont souvent des apprenti-e-s adultes et matures. Au Tessin, une contribution de la RTS datant du 26 juin 2013 relève que certains candidat-e-s qui postulent à l'apprentissage ont jusqu'à 25 ans et sont titulaires d'une maturité ou même d'un bachelor. Pour un frontalier ou une frontalière italienne, une place d'apprentissage en Suisse peut s'avérer très attractive car très tôt, il ou elle peut atteindre un salaire supérieur à celui d'un emploi à plein temps en Italie.

Ainsi deux façons de percevoir le phénomène : compensation ou concurrence. Mais surtout une question cruciale : une telle situation est-elle soutenable à long terme ?

▪ Jackie Vorpe, junior researcher du champ de recherche « Conditions institutionnelles de la formation professionnelle », HEFP

► www.hefp.swiss/project/developpement-formation-professionnelle-GE-BA-1950-1980

Maturité professionnelle

Le pas vers la haute école spécialisée

Par **Michael Jöhr**

Après l'obtention du certificat de maturité professionnelle, les possibilités de formation et de développement sont multiples. Le choix d'un cursus dans une haute école spécialisée dépend de plusieurs facteurs.

La maturité professionnelle (MP) ouvre l'accès au degré tertiaire. Les titulaires d'une MP sont libres d'étudier dans une haute école spécialisée (HES). Souvent, le passage en HES n'est pas immédiat, mais a lieu seulement quelques années après l'obtention de la MP. Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique OFS, 76 pour cent des personnes ayant obtenu la MP en 2015 ont accédé au degré tertiaire dans les 4-5 ans qui suivent : 61 pour cent ont intégré une HES, et 4 à 6 pour cent, via l'examen complémentaire « passerelle », une université, une haute école pédagogique, une école supérieure ou une formation professionnelle supérieure.

Les chiffres de l'OFS et les résultats de recherches en matière de formation professionnelle permettent de déterminer plus précisément qui fait le pas vers les HES. Différents facteurs influencent la décision.

Des différences importantes selon la maturité professionnelle

Le passage dans une HES dépend de l'orientation de la MP. Les titulaires de la MP Technique, architecture et sciences de la vie sont environ 75 pour cent à entrer dans une HES. Dans l'orientation Économie et services, type économie, le taux est de 58 pour cent, et dans la MP Santé et social, de 51 pour cent.

Les personnes qui suivent la MP en cours d'emploi intègrent légèrement moins souvent une HES que celles qui suivent la MP après l'apprentissage. Les passages sont plus fréquents lorsque l'apprentissage est effectué à plein temps en école et non en dual dans l'entreprise formatrice.

Rôle du genre et de l'origine sociale

Le taux de passage varie en outre selon la région linguistique. Il est le plus élevé en Suisse alémanique avec 63 pour cent, suivi par 59 pour cent en Suisse romande et 49 pour cent au Tessin.

↑ Illustration d'**Aurora Bytyçi**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Après la MP, les hommes entrent plus souvent dans une HES (70 pour cent) que les femmes (51 pour cent). En revanche, les femmes passent plus souvent du niveau secondaire I au gymnase puis à l'université.

L'origine sociale influence également la décision. Les personnes issues de familles ayant un niveau d'éducation élevé optent plus souvent pour la HES. De même, il est apparu que les personnes disposant de compétences élevées en lecture dans la langue locale et de bonnes compétences en mathématiques osent plus souvent franchir le pas vers une HES.

▪ Michael Jöhr, responsable de filière d'études Formation, HEFP

Bachelor of Science en formation professionnelle

Sens ou statut – qu'est-ce qui façonne la carrière ?

Par **Fabienne Lüthi** et **Philippe Saner**

↑ Illustration d'**Enola Zürcher**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Les carrières évoluent – et avec elles, ce que l'on entend par carrière. Les conceptions traditionnelles se basent sur une progression linéaire au sein d'une entreprise et sur une orientation vers le statut. Les modèles plus récents mettent l'accent sur des parcours gérés en fonction de valeurs personnelles.

Les formes de travail individualisées, la flexibilisation du marché du travail et l'évolution des valeurs sociales ont modifié les exigences et les besoins en matière de modèles de carrière professionnelle et de progression en entreprise. Ce sont surtout des valeurs post-matérialistes qui caractérisent aujourd'hui la gestion de carrière de nombreuses personnes actives, ce qui conduit à une nouvelle compréhension de la carrière. Selon la conception traditionnelle, une carrière est considérée comme réussie lorsque la personne a un salaire élevé et une bonne position. Dans la compréhension protéiforme, le succès signifie percevoir son travail comme ayant un sens, être satisfait-e de son domaine d'activité et se sentir lié-e à sa profession.

Alternative à la carrière traditionnelle

Les transitions sont souvent liées à des opportunités et à des défis : un nouvel emploi, un changement de champ professionnel, une formation continue ou la création de sa propre entreprise sont perçus comme des moteurs de changement, voire d'ascension professionnelle et sociale. La carrière protéiforme en tant qu'alternative au « toujours plus » et « toujours plus haut » normatif est par conséquent connotée très positivement. Elle pose toutefois aussi des exigences élevées : il faut pouvoir se permettre de renoncer à un revenu élevé et à l'orientation vers le statut, ce qui est donc lié à certains risques.

Prise de conscience des différents parcours de carrière

Le module « Carrières professionnelles » du bachelor en formation professionnelle de la HEFP examine les carrières professionnelles dans une perspective psychologique et sociologique. Les étudiantes et les étudiants analysent leur propre conception de carrière et développent une conscience des différentes formes possibles de carrière.

En tant que futur-e-s spécialistes, les étudiantes et les étudiants doivent non seulement avoir conscience de ces différences, opportunités et défis, mais aussi pouvoir mettre leurs connaissances en pratique. Par exemple, en ce qui concerne la question de savoir comment ils et elles peuvent concevoir des modules de formation dans des entreprises qui ne se basent plus exclusivement sur des motifs traditionnels de carrière.

▪ Fabienne Lüthi, senior lecturer BSc en formation professionnelle, HEFP ▪ Philippe Saner, senior lecturer BSc en formation professionnelle, HEFP

► www.hefp.swiss/bsc

Formation continue

« J'ai beaucoup appris sur moi-même »

Par **Alexandra Stein**

La HEFP accompagne Boris Seiler depuis sa première formation d'enseignant en école professionnelle, il y a 20 ans. Il a passé divers CAS et prépare un master en leadership ; il participe au comité consultatif des formations continues des responsables de la formation professionnelle.

« La structure en modules est fascinante », déclare B. Seiler. « Je peux consulter les offres dont j'ai besoin et qui correspondent à mes intérêts actuels. »

Il est bien placé pour en parler. Ces 20 dernières années, l'actuel chef de la division Technique et Logistique du Centre de formation professionnelle IDM à Thoune a suivi six CAS ainsi qu'un DAS à la HEFP. Après sa formation d'enseignant de branches professionnelles, il a passé deux CAS, l'un en mesures pédagogiques intégratives et l'autre en conseil à la pratique et accompagnement dans l'enseignement. « J'ai beaucoup appris sur moi-même dans le cadre des formations continues. Les cours basés sur une approche réflexive et observationnelle étaient nouveaux pour moi. »

« Deviens donc enseignant ! »

Son conseiller en orientation lui a dit : « Deviens donc enseignant ! » Toutefois, Boris Seiler n'y a pas attaché d'importance. Il voulait devenir dessinateur en bâtiment. Il a donc suivi cet apprentissage, puis un deuxième à la Poste, et un apprentissage complémentaire.

La Poste lui permettait d'être proche des gens et de travailler avec eux. C'est exactement ce qu'il voulait. Ainsi, B. Seiler a quitté le Valais pour diriger un groupe d'apprenti-e-s à Thalwil. Son supérieur lui a proposé un entretien de carrière qui l'a amené à s'installer à Berne, où il a à nouveau collaboré avec une équipe d'apprenti-e-s. Comme tombée du ciel, la phrase du conseiller en orientation de jadis a résonné dans son esprit : « Deviens donc enseignant ! » Aussitôt dit, aussitôt fait.

↑ Illustration de **Tonatiuh Crettenand**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Toujours plus individuel

B. Seiler a ainsi débuté un long partenariat avec la HEFP. « Avant, les enseignants étaient comme des rois qui transmettaient leur savoir », indique B. Seiler. Puis, les méthodes ont changé. « Les échanges se sont faits entre égaux. L'individu était davantage au centre de l'attention. » Cette tendance à l'individualité s'est renforcée. Aujourd'hui, la HEFP demande : « Quels sont tes intérêts ? De quoi as-tu besoin ? Comment se passe ta formation continue ? »

B. Seiler a accompli trois CAS en gestion ainsi qu'un DAS et s'implique dans leur comité consultatif. Il voudrait bientôt commencer son mémoire de master en leadership. Interrogé sur son futur parcours professionnel, il déclare : « Je voudrais me renouveler professionnellement en permanence. J'aimerais beaucoup découvrir la thérapie respiratoire. »

Son intérêt pour les formations continues vient de lui-même, mais aussi de suggestions émanant de ses supérieur-e-s. « Je trouve essentiel de transmettre ce dont j'ai moi-même bénéficié. »

↑ Boris Seiler

▪ Alexandra Stein, responsable de projet senior Formation continue, HEFP

► www.hefp.swiss/cas-das-mas

Mobilité dans la formation professionnelle

Un parcours multiple pour une expérience unique

Par **Arnaud Clément**, **Audrey Fasnacht** et **Marina Grolimund**

Conjuguer emploi et école au quotidien n'est pas toujours aisé lorsque l'on réalise un apprentissage. Ajouter une mobilité dans une autre région linguistique ou à l'étranger à l'équation peut sembler irréalisable. Et pourtant, une telle expérience ne peut que booster sa motivation, sa personnalité et ses perspectives professionnelles. Pas seulement pour les apprenti-e-s mais aussi pour les enseignant-e-s et formateurs/trices de la formation professionnelle. Sept conseils des expert-e-s de Movetia, l'agence nationale pour les échanges et la mobilité avec laquelle la HEFP collabore.

Que ce soit pour deux semaines, trois mois ou une année complète : réaliser une partie de sa formation ou une expérience professionnelle dans une autre région linguistique ou culturelle de la Suisse ou à l'étranger est une chance à saisir pour les apprenti-e-s et les responsables de la formation professionnelle. Toute mobilité permet de développer de nombreuses compétences, qu'elles soient humaines ou professionnelles.

Tout d'abord, des compétences professionnelles en découvrant un nouvel environnement de travail. Mais aussi – et inévitablement lorsque l'on sort de sa zone de confort –, des compétences transversales telles que l'autonomie, la responsabilité ou encore l'ouverture d'esprit. Des qualités toujours plus recherchées par les employeurs dans un monde en développement perpétuel qui nécessite une importante flexibilité. Finalement, des compétences linguistiques en étant immergé-e dans un univers dont la langue peut être différente de celle pratiquée au quotidien.

Sauter le pas – avec du soutien

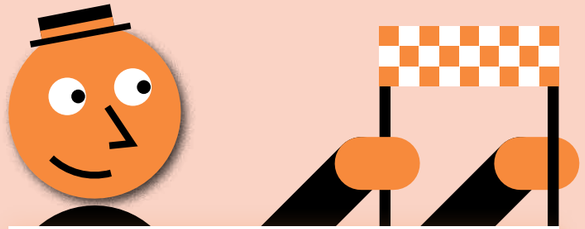
Movetia est l'agence nationale en charge des échanges, de la mobilité et des coopérations. Sa mission est d'encourager et soutenir, en Suisse et à l'étranger, les projets et activités d'échanges et de mobilité dans la formation et la formation continue, dans le contexte aussi bien scolaire qu'extrascolaire. Avec pour vision, à terme, que l'ensemble des jeunes réalisent au moins une fois au cours de leur formation un échange de longue durée. Concrètement, Movetia soutient financièrement, conseille et accompagne les organisations de la formation professionnelle dans leur volonté de mettre en œuvre des projets de mobilité et d'échanges pour les apprenti-e-s et le corps enseignant. Les arguments sont indéniables, l'encadrement présent : reste à sauter le pas ! Pour devenir un porteur ou une porteuse de projet d'échanges, voici sept conseils à suivre au cours de votre expérience, de l'idée au bilan en passant par la mobilité en tant que telle.

1. J'ai une idée de projet. Par où commencer ?

Une excellente base de départ est d'échanger avec des pairs ayant réalisé un projet de mobilité ou de coopération. Participez à des événements qui traitent de cette thématique. Activez votre réseau et augmentez vos chances de trouver des partenaires en Suisse ou à l'étranger. Enfin, assurez-vous d'avoir le soutien de votre direction.

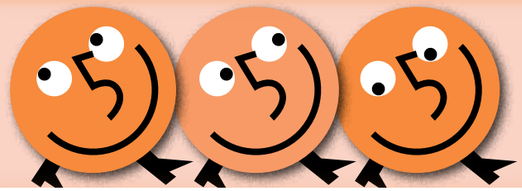
2. Qui peut m'aider et me conseiller ?

Movetia propose un accompagnement personnalisé pour les collaborateurs/trices des institutions suisses de formation souhaitant réaliser un projet de mobilité ou de coopération. L'agence se tient à disposition pour des séances de conseils et informe les acteurs/trices intéressé-e-s lors de présentations. Les contenus peuvent ainsi être discutés et clarifiés.



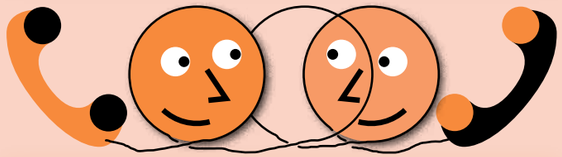
3. Comment concevoir mon projet de mobilité ?

C'est le moment de concrétiser votre idée en un projet. Commencez par fixer des objectifs, par exemple le développement de compétences individuelles. Pensez à quelles activités permettraient de les atteindre, entre autres un stage à l'étranger. Et planifiez leur suivi, par exemple un journal d'apprentissage, ainsi que leur évaluation notamment avec un questionnaire. Les tâches et responsabilités des protagonistes du projet doivent aussi être clarifiées. Bien souvent, le contenu d'un projet doit être adapté aux conditions cadres fixées par l'organisme chez lequel on dépose une demande de financement.



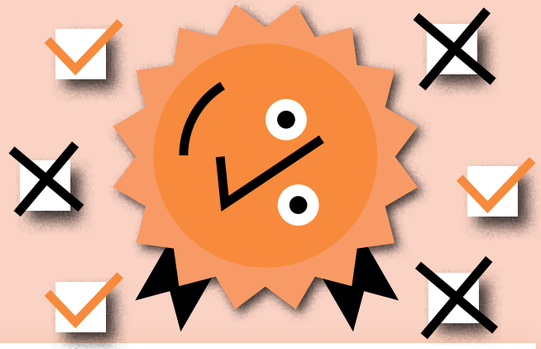
4. Qui va financer mon projet ?

Plusieurs possibilités existent pour financer votre projet. Vous pouvez vous adresser à votre institution, votre canton, une fondation ou d'autres types de sponsors pour solliciter un soutien financier. Movetia propose une solution concrète en lançant régulièrement des appels à projets dans divers programmes permettant de déposer une demande de subvention.



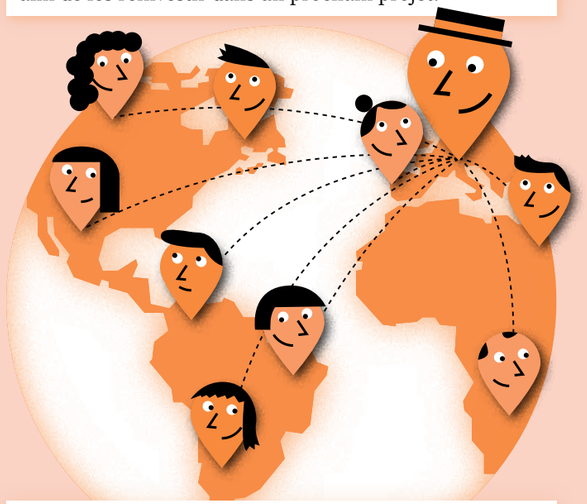
5. Comment se déroule la mise en œuvre du projet ?

Lors de cette étape, il faut prêter attention aux différentes phases prédéfinies, notamment la préparation et la réalisation. De plus, le suivi et l'assurance-qualité jouent un rôle capital. Cela vous permet de rectifier le tir et d'apporter les ajustements nécessaires. Vous devez aussi rester en contact permanent avec les différentes parties prenantes du projet et en assurer la communication.



6. À l'heure du bilan, comment procéder ?

Au terme d'une activité d'échanges – une mobilité ou une coopération –, vous devez réaliser son évaluation. Cette dernière étape sert à contrôler la pertinence effective des activités choisies et du projet pour atteindre les buts fixés. L'idée est ainsi de pouvoir apprendre de ses expériences, afin de les réinvestir dans un prochain projet.



7. On recommence ?

Enfin, la durabilité fait partie des critères phares de tout projet de mobilité ou de coopération. Un projet pilote en appelle d'autres. Les expériences effectuées, le réseau développé et les connaissances emmagasinées servent de base et sont intégrés à de nouveaux projets. Vous devenez ainsi un-e expert-e en mobilité ou en coopération (inter)nationale en matière de formation professionnelle.

▪ Arnaud Clément, responsable de projets Formation professionnelle, Movetia ▪ Audrey Fasnacht, responsable des relations médias, Movetia ▪ Marina Grolimund, collaboratrice scientifique Relations internationales, HEFP

▸ www.movetia.ch

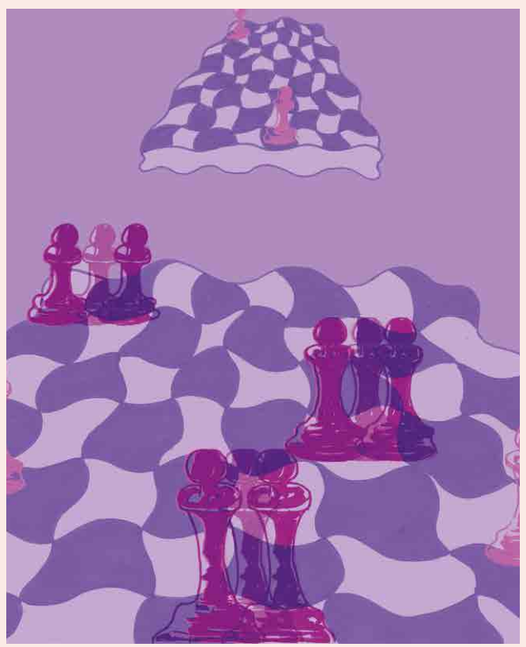
Développement des métiers

À la jonction entre l'humain et la machine

Par **Fiorella Moretton**

Andrea Aebersold et Christophe Vouillamoz travaillent comme designers UX (User-Experience) / UI (User-Interface). Dans un monde toujours plus numérisé, les deux spécialistes contribuent à simplifier l'utilisation des nouvelles technologies et l'accès à l'information. À la jonction entre l'humain et la machine, les designers UX/UI jouent un rôle déterminant en faisant en sorte que les médias numériques soient accessibles au plus grand nombre possible d'utilisateurs et d'utilisatrices.

Christophe Vouillamoz a fait de son hobby sa profession. En tant que designer UX/UI, il conçoit et réalise des scénarios pour des produits numériques, des « user interfaces » dans le jargon technique. Il crée donc des interfaces attrayantes et faciles à utiliser pour des médias numériques tels les sites web, les plateformes d'e-commerce ou les apps. Les designers UX/UI s'emploient à ce que les utilisateurs et utilisatrices accèdent intuitivement à toutes les fonctions et fassent ainsi une expérience – « user experience » – positive.



↑ Illustration de **Maëlle Rostren**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

↑ Christophe Vouillamoz

D'informaticien à designer UX/UI

Christophe Vouillamoz a d'abord suivi la filière scientifique du gymnase, où il a fait de premières expériences enthousiasmantes en programmation. Il a donc décidé de poursuivre sa formation à l'école d'informatique. Pendant son temps libre, le futur développeur d'applications a commencé à réaliser des sites web pour son entourage. L'aspect créatif le fascinait tout particulièrement.

Après avoir obtenu son diplôme d'informaticien et sa maturité professionnelle commerciale, il a acquis des compétences supplémentaires dans le domaine de la conception visuelle, tant comme autodidacte qu'à la Haute école des arts de Zurich. Depuis plusieurs années, Christophe Vouillamoz travaille pour une banque cantonale : au sein d'équipes interdisciplinaires, il développe des contenus, des designs innovants et des fonctionnalités pour des projets complexes interactifs, orientés sur l'utilisateur/trice.

↑ Andrea Aebersold

De graphiste à designer UX/UI

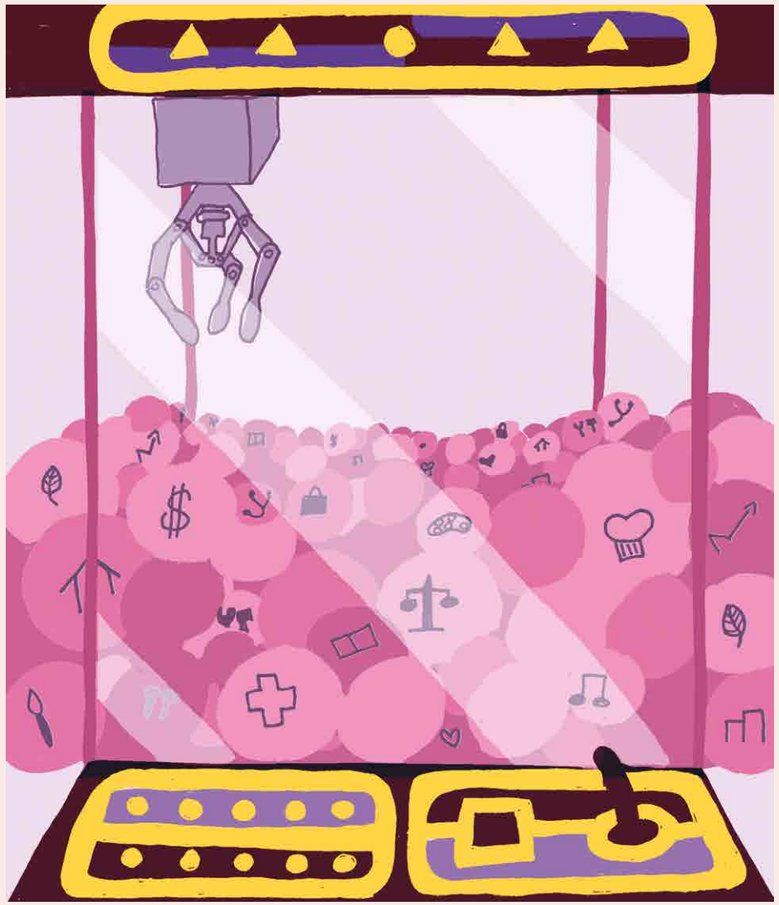
Andrea Aebersold a elle aussi accédé au domaine du design UX/UI sans formation spécifique. Après un apprentissage comme graphiste au sein d'un atelier de design visuel, elle a acquis ses connaissances en tant que designer UX/UI en travaillant avec des spécialistes expérimenté-e-s au sein d'une équipe internationale et comme autodidacte, en apprenant sur le tas. « J'aurais souhaité acquérir une plus grande sécurité professionnelle dans mon métier en suivant une formation ciblée en cours d'emploi. Mais une telle offre n'existait pas à l'époque », regrette Andrea Aebersold.

Le nouvel examen de designer UX/UI intègre les connaissances de la HEFP

En raison d'une numérisation croissante et de terminaux mobiles toujours plus performants, il existe une forte demande de designers UX/UI sur le marché. Une demande que les associations professionnelles Swiss Graphic Designers SGD, l'Union Suisse des Graphistes SGV et Viscom ont démontré à travers une analyse du marché du travail.

Sur cette base, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI a donné son accord à l'élaboration d'un examen professionnel. Celui-ci permet aux professionnel-le-s qui ne souhaitent pas suivre une voie académique d'acquérir une spécialisation après la formation professionnelle initiale. L'admission à cet examen professionnel est subordonnée à une expérience de plusieurs années dans le domaine correspondant.

Le Centre pour le développement des métiers de la HEFP a accompagné l'élaboration du règlement d'examen sur le plan méthodique. Ursula Heilig, présidente de l'association professionnelle SGD s'en réjouit : « Grâce à cet examen, les personnes travaillant comme designers UX/UI pourront à l'avenir attester des qualifications nécessaires à l'exercice de cette activité exigeante. La reconnaissance fédérale représente une protection du diplôme professionnel ».



↑ Illustration de **Xenia Lorenz**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Depuis 2011, elle enseigne les branches professionnelles à de futur-e-s graphistes et interactive media designers à l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne. En 2014, elle a obtenu un bachelor en enseignement des arts et du design à la Haute école de Zurich. Son prochain défi professionnel : planifier, concevoir et créer des outils d'apprentissage numérique.

L'intérêt des utilisateurs/trices prime

Les designers UX/UI comprennent vraiment les utilisateurs/trices : c'est ce qui ressort clairement lorsqu'Andrea Aebersold et Christophe Vouillamoz parlent de leur activité. Pour réaliser un projet de manière efficace et adaptée aux besoins, il est en effet primordial de comprendre le comportement des utilisateurs/trices. Dans ce but, et afin de pouvoir en déduire les besoins concrets des utilisateurs/trices, les designers UX/UI attachent une grande importance à une analyse précise. Lors d'interviews ou d'ateliers, ils/elles définissent les problèmes, les besoins et les motivations des utilisateurs/trices, qu'ils/elles peuvent classer de manière appropriée grâce à leurs compétences psychologiques. Des qualités empathiques, une pensée orientée vers le design, une approche agile et des méthodes collaboratives sont essentielles pour élaborer des solutions axées sur l'expérience utilisateur/trice susceptibles d'enthousiasmer le groupe cible à long terme.

▪ Fiorella Moretton, spécialiste en développement des métiers au Centre pour le développement des métiers, HEFP

▸ www.hefp.swiss/cdm

Formation accompagnée : une aubaine

Parcours individuel – besoins spécifiques

Par **Franziska Wettstein**

Le passage au monde professionnel basé sur la performance n'est pas toujours facile pour les élèves qui ont terminé leur scolarité. Aiden Wald a eu besoin de temps pour prendre des décisions importantes quant à son avenir (professionnel). Il se réjouit de bénéficier d'un accompagnement individuel au cours de son apprentissage.

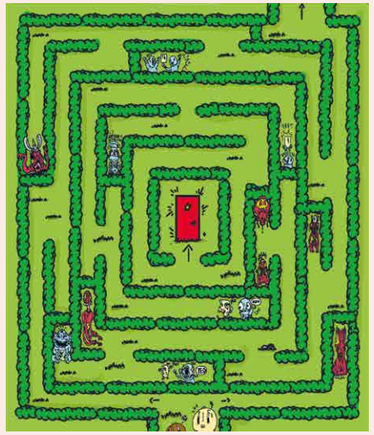
Âgé de 25 ans, il effectue sa dernière année de sa formation initiale de spécialiste en photographie. Le niveau supérieur en poche, il a passé un séjour linguistique à Londres et accompli une autre formation passerelle sans qu'un chemin précis ne se dessine. Une période de réflexion et de recherche personnelle s'en est suivie, dépassant le cadre professionnel : A. Wald est transgenre et a commencé sa transition durant cette période. « Mon parcours professionnel a connu quelques détours », déclare-t-il en riant. On ne peut que deviner ce qu'il a vécu pendant cette période de sa vie. Pourtant, il fait désormais preuve d'assurance : il a trouvé sa voie.

Jamais seul

A. Wald a pris un nouvel élan en 2020. Un test d'orientation a révélé qu'un métier créatif lui conviendrait. Il a fait la découverte du métier de polygraphe et de spécialiste en photographie et s'est décidé en faveur de cette dernière profession. « En tant que photographe, je peux donner libre cours à ma créativité », explique-t-il.

↑ Aiden Wald

Outre la recherche du parcours professionnel idoine, la pression à la performance a toujours préoccupé A. Wald. Une expertise confirmant sa résistance suffisante au stress était requise afin de débuter sa formation de spécialiste en photographie. Ainsi, des spécialistes de l'organisation Obvita l'accompagnent durant sa formation, le supervisent et le soutiennent. A. Wald bénéficie également d'un soutien individuel dans son entreprise de formation, le studio de photographie Bühler à Amriswil. « Lorsque je suis dans un mauvais jour, mon formateur propose d'exercer les techniques de photographie dehors dans la nature », explique-t-il. « Je peux ainsi me libérer de mon stress et renforcer en parallèle mes compétences dans une atmosphère plus agréable. »



↑ Illustration de **Matthieu Gapany**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Objectif en vue

Avec cette formation professionnelle encadrée, A. Wald vise un poste sur le marché primaire du travail. Il espère pouvoir poursuivre dans le domaine de la photographie à l'issue de son apprentissage ; toutefois, les quelques postes mis au concours sont très convoités. De préférence, il aimerait associer profession et passion, et documenter p. ex. des concerts avec des photos. « La photographie culinaire m'attire également », poursuit-il, « par exemple dans le cadre d'un livre de recettes ou de sites Internet de restaurants ».

▪ Franziska Wettstein, spécialiste en développement des métiers au Centre pour le développement des métiers, HEFP

De la spécialisation à la polyvalence

Depuis 2022, le métier de spécialiste en photographie s'appelle spécialiste en photomédias. Les compétences des trois anciennes spécialisations ont été regroupées en une profession orientée vers l'avenir. La HEFP accompagne la mise en œuvre de cette révision totale.

▸ www.hefp.swiss/mise-en-oeuvre-dans-la-formation-professionnelle-initiale

Parcours professionnels de jeunes LIFT

Un précieux soutien à l'entrée du monde professionnel

Par **Sara Hutchison**, **Véronique Eicher** et **Lars Balzer**

LIFT est un projet jeunesse innovant sur le plan national. Il soutient avec succès les élèves qui se trouvent en difficulté lors de leur entrée dans la vie active : une enquête de la HEFP montre que la plupart des participant-e-s LIFT effectuent une formation additionnelle deux ans après la scolarité obligatoire.

Dans le cadre de plusieurs projets, la HEFP analyse comment les participant-e-s LIFT réussissent leur insertion dans la vie professionnelle. Sur une période de plusieurs années, il s'est avéré que plus de la moitié de ces jeunes ont trouvé une place d'apprentissage directement après la scolarité obligatoire. Mais qu'en est-il de la suite de leur parcours professionnel ? Afin d'y répondre, 26 ancien-ne-s participant-e-s de Suisse alémanique et du canton de Vaud ont été interrogé-e-s au cours des deux premières années suivant la période scolaire obligatoire.

De nombreuses intégrations directes

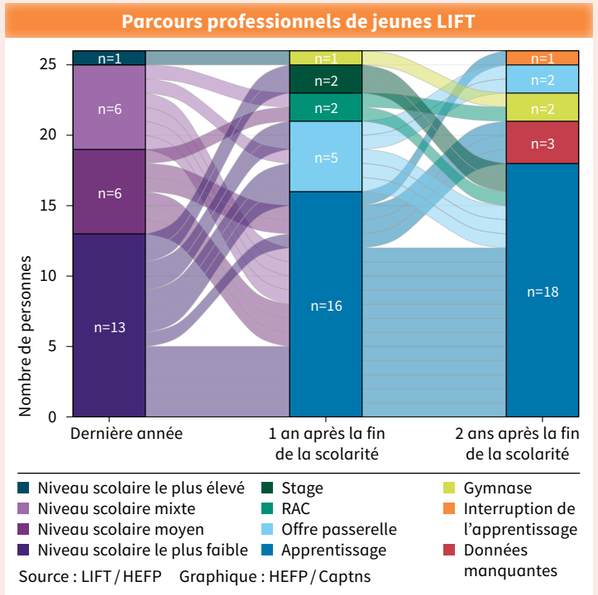
Les résultats (cf. graphique) montrent que la majorité des jeunes LIFT ont trouvé un apprentissage directement après la scolarité obligatoire. L'année suivante, les quelques jeunes qui avaient suivi une offre passerelle ont pratiquement tou-te-s réussi à entrer dans la vie active. Les stages ont aussi été utilisés de façon ciblée : ils ont constitué les conditions nécessaires pour entrer en apprentissage l'année suivante en tant qu'assistant-e en soins et santé communautaire ou comme assistant-e socio-éducatif/ve.

Deux jeunes du canton de Vaud ont intégré le gymnase deux ans après la période scolaire obligatoire. L'entrée s'est faite soit directement, soit suite à une offre passerelle. Lors de la dernière enquête, les données de trois jeunes faisaient défaut. L'année précédente, ils/elles avaient toutefois indiqué être pleinement satisfait-e-s de leur profession et de l'entreprise de formation et voulaient poursuivre leur apprentissage. L'on peut supposer que ces jeunes termineront leur formation.

Résultats remarquables

Lors d'un examen différencié, les parcours de formation s'avèrent plus hétérogènes dans le canton de Vaud qu'en Suisse alémanique. Au cours de la première année, on comptabilise davantage de « parcours non conventionnels » par le biais d'offres intermédiaires. Ceci s'explique en partie par les différentes offres de formation. Dans le canton de Vaud par exemple, il existe une classe de raccordement « RAC ».

Deux ans après la fin de la scolarité obligatoire, on observe globalement que seul-e-s trois jeunes n'effectuent pas une formation additionnelle. Deux d'entre eux/elles suivent une offre passerelle. Leurs chances d'effectuer une formation additionnelle restent donc intactes. Ces bons résultats sont d'autant plus remarquables que les jeunes LIFT présentent généralement des conditions de départ difficiles ne favorisant pas leur entrée dans la vie active. Néanmoins, ils/elles arrivent à prendre pied dans le monde professionnel.



▪ Sara Hutchison, senior researcher Service d'évaluation et senior lecturer MSc en formation professionnelle, HEFP ▪ Véronique Eicher, responsable de projet Service d'évaluation, HEFP ▪ Lars Balzer, responsable Service d'évaluation, HEFP

▸ www.hefp.swiss/project/lift
▸ www.jugendprojekt-lift.ch/fr/

Encouragement des talents dans le secteur pharma

« Je ne l'ai encore jamais fait, ça devrait donc bien se passer »

Par **Gaby Walker** et **Antje Barabasch**

Une culture d'apprentissage pour une progression clairvoyante et un encouragement individuel des potentiels : c'est avec cette combinaison que les entreprises pharmaceutiques posent les bases pour assurer le développement continu des jeunes talents.

L'objectif de l'encouragement des talents dans les professions de laboratoire est de lutter contre la pénurie de personnel qualifié et la pression de la tertiarisation. Dans un environnement de travail en pleine transformation, les personnes en formation doivent être préparées à l'apprentissage tout au long de la vie.

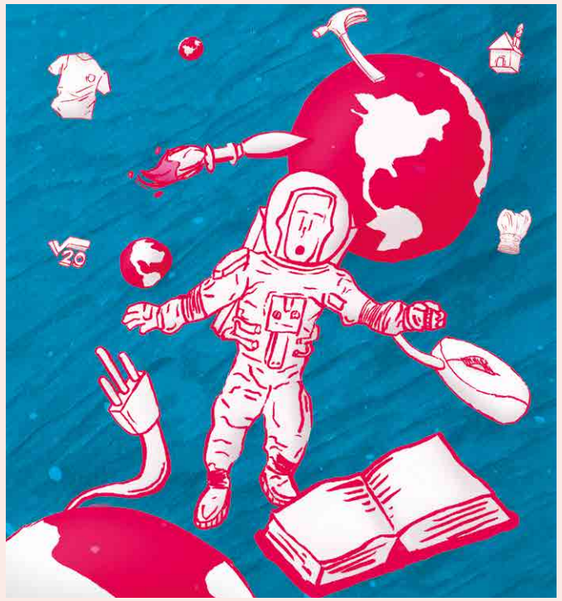
Afin d'exploiter les talents, autrement dit les compétences et les prestations dans un domaine particulier, les entreprises misent sur des incitations tant internes qu'externes. Elles encouragent par exemple les efforts et la motivation et proposent également aux personnes en formation des cours adaptés à leurs besoins, comme le montre une étude de la HEFP sur les cultures d'apprentissage innovantes dans le secteur pharmaceutique.

Le « growth mindset » comme culture d'apprentissage

On apprend de ses erreurs, c'est en forgeant qu'on devient forgeron, ou encore relever des défis pour évoluer. « Je ne l'ai encore jamais fait, ça devrait donc bien se passer » : les acteurs et actrices de la formation ne se contentent pas de transmettre ce type de valeurs, ils/elles appliquent également le concept « growth mindset ». Cet état d'esprit axé sur le développement favorise une attitude durable vis-à-vis de l'apprentissage et ancre la volonté intrinsèque d'apprendre tout au long de la vie.

Encourager les talents pendant l'apprentissage et au-delà

La maturité professionnelle en cours d'apprentissage n'est pas la seule option possible pour les apprenti-e-s très motivé-e-s. Une multitude de cours leur sont offerts, y compris des séjours linguistiques avec possibilité d'un certificat Cambridge et la participation à des projets interdisciplinaires. Une entreprise pharmaceutique a mis sur pied une fabrique de talents baptisée « CoLab » où les personnes en formation gèrent une sorte d'entreprise en toute autonomie, ce qui encourage l'esprit de coopération et leur offre la possibilité d'assumer des responsabilités. Elles acquièrent ainsi une première expérience en leadership.



↑ Illustration de **Joao Diogo Custodio**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

Outre l'engagement direct après l'apprentissage, d'autres possibilités de développement s'offrent aux jeunes professionnel-le-s. Pendant l'année dite de qualification, ils/elles peuvent approfondir leurs compétences dans une succursale en Suisse ou à l'étranger afin de se qualifier de manière ciblée pour de futurs postes. Il est également possible d'« étudier avec l'entreprise ». Les études sont soutenues financièrement et la personne acquiert parallèlement une expérience pratique supplémentaire dans l'entreprise.

▪ Gaby Walker, étudiante MSc en formation professionnelle et stagiaire du champ de recherche « Cultures d'apprentissage et didactique », HEFP ▪ Antje Barabasch, responsable de l'axe prioritaire de recherche « Enseignement et apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP

► www.hefp.swiss/project/formation-professionnelle-pratique-aujourdhui

De participante aux WorldSkills à entrepreneure

Un parcours professionnel initié à Abou Dabi

Interview : **Erik Swars**

Roudha Bin Baher, jeune femme de 26 ans originaire d'Abou Dabi, a fondé une entreprise qui propose des prestations pour la formation professionnelle dans le secteur de la technique du froid. Elle a partagé son parcours professionnel avec « skilled ».

Roudha Bin Baher, j'ai été impressionné par votre carrière lorsqu'on a fait connaissance fin 2021 au Pavillon Suisse de l'Expo 2020 à Dubaï. Racontez-nous votre histoire.

Celle-ci a commencé en 2016 lorsque j'ai décidé de concourir dans la catégorie Technique du froid et climatisation des WorldSkills 2017 à Abou Dabi. L'Abu Dhabi Centre for Technical and Vocational Education and Training ACTVET avait organisé le concours. J'étais confiante que mes connaissances en technique chimique m'aideraient à travailler avec des systèmes de chauffage et de refroidissement. Je me suis préparée techniquement à partir de janvier 2017. J'ai appris comment souder, concevoir des installations électriques ou vérifier et mettre en service des systèmes de climatisation dans l'entreprise SKM qui fabrique des installations climatiques. À l'aide de mes collaborateurs/trices, j'ai pu construire divers appareils à partir de zéro et les assembler pour la clientèle.

↑ Illustration de **Tibère Dewier**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

MAD

↑ « Pour moi, les WorldSkills ont été une expérience qui a changé ma vie » : Roudha Bin Baher.

En 2017, vous étiez la seule femme en lice. Comment l'avez-vous vécu ?

Juste avant de participer au concours, j'ai appris que j'étais l'unique femme qui concourait dans cette catégorie depuis les années 1950. C'était un honneur pour moi, j'ai ainsi pu me mesurer aux meilleur-e-s professionnel-le-s sur le plan international. Je n'ai hélas pas gagné de médaille ; toutefois, ce concours m'a ouvert les portes à d'autres succès.

Vous êtes devenue entrepreneure. Quel rôle la formation professionnelle et les concours Skills ont-ils joué à cet égard ?

En vue de la prochaine édition des EmiratesSkills, j'ai décidé de permettre la même expérience à d'autres professionnel-le-s issu-e-s du secteur technique. Une entreprise de fabrication de pièces de rechange pionnière dans le domaine de la technique du froid m'a soutenue. Nous avons inauguré la catégorie Technique du froid et climatisation aux EmiratesSkills 2018.

De 2018 à 2022, 25 étudiant-e-s ont pu mettre en pratique ce qu'ils/elles avaient appris. En outre, l'ACTVET m'a invitée à participer aux WorldSkills en tant qu'experte. J'ai constaté que les installations que nous avions construites comme projets pilotes lors de ces concours étaient très utiles aux étudiant-e-s de nos écoles et universités afin d'appréhender le cycle du froid. C'est la raison pour laquelle j'ai fondé ma propre entreprise en 2021, laquelle propose des prestations dans le domaine de la formation professionnelle – et ce, sur la base de nos installations développées par des ingénieur-e-s. Ces installations sont construites par des étudiant-e-s que je supervise. Ce que j'ai atteint n'aurait pas été possible sans le soutien et la reconnaissance dont j'ai bénéficié grâce à ma participation aux WorldSkills 2017. Cette expérience a changé ma vie.

▪ Erik Swars, responsable Relations internationales, HEFP

Maxine Chappuis, technicienne vitivinicole

La vigne plutôt que l'université

Par **Tania Buri**

Maxine Chappuis, 23 ans, surveille la maturation des grappes dans la vigne familiale à Rivaz dans le canton de Vaud. La date de la récolte approche, mais Maxine Chappuis n'y participera pas cette année. Avec son diplôme de technicienne vitivinicole de l'école supérieure de Changins en poche, elle part pour un tour du monde : elle a envie de s'inspirer de la manière dont les vignerons travaillent la vigne dans d'autres pays.

Après son voyage, Maxine Chappuis reviendra reprendre les rênes de l'entreprise familiale. Sur ce domaine de trois hectares et demi, la famille Chappuis produit, sous différentes appellations, du chasselas, le cépage emblématique de la région.

« On nous traite souvent de pollueurs mais notre génération est davantage sensibilisée aux questions d'environnement et d'écologie qu'autrefois. »

Le choix de la vigne ne s'est pourtant pas imposé d'emblée. Avec une maturité en poche, la jeune femme envisage d'abord d'entrer à l'université. Mais lasse des bancs d'école, elle tente un stage dans un domaine viticole : il sera déterminant. Elle découvre qu'elle préfère de loin travailler en plein air.

Plus jeune, avec trois frères, elle n'imaginait pas se retrouver à la tête du domaine transmis de père en fils depuis trois générations. Mais quand ses frères, l'un après l'autre, optent pour d'autres choix professionnels, la voie s'ouvre pour elle.

Une fois son stage terminé, la Vaudoise enchaîne directement avec un apprentissage de viticultrice de deux ans à Treytorrens en Lavaux et à Blonay, suivi d'une formation comme technicienne vitivinicole en deux ans à Changins, qui se termine cet automne.

Des vigneronnes de haut vol

Seule femme dans sa volée, elle ne ressent pas le fait d'être une femme comme un handicap. En revenant dans le village où elle a grandi, elle retrouve ses ami-e-s d'enfance, nombreux/euses à travailler la vigne.

Maxine Chappuis peut aussi s'inspirer du travail de plusieurs femmes, qui ont fait le choix de la vigne comme elle. On peut citer la Vaudoise Noémie Graff de Begnins : elle a repris le domaine familial après une licence en lettres à Lausanne et une formation d'œnologue à Changins.

De nombreux défis

Mais homme ou femme, les défis pour la branche et la dizaine de jeunes gens, qui étudient chaque année à Changins dans la même filière que Maxine Chappuis, sont nombreux. Outre la nécessité de trouver une clientèle pour vivre de ses produits – alors que la consommation de vin baisse et que la concurrence est vive –, il s'agit de cultiver la vigne avec le moins de pesticide possible tout en s'adaptant aux changements climatiques.

« On nous traite souvent de pollueurs mais notre génération est davantage sensibilisée aux questions d'environnement et d'écologie qu'autrefois », souligne Maxine Chappuis. Avec le changement climatique, le goût du vin change lui aussi : avec plus d'ensoleillement, les raisins sont plus sucrés, entraînant des vins à la teneur en alcool plus élevée, manquant parfois d'acidité, pour un juste équilibre, relève-t-elle.

Pas besoin d'être fils ou fille de vignerons

La formation supérieure de technicien et technicienne viniviticole, qui peut être suivie en deux ou trois ans, après un apprentissage de viticulteur, de caviste ou équivalent, est profilée pour les personnes qui souhaitent devenir chef-fe d'exploitation en reprenant un domaine familial par exemple. Mais pas besoin d'être fils ou fille de vignerons pour suivre des études à Changins : entre le tiers et la moitié des élèves ne sont pas issus du sérail.

C'est le cas de Martina Widmer, œnologue de Changins, qui s'est installée à Vaison-La-Romaine dans le Sud de la France : elle vient de créer un rosé pétillant, qui se boit un peu comme une bière. Quand elle rentrera de voyage, Maxine Chappuis rêve aussi de créer sa spécialité.

▪ Tania Buri, rédactrice indépendante, Communication HEFP

HEFP / Ben Zurbriggen

→ Après la maturité, Maxine Chappuis a découvert l'amour du travail en plein air – elle est maintenant technicienne vitivinicole.

Le FoBBIZ fête ses dix ans

La formation professionnelle dans la coopération internationale

Par **Jackie Vorpe**

↑ L'échange sur la formation professionnelle au niveau international : c'est le but du FoBBIZ.

Depuis dix ans, en identifiant, discutant et diffusant de nouvelles connaissances et innovations, le Forum pour la formation professionnelle et la coopération internationale FoBBIZ apporte une contribution importante au développement de la formation professionnelle suisse dans le contexte international.

Le 13 mars 2012, le FoBBIZ est fondé. Sa devise : mettre le modèle de réussite suisse de la formation professionnelle au service de la coopération au développement. Il est financé par la Direction du développement et de la coopération du Département fédéral des affaires étrangères.

Au cours des dix dernières années, le FoBBIZ a pu s'établir avec succès en tant que plateforme indépendante pour la formation professionnelle internationale en Suisse. Les partenaires du FoBBIZ ont eu l'occasion de se mettre en réseau et de discuter lors de plus de 30 manifestations. Par exemple, lors de la présentation annuelle du Rapport mondial de suivi de l'Éducation pour tous de l'Unesco ou, dernier exemple début avril dernier, lors d'un événement en ligne sur le thème « La mobilité internationale dans la formation professionnelle », organisé conjointement avec Movetia.

FoBBIZ 2.0

Aujourd'hui, le FoBBIZ poursuit sa mission en s'offrant de nouvelles possibilités d'actions. À travers un secrétariat renforcé rattaché à l'unité des Relations internationales de la HEFP, le FoBBIZ 2.0 souhaite élargir sa communauté. Pour cela, une page LinkedIn a été créée et, en plus des manifestations traditionnelles, de nouveaux formats d'échange attendent la communauté FoBBIZ : des Brown-bag lunches ainsi qu'un Open Forum annuel.

Le but ? Créer un lieu d'échange – et éviter que les bonnes idées et pratiques ne restent enfermées dans les placards.

▪ Jackie Vorpe, secrétaire générale du FoBBIZ

Toute personne intéressée peut écrire à info@fobbiz.ch pour se tenir à jour sur les activités.

▸ www.fobbiz.ch

Coopération

Avec Siemens, en route pour l'avenir

En partenariat avec Siemens Suisse SA Digital Industries, la HEFP écrit depuis 20 ans une histoire à succès. Ici, il s'agit du programme Siemens Cooperates with Education SCE. Plus de 1000 enseignant-e-s d'écoles professionnelles, responsables de cours interentreprises et formateurs/trices professionnel-le-s ont déjà suivi une formation continue dans 130 cours différents. Ces derniers sont focalisés sur la mise en situation de travail réelle et sur les dernières évolutions technologiques de l'automatisation. L'apprentissage est orienté vers la pratique sur des places de travail de laboratoire à distance. Cette configuration permet aux participant-e-s de simuler des applications réalistes à distance.

↑ Les participant-e-s découvrent les dernières évolutions technologiques.

Les outils pédagogiques ainsi que la documentation sont libres de droits et peuvent être utilisés pour le propre enseignement. La participation est gratuite, incitant à toujours rester à l'état actuel de la technique : voilà une « situation gagnant-gagnant » pour Siemens et les parties prenantes de la formation professionnelle. **egl/psd**

▸ www.ehb.swiss/kurse-zu-industrie-und-bau (en allemand)

Alumni HEFP

Réseauter à l'échelle suisse et échanger sur des thèmes d'actualité

↑ Les échanges d'idées et d'expériences sont au cœur des événements Alumni.

Alumni HEFP met l'accent sur le contact et l'échange entre les membres. Les événements de réseautage Alumni abordent des thèmes actuels, et offrent un espace de discussions et d'échanges clés entre les acteurs et les actrices de ce domaine.

Après de bonnes expériences avec les événements en ligne pendant la pandémie, le comité Alumni HEFP a décidé de poursuivre cette formule, tout en maintenant un ou deux événements en présentiel par an. Indépendantes de l'emplacement, les sessions en ligne devraient permettre à un plus grand nombre de membres d'en bénéficier.

Ce printemps, le thème abordé en ligne était l'enseignement hybride dans les écoles professionnelles. Le prochain événement aura lieu en automne. Des informations à ce sujet seront publiées sur la page Internet Alumni. **flm**

▸ www.hefp.swiss/alumni-hefp

Journée OBS

Formation professionnelle : où mène le chemin ?

↑ Dans quelle mesure la formation professionnelle est-elle viable ? Cette question sera au cœur de la Journée nationale de l'OBS.

La quatrième Journée nationale de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS HEFP s'intéressera à la formation professionnelle duale dans le contexte international, notamment dans l'optique de trouver des réponses aux questions les plus urgentes en ce qui concerne sa viabilité.

À l'occasion de cette journée, qui devrait avoir lieu durant la matinée du 15 novembre 2022 au Casino de Berne, l'OBS HEFP présentera son nouveau rapport de tendance à ce sujet. Les deux exposés présentés graviteront autour des questions suivantes : où en est le système suisse de formation professionnelle dans le contexte européen ? En quoi l'évolution diffère-t-elle entre les cantons et entre les champs d'activité professionnelle ?

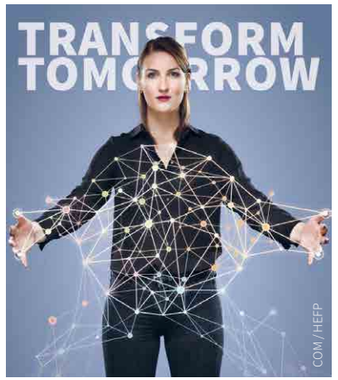
Le débat qui suivra réunira des représentantes et des représentants de la politique, de l'économie et de la recherche et portera sur ce que la Suisse peut apprendre des tendances internationales, sur les défis auxquels le système dual est confronté et sur les potentiels de développement. Un apéritif offrira ensuite l'occasion de poursuivre les échanges. **jne**

▸ www.hefp.swiss/OBS-Journee-2022

BSc en formation professionnelle

Flexible et innovant

Le Bachelor of Science (BSc) en formation professionnelle, option professionnalisme numérique, est proposé tous les deux ans à la HEFP depuis l'automne 2019. Désormais, il est possible de le commencer chaque année. La structure modulaire de la filière, qui consiste en cinq domaines thématiques et un domaine de transfert, permet une planification personnalisée des études. Cette planification bénéficie de l'assistance de l'équipe du BSc en formation professionnelle.



↑ Le Bachelor peut désormais commencer chaque année.

Une part importante de travail personnel accompagné tient compte des besoins des personnes en formation, en général actives professionnellement : elles peuvent utiliser le matériel d'apprentissage sans contrainte horaire ni géographique. Les offres numériques comme les modules d'e-learning complètent le curriculum interdisciplinaire. Grâce à la définition individuelle des priorités dans les modules de transfert, les personnes en formation peuvent harmoniser leur profil en fonction de leurs intérêts spécifiques et le développer de manière ciblée. **bwi/tru**

▸ www.hefp.swiss/bsc

Daniel Reumiller, président de la Conférence de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, et directeur de l'OP

« Trouverais-je un emploi si je devais en chercher un ? »

Interview : **Peter Bader**

Daniel Reumiller est le plus haut conseiller en orientation professionnelle de Suisse et dirige les centres d'orientation professionnelle (OP) du canton de Berne. Il aide les jeunes à se préoccuper de bonne heure de leur itinéraire professionnel. Les personnes plus âgées doivent maintenir leur employabilité et ne pas se complaire dans une satisfaction résignée, par exemple en utilisant le programme viamia, que Daniel Reumiller a en partie mis au point.

Monsieur Reumiller, quelle a été la plus importante décision de votre carrière professionnelle ?
J'ai découvert plutôt sur le tard le chant classique. C'est devenu un passe-temps, puis un second métier. Et soudain, je me suis trouvé confronté à la décision d'en faire mon activité professionnelle principale. J'ai décidé que non.

L'avez-vous regrettée ?
Non. Il est difficile de s'imposer comme chanteur d'opéra à titre d'activité principale. Aujourd'hui, je chante toujours à l'opéra, mais comme activité annexe. Faire la navette entre ces deux mondes professionnels si différents est source d'inspiration, mais cela a aussi pour effet que je travaille souvent plus qu'à 100 pour cent.

Le choix du premier métier est-il aujourd'hui moins important qu'il y a 20 ans ?
Non. Bon nombre des apprenti-e-s de l'époque n'exercent plus aujourd'hui leur métier d'origine. Le changement leur était déjà possible. De nos jours, c'est cependant plus facile, car le système est plus perméable.

Un homme – deux mondes professionnels

Daniel Reumiller (58 ans) a étudié l'informatique et les sciences économiques, et suivi plusieurs formations de chant classique et d'opéra. Il a enseigné et dirigé un département à l'ancienne Haute école suisse d'agriculture, avant de devenir en 2012 responsable des Centres d'orientation professionnelle du canton de Berne. Depuis 2016, il est en outre président de la Conférence suisse pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière CDOPU. Il se produit parallèlement comme chanteur d'opéra.

Quand faudrait-il commencer à planifier à long terme son parcours professionnel ?
Les jeunes devraient se demander à l'âge de 18 ou 19 ans, au plus tard durant la formation professionnelle initiale, où ils aimeraient être 10 ou 15 ans plus tard. Il est essentiel de se demander à quoi devra ressembler leur quotidien professionnel.

Quels critères sont déterminants dans le choix des formations initiales et continues ?
Il est capital de se fixer des objectifs professionnels clairs et de choisir la formation initiale ou continue en conséquence – et de ne pas se laisser séduire par des diplômes alléchants.

Quel rôle l'orientation professionnelle peut-elle jouer à cet égard ?
Un rôle important. Les conseillères et conseillers en orientation professionnelle sont neutres et objectifs, car ils ne cherchent pas à vendre des formations initiales ou continues. Une bonne orientation se distingue par des questions pertinentes. De plus, les conseillères et conseillers peuvent présenter et inventorier l'éventail complet des possibilités de développement individuel et professionnel. Ce n'est que partiellement possible quand on cherche soi-même sur orientation.ch.

Vous avez pris part à la mise sur pied du programme viamia, lancé par la Confédération et les cantons, et qui permet aux travailleuses et travailleurs indépendants ou aux personnes en réinsertion de plus de 40 ans de faire le point gratuitement sur leur parcours professionnel. Tout le monde devrait-il le faire ?
En principe, oui, car beaucoup de personnes, à cet âge, ne se soucient plus de leur parcours professionnel. Il est donc essentiel d'élucider ses propres ressources : trouverais-je un emploi, si je devais en chercher un ? Et qu'est-ce que cela pourrait être ? Hormis l'employabilité, la motivation est également importante chez viamia.

↑ Daniel Reumiller : « Les conseillères et conseillers en orientation professionnelle sont neutres et objectifs, car ils ne cherchent pas à vendre des formations. »

C'est-à-dire ?
Il faudrait se demander si l'on est satisfait de sa situation professionnelle. La satisfaction est-elle liée au travail ou à un chef agréable ou à la gentillesse des collègues ? Serai-je encore satisfait dans cinq ans ? À partir de 40 ans, le risque de satisfaction résignée est grand : à un moment ou à un autre, il ne s'agira plus que de tenir le coup jusqu'à la retraite.

Le programme viamia est aujourd'hui disponible dans tous les cantons. Comment est-il perçu ?
Notre expérience montre que les gens sont très contents. Ils optent en général pour deux ou trois entretiens et sont ensuite plus confiants et plus motivés. viamia dissipe aussi chez beaucoup la crainte diffuse liée à leurs perspectives professionnelles.

« Notre expérience montre qu'après une consultation de viamia, les personnes plus âgées sont plus confiantes et motivées. »

Est-il plus difficile aujourd'hui de s'affirmer sur le marché à un certain âge ?
Non, cela n'a jamais été facile. Si une personne travaille dans la même entreprise depuis 25 ans et y exerce encore peut-être la même fonction, ou bien n'a pas suivi de formation continue depuis longtemps, un changement d'emploi peut s'avérer très problématique dans certains secteurs à partir de 50 ans. Les employeurs se demanderont en effet si elle peut s'intégrer dans un nouvel environnement et si elle possède effectivement – en dehors de l'expérience, qui compte bien sûr – davantage de compétence qu'un jeune. À un certain âge, il faut offrir davantage parce que les attentes salariales sont aussi supérieures.

Peut-on se maintenir à niveau sur le plan professionnel sans suivre de formations continues régulières ?
Cela varie beaucoup d'un métier et d'un secteur d'activité à l'autre. En principe, on peut, par exemple, essayer de participer à des projets de développement ou accepter de nouvelles activités dans l'entreprise en dehors du travail habituel. Ou bien intégrer de nouvelles tâches dans le cadre d'un enrichissement de l'emploi. Beaucoup d'entreprises offrent ce genre de possibilité.

Qu'est-ce qui détermine le succès d'un parcours professionnel ?
Cela varie d'une personne à l'autre. En principe, il faut se sentir suffisamment sollicité et satisfait au quotidien jusqu'à la fin. Et agir pour changer les choses si ce n'est pas le cas. Personnellement, je me suis toujours laissé guider par mes divers centres d'intérêt et j'ai recherché des activités variées et un travail qui ait du sens.

▪ Peter Bader, rédacteur indépendant, Communication HEFP

▸ www.viamia.ch
▸ www.orientation.ch

Master of Science en formation professionnelle

« Je peux changer de niveau d'observation »

Par **Jolanda Kieliger**

Devenir une experte en étant titulaire du Master of Science en formation professionnelle, tel est l'objectif de l'étudiante de la HEFP Corinne Hadorn, qui travaille comme enseignante en culture générale dans une école professionnelle. Elle a déjà obtenu tous les modules de la filière, effectué son second stage pratique et elle écrit son mémoire de master.

Corinne Hadorn, vous venez de vivre une période intensive et instructive. Qu'est-ce qui vous plaît en particulier dans ces études ?

Je voulais à tout prix approfondir mon savoir en formation professionnelle et travailler à un niveau scientifique dans ce domaine. La filière me permet désormais d'étudier des aspects de la formation professionnelle dans une démarche fondée sur la recherche et la science. Grâce à l'approche multidisciplinaire, je peux aborder une question de divers points de vue. Ces différentes perspectives enrichissent d'autant plus ma compréhension et me procurent du plaisir.

« Je voulais à tout prix approfondir mon savoir en formation professionnelle et travailler à un niveau scientifique dans ce domaine. »

Autre avantage : les études sont plurilingues. L'enseignement s'effectue généralement en allemand et en français, la littérature est également bilingue et parfois aussi en anglais. Suivre les cours en français était un véritable défi au début. Mais j'ai considérablement amélioré ma compréhension passive de cette langue, ce que j'apprécie beaucoup.

Que vous ont apporté ces études ?

Grâce à elles, je peux changer de niveau d'observation. Auparavant, j'étais praticienne. Aujourd'hui, je peux participer à la recherche et comprendre la complexité scientifique de la formation professionnelle. Les deux stages m'ont offert l'occasion d'appliquer pour la première fois des méthodes scientifiques dans la pratique. Dans le premier cas, j'ai effectué une recherche et une analyse bibliographiques sur un e-portfolio ; durant le second stage,

↑ Corinne Hadorn aime étudier la formation professionnelle dans une démarche fondée sur la recherche et la science.

j'ai évalué l'emploi d'une e-plateforme dans une filière de la HEFP.

Que conseilleriez-vous aux personnes intéressées par le master ?

Les études requièrent beaucoup de temps. Il faut se préparer à des heures de lecture, d'apprentissage et d'écriture et à peu de loisirs, et bien s'organiser. Mais les progrès sont considérables. En cas d'intérêt pour ces études, il faudrait en tout cas prendre contact avec l'équipe de la filière, qui organise régulièrement des séances d'information et conseille même individuellement si besoin. Cela m'a aidée dans le processus de décision.

▪ Jolanda Kieliger, collaboratrice scientifique MSc en formation professionnelle, HEFP

▸ www.hefp.swiss/msc

Gabriella Andriolo, enseignante en école supérieure

« La transmission du savoir est intrinsèque à mon travail »

Propos receuillis par **Luca Dorsa**

En sa qualité de biologiste spécialisée en médecine de laboratoire, Gabriella Andriolo s'occupe de recherche et de translation clinique dans le cadre de la médecine régénérative auprès du Centre cardiologique du Tessin. La dimension informationnelle de son travail l'a amenée à l'enseignement, et ainsi à la HEFP, où elle obtient le certificat de formation complémentaire à la pédagogie professionnelle pour l'enseignement dans les écoles supérieures.

« Je m'occupe d'un domaine particulier qui demande de la flexibilité et une ouverture d'esprit. Communication, partage et collaboration sont déjà en soi parties intégrantes de l'activité de recherche, mais j'ai également toujours suivi les étudiant-e-s aussi bien dans leur période de pratique que dans leur travail final. La transmission du savoir est intrinsèque à mon travail et j'avais mûri depuis longtemps l'idée d'enseigner.

Je connaissais le Centre de formation professionnelle socio-sanitaire de Lugano CPS, mais je n'étais pas arrivée à trouver tout de suite un point d'accroche. Le travail dans la recherche pour lequel même une expérience qui a échoué représente un résultat positif a toutefois forgé ma mentalité selon laquelle c'est au creux d'une difficulté que naît une opportunité et ainsi, quand, en attente de projets, j'ai eu à disposition le temps nécessaire, je me suis inscrite auprès du canton, manifestant mon intérêt pour l'enseignement. Après une première expérience de suppléance dans des écoles secondaires, j'ai

↑ Gabriella Andriolo

eu l'opportunité que j'attendais : enseigner la pathologie aux thérapeutes complémentaires du CPS et ainsi leur transmettre une matière apparentée à mes connaissances. Par la suite, d'autres portes se sont ouvertes, comme l'enseignement de l'anatomie aux spécialistes de la promotion de l'activité physique, et l'activité d'intervenante et de formatrice pour l'utilisation d'une table anatomique virtuelle auprès du Centre de simulation qui fait partie du CPS de Lugano. L'enseignement s'est révélé enrichissant aussi du point de vue de mon travail de professionnelle de la santé dans la mesure où il m'amène à approfondir des sujets déterminés dont j'avais une connaissance sectorielle et dont j'ai maintenant une vision beaucoup plus complète.

Après qu'un peu plus d'une année s'est écoulée depuis le début de cette nouvelle expérience professionnelle, j'ai décidé d'entreprendre la formation à la HEFP pour obtenir l'habilitation à l'enseignement à titre accessoire. Cette formation à caractère didactique m'a permis d'acquérir une série d'outils avec lesquels j'ai pu améliorer la qualité de mes leçons. J'ai acquis une

« J'ai acquis une conscience plus grande de mon rôle d'enseignante, de l'importance de l'écoute et des interactions. »

conscience plus grande de mon rôle d'enseignante, de l'importance de l'écoute et des interactions. Je ne suis plus seulement concentrée sur ce que je dois transmettre mais aussi sur l'efficacité de mon enseignement. J'ai appris à structurer mes leçons de façon à capturer l'attention et à centrer les objectifs. Les instruments d'amélioration didactique que j'ai développés sont variés : grâce aux activités interactives entre les enseignant-e-s et les participant-e-s aux cours, j'ai pu observer et analyser différentes façons de donner des leçons, et j'ai appris à obtenir tout de suite une restitution de ce que je suis en train de transmettre, mais aussi à m'autoévaluer, donner des retours constructifs, transmettre aux étudiant-e-s les instruments pour être autonomes dans l'apprentissage. »

▪ Luca Dorsa, coordinateur régional Communication, HEFP

▸ www.hefp.swiss/formation/ecole-superieure

Susan Conza, entrepreneure et formatrice de personnes atteintes d'Asperger

« Nous n'avons pas besoin de statut spécial »

Par **Peter Bader**

Dans son entreprise, Susan Conza encourage les personnes en formation atteintes d'Asperger. Pour certaines d'entre elles, aller à la Poste ne va pas de soi. Il est important de communiquer clairement, dit Susan Conza, qui estime qu'il faut des offres passerelle entre l'école et l'apprentissage afin de faciliter la vie professionnelle des autistes Asperger.

Pendant longtemps, elle n'a ressenti que ce sentiment diffus d'être différente, de ne pas être à sa place. Souvent, elle ne trouvait pas le ton juste, était trop directe dans ses relations avec la clientèle. Elle se trompait parfois dans le choix des vêtements : trop festifs pour une simple journée de travail, trop décontractés pour des rendez-vous d'affaires importants. Ce n'est qu'à 32 ans que Susan Conza a été diagnostiquée : elle souffrait du syndrome d'Asperger, un trouble affectant les cellules nerveuses du cerveau et impliquant des problèmes d'interaction sociale. « Les personnes atteintes d'Asperger n'ont pratiquement pas de gestes ni de mimiques, de sorte qu'il est difficile de savoir si elles suivent une conversation », indique cette femme âgée aujourd'hui de 49 ans. « Nous avons du mal à nous mettre à la place des autres. Nous devons apprendre qu'une conversation est un échange et que de longs monologues sont déconcertants pour les neurotypiques, comme nous appelons les personnes ‹ normales ›. »

Travailler de façon concentrée

Le diagnostic a permis à Susan Conza d'expliquer ses sensations diffuses. Mais à l'époque, elle se trouvait déjà en pleine vie professionnelle. Elle avait grandi à Zurich et étudié l'informatique de gestion, car ce domaine est fait « de processus clairs et de systèmes fermés ». Lorsqu'elle s'est mise à son compte, elle s'est rappelé son premier emploi. Certain-e-s employé-e-s étaient probablement atteint-e-s du syndrome d'Asperger. « J'avais aimé le fait de travailler de manière concentrée avec des interactions sociales limitées ». C'est pourquoi elle a elle-même engagé des autistes Asperger, dont des apprenti-e-s, et a rencontré un franc succès : de nombreux parents se sont manifestés, et même l'assurance-invalidité a frappé à sa porte. « Il existe beaucoup d'offres passerelle et d'apprentissage pour les jeunes souffrant de handicaps physiques ou psychiques. Pour ceux qui sont atteints d'Asperger, il n'y en presque pas. Il faudrait changer cela. »

> **« Je ne peux pas simplement dire aux apprenti-e-s : c'est un client important. Je dois leur expliquer les conséquences pour l'entreprise si nous ne livrons pas à temps. »**

« L'acceptation a augmenté »

Susan Conza continue à s'engager en faveur d'un changement : environ la moitié des 60 employé-e-s de son agence de communication et de branding « twofold » à Zurich sont des Asperger ; 22 sont en formation. « Il est important de communiquer clairement », explique l'entrepreneure. « Ainsi, je ne peux pas simplement dire à ces apprenti-e-s : c'est un client important. Je dois plutôt leur expliquer les conséquences pour notre entreprise si nous ne livrons pas dans les temps. C'est seulement ainsi qu'ils comprennent l'urgence du mandat. » Elle les entraîne à mener une conversation ou même à poster un paquet. La poste est en effet un lieu aux multiples stimuli visuels, ce qui pose un problème aux personnes atteintes d'Asperger.

Nombre de ses apprenti-e-s réussissent leur entrée dans le monde du travail « normal ». « Nous les accompagnons aux entretiens d'embauche, et proposons même un soutien à leurs supérieur-e-s. Nous désirons réduire les craintes et montrer que nous n'avons pas besoin de statut spécial ». Dans la foulée des discussions sur la diversité de ces dernières années, l'acceptation des autistes Asperger a elle aussi augmenté, estime Susan Conza. La diffusion du télétravail et de l'apprentissage à distance en raison de la pandémie leur est également d'un grand secours.

Seule une sœur de Susan Conza, parmi ses quatre frères et sœurs, est neurotypique. « Elle doit parfois se sentir un peu à part quand nous sommes tous ensemble », dit-elle en souriant.

▪ Peter Bader, rédacteur indépendant, Communication HEFP

▸ https://twofold.swiss (en allemand)

HEFP / Ben Zurbriggen

→ Susan Conza n'a appris qu'à 32 ans qu'elle était atteinte d'Asperger.

Une opportunité pour l'avenir

Par **Marina Carobbio Guscetti**

Dans un monde en constante évolution, confrontés aux défis du présent et ayant un regard attentif tourné vers l'avenir, les jeunes constituent une ressource indispensable à la stabilité de notre société. En tant qu'adultes, nous avons envers eux une responsabilité claire, tout comme les entreprises ont à leur égard une responsabilité sociale claire, dont elles profiteront grâce à un personnel bien formé.

Par ailleurs, il est également nécessaire de renforcer la formation initiale face à des changements historiques tels que la numérisation. La pandémie de Covid-19 a mis en exergue un fort malaise parmi les jeunes, qui se demandent quelle sera leur place sur le futur marché du travail.

En Suisse, nous avons accès à un système de la formation solide. Toutefois, selon les chiffres de l'Organisation internationale du Travail (ILO), le taux de chômage parmi les jeunes de 15 à 24 ans a passé de 3,2 pour cent en 1991 à 8,3 pour cent en 2021. Les coûts du chômage des jeunes sont supportés par ces mêmes jeunes, par les familles et par la société tout entière.

Il est donc essentiel de dialoguer et de trouver des solutions partagées pour permettre aux jeunes de s'insérer durablement dans le marché du travail. Dans ce contexte, la formation professionnelle est indispensable.

↑ Marina Carobbio Guscetti

Malheureusement, selon l'Office fédéral de la statistique OFS, en 2021, 5,7 pour cent des jeunes entre 18 et 24 ans sont sortis du système éducatif sans avoir obtenu un diplôme du niveau secondaire II. Par ailleurs, 21,3 pour cent des jeunes ont interrompu un apprentissage et 20,1 pour cent d'entre eux n'ont pas recommencé de nouvelle formation.

C'est la raison pour laquelle il faut accompagner les jeunes pendant leur parcours formatif, les aider à affronter les difficultés qu'ils rencontrent en passant de l'école obligatoire à la formation professionnelle initiale, pour éviter qu'ils n'abandonnent leur apprentissage. Pour cela, il est nécessaire de les écouter et de leur donner les outils qui leur permettront de faire des choix responsables et autodéterminés sur la voie à suivre.

Le Canton du Tessin a décidé d'accompagner les jeunes jusqu'à 18 ans en introduisant la formation obligatoire en fin de scolarité. Le canton de Vaud a, quant à lui, investi dans une campagne de promotion de l'apprentissage au sortir de l'école. Le projet

« La formation professionnelle doit être promue de façon consciente et respectueuse des jeunes, de leurs attentes et de leurs préoccupations. »

national LIFT, mis en place au niveau des écoles secondaires, assiste les jeunes dans leur premier contact avec le monde du travail.

La formation professionnelle doit être promue de façon consciente et respectueuse des jeunes, de leurs attentes et de leurs préoccupations. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons assurer un avenir prospère, juste et stable à notre société.

▪ Marina Carobbio Guscetti, conseillère aux États du canton du Tessin (PS), membre de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture

▸ www.ti.ch/of18 (en italien)
▸ www.jugendprojekt-lift.ch

Magali Feller, responsable de filière d'études Formation continue, HEFP

« Je voulais être libre »

Interview : **Lucia Probst**

Jeune femme, après la maturité Magali Feller a fait un apprentissage de monteuse-électricienne. Aujourd'hui, elle est responsable à la HEFP des formations continues certifiantes en encadrement individuel, mesures de soutien pédagogique ainsi qu'en spécialisation en formation professionnelle. Elle profite des différentes expériences qu'elle a acquises au cours de son parcours professionnel. Sa vision : une formation professionnelle inclusive et non discriminante.

1 Pourquoi aimez-vous votre travail ?
Parce qu'en formation professionnelle on voyage à travers tous les métiers et c'est passionnant.

2 Comment contribuez-vous au développement de la formation professionnelle ?
En participant à former à la pratique professionnelle dans le cadre des formations continues certifiantes. En ce moment, nous cherchons à étoffer notre offre de modules de formations continues certifiantes pour permettre à notre public de construire des parcours de formation personnalisés menant à un CAS, un DAS ou un MAS.

3 Comment concevez-vous l'innovation dans la formation professionnelle ?
Innover c'est toujours réinventer nos prestations pour qu'elles répondent précisément aux besoins de nos partenaires et c'est aussi parfois défendre des propositions nouvelles.

4 En tant que jeune femme vous avez d'abord obtenu la maturité, puis fait un apprentissage de monteuse-électricienne. Pourquoi ?
C'était une période difficile et je voulais faire un métier concret. Aujourd'hui je vois beaucoup de jeunes qui ont ce même besoin et le système de la formation professionnelle permet d'entrer dans la formation par la pratique. Je voulais aussi faire autre chose que ce qu'on attendait de moi, être libre.

5 En quoi ces expériences vous sont-elles utiles aujourd'hui en tant que responsable de filière à la HEFP ?
En ayant fait un apprentissage, je me souviens de ce que c'est que d'être apprentie, de passer du chantier à l'école, de travailler et d'apprendre en même temps. Parfois dans mon travail actuel, mon empathie va vers les apprenti-e-s et je suis exigeante avec les enseignant-e-s. Mon apprentissage de monteuse-électricienne m'a aussi appris à organiser mon travail, à négocier avec les autres ouvriers/ères, à utiliser des outils et des machines ainsi qu'à être systématique dans le tirage des câbles ou la recherche d'une panne.

↑ Magali Feller

6 Quel projet actuel vous tient particulièrement à cœur ?
Participer au développement d'une formation professionnelle inclusive et non discriminante me tient à cœur, je pense que nous vivons des temps difficiles et que la cohésion sociale est indispensable pour faire face aux défis à venir.

7 Quel était le métier de vos rêves quand vous étiez enfant ?
Un temps j'ai voulu être paysanne comme mes amies du village où nous passions nos vacances. Mon père qui avait dû lutter pour pouvoir étudier me suggérait de faire ingénieure agronome.

▪ Lucia Probst, rédactrice en chef et responsable de projets de communication, HEFP

Les passionnants défis des parcours professionnels

↑ Claude Pottier

« Face à l'évolution toujours plus rapide des techniques et des technologies, la formation doit être repensée en permanence et organisée globalement, en tenant compte de la formation initiale, de la formation supérieure et de la formation continue. »

Quel métier me passionne, et aura-il un avenir ? Au sortir de l'école obligatoire, un des plus grands défis pour les adolescent-e-s est le processus de choix professionnel : il s'agit de prendre une première grande décision pour se former à un métier ou en vue d'un métier.

Ce choix est complexifié par la multiplicité et la diversité des professions et des orientations proposées et par le fait qu'il n'y a désormais plus qu'une seule constance qui va marquer un parcours professionnel : celle du changement permanent. S'adapter aux évolutions et mutations, aux situations complexes et instables, faire preuve de résilience, vivre au quotidien les changements et en tirer un maximum d'expériences et d'apprentissages sont devenus les principaux enjeux, mais ceux-ci peuvent être enthousiasmants et motivants si on en saisit les opportunités.

Comment dès lors sensibiliser les jeunes à tous ces savoirs et compétences qu'il est nécessaire d'acquérir et de maîtriser et qui feront la différence dans le cadre de leur insertion durable dans le monde du travail, et comment les leur transmettre ?

L'exemplarité, la transmission des savoirs et des expériences, la relation maître/maîtresse-élève ou formateur/formatrice-apprenti-e sont alors essentielles, et l'immersion rapide dans le monde des adultes et le marché du travail, qui fait depuis des décennies le succès du système suisse de l'apprentissage, prend tout son sens.

Face à l'évolution toujours plus rapide des techniques et des technologies, la formation doit être repensée en permanence et organisée globalement, en tenant compte de la formation initiale, de la formation supérieure et de la formation continue : ce trio désormais inéluctable fait partie intégrante de tout parcours de formation et doit être envisagé comme indissociable.

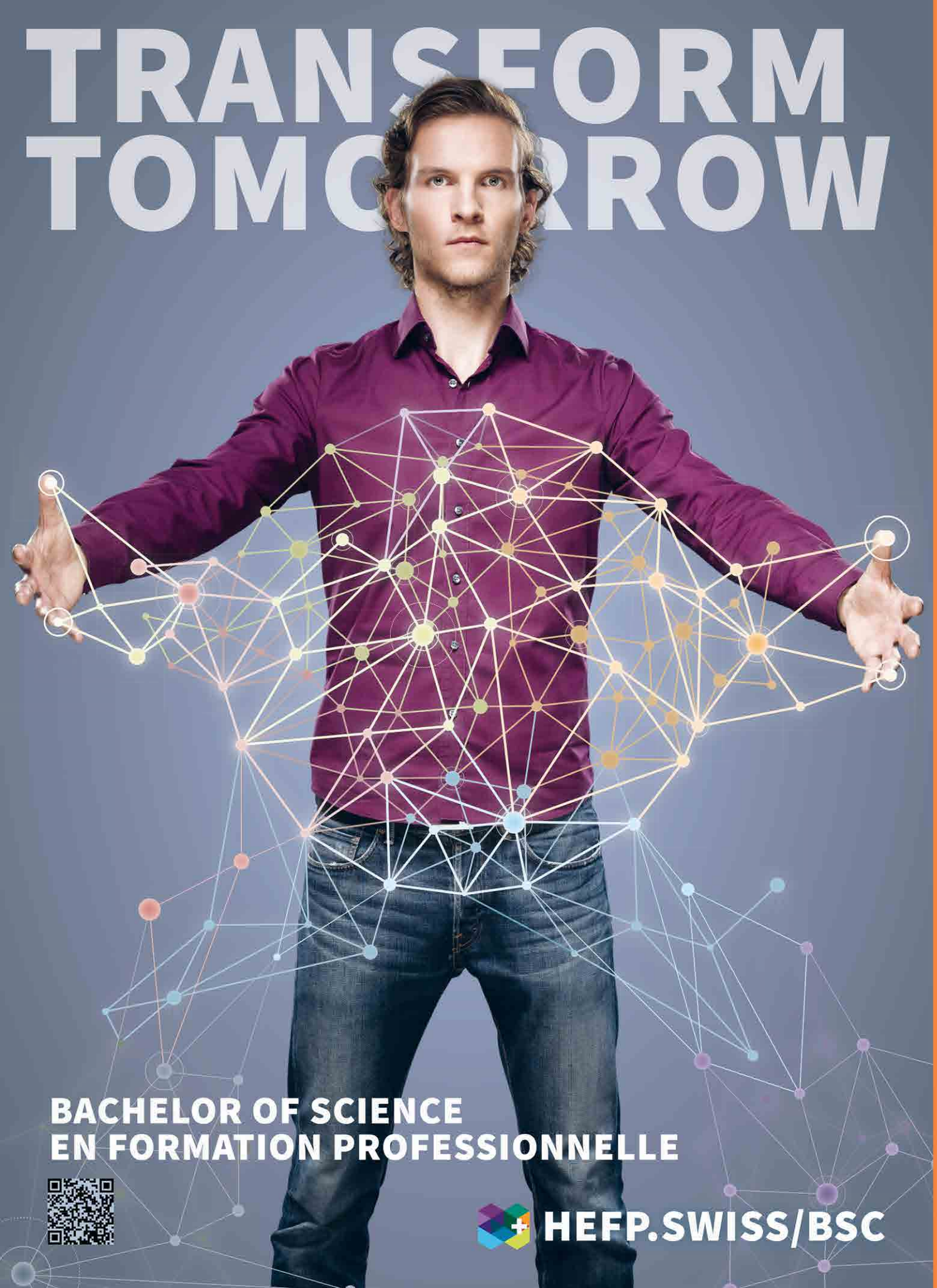
La HEFP a une mission et un rôle essentiels dans tout ce processus : former et guider les formateurs/trices et expert-e-s dans les différents lieux de formation, analyser et anticiper les nouvelles tendances et les difficultés que les personnes en formation peuvent rencontrer et accompagner les différentes réformes orientées vers l'avenir et les nouvelles technologies.

Claude Pottier,
vice-président du Conseil de la HEFP et directeur du Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO

IMPRESSUM skilled 2/2022 ▪ La revue de la Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP paraît deux fois par an en allemand, français et italien ▪ 6e année ▪ Prochain numéro : mai 2023 ▪ www.hefp.swiss/skilled **Éditrice** Dre Barbara Fontanellaz, directrice HEFP **Responsable Communication HEFP** Jacques Andres **Responsable de la rédaction** Lucia Probst **Rédaction** Communication HEFP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@hefp.swiss **Équipe de rédaction** Isabelle Antenen, Laurène Camenzind, Bruno Chiarelli, Regina Diering, Luca Dorsa, Viviane Ducraux, Sonja Engelage, Stephanie Falk, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Marina Grolimund, Miriam Hänni, Miriam Hutter, Jolanda Kieliger, Fabienne Kriesi, Jean-Luc Miche, Janick Pelozzi, Evelyne Scaffidi Fonti, François-Xavier Viallon **Traduction** Service linguistique HEFP **Révision** Transpose SA (FR), Silvia Devoti (IT), Stefanie Lüscher (DE) **Mise en page, graphisme et illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Impression** Gassmann Print, 2501 Bienne, **Papier** Refutura Ange bleu, mat, 100 % recyclé **Tirage** 5400 exempl. **Abo/Changement d'adresse** www.hefp.swiss/skilled ou skilled@hefp.swiss **ISSN** 2504-3218 (version papier), 2504-3242 (version en ligne) **Donnez-nous votre avis** skilled@hefp.swiss ▪ Tous droits réservés. Réimpression ou reproduction de contenus avec l'accord de la rédaction.

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

MIXTE Papier FSC FSC® C017879
myclimate neutral imprimé myclimate.org/05-22-540333
printed in switzerland


TRANSFORM
TOMORROW
BACHELOR OF SCIENCE
EN FORMATION PROFESSIONNELLE
HEFP.SWISS/BSC