



IFFP

# skilled

N°2  
2019

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



## Genre

## Thème principal

# Genre

4 Analyse des contrats d'apprentissage  
**Femmes et hommes n'apprennent pas les mêmes métiers**

6 Ségrégation des genres  
**Le métier forme l'identité, y compris en termes de genre**



11 Métiers TIC chez Swisscom  
**« Nous voulons attirer davantage de femmes »**

12 La question  
**Quid, quand le métier de rêve n'a pas le bon sexe ?**

14 Apprentissage  
**Derrière la socialisation professionnelle**

16 Étude sur les carrières dans le domaine social  
**Un apprentissage typiquement féminin – et après ?**

18 Égalité des chances  
**ConciLab: promouvoir la parité dans les écoles professionnelles**

19 Discrimination  
**« L'homosexualité est encore souvent un tabou »**

20 Égalité des chances  
**Pour une formation professionnelle non genrée**



## Autres thèmes

22 Nouveau concept de formation à l'IFFP  
**Des plans d'études innovants pour l'avenir**

25 Coaching  
**Plus c'est court, mieux c'est !**

26 En formation: Gina Girardi  
**Fascinée par le prisme**



28 Alumni / Nouvelles  
**Nouvelles de l'IFFP**

30 Serge Frech, directeur d'ICT-Formation professionnelle  
**« Les filles sont encore exclues des professions de l'informatique »**

32 Programme trans:formation  
**Plongée dans un Digi-Check à Lausanne**



34 Stefan Eberle, expert aux examens d'intendance  
**« Tout à coup, j'étais le seul mec »**



36 Nouvelles offres  
**Formations professionnelles à la page**

37 Master of Science en formation professionnelle  
**Faire face au TDA/H**

38 Diplômée en bili: Brigitte Spielmann  
**« C'est comme une pierre jetée dans l'eau et qui fait des vagues »**

39 Carte blanche: Christophe Nydegger  
**Du concret !**

40 7 questions à ...  
**André Zbinden, collaborateur de l'IFFP**

41 Agenda  
**Manifestations IFFP jusqu'en mai 2020**

## Concours graphique Des illustrations provenant du Tessin



Pour cette édition de «skilled», les étudiantes et les étudiants de l'École d'art cantonale du Tessin, qui fait partie du Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano, se sont confronté-e-s à la thématique du genre. Les travaux livrés expriment les pensées personnelles, les associations d'idées et les réflexions de ces jeunes gens sur les questions de genre. La combinaison de gravures, de photographies et de peintures instaure un dialogue intéressant entre des techniques très différentes les unes des autres. Une sélection des créations fournies illustre la thématique centrale de la présente revue.

La rédaction de «skilled» a tout particulièrement apprécié l'illustration d'Alison Antonioli, qui a de ce fait été choisie comme page de titre de ce numéro de la revue. Toutes nos félicitations à Alison Antonioli pour cette première place.

Nos remerciements vont par ailleurs aux classes de 3<sup>e</sup> et de 4<sup>e</sup> année de l'atelier des techniques de la gravure de la CSIA, à Carolina Maria Nazar, qui a accompagné le projet en tant qu'enseignante, ainsi qu'au directeur Roberto Borioli et au vice-directeur Nicola Soldini, qui l'ont rendu possible.



## Répondre au défi du genre



« Nous devons aussi veiller à ce que les femmes aient la possibilité d'assurer autant de postes à responsabilités que les hommes et mettre en place les conditions cadres qui permettent de réaliser cette vision de la société. »

### Chère lectrice, cher lecteur,

Si notre pays peut s'enorgueillir d'un haut niveau de formation et d'une compétitivité remarquable, il nous reste encore de grands progrès à faire en matière d'égalité des sexes. En 1971, fut introduit, au niveau fédéral, le droit de vote des femmes. En 1977, un arrêt du Tribunal fédéral considéra normal de payer une institutrice autant qu'un instituteur ! En 1996, la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes entra en vigueur. D'autres textes juridiques, comme le partage de la prévoyance professionnelle entre époux, virent encore le jour.

Aujourd'hui, nous constatons un décalage temporel entre les représentations que se font les femmes et les

hommes de leur statut et l'évolution économique et sociale toujours plus rapide de la société. L'exemple le plus frappant reste celui du modèle familial avec un homme qui travaille à plein temps et une femme à temps partiel alors que l'on sait qu'il y a plus de femmes qui étudient dans des Hautes écoles que les hommes. Selon un schéma stéréotypé, une femme doit s'occuper des enfants, des tâches domestiques, de ses parents et beaux-parents, un homme pas nécessairement et pas de la même manière.

Le rôle du système éducatif est de parler de ces stéréotypes, de les traiter, d'en relever les dangers (par exemple pour les femmes en cas de divorce). Nous devons aussi veiller (ce que nous faisons à l'IFFP) à ce que les femmes

aient la possibilité d'assurer autant de postes à responsabilités que les hommes et mettre en place les conditions cadres qui permettent de réaliser cette vision de la société. Non seulement notre système économique s'en trouvera renforcé mais également notre système social.

**Philippe Gnaegi**,  
président du conseil de l'IFFP

## Typiquement féminin ou masculin : l'expression n'a pas pris une ride



« Il faut changer de mentalité pour choisir vraiment librement. Aidons les jeunes à conquérir les terrains professionnels qui ne sont pas encore répandus pour leur sexe. »

### Chère lectrice, cher lecteur,

Maçonne, aide-constructrice métallique ou informaticienne, elles existent ! Et l'assistant en soins et santé communautaire, le fleuriste ou l'assistant dentaire eux aussi. Même en 2019, ces personnes sont encore rares.

L'époque des métiers typiquement masculins et féminins n'est pas tombée aux oubliettes. Les jeunes continuent à choisir une profession qui « va » avec leur sexe comme le montre une analyse de l'IFFP. Dans cette édition de « skilled », nous souhaitons en montrer les conséquences et d'autres aspects du genre pour la formation professionnelle.

Qu'est-ce que je sais bien faire ? Qu'est-ce que m'intéresse ? Qu'est-ce

qui me stimule ? Voici les questions à se poser quand on choisit un métier. En théorie, toutes les professions sont ouvertes à tous et à toutes, mais en pratique, des barrières existent, notamment le genre.

Il faut changer de mentalité pour choisir vraiment librement. Aidons les jeunes à conquérir les terrains professionnels qui ne sont pas encore répandus pour leur sexe. Il faut des formateurs et formatrices et des enseignantes et enseignants qui accompagnent et soutiennent sans préjugés les personnes en formation, quels que soient leur sexe et leur orientation sexuelle.

Stefan Eberle a osé franchir le pas. L'expert aux examens en intendance (voir p. 34 de ce numéro) s'attire assez souvent des regards étonnés. Mais il a

depuis longtemps une parade. Ces personnalités pionnières sont nécessaires dans un monde professionnel encore fortement organisé selon le genre.

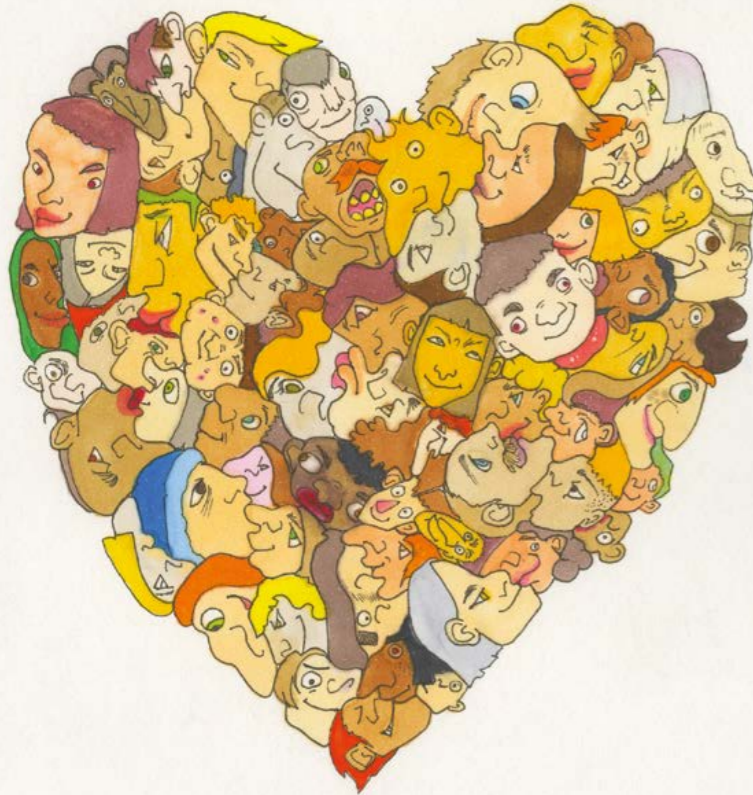
À l'IFFP aussi, nous nous aventurons cet automne sur des terres vierges : démarrage de notre premier Bachelor of Science en formation professionnelle et nouveau concept de la formation. Avec le programme trans:formation, nous continuons à soutenir les écoles professionnelles dans leur transformation numérique.

**Jean-Pierre Perdrizat**,  
directeur ad intérim IFFP

Analyse des contrats d'apprentissage

# Femmes et hommes n'apprennent pas les mêmes métiers

Par Manuel Aepli, Andreas Kuhn et Jürg Schweri



↑ Illustration d'Alice Wunderle, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

**Un coup d'œil sur les données le montre clairement : il y a de nettes différences dans le choix professionnel des jeunes femmes et hommes. Des chercheurs de l'IFFP ont analysé tous les contrats d'apprentissage en cours de l'année de formation 2016/2017. 42 pour cent des femmes et 65 pour cent des hommes choisissent une profession typique de leur sexe.**

Le premier choix professionnel n'est plus aussi décisif qu'autrefois, quand le système de formation n'était pas très perméable et quand la mobilité sur le marché du travail était limitée. Néanmoins, ce choix est existentiel avec des conséquences importantes pour la suite des décisions de formation et pour la future réussite sur le marché du

travail, notamment en matière de salaire. On s'étonne donc que les jeunes ne profitent apparemment pas de l'éventail des possibilités, mais préfèrent souvent des métiers typiques de leur sexe.

L'analyse se fonde sur des données de l'Office fédéral de la statistique OFS, relatives à tous les contrats d'apprentissage en cours de l'année de formation 2016/2017. Elle présente un tableau complet de la nette différence dans les choix professionnels entre femmes et hommes. Sur 197 391 contrats d'apprentissage en tout, classés en 231 différentes formations professionnelles, 82 134 contrats d'apprentissage ont été conclus avec des femmes et 115 257 avec des hommes. Il y a donc 58,4 pour cent d'apprentis, tandis que les femmes optent plus souvent pour d'autres types de formation du degré secondaire II, comme le gymnase ou l'école de culture générale.

## Populaire et apprécié par les deux sexes

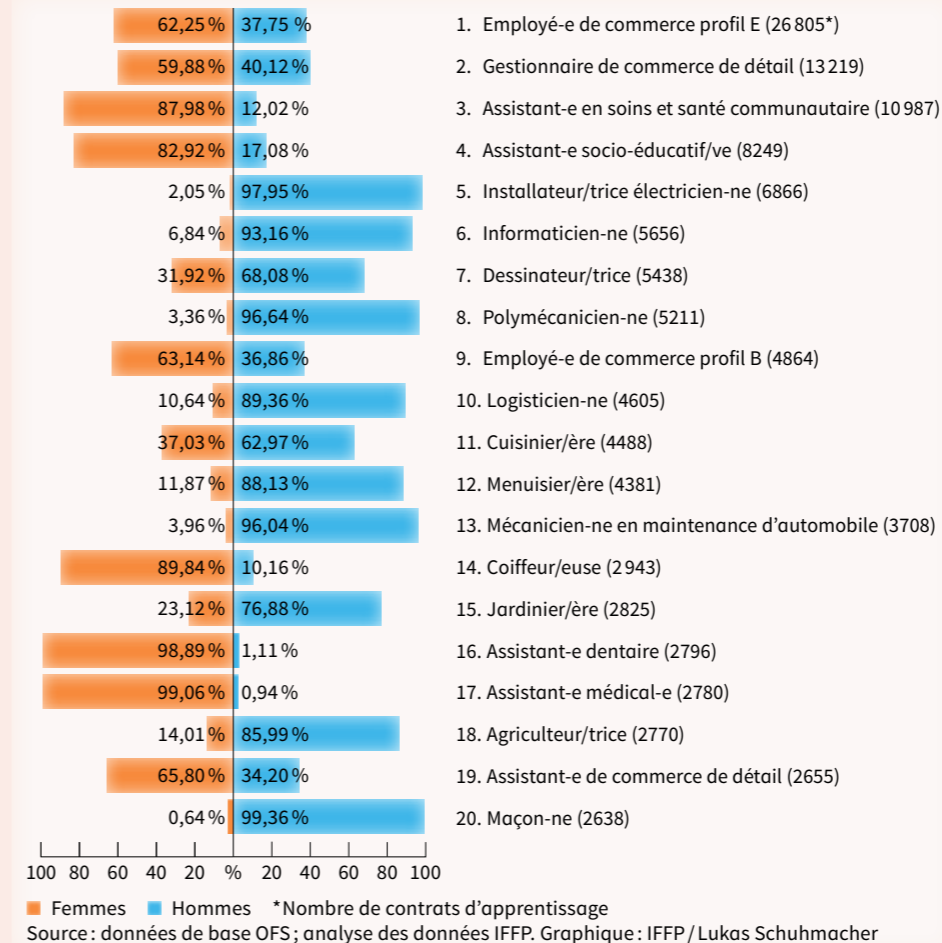
Parmi les métiers choisis le plus fréquemment, certains sont populaires auprès des deux sexes. Cela vaut particulièrement pour les professions d'employé-e de commerce (profil E et B) et de gestionnaire de commerce de détail, qui sont les apprentissages choisis le plus souvent.

Tout juste 16, donc 6,7 pour cent de tous les contrats d'apprentissage, sont conclus pour les professions précitées. La proportion d'hommes représente 38 ou 40 pour cent dans ces professions, ce qui est tout de même en dessous de la moyenne.

## Les hommes restent souvent entre eux

Toutefois, cette mixité n'est pas la règle. En effet, de nombreux métiers sont marqués par une forte majorité de l'un ou l'autre sexe. Parmi les dix professions choisies le plus souvent, il y a installateur/trice électricien-ne, polymécanicien-ne et informaticien-ne où la part masculine est de 98, 97 et 93 pour cent. Le phénomène est extrême dans quelques métiers avec attestation professionnelle fédérale,

## Les 20 professions les plus populaires : proportion de femmes et d'hommes



comme praticien-ne en pneumatiques AFP ou aide-maçon, mais aussi les constructeurs/trices d'installations de ventilation CFC, où il n'y avait aucune apprentie en 2016/17. Effectivement, tout juste 65 pour cent de tous les contrats d'apprentissage sont conclus avec des hommes dans les professions où la part masculine est de 80 pour cent ou plus. Plus de 72 pour cent des contrats d'apprentissage avec des hommes sont conclus dans les professions où la part masculine est de 50 pour cent ou plus.

## Sept métiers exclusivement féminins

Inversement parmi les dix professions les plus recherchées, assistant-e en soins et santé communautaire et assistant-e socio-éducatif/ve sont les deux métiers avec une grande proportion féminine de 88 ou 83 pour cent. Il n'y a que des apprenties chez les esthéticiennes, les créatrices de tissu et cinq autres professions en 2016/17.

Dans l'ensemble, 42 pour cent de tous les contrats d'apprentissage sont conclus dans des professions où la part féminine s'élève à 80 pour cent ou plus. Un peu plus de 85 pour cent des apprenties travaillent dans un métier où la part féminine est de 50 pour cent au moins.

Les métiers avec représentation équilibrée des genres, soit une part masculine d'environ 58 pour cent, sont assez

rares. Exemples : peintre (59,4 pour cent d'hommes) ou boulanger/ère-pâtissier/ère (56 pour cent d'hommes).

Aujourd'hui encore, 34 métiers sur 231 sont choisis uniquement par des femmes ou des hommes. Dans 197 métiers sur ces 231, il y a des contrats d'apprentissage avec femmes et hommes. Néanmoins, un des sexes domine dans la majorité des professions. L'article de Miriam Grønning et Irene Kriesi (voir p. 6-10 de ce numéro) expose les causes et conséquences de cette inégalité du choix professionnel.

## 64 pour cent devraient changer

Un indicateur statistique résume les différences dans le choix de l'apprentissage : l'indice de dissimilarité, d'après Duncan et Duncan, peut accepter des valeurs entre 0 et 1. La valeur 0 signifie que la proportion entre femmes et hommes serait identique dans toutes les professions.

Une valeur de 1 signifierait qu'il n'y a pas de recouvrements dans le choix professionnel, c'est-à-dire que des métiers sont choisis uniquement soit par des femmes soit par des hommes.

L'indice de dissimilarité s'élève ici à 0,638, ce qui est élevé et parlant pour les nettes différences entre femmes et hommes dans le choix professionnel en Suisse. En effet, cette valeur signifie que 63,8 pour cent de toutes les femmes (ou de tous les hommes) devraient changer d'apprentissage pour que la proportion des sexes soit identique dans tous les métiers.

- Manuel Aepli, junior researcher dans le champ de recherche « Choix de la formation et marché des places d'apprentissage », IFFP
- Andreas Kuhn, senior researcher dans le champ de recherche « Choix de la formation et marché des places d'apprentissage », IFFP
- Jürg Schweri, co-responsable de l'axe prioritaire de recherche « Pilotage de la formation professionnelle », IFFP

## Bibliographie

Duncan, O. D. & Duncan, B. (1955). *A Methodological Analysis of Segregation Indexes*. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217.

Un graphique détaillé sur la proportion de femmes et d'hommes en apprentissage (année de formation 2016/17) se trouve sur : [www.iffp.swiss/skilled](http://www.iffp.swiss/skilled)



Ségrégation des genres dans la formation professionnelle

# Le métier forme l'identité, y compris en termes de genre

Par Irene Kriesi et Miriam Grønning

**En Suisse, bon nombre de jeunes effectuent un apprentissage typique de leur sexe. Plus tard également, les femmes et les hommes exercent des professions différentes. Cela a des conséquences pour l'ensemble de leur carrière et pour les entreprises. Mais qu'est-ce qui pousse les jeunes à faire ces choix ? La recherche permet de dégager quelques pistes.**

En 2019, les professions en Suisse ont encore clairement un sexe – et la majorité des jeunes est guidée par ce sexe. La plupart continuent à choisir une profession dominée par leur propre sexe, comme le montrent les nouvelles études de Melina Heiniger et Christian Imdorf ainsi que de Jürg Schweri et Andreas Kuhn. Ce comportement s'observe beaucoup plus chez les jeunes qui suivent une formation professionnelle que chez les étudiantes et les étudiants des universités. Par exemple, 42 pour cent des jeunes femmes dans une profession typiquement féminine et 65 pour cent des jeunes hommes effectuent un apprentissage dans une profession typiquement masculine (voir p. 4–5 de ce numéro).

Pour la majorité d'entre nous, il est évident que les filles et les garçons ont souvent des souhaits de métier différents. Nous avons grandi avec l'idée que l'infirmière est une femme et que le menuisier est un homme. Le fait que ces différences ne sont pas uniquement dues à des différences naturelles entre les sexes n'apparaît que lorsque la composition des professions en termes de genre est examinée d'un point de vue comparatif ou dans une perspective historique.

Premièrement, bien que dans la plupart des pays les hommes apprennent des professions techniques et les femmes des professions sociales, les différences sont plus prononcées en Suisse qu'ailleurs. Deuxièmement, un certain nombre d'exemples montrent que le genre associé à une profession peut également changer. Citons par exemple la profession d'enseignant du primaire, qui était un domaine masculin jusqu'au début du XX<sup>e</sup> siècle. Comme Claudia Bischoff l'a montré dans ses travaux, même les soins infirmiers, à connotation féminine, ne

sont devenus un domaine féminin que dans la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle.

Comment se produit la division des professions en domaines typiquement masculins et féminins – également appelée ségrégation professionnelle entre les sexes ? La recherche en sciences sociales propose diverses approches explicatives, présentées dans un article récemment publié par Irene Kriesi et Christian Imdorf dans un manuel de recherche pour la sociologie de l'éducation.

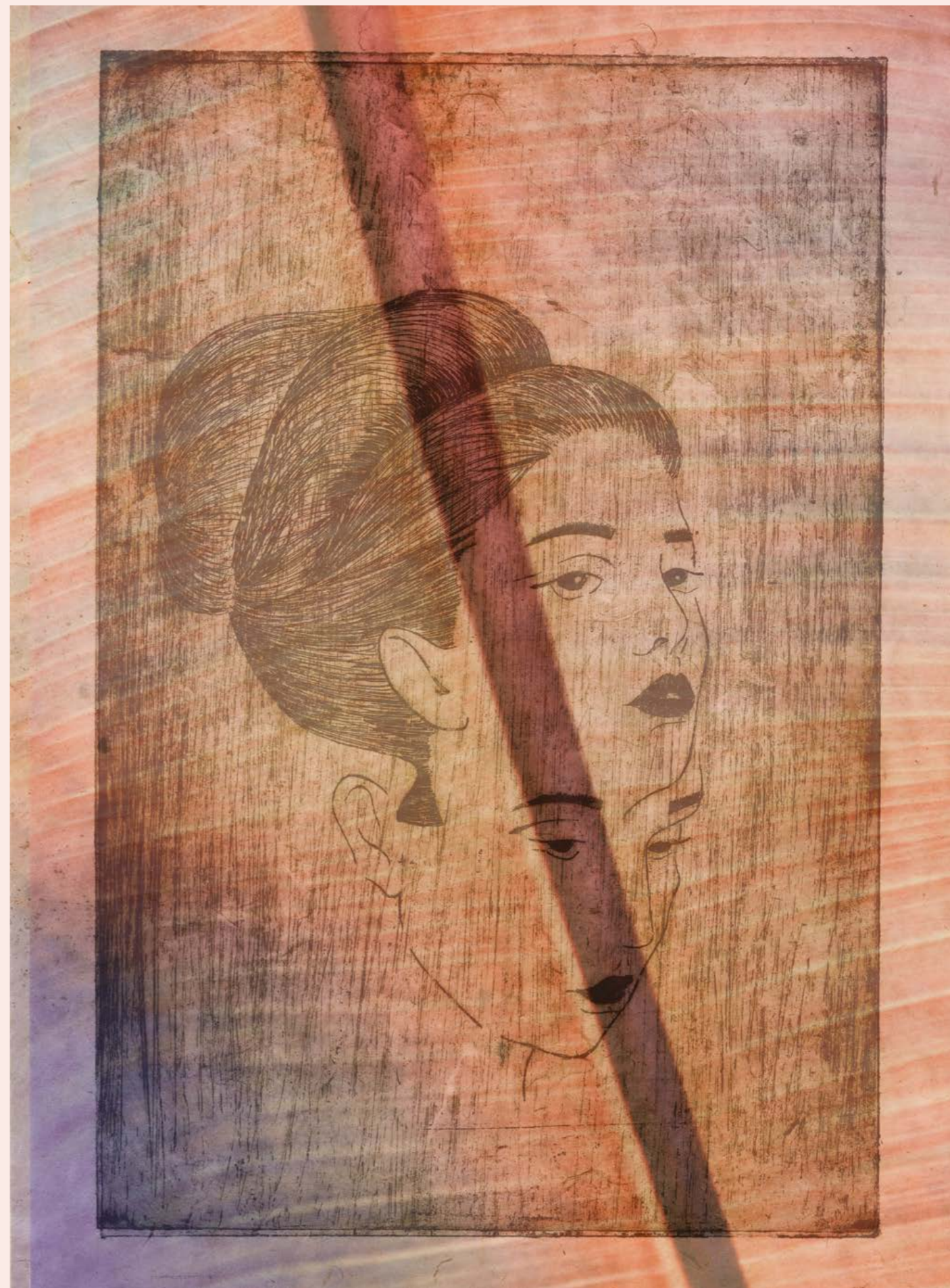
## Le choix d'un métier selon le sexe comme décision rationnelle

Selon une des approches, le choix d'un métier est surtout rationnel : les filles et les garçons choisissent une formation typique de leur genre parce qu'elle leur offre les plus grands avantages à long terme en matière de perspectives professionnelles et de revenus. Les professions dominées par les femmes offrent davantage de possibilités de travailler à temps partiel et de meilleures chances de réinsertion après une interruption de carrière. Les professions dominées par les hommes, en revanche, sont caractérisées par des salaires plus élevés. Pour les jeunes femmes et les jeunes hommes qui anticipent les rôles de genre traditionnels, le choix d'un métier genré est donc un avantage.

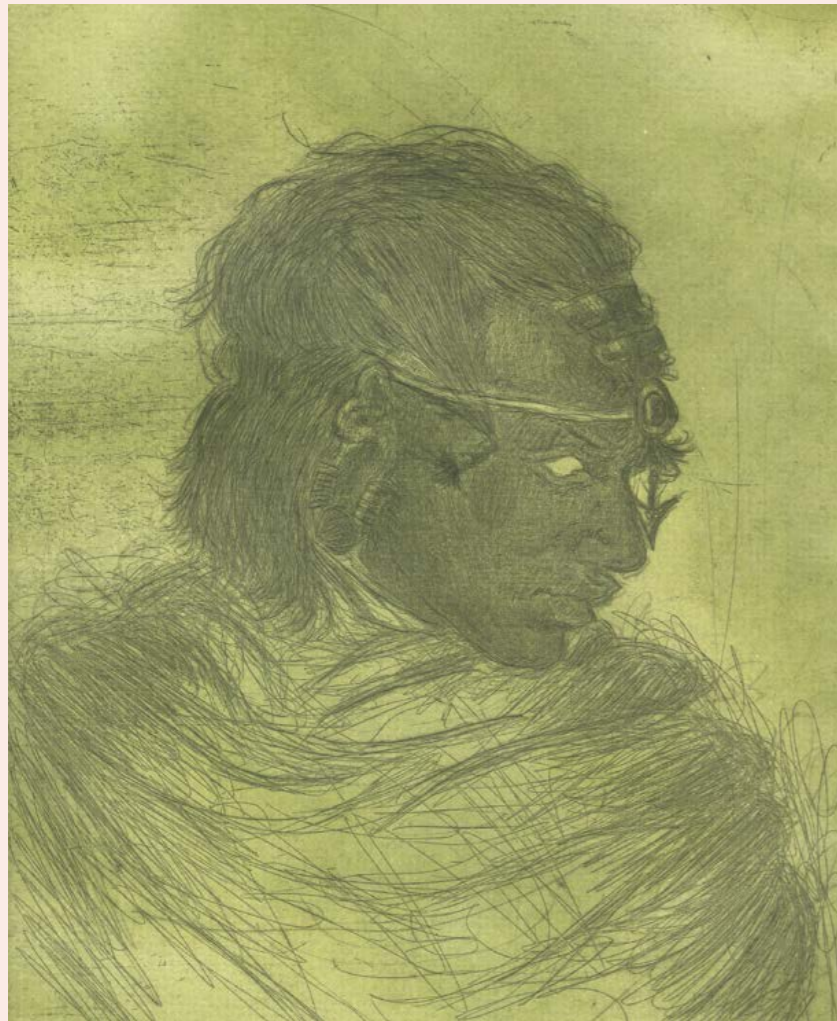
Cette approche explicative met également l'accent sur les différences de compétences entre femmes et hommes. Elle postule que les performances moyennes relatives des jeunes femmes et des jeunes hommes diffèrent en termes de compétences linguistiques, de communication et d'aptitudes sociales, ainsi qu'en mathématiques et en compétences techniques. Étant donné que les compétences communicatives et sociales sont requises dans de nombreuses professions féminines et les compétences mathématiques et techniques dans de nombreuses professions masculines, il est utile pour la majorité des femmes et des hommes de choisir des professions typiques de leur sexe.

Les études disponibles peuvent montrer que ce sont avant tout les différents aménagements du temps de travail qui ont un pouvoir explicatif ; les femmes prêtent at-

**Nous avons grandi avec l'idée que l'infirmière est une femme et que le menuisier est un homme.**







↑ Illustration de **Lisa Marazzi**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

tention aux possibilités de travail à temps partiel et aux habitudes en matière d'heures supplémentaires. Cependant, la différence de compétences entre les femmes et les hommes est trop faible pour expliquer les différents choix de carrière.

### Les stéréotypes comme facteur déterminant

Une autre approche explicative se concentre sur les visions culturelles concernant les caractéristiques des femmes et des hommes ainsi que les professions. Les femmes sont donc considérées comme particulièrement aptes à exercer des professions féminines, car on leur attribue des compétences sociales, émotionnelles et communicatives. Ces attributs sont également intégrés dans les profils professionnels des professions féminines. Inversement, les hommes sont considérés comme plus doués en mathématiques et en technique que les femmes, et ces caractéristiques sont associées aux profils professionnels de nombreuses professions masculines. Ces stéréotypes sexistes renforcent les choix de carrière typiquement masculins et féminins par le biais de trois mécanismes principaux.

Premièrement, ils conduisent à une socialisation différente des filles et des garçons et au développement d'intérêts différents. Cependant, les stéréotypes de genre façonnent également la perception de ses propres compétences. Les filles perçoivent leurs capacités mathématiques et techniques comme bien plus mauvaises que les garçons ayant des capacités comparables. Par conséquent, elles osent moins que les garçons choisir une profession où ces compétences sont importantes.

Deuxièmement, les stéréotypes de genre influencent la perception externe des parents, des enseignantes et des enseignants, des conseillères et des conseillers en orientation professionnelle et des responsables de la formation professionnelle dans les entreprises. Cela se reflète dans les conseils spécifiques au genre sur le choix de carrière et fait parfois hésiter les entreprises formatrices à recruter des apprenties ou des apprentis du «mauvais» sexe pour des professions fortement genrées.

Enfin, la recherche accorde un grand poids au troisième mécanisme, selon lequel les choix de carrière typiquement masculins et féminins dans les pays riches et très individualisés sont un moyen de développer et de stabiliser sa propre identité sexuelle. Le choix de la profession n'est donc pas principalement guidé par des considérations économiques. Il sert plutôt à la réalisation de soi et aide les jeunes

à exprimer leur propre identité sexuelle.

Cela explique également pourquoi la ségrégation professionnelle entre les sexes est particulièrement élevée dans les pays où la formation professionnelle est solide. Dans ces pays, la majorité des jeunes du même âge doivent choisir un premier métier dans lequel l'identité de genre est également développée. Comme l'accès à la plupart des professions qualifiées en Suisse est plus étroitement lié à une formation professionnelle formelle spécifique que dans les pays anglo-saxons, par exemple, la forte ségrégation entre les sexes qui caractérise le système éducatif persiste ultérieurement sur le marché du travail.

### Les équipes mixtes fonctionnent mieux

Pourquoi la mesure du choix professionnel en fonction du genre est-elle importante? À première vue, il ne semble pas problématique que les jeunes femmes et les jeunes hommes aient des intérêts différents et choisissent des professions différentes. Toutefois, la recherche montre qu'une forte ségrégation entre les sexes affecte à la fois les parcours de formation et de carrière individuels et la performance des entreprises. Par conséquent, une répar-

tition inégale des hommes et des femmes dans l'éducation et sur le marché du travail peut être problématique.

Des études récentes, comme celles de Julia B. Bear et Anita Williams Woolley, montrent que la productivité et le succès des groupes de travail sont liés à la composition des sexes au sein d'une profession. Les équipes de travail dans les professions où les femmes et les hommes travaillent en proportions à peu près égales font un meilleur travail. Cela s'explique en partie par le fait que la performance des femmes dans les professions mixtes est mieux reconnue. En outre, la communication dans les groupes mixtes est meilleure. Cela signifie, par exemple, que les temps de parole sont plus équilibrés et que les processus décisionnels au sein de l'équipe sont plus démocratiques. Une meilleure collaboration optimise les résultats des groupes de travail et conduit, par exemple, à une meilleure qualité des produits, à des rendements financiers plus élevés ou à une meilleure évaluation subjective du succès.

### Moins bonnes perspectives

Les personnes actives occupant des emplois typiquement féminins ont souvent moins de possibilités de carrière que celles occupant des emplois non genrés ou typiquement masculins. D'une part, cela est dû aux structures d'entreprise, qui diffèrent en partie. Une assistante socio-éducative ou une assistante médicale ont par exemple moins de perspectives de carrière qu'un électronicien en multimédia ou qu'un informaticien, qui travaillent souvent dans de grandes entreprises avec des possibilités de carrière à l'interne. D'autre part, dans de nombreuses professions typiquement féminines, les possibilités de formation continue sont plus mauvaises que dans les professions où le rapport femmes-hommes est équilibré ou que dans celles où la proportion d'hommes est élevée. Cela a un impact sur les parcours professionnels des femmes et des hommes, car la formation continue est souvent une condition préalable importante à l'évolution de carrière.

La recherche montre également que le genre d'une profession est lié au salaire. Ce lien est mis en évidence dans une nouvelle étude réalisée par Irene Kriesi, Miriam Grønning et Stefan Sacchi, en particulier pour les jeunes personnes actives ayant suivi un apprentissage. Les résultats montrent clairement que les jeunes personnes salariées exerçant des professions typiquement féminines gagnent en moyenne 5 800 francs de moins par an que les personnes salariées exerçant des professions essen-



↑ Illustration d'**Alison Antonioli**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

tiellement masculines. Dans l'étude, les professions typiquement féminines sont définies comme des professions dans lesquelles au moins 70 pour cent du personnel employé sont des femmes, tandis que les professions typiquement masculines ont une proportion maximale de 30 pour cent de femmes.

### Les femmes gagnent généralement moins

En principe, ces grandes différences pourraient également être dues au fait que la main-d'œuvre et les entreprises dans les professions à tendance féminine, à tendance masculine et à intégration de genre diffèrent en ce qui concerne des caractéristiques importantes telles que l'expérience professionnelle ou la taille des entreprises. Afin d'exclure de telles causes d'écart salarial, le salaire dans les trois types de professions a été examiné à l'aide d'analyses de régression. Les résultats sont présentés dans la figure en page 10. Premièrement, ils confirment que les personnes exerçant des professions typiquement féminines gagnent généralement moins que les personnes exerçant des professions typiquement masculines, même à qualifications comparables. Par exemple, les maçons sont mieux payés que les assistantes dentaires. En outre, le graphique montre



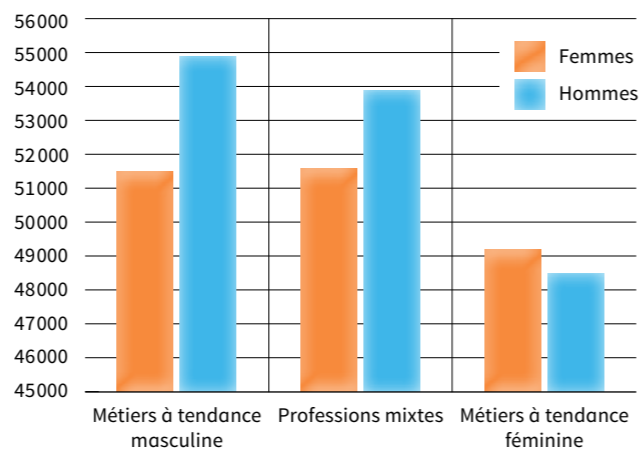
clairement que les femmes occupant des emplois à tendance masculine et où les genres sont intégrés gagnent nettement moins que leurs collègues à qualifications égales. Cela signifie, par exemple, que les femmes peintres gagnent moins que les hommes peintres. Dans les professions typiquement féminines, la différence de revenu entre les sexes est faible et statistiquement non significative.

#### Pourquoi ces différences salariales ?

La recherche s'interroge sur les causes de ces différences. Les salaires généralement plus bas dans de nombreuses professions typiquement féminines s'expliquent souvent par le fait que ces professions ont un statut inférieur à celui des professions typiquement masculines ou qui intègrent les deux sexes. Les caractéristiques associées aux profils professionnels des professions typiquement féminines sont moins bien considérées, ce qui se reflète également dans les salaires. Toutefois, cela n'explique pas pourquoi les femmes occupant des emplois à tendance masculine et qui intègrent les sexes gagnent moins que leurs collègues hommes à qualifications égales. Des études récentes suggèrent que le travail des femmes est moins valorisé que celui des hommes, quel que soit le type de profession. Cette attitude désobligeante peut à son tour exacerber l'écart salarial entre les professions typiquement féminines et typiquement masculines.

Une autre cause possible de la différence salariale est le type de connaissances transmises dans les professions typiquement masculines et féminines. Les professions masculines transmettent davantage de connaissances spéci-

#### Revenu annuel brut en francs suisses



Source : données de l'Enquête suisse sur la population active 2003-2016 ; les chiffres sont basés sur des analyses de régression propres pour des personnes actives ayant suivi une formation professionnelle initiale et possédant au maximum dix ans d'expérience professionnelle. Graphique : IFFP

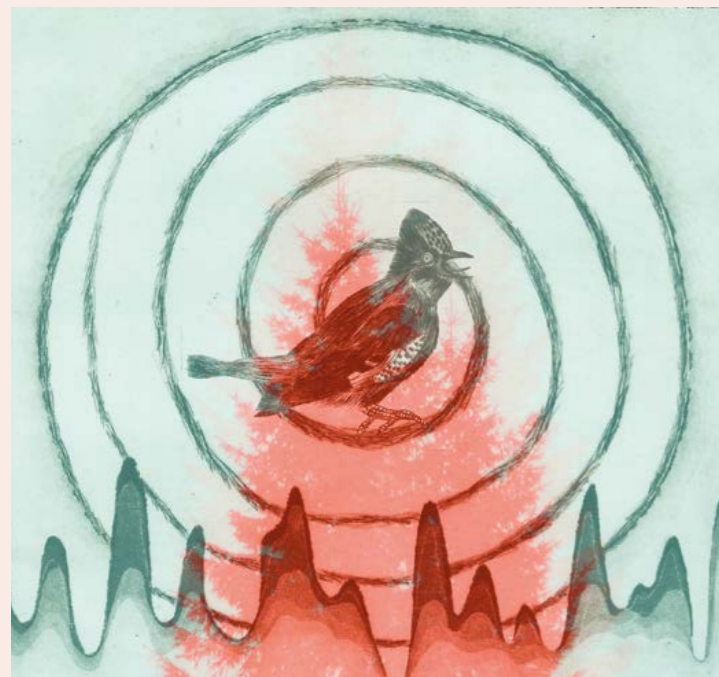
ifiques à la profession que les professions féminines, qui mettent l'accent sur des connaissances plus interdisciplinaires. L'écart salarial est attribué au fait que l'expertise en début de carrière est mieux rémunérée que les connaissances générales. Bien que les formations professionnelles typiquement féminines en Suisse transmettent en moyenne effectivement moins de connaissances spécialisées que les formations typiquement masculines, cette différence ne peut, selon notre étude, expliquer qu'une très faible partie de l'écart salarial entre les professions à tendance masculine et celles à tendance féminine. Cette différence semble plutôt refléter des perceptions de la valeur du travail « féminin » et du travail « masculin », influencées culturellement et historiquement, et qui persistent encore aujourd'hui.

- Irene Kriesi, co-responsable de l'axe prioritaire de recherche « Pilotage de la formation professionnelle », IFFP
- Miriam Grønning, collaboratrice scientifique du champ de recherche « Conditions institutionnelles de la formation professionnelle », IFFP

- [www.iffp.swiss/champ-de-recherche-32-projets](http://www.iffp.swiss/champ-de-recherche-32-projets)
- [www.iffp.swiss/champ-de-recherche-32-publications](http://www.iffp.swiss/champ-de-recherche-32-publications)

#### Bibliographie

- Grønning, M., Kriesi, I. & Sacchi, S. (en préparation). *Skill specificity of upper-secondary training occupations and the gender pay gap*. À paraître probablement en 2020 dans la *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*; Sonderheft 2020 *Berufe und soziale Ungleichheit*.
- Heiniger, M. & Imdorf, C. (2018). *The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared*, *Journal for Labour Market Research*, 52(1).
- Kriesi, I. & Imdorf, C. (2019). *Gender Segregation in Education*. Pages 193-212 in R. Becker (Ed.), *Research Handbook of Sociology of Education*. Cheltenham (UK) et Northampton, MA (USA) : Edward Elgar Publishing.
- Bear, J. B. & Woolley, A. W. (2011). *The role of gender in team collaboration and performance*. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146-153.



↑ Illustration de **Giulia Ferrario** et **Lara Müller**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

Métiers TIC chez Swisscom

## « Nous voulons attirer davantage de femmes »

Par **Anna Keller** et **Antje Barabasch**

**Comment donner envie aux filles de choisir un métier dans les technologies de l'information et de la communication ? Dans le cadre d'une étude de cas sur la culture de l'apprentissage dans la formation professionnelle, une équipe de l'IFFP a interviewé des responsables de la formation professionnelle et des personnes en formation chez Swisscom.**

En 2018, 483 jeunes, dont 112 filles, suivaient un apprentissage chez Swisscom dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC) : médiamaticien-ne, informaticien-ne, opérateur/trice en informatique, ou interactive media designer. Swisscom veut augmenter la proportion de femmes dans les métiers des TIC. Un engagement en faveur de la formation professionnelle peut y contribuer.

#### Changer l'image des métiers des TIC

Bien que le nombre d'apprenties dans le domaine des TIC chez Swisscom augmente petit à petit, il y a toujours beaucoup plus de candidatures masculines que féminines aux places d'apprentissage vacantes. Si le sexe ne doit pas jouer de rôle dans le recrutement, les hommes sont donc plus nombreux à être engagés. « C'est pourquoi nous voulons attirer davantage de femmes vers les métiers des TIC », explique Willy Rösch, responsable du recrutement des apprenties et des apprentis chez Swisscom. À l'opposé de l'image souvent très technique des métiers des TIC, les offres d'emploi soulignent que la créativité et la capacité à travailler en équipe sont aussi recherchées aujourd'hui et que les informaticiennes et les informaticiens ne travaillent plus seuls dans leur tanière, mais peuvent aussi faire bouger beaucoup de choses dans l'entreprise. La publicité pour les différentes formations dans les TIC met délibérément en avant autant de femmes que d'hommes afin de contrecarrer l'image d'un domaine typiquement masculin.

#### S'identifier à des modèles

Avec ses « Digital Days for Girls », Swisscom propose des événements spécifiques pour les filles en fin de scolarité



↑ Illustration de **Giorgia Bevilacqua** et **Lara Müller**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

obligatoire. Selon le chef de projet Urs Gloggner, l'objectif de ces journées spéciales est de permettre aux visiteuses de jeter un coup d'œil dans les coulisses du monde des TIC et de découvrir si un tel métier leur convient. Les « Digital Days for Girls » sont entièrement planifiées et réalisées par des apprenties des TIC. Les visiteuses constatent ainsi qu'il n'est pas seulement possible en théorie de devenir informaticienne, mais que les femmes sont réellement actives dans ces professions chez Swisscom, ce qui peut les aider à s'identifier à la profession. Cette année, les « Digital Days for Girls » ont été planifiées par une apprentie médiamaticienne de 3e année. Pour elle, il est important que les journées ne soient pas uniquement composées d'exposés, mais que les visiteuses puissent tester le plus de choses par elles-mêmes, avec le soutien individuel des apprenties de Swisscom.

- Anna Keller, junior researcher dans le champ de recherche « Cultures d'apprentissage et didactique », IFFP
- Antje Barabasch, responsable de l'axe prioritaire de recherche « Enseignement et apprentissage dans la formation professionnelle », IFFP

- [www.iffp.swiss/project/dimensions-cultures-apprentissage](http://www.iffp.swiss/project/dimensions-cultures-apprentissage)
- [www.swisscom.ch/fr/about/emplois/digital-days-for-girls.html](http://www.swisscom.ch/fr/about/emplois/digital-days-for-girls.html)



La question

# Quid, quand le métier de rêve n'a pas le bon sexe ?

Enquête : **communication IFFP**

**Comment encouragez-vous les jeunes à ne pas se laisser limiter par des stéréotypes sur les métiers masculins et féminins ? Sept spécialistes de l'orientation professionnelle racontent la gestion de cette problématique au quotidien.**



« Les stéréotypes de genre sont bien ancrés. Il est illusoire d'imaginer que des entretiens avec un psychologue conseiller en orientation puissent contrebalancer leur force. L'enjeu réside à enrichir les représentations que les jeunes se font du monde professionnel en les encourageant à participer à des stages en entreprises ou

à des présentations de métiers.

Les femmes rencontrent nettement plus de difficultés

dans les métiers atypiques: allusions, rabaissement... alors que les hommes dans les métiers dit féminins sont plutôt chouchoutés.

Les filles qui choisissent un métier atypique sont généralement décidées. Nous essayons de les préparer en abordant avec elles les contraintes auxquelles elles devront faire face. »

**Jean-Pierre Cattin**, directeur du Service d'orientation scolaire et professionnelle du canton de Genève



« Même dans le choix professionnel, on encourage l'égalité des genres : les professions sont désormais présentées sans connotation masculine ou féminine. N'oublions pas toutefois que les stéréotypes sont plus ou moins explicites au sein de la société. L'orientation doit donc soutenir les personnes pour faire des choix authentiques et conscients. Celles qui conçoivent un parcours en accord profond avec le soi, armées d'une solide

motivation, prendront à bras-le-corps formation et obstacles potentiels pour s'insérer sur un marché du travail ouvert sans frontières à tous et toutes, limitant ainsi l'impact des stéréotypes de genre dans la société. »

**Matteo Crivelli**, psychologue en orientation scolaire et professionnelle à l'office d'orientation de Breganzona



« Nous faisons de l'animation pour des jeunes avec le théâtre du choix professionnel « My Top Job », avec des affiches et cartes branchées ainsi qu'avec « Rent-a-Stift », une visite à l'école où des personnes en formation dans des métiers non traditionnels parlent de leur quotidien. Pour l'orientation, je recherche des modèles connus dans leur entourage, qui pourraient les soutenir. Ces discussions à l'âge du choix professionnel ar-

rivent souvent trop tard, les jeux sont faits. Mon expérience m'a montré que l'entourage joue un grand rôle, les jeunes sont guidés par l'environnement familial et les groupes de pairs. Leur choix personnel atypique ne devient parfois réalité qu'avec le second métier. »

**Andrea Egli**, conseillère en orientation professionnelle et de carrière, cheffe de l'orientation professionnelle et de formation continue, Obwald



« Dans le canton de Bâle-Campagne, l'ensemble des élèves peut à l'occasion du « Futur en tous genres » en novembre, découvrir des métiers non traditionnels et réfléchir régulièrement à une profession, indépendamment de leur sexe. Il est alors plus facile pour l'orientation de montrer, à l'aide de ces expériences, combien le

choix professionnel est vaste si l'on n'est pas influencé par des stéréotypes. Il est important d'avoir les parents de son côté. Voilà pourquoi nous insistons dans les manifestations

pour parents/élèves sur un choix professionnel ouvert en soulignant que le choix individuel dans l'ensemble du spectre professionnel est un gain pour tous et à encourager par tous. »

**Nicole Fiechter**, cheffe de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière BIZ Liestal, membre du groupe spécialisé Gender et du groupe d'accompagnement Journée du genre et Futur en tous genres du canton de Bâle-Campagne



« La vision des autres sur soi pendant l'adolescence est très importante. Lorsque je rencontre les jeunes, j'essaie de les rendre attentifs sur ce qui compte vraiment dans le choix d'un métier : les envies, les qualités, la personnalité et les compétences. J'essaie de leur faire comprendre qu'il n'existe pas de métier féminin ou masculin.

Une fille qui exerce un métier dans le domaine technique peut apporter le sens du détail. À l'inverse, un gar-

çon qui exerce un métier dans le domaine des soins, cela peut être rassurant pour une personne âgée de sexe masculin, d'être soigné par un homme plutôt qu'une femme. Diversifier les genres permet des complémentarités également au niveau de l'ambiance de travail. »

**Kamylla Montandon**, psychologue conseillère en orientation à Sainte-Croix et Yverdon-les-Bains



« J'essaie de sensibiliser les jeunes en classe à la possibilité d'influencer les copains et copines dans le choix professionnel et de faire comprendre que la réaction « Quoi ? C'est un métier de fille/de garçon » peut détruire un rêve professionnel alors qu'être plus prudent rend beaucoup de choses possibles.

Dans l'orientation individuelle, j'essaie de montrer les avantages découlant d'un tel choix sans oublier de souligner les éventuels défis. Face aux réserves des jeunes ou

des parents, je ne tente pas de les convaincre du contraire. L'expérience m'a montré que cela pousse à camper sur ses positions et à les durcir. »

**Tobias Roder**, conseiller en orientation professionnelle et de carrière BIZ Berthoud



« Il faut faire passer le message qu'il y a de la place pour tous les rêves et idées dans le choix professionnel, même si cela ne correspond pas au schéma attendu. « Écoute ta voix intérieure et fais-toi une idée du monde professionnel, voilà le message clé » ! Concrètement, un ou plusieurs stages sur le terrain dans la profession rê-

vée, ou équivalente dans le même champ professionnel, sont précieux. De plus, connais-tu une femme qui travaille sur un chantier ? Un homme qui travaille à l'école enfan-

tine ? Prends exemple sur eux et demande-leur ce qui va bien et où sont les embûches. Car : « Choisis un travail que tu aimes et tu n'auras pas à travailler un seul jour de ta vie » (Confucius). »

**Martin Ziltener**, chef de la section Orientation professionnelle, universitaire et de carrière et membre de la direction ask! - Services de conseil pour la formation et la profession à Aarau



Apprentissage

# Derrière la socialisation professionnelle

Par **Nadia Lamamra**

**Les métiers, comme les filières de formation professionnelle, restent largement sexués. Bien que souhaitée par différents acteurs, la mixité n'est toujours pas au rendez-vous. Deux études menées à l'IFFP cherchent à comprendre comment la formation professionnelle duale participe à perpétuer une vision sexuée des métiers et à reproduire les normes de genre.**

Le lien étroit avec le marché du travail qui caractérise la formation professionnelle en fait un lieu d'observation privilégié des socialisations professionnelles. Dans un contexte de métiers fortement sexués (voir p. 4-5 dans ce numéro), celles-ci ne sont pas neutres. Ainsi, socialiser au métier c'est également familiariser aux normes de genre, associées à celui-ci. Par ailleurs, le marché du travail est structuré par la division sexuelle du travail. Les femmes et les hommes ne font pas les mêmes métiers et ceux-ci sont hiérarchisés, la socialisation au travail des jeunes les familiarise donc avec ces principes de division et de hiérarchie. Enfin, comme l'a montré la sociologue Catherine Marry dans ses études sur les pionnières, les cultures d'entreprise sont également fortement marquées par le genre. Cette socialisation de genre a été observée dans deux études portant sur les apprentis-e-s et les personnes formant en entreprise, les extraits présentés ci-après en sont issus.

## Des apprentis-e-s familiarisé-e-s aux normes de genre

Cette socialisation se fait au quotidien parfois de manière intentionnelle, mais passe également par de nombreux petits gestes quasi invisibles. Cela est apparu très clairement dans une étude de 2016 sur les arrêts d'apprentissage relus sous l'angle du genre. Ainsi, dans cette dernière, les hommes, dans les métiers dans lesquels ils sont majoritaires, doivent se conformer aux normes de virili-

té. C'est ce qu'expérimente Théo, un apprenti horticulteur de 16 ans, ayant arrêté sa formation : « C'est des corbeilles qui ont une capacité de 70 litres quelque chose comme ça... Alors quand c'est de l'herbe mouillée [...] Ouais, c'est assez dur, pis... Ouais, c'était cool. » Les jeunes hommes apprennent donc à transformer la pénibilité en plaisir, à nier la souffrance, ce que la psychologue sociale Pascale Molinier a démontré dans ses travaux.

Pour les femmes, les injonctions portent principalement sur la conformité physique. Yasmine une assistante dentaire de 16 ans ayant résilié son contrat revient sur cette injonction à avoir le « bon corps » : « Y en a un [employeur], il a dit : « Ouais, j'sais pas si elle [arrive] bien à se bouger au fauteuil. C'est de la discrimination, ça devrait être interdit. Si maintenant on doit être mannequin pour avoir un apprentissage, je me demande où on va. »

Avoir le « physique de l'emploi » pour les jeunes femmes signifie également trouver le vêtement adéquat, elles doivent ainsi jouer entre les codes du métier et ceux de la « féminité » : être séduisante, mais pas vulgaire.

## Au cœur de la socialisation de genre

Les collectifs de travail jouent un rôle central dans ce processus. Les jeunes sont ainsi fréquemment rappelés à l'ordre et stigmatisés-e-s lorsqu'elles ou

ils sont jugés-e-s « non conformes ». Agnès, 18 ans, ayant arrêté sa formation de peintre en carrosserie, souligne la violence de ces rappels à l'ordre, violence exacerbée par son statut de minoritaire : « Au début, ça allait bien et pis après j'ai commencé à être rabaissée, comme quoi [...] les filles, c'était pas leur métier, que j'allais pas faire long dans la carrosserie. » Par ces rappels explicites, le collectif signale à la jeune femme qu'elle n'a pas sa place dans le métier. Dans l'étude de 2019 portant sur les formateurs et formatrices en entreprise, ils apparaît que ces personnes incarnent des professionnel-le-s de référence,



↑ Illustration de **Lea Bignotti**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano



↑ Illustration de **Nina Biaggio**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

leur point de vue est donc particulièrement important aux yeux des apprentis-e-s. Certain-e-s, à l'instar de Benjamin, technologue alimentaire et formateur dans une grande entreprise, bien que se disant favorables à la mixité, reproduisent des visions stéréotypées : « Je fais pas de différence entre les filles et les garçons... mais le métier de technologue est plutôt apprécié par la gent masculine... [...] Au niveau de porter des palettes... »

On retrouve ici l'association force physique et masculinité, qui ne semble pas avoir été modifiée par les changements du travail. Les personnes formatrices participent également

à inculquer des normes, notamment en matière de conformité physique. Ces normes sociales apparaissent de manière explicite dans les propos de Caroline, gestionnaire de commerce de détail et formatrice dans un petit magasin : « Y a 4 ans, j'avais embauché une jeune fille qui avait 16 ans, super chou, [...], mais le problème c'est que y'a une façon de s'habiller... [...] le côté vulgaire, c'est pas trop le genre... »

L'injonction est forte et surtout elle est associée à un fort jugement normatif. Au-delà d'être une bonne professionnelle, il s'agit d'être une femme conforme aux attendus sociaux.

Entrer dans un métier signifie souvent se conformer aux normes de masculinité ou de féminité, qui y prévalent. Des normes peu interrogées, encore souvent stéréotypées qui renforcent la division sexuelle du travail et participent à perpétuer des univers professionnels peu, voire non mixtes.

▪ Nadia Lamamra, responsable du champ de recherche « Processus d'intégration et d'exclusion », IFFP

- ▶ [www.iffp.swiss/project/formateurs-trices-personnes-clefs](http://www.iffp.swiss/project/formateurs-trices-personnes-clefs)
- ▶ [www.iffp.swiss/project/la-formation-professionnelle-une-fabrique-du-genre](http://www.iffp.swiss/project/la-formation-professionnelle-une-fabrique-du-genre)

## Bibliographie

- Kergoat, D. (2000). *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (Eds.), *Dictionnaire critique du féminisme* (pp. 35-44). Paris : PUF.
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). *Au cœur du système dual : les formateurs et formatrices en entreprise*. Renens : IFFP.
- Lamamra, N. (2016). *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'oeuvre en formation professionnelle initiale*. Zurich/Genève.
- Marry, C. (2007). *Celles qui dérogent...* In Baudelot, C. & R. Establet (Eds.), *Quoi de neuf chez les filles ? Entre stéréotypes et liberté* (pp. 123-128). Paris.
- Molinier, P. (2000). *Virilité défensive, masculinité créatrice*. In *Travail, genre et sociétés*, 3, 25-43.
- OFS. (2013). *Vers l'égalité ?* Neuchâtel : OFS.



Étude sur les carrières dans le domaine social

# Un apprentissage typiquement féminin – et après ?

Par **Belinda Aeschlimann** et **Ines Trede**

**Dans les professions sociales, le nombre de professionnelles et professionnels qualifiés qui quittent le domaine est supérieur à la moyenne. Les hommes sont particulièrement rares dans le domaine de l'accompagnement des enfants. L'IFFP et SAVOIRSOCIAL ont mené une étude sur les carrières pour savoir si les futures assistantes et assistants socio-éducatifs resteront dans le domaine social à la fin de leur formation.**

Il est bien connu que les femmes et les hommes du monde entier choisissent des professions différentes. En Suisse, cela se reflète clairement dans le premier choix de carrière.

Les femmes préfèrent les métiers des domaines du social et de la santé, tandis que les hommes sont principalement représentés dans la formation technique (voir p. 4–5 de ce numéro). Les choix de carrière genrés sont particulièrement problématiques pour les femmes, car ils vont souvent de pair avec des salaires plus bas et des possibilités de carrière moins nombreuses, même au niveau de formations supérieures (voir p. 6–10 dans ce

**Les femmes préfèrent les métiers des domaines du social et de la santé, tandis que les hommes sont principalement représentés dans la formation technique.**

numéro). Ces tendances s'observent-elles aussi chez les jeunes femmes et les jeunes hommes qui font leur apprentissage dans un métier typiquement féminin ? Les chercheurs et chercheuses de l'IFFP se sont penché-e-s sur cette question chez les futures assistantes et assistants socio-éducatifs (ASE), où 86 pour cent sont des femmes.

## Des hommes dans une profession féminine

La majorité des ASE sont formé-e-s dans les domaines de l'accompagnement des personnes handicapées et des enfants. L'accompagnement des personnes handicapées se déroule souvent dans des ateliers protégés et se caractérise

par des travaux manuels et industriels, activités considérées comme typiquement masculines. À l'inverse, l'accompagnement des enfants est classé comme domaine féminin en raison de l'approche bienveillante. Le fait que l'accompagnement des per-

sonnes handicapées représente une présence masculine dans une profession féminine est confirmé par les statistiques : la part d'hommes parmi les personnes en formation (30 pour cent) y est presque quatre fois plus élevée que dans l'accompagnement des enfants (8 pour cent).

Autrement dit, les apprenti-e-s ASE ont fait un double choix en termes de genre lors de leur choix de carrière : d'une part en choisissant une profession typiquement féminine et d'autre part en optant pour une orientation plus féminine. Sur cette base, l'étude a examiné quatre groupes de futur-e-s ASE : 1. les femmes dans l'orientation accompagnement des enfants et 2. les femmes dans l'orientation moins typique pour elles de l'accompagnement des personnes handicapées, 3. les hommes dans l'orientation typiquement masculine de l'accompagnement des personnes handicapées et 4. les hommes dans l'accompagnement des enfants. Jusqu'à aujourd'hui, on ignorait quelles décisions de formation et de carrière ces quatre groupes prenaient après avoir terminé leur apprentissage et s'ils maintenaient, renforçaient ou révisaient leur choix initial typique ou atypique selon le sexe. L'équipe de recherche a analysé cette situation en fonction de l'intention des personnes en formation de rester ou de changer de domaine de travail



↑ Illustration de **Lara Müller**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

après l'obtention de leur diplôme, d'intégrer une haute école ou de suivre une formation professionnelle supérieure, ou encore de quitter le domaine social.

## Les hommes révisent leur premier choix

L'analyse de ces quatre groupes montre que les intentions de formation et de carrière divergent fortement. Les apprenties de l'orientation accompagnement des enfants sont les plus susceptibles de rester actives dans ce domaine. Par ailleurs, elles visent plus rarement une formation tertiaire ou une activité en dehors du domaine social. En revanche, les apprenties de l'orientation accompagnement de personnes handicapées sont plus mobiles. Elles envisagent notamment de suivre une formation en école supérieure. Dans l'ensemble, les apprentis de sexe masculin ont tendance à changer de profession plus souvent, que ce soit en étudiant dans une école supérieure ou une haute école spécialisée ou en exerçant une activité en dehors du domaine social, préférant des métiers tertiaires potentiellement plus prestigieux comme l'éducation.

## Meilleures perspectives hors du domaine social ?

D'un point de vue sociopolitique, les intentions marquées des assistantes socio-éducatives de rester actives dans l'accompagnement des enfants sont problématiques, car elles

s'accompagnent de salaires plus bas et de conditions de travail moins favorables. La tendance des hommes à quitter le domaine social ou à suivre une formation professionnelle supérieure dans le domaine social corrige leur choix atypique en termes de genre. Cette correction est associée à la perspective de meilleures possibilités de carrière et de salaires plus élevés. Cette tendance mine les intentions de la branche de réduire les abandons de carrière et d'augmenter la proportion de personnel qualifié.

Les raisons pour lesquelles les assistantes socio-éducatives actives dans l'accompagnement des enfants n'aspirent guère à des formations de degré tertiaire et pourquoi les ASE hommes veulent plus souvent changer de profession font actuellement l'objet d'une analyse approfondie. Les raisons sont probablement à chercher tant dans les offres de formation dans le domaine social que dans les préférences individuelles.

▪ Belinda Aeschlimann, senior researcher, Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP ▪ Ines Trede, responsable de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP

► [www.iffp.swiss/obs/penurie-personnel-qualifie-domaine-social](http://www.iffp.swiss/obs/penurie-personnel-qualifie-domaine-social)

## Étude sur les carrières dans le domaine social

Sur mandat de SAVOIRSOCIAL, l'Observatoire suisse de la formation professionnelle de l'IFFP a réalisé une étude en trois parties sur les parcours de formation et de carrière dans le domaine social. Les résultats présentés ici proviennent de la première enquête menée en 2016 auprès de 2160 apprenti-e-s assistantes et assistants socio-éducatifs.

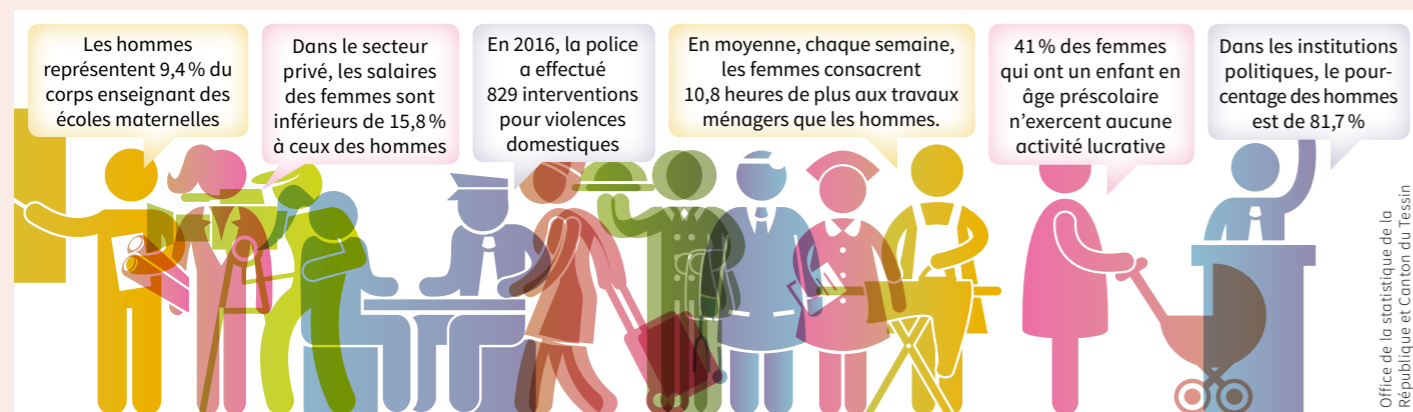


Une deuxième enquête auprès des mêmes personnes a eu lieu au printemps 2019. Des résultats portant sur les deux enquêtes seront publiés à la fin de l'automne. Le livre « Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl » (orientation professionnelle et choix de carrière sensibles au genre), à paraître chez hep-Verlag en novembre prochain, apporte une contribution détaillée sur l'importance du genre dans la transition vers les formations tertiaires dans le domaine social.



Égalité des chances

# ConciLab : promouvoir la parité dans les écoles professionnelles

Par **Deli Salini** et **Pepita Vera Conforti**

↑ En chiffres : l'état de l'égalité dans le canton du Tessin.

**Que signifie sensibiliser les personnes en formation à l'égalité des chances ? Quelles propositions de formation peuvent être activées dans ce contexte et sur quels sujets ? L'atelier ConciLab a permis à différentes enseignantes et à différents enseignants de concevoir, d'expérimenter et de partager des idées, des approfondissements et des parcours didactiques utiles pour promouvoir le thème de l'égalité entre les jeunes qui sont en formation professionnelle.**

Le laboratoire ConciLab, destiné à fournir aux enseignantes et aux enseignants de la formation professionnelle tessinoise un vaste catalogue de parcours didactiques accessibles en ligne sur le thème de l'égalité des chances, a été proposé et mis en place par l'IFFP de 2016 à 2018 (voir encadré). Une vingtaine d'enseignantes et d'enseignants des branches de culture générale, d'économie, de droit, de connaissances professionnelles et de cours interentreprises ont participé à cette formation.

Le laboratoire a offert des approfondissements et des témoignages sur les aspects scientifiques et statistiques de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais a surtout permis de fournir des indications, du matériel de soutien et un accompagnement individualisé pour l'élaboration de propositions de formation à tester en classe. Les propositions en question ont été formalisées au moyen de fiches didactiques publiées sur la plateforme en ligne BilzoBalzo, afin d'être accessibles à l'ensemble des collègues de la formation professionnelle.

## Les parcours didactiques

À ce jour, 25 nouveaux parcours didactiques ont été développés et publiés. Parallèlement, les propositions de formation issues d'autres projets ont également été adaptées et catégorisées, ceci aboutissant à un total d'environ 90 dossiers consultables ainsi qu'à un riche répertoire bibliographique. La plupart des propositions intègrent des vidéos, des séquences filmées ou des illustrations, existantes ou créées spécialement. Il convient également de mentionner l'élaboration de deux vidéos interactives, ainsi que celle du jeu vidéo « Life Balance », qui est actuellement en phase d'expérimentation.

▪ Deli Salini, senior researcher du champ de recherche « Expérience et apprentissage tout au long de la vie » et maître d'enseignement Formation continue, IFFP ▪ Pepita Vera Conforti, Antenne pour l'égalité des chances de la Division de la formation professionnelle du canton du Tessin

- ▶ [bilzobalzo.cerdd.ch](http://bilzobalzo.cerdd.ch) (en italien)
- ▶ [www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html](http://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html)
- ▶ [ivideo.education/ivideo/login.jsp?lang=fr](http://ivideo.education/ivideo/login.jsp?lang=fr)

## Le « Projet Jeunes » (Progetto Giovani)

Le laboratoire ConciLab fait partie du « Progetto Giovani », qui est financé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et coordonné par la section tessinoise de la Société des employés de commerce. En plus de l'IFFP, quatre écoles professionnelles, la Division de la formation professionnelle du canton du Tessin, le Centre de ressources didactiques numériques ainsi que trois associations professionnelles se sont joints au projet : la SIC pour le commerce et la vente, FORMAS pour le secteur sociosanitaire et la SSIC pour le secteur de l'artisanat.

Discrimination

# « L'homosexualité est encore souvent un tabou »

Par **Lucia Probst**

**Dans le domaine de la formation professionnelle, les homosexuel-le-s peuvent être confronté-e-s à des défis particuliers. L'École professionnelle industrielle et artisanale de Fribourg s'appuie sur une charte de tolérance pour les protéger de la discrimination. Un projet de sensibilisation à cette thématique est à l'origine de cette charte.**

« Espèce de pédé » : quand Daniel Nyffeler entend une telle expression, cet enseignant en école professionnelle ne peut pas ne pas réagir. Les slogans homophobes, sexistes et racistes ne sont pas tolérés à l'École professionnelle industrielle et artisanale (EPIA), position ferme qui est par ailleurs soutenue par une charte de tolérance que doivent signer l'ensemble des élèves. « Cette charte nous aide beaucoup », explique Daniel Nyffeler. « Elle permet d'agir préventivement et nous donne la légitimité de réagir au quotidien. »

## Plus de 100 visites de classes

La charte est issue d'un projet mené de 2003 à 2006 par les écoles professionnelles fribourgeoises et dont l'objectif était de sensibiliser les jeunes aux problèmes des homosexuel-le-s, le point de départ étant le risque accru de suicide qui les menace. C'est en sa qualité de médiateur scolaire (travailleur social en milieu scolaire) à l'EPIA que Daniel Nyffeler a imprimé de sa marque ce projet dont la thématique continue d'ailleurs de l'occuper depuis lors.

« Notre but était de pouvoir parler de façon respectueuse de l'homosexualité en classe. » L'équipe du projet a visité plus de 100 classes, tâche pour laquelle elle s'est intensivement préparée, notamment en discutant avec des personnes concernées, en échangeant avec des spécialistes et, par la suite, en organisant une supervision.



↑ Illustration de **Flavia Calvia**, atelier des techniques de la gravure, Centre scolaire des industries artistiques CSIA de Lugano

« L'homosexualité est encore un sujet tabou dans de nombreuses écoles », constate Daniel Nyffeler. Les jeunes homosexuel-le-s ont souvent une situation initiale plus difficile que les autres. « Elles et ils doivent affronter des constructions sociales qui les empêchent de pouvoir se développer pleinement dans un apprentissage professionnel. »

## Le risque de l'« outing »

Les discussions dans les classes portaient notamment sur ce que la personne homosexuelle ressentirait – et sur ce qu'elle risquerait – si son homosexualité venait à être révélée sans son consentement (« outing »). « Dans le domaine de la coiffure ou dans celui de la restauration, c'est généralement moins un problème que dans des professions masculines classiques dans lesquelles de nombreuses personnes se sentent dépassées par le sujet », constate par expérience Daniel Nyffeler. Dans des cas extrêmes, cela

peut même entraîner un changement de profession.

À ce jour, Daniel Nyffeler est toujours encore interpellé par ce projet. « Ça a été marquant et ça a changé notre perception des choses. » En tous les cas, à l'EPIA, l'homosexualité n'est désormais plus un thème tabou et la charte de tolérance y contribue grandement : « Nous avons établi ces règles, vous les avez signées mais si cela vous pose problème, alors nous devons en reparler » : c'est avec ces mots que Daniel Nyffeler a déjà commencé de nombreuses conversations.

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

De plus amples informations sur le projet des écoles professionnelles fribourgeoises se trouvent à l'adresse :  
▶ [edudoc.ch/record/60620/files/2006-06-d.pdf](http://edudoc.ch/record/60620/files/2006-06-d.pdf)

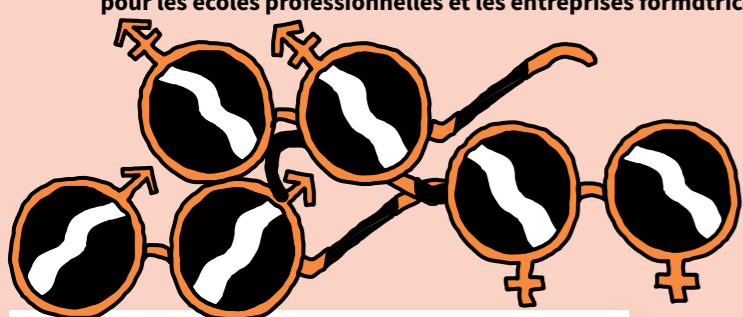


Égalité des chances

# Pour une formation professionnelle non genrée

Par Kerstin Duemmler

Tous les jeunes devraient pouvoir bénéficier des mêmes possibilités d'apprentissage et de développement dans le cadre de leur formation professionnelle. L'égalité effective entre les sexes est d'ailleurs l'un des buts poursuivis par la loi sur la formation professionnelle. Mais dans la pratique, ce n'est de loin pas encore le cas. Voici quelques points de réflexion pour les écoles professionnelles et les entreprises formatrices.



## 1. Réfléchir aux préjugés pour mieux les enterrer

En qualité d'enseignant-e ou de personne de référence, vous devez aborder les apprenant-e-s en toute impartialité. Mais les préjugés guident notre perception, nos pensées et nos actions; nous cataloguons certaines capacités et activités, ou intérêts professionnels, comme masculins ou féminins. En prendre conscience et se remettre en question constitue déjà un grand pas vers plus d'égalité. En effet, la recherche en formation professionnelle montre que, même à capacités égales, les femmes sont souvent moins bien notées que les hommes, et pas uniquement dans les métiers réputés masculins. Il est essentiel d'éviter ce biais qui a aussi des conséquences sur la confiance en soi des personnes concernées.

## 3. S'adresser à l'ensemble des apprenant-e-s équitablement

La transmission du savoir est rarement non genrée. Les enseignant-e-s ou les personnes de référence s'adressent souvent soit aux femmes soit aux hommes. Mais ils et elles le font la plupart du temps indirectement et involontairement. Or, la formation professionnelle devrait être inclusive. Il est important de se référer à différentes expériences, intérêts et manières d'apprendre et de les valoriser. Les apprenant-e-s pourront alors mieux s'identifier au savoir professionnel. Les enseignant-e-s et les personnes de référence doivent donc veiller à présenter des modèles diversifiés et non stéréotypés des métiers et des connaissances.



## 2. Dépasser les profils professionnels sexospécifiques

De nombreux métiers sont exercés principalement par des femmes ou par des hommes et, lors du choix de leur future profession, les jeunes s'identifient souvent à ces modèles sexospécifiques. Il existe bien des femmes et des hommes allant à contre-courant, mais ils et elles doivent lutter contre les préjugés et les discriminations, y compris au sein des écoles professionnelles et des entreprises formatrices. Il faut donc développer une culture de l'acceptation et de l'appréciation de celles et ceux qui remettent en question les rôles traditionnels des sexes. L'ensemble des apprenant-e-s doivent bénéficier du même soutien dans le cadre du développement de leurs capacités professionnelles.

## 4. Employer un langage épïcène et inclusif

Pour que la formation professionnelle puisse inclure l'ensemble des apprenant-e-s, il faut que la langue utilisée soit elle-même inclusive. Cela signifie que les enseignant-e-s et les personnes de référence doivent s'adresser systématiquement à la fois aux femmes et aux hommes présents (par ex. Mesdames et Messieurs). On peut à cette fin utiliser un langage dit épïcène (un mot recouvre les deux genres: personnes du métier, spécialistes, etc.) ou inclusif (apprenant-e-s, collaborateurs/trices).



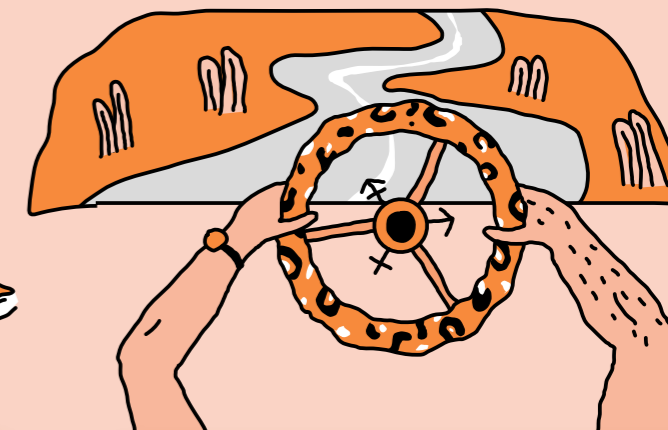
## 5. Développer des moyens didactiques non genrés

Vos outils didactiques sont-ils non genrés? Y a-t-il autant de femmes que d'hommes sur les illustrations et dans les rôles principaux? Il faut aussi éviter les illustrations sexospécifiques et présenter des personnes des deux sexes en train de pratiquer les activités de la profession. Ainsi, les moyens didactiques fourniront des modèles d'identification attractifs tant pour les femmes que pour les hommes en formation. Si vous n'avez pas la possibilité de choisir vos outils didactiques, vous pouvez au moins lancer une réflexion sur ce sujet.



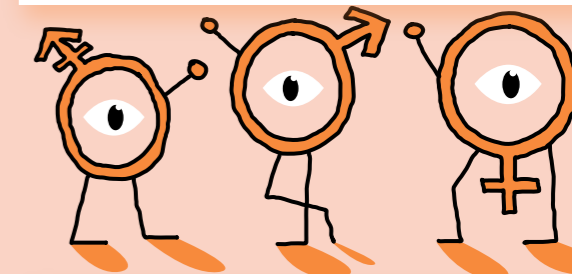
## 7. Attribuer les tâches de manière non genrée

Les exigences et les attentes professionnelles sont-elles identiques pour les deux sexes? Les tâches et les rôles sont-ils attribués équitablement entre les apprenant-e-s? Les travaux de groupe peuvent se traduire par une répartition des tâches inégale, souvent de manière inconsciente et unanime. Ainsi, les femmes se chargent fréquemment de prendre des notes, ce qui est moins prestigieux, tandis que les hommes s'occupent des tâches mieux considérées, comme la conduite du groupe ou la présentation des résultats. De la sorte, on ne peut pas assumer un rôle dont on n'a pas l'habitude ou faire quelque chose de nouveau. La prochaine fois, veillez donc à attribuer les tâches plus équitablement.



## 6. Veiller à l'égalité des chances de participation

Faites-vous autant participer les femmes que les hommes aux activités de l'entreprise formatrice ou aux cours? Qui s'exprime le plus souvent? Mais aussi, qui écoute-t-on? Qui se laisse interrompre? Des études ont montré que les enseignant-e-s et les personnes de référence ont tendance à accorder plus d'attention aux hommes. Mais les hommes se manifestent aussi plus souvent, tandis que les femmes ont tendance à rester en retrait. Ces comportements sont le résultat d'une socialisation différenciée. Il est donc important d'axer la communication sur l'échange et la participation. Les personnes des deux sexes ont droit à la même attention et au même temps d'encadrement.



## 8. Montrer que l'on soutient l'égalité des chances

Notre sexe biologique ne détermine qu'une partie de ce que nous sommes. La réalité, c'est qu'il y a une multiplicité de féminités, de masculinités et d'identités sexuelles. Il n'en reste pas moins que nous contribuons chaque jour, consciemment ou non, volontairement ou non, à perpétuer les inégalités. Mais si nous y réfléchissons, nous pouvons les thématiser et les contrer, y compris dans la formation professionnelle.

■ Kerstin Duemmler, senior lecturer MSc en formation professionnelle et senior researcher du champ de recherche « Identité professionnelle et diversité », IFFP

**Bibliographie**  
 Ducret, V. & Lamamra, N. (2005). *Pour intégrer le genre dans la formation professionnelle. Guide à l'usage des formateurs et formatrices*. Lausanne/Genève: ISPformation professionnelle/Le deuxième Observatoire.



Nouveau concept de formation à l'IFFP

# Des plans d'études innovants pour l'avenir

Par **Stephan Campi**

↑ Il est désormais plus facile d'intégrer les besoins individuels dans les études.

**L'IFFP a révisé ses plans d'études et a introduit un nouveau concept de formation pour l'année académique 2019/2020. Grâce aux possibilités de formation en cours d'emploi et à la structure modulaire mise en place, les étudiantes et les étudiants sont de plus en plus en mesure de concevoir leurs cursus d'études de façon individualisée. La didactique par situation joue également un rôle important dans ce contexte, sans compter que les défis actuels, tels que la numérisation, ont été davantage pris en compte. Tout cela annonce une proximité avec la pratique des plus constructives.**

Les plans de formation sont des instruments qui permettent de piloter de façon institutionnelle l'enseignement et l'apprentissage scolaire. Leur importance est systémique, car ils jouent un rôle crucial – tant sur le fond que du point de vue symbolique – pour toutes les parties concernées, à savoir l'institution elle-même, le personnel enseignant, les personnes en formation et les partenaires. D'un point de vue substantiel, les plans d'études prescrivent avant tout ce qu'il faut enseigner et – depuis le changement des cursus de formation dans les années

1970 – comment il faut l'enseigner. D'un point de vue symbolique, ils fournissent aux personnes concernées une légitimation indispensable pour leurs actions.

Cette double signification fait des plans d'études une composante sensible et potentiellement très efficace des institutions de formation : ils sont associés à la possibilité intrinsèquement ambivalente d'amorcer des changements radicaux et de préserver ce qui existe déjà. De nombreux facteurs déterminent si, dans ces projets de réforme, c'est la composante symbolique qui domine – c'est-à-dire si on fait du neuf avec du vieux – ou si des changements effectifs significatifs sur le plan du contenu sont mis en œuvre. Dans tous les cas, les réformes représentent toujours un défi majeur.

## Chercher le dénominateur commun

Il en va sans doute de même pour la révision des plans d'études de l'IFFP, qui servent de base à la formation des responsables de la formation professionnelle depuis 2007. Ceci est d'autant plus vrai que le pilotage institutionnel de la formation professionnelle est connu pour être très complexe et qu'il doit tenir compte des exigences des différents

partenaires. Aujourd'hui, ces exigences s'accompagnent d'une évolution sociétale rapide, qui est actuellement particulièrement importante, notamment en raison de la transformation numérique. Il est de ce fait essentiel de préparer les responsables de la formation professionnelle à des changements qui ne peuvent être prévus que par le biais de l'analyse des tendances.

Dans ce contexte, le premier grand défi de la révision des plans d'études est de vouloir être – ou de devoir être – fondamentalement innovant. Le deuxième concerne l'identité

**Dans ce contexte, le premier grand défi de la révision des plans d'études est de vouloir être fondamentalement innovant.**

nationale de l'IFFP – et de la formation professionnelle. En effet, en tant qu'institution fédérale, l'IFFP est ancré dans toutes les régions linguistiques et culturelles et doit gérer la convergence de différents besoins tout en préservant les caractéristiques régionales. Sur la base des plans d'études cadres du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, il a ainsi fallu trouver un dénominateur national commun tout en légitimant les différences régionales. Cela s'est non seulement avéré très contraignant, mais représente également une tâche permanente pour l'avenir, en particulier au niveau didactique et organisationnel. Chacun et chacune est consciente qu'un équilibre raisonnable entre les exigences nationales et régionales sera décisif pour l'enrichissement réciproque et en particulier pour le développement du potentiel d'innovation des nouveaux plans d'études.

## Modulaire et individuel

Les nouveaux plans d'études sont désormais achevés et ratifiés par le conseil de l'IFFP. Ils ont été soumis au SEFRI dans le cadre d'une procédure de validation abrégée. Leur conception s'est appuyée sur l'expérience acquise ces dernières années sur les trois sites de l'IFFP dans le cadre de l'analyse des exigences professionnelles des enseignantes et des enseignants, c'est-à-dire de leurs profils de compétences, ainsi que des pratiques didactiques. Deux caractéristiques conceptuelles constituent l'épine dorsale de la pratique de formation visée : d'une part, la structure du curriculum, toujours encore modulaire et conçu pour être suivi en cours d'emploi et, d'autre part, l'orientation pédagogique-didactique, basée sur une responsabilité personnelle individualisée et qui s'appuie essentiellement sur la didactique par situation (voir encadré).

## Une structure curriculaire

La structure et l'organisation curriculaires peuvent être illustrées par l'exemple de la filière d'études diplômante pour les enseignantes et les enseignants à titre principal des branches professionnelles (DBP), qui comprend 60 points ECTS. Afin de limiter la fragmentation typique des



↑ Du point de vue pédagogique et didactique, le nouveau concept de formation est fortement influencé par la didactique par situation.

École et monde du travail

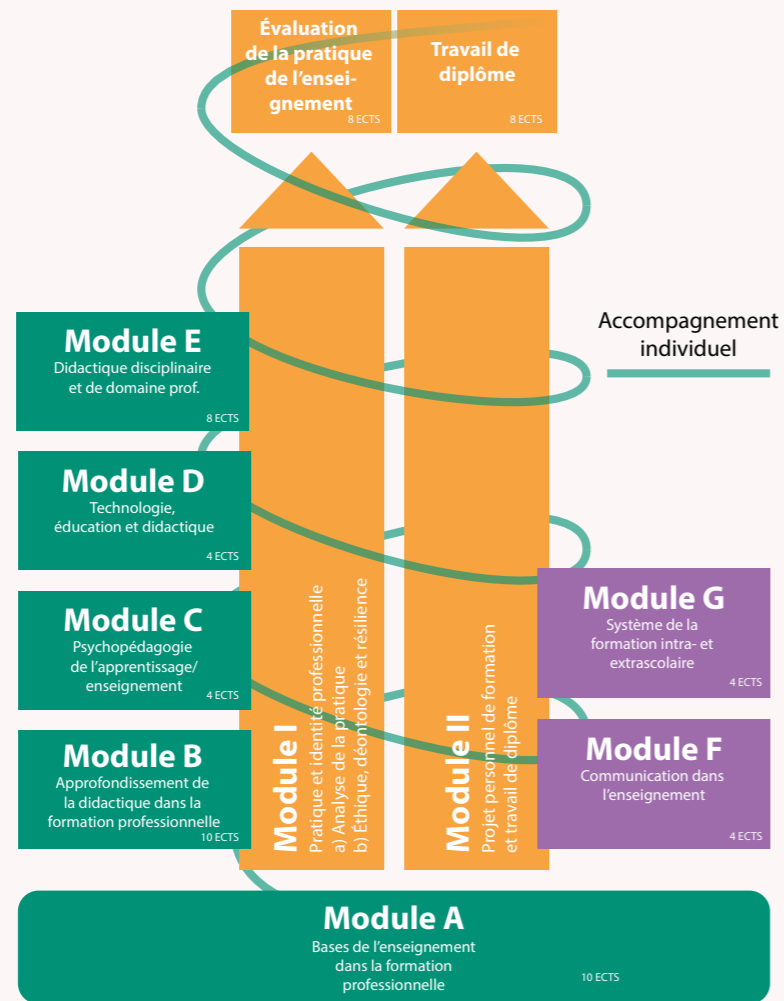
## La didactique par situation acquiert davantage de poids

Ces dernières années, l'IFFP s'est efforcé, dans le cadre de l'intensification de la pratique et de l'orientation vers l'opérationnalisation de la formation professionnelle, de renforcer le lien entre école et monde du travail (également du point de vue curriculaire). Cela a été fait en concevant des procédures permettant de développer des plans d'études qui traitent spécifiquement de la description et de l'analyse des situations d'opérationnalisation professionnelle, ceci dans le but d'élaborer des profils de compétences. Le concept même de situation devient alors une catégorie didactique à part entière de la formation. Les situations contribuent à l'instauration d'un langage commun et permettent d'assurer une continuité curriculaire entre le plan d'études et l'enseignement. Elles le font en fonctionnant en quelque sorte comme un pont bâti entre la réalité vécue au niveau professionnel et au quotidien et le processus d'apprentissage scolaire.

C'est exactement là qu'intervient la didactique par situation. Elle vise à assurer une transposition active des réalités vécues dans l'enseignement, transition qui est également soutenue par les personnes en formation elles-mêmes, par exemple à l'aide de possibilités technologiques modernes telles que les vidéos. Elle est ouverte et permet d'utiliser différentes méthodes en fonction de la matière élaborée et du contexte. En intégrant les connaissances techniques nécessaires, les situations significatives sont traitées de manière analytique et synthétique dans un cycle didactique dit virtuose. Dans l'enseignement et dans un échange constant avec la pratique, les futures enseignantes et enseignants apprennent ainsi à faire face de manière adéquate à ces situations et aux exigences qui y sont associées.

▶ [www.iffp.swiss/dps](http://www.iffp.swiss/dps)





↑ La filière d'études diplômante pour les enseignantes et les enseignants des connaissances professionnelles est conçue sur la base des modules transversaux I et II.

systèmes modulaires, cette formation compte maintenant neuf modules au lieu de douze, ce qui favorise la continuité et la cohérence des études et réduit la charge liée aux procédures de qualification.

Dans ce contexte, l'accent est mis sur deux modules transversaux (modules I et II), qui se développent chronologiquement tout au long de la formation. Le module I a pour objectif le développement de l'identité professionnelle. Il comprend des séminaires d'analyse de la pratique pédagogique et de l'éthique professionnelle et conduit à la certification de la pratique pédagogique (habilitation à l'enseignement). Le module II, quant à lui, se concentre sur un projet personnel de formation (PPF), qui peut déjà débiter au premier semestre et qui permet aux étudiantes et aux étudiants d'intégrer, sous leur propre responsabilité, des préoccupations personnelles dans leurs études. Le PPF est conclu par le travail de diplôme. Dans le cadre des modules I et II, les étudiantes et les étudiants peuvent compter sur un accompagnement individuel constant.

La formation comprend cinq modules à caractère pédagogique et didactique (modules A à E), un module sur la communication dans l'enseignement et avec les personnes en formation en tant qu'individus (module F) et un module sur le système de la formation professionnelle (module G). Il convient de souligner la thématique ciblée des technologies d'enseignement numérique et de la didactique y afférente dans le module D, ainsi que l'intensification des activités de « blended-learning » et la proximité avec le monde du travail. Une attention particulière est également accordée aux questions relatives à l'hétérogénéité culturelle croissante du public cible et à la compétence communicative, avec la possibilité d'obtenir une certification en enseignement bilingue.

▪ Stephan Campi, responsable national du secteur Formation, IFFP

► [www.iffp.swiss/nouveau-concept-de-formation](http://www.iffp.swiss/nouveau-concept-de-formation)

Coaching

## Plus c'est court, mieux c'est !

Par **Leo Held**

**Une séance en coaching de courte durée commence par un coup d'œil sur la fin du processus de coaching. Cette manière particulière de commencer a pour intention d'aider d'entrée de jeu quelqu'un à réfléchir à l'objectif souhaité.**

Imaginez que notre coaching a abouti et que votre problème est résolu. Quel est son impact ? Qu'est-ce qui vous ferait comprendre que votre problème a été résolu suffisamment pour que vous n'ayez plus besoin de coachings ? Cette méthode orientée solution a été développée à Milwaukee (USA) par un célèbre groupe de recherche autour d'Insoo Kim Berg et Steve de Shazer, reprise et diffusée en Suisse par Daniel Meier et Peter Szabo.

À travers des questions axées sur la solution, l'avenir et les ressources, la ou le coach élargit la concentration d'une personne, augmentant par-là les possibilités de choisir d'utiles options et solutions opérationnelles. Un des effets marquants est que la personne coachée prend confiance en sa capacité de résoudre elle-même ses problèmes. Quand on est coaché, on est expert pour trouver sa solution et quand on coach, on est expert du non-savoir. Par conséquent, la ou le coach accompagne quelqu'un dans la résolution du problème, mais ne coach pas le problème. En l'occurrence, elle ou il agit en étant totalement détaché-e de ses attentes et idées pour se saisir des idées et propositions de solution de la cliente ou du client. L'IFFP suit cette même piste dans son offre Coach Point.

### Les cinq phases du coaching

Dans un premier temps, il faut trouver la convention la plus claire possible et acceptable pour les deux parties avec un objectif concret. La ou le coach incite le client ou la cliente à regarder l'objectif souhaité par-delà l'obstacle. Dans cette deuxième étape, appelée aussi « futur parfait », on prend beaucoup de temps pour permettre à la personne coachée de se faire une idée concrète de son but et de ses conséquences une fois celui-là atteint.

Dans la troisième phase, on recherche des exceptions et des signes annonciateurs qui fonctionnent déjà. Est-ce qu'il y a déjà eu des situations sans ce problème ? Ou est-ce que le client ou la cliente a déjà pu résoudre des problèmes semblables ?



La quatrième étape est consacrée à transformer en solutions concrètes et à décrire de premières étapes vers l'objectif à partir des possibilités de choix et des ressources dégagées chez le client ou la cliente par « futur parfait ».

La cinquième et dernière étape consiste à clore l'entretien avec soin et à obtenir un feedback sur le processus de coaching. En général, deux à trois séances, parfois une seule, suffisent dans ce type de coaching.

▪ Leo Held, responsable de projet senior Formation continue, IFFP

► [www.ehb.swiss/testatkurse-coachpoint](http://www.ehb.swiss/testatkurse-coachpoint) (en allemand)

### Bibliographie

Meier, D. & Szabo, P. (2008). *Coaching erfrischend einfach*. Norderstedt: Books on Demand GmbH.



Gina Girardi, apprentie opticienne en instruments de précision

## Fascinée par le prisme

Par **Stefanie Lüscher**

**Gina Girardi apprend un métier rare : opticienne en instruments de précision. Son employeur, SwissOptic AG dans la vallée du Rhin saint-galloise, est une des neuf entreprises en Suisse seulement qui propose cet apprentissage. Le travail précis du verre plaît à la jeune femme autant que l'enseignement orienté vers les mathématiques à l'école professionnelle.**

Gina Girardi est assise concentrée à sa place de travail et fait du collage par adhésion moléculaire. C'est une technique par laquelle l'opticienne en formation réunit les surfaces lisses de deux prismes de verre. Pour y arriver, elle doit soigneusement nettoyer les surfaces, d'abord avec un chiffon trempé dans de l'acétone puis avec un pinceau. Ensuite, elle réunit les prismes par pression et ils « collent », sans colle, mais uniquement grâce à la force d'attraction moléculaire.

Cette opération fascine l'opticienne en instruments de précision dans sa deuxième année d'apprentissage ; c'est même son activité préférée. « Il faut avoir beaucoup de patience et une main calme. Il faut travailler proprement et avec exactitude. » C'est dans ses cordes.

### La crèche a échoué

Les opticiennes et opticiens en instruments de précision fabriquent des composants en verre de haute précision pour des appareils optiques, par exemple des prismes, des lentilles ou des miroirs. Ces derniers sont utilisés dans la technique médicale et topographique ou dans l'industrie photographique, cinématographique ou des semi-conducteurs. Les dimensions varient fortement selon le produit : pour les lentilles de microscope, le diamètre est inférieur à un millimètre, pour les miroirs d'astronomie de plusieurs mètres.

Gina Girardi avait d'abord pensé à une profession dans le domaine social, par exemple assistante socio-éducative. Mais en voyant ses aptitudes et préférences, le conseiller en orientation lui a également suggéré l'optique en instruments de précision. Habitant en Suisse orientale, elle a effectué chez SwissOptic AG à Heerbrugg et dans une crèche un stage de prise de contact. Comme elle a adoré

SwissOptic, le choix fut vite fait : elle préférerait tronçonner des prismes que s'occuper d'enfants. Mais pendant son temps libre, la jeune femme de 17 ans garde régulièrement les deux enfants de ses voisins. Elle aime aussi aller au fitness pour la musculation.

« On peut faire tellement de choses différentes avec le verre », s'enthousiasme Gina Girardi. Pendant les quatre ans de formation elle apprend des procédés manuels, utilise et programme également des machines-outils à commande numérique CNC. Cette diversité et cette variété lui plaisent.

### Forte en maths

SwissOptic ne trouve pas facilement assez de personnes à former. « La profession est mal connue », nous dit Lucija Pilicic, responsable de la formation professionnelle dans l'entreprise. Carlos Asensio, président de l'association professionnelle des opticiennes et opticiens en instruments de précision et des ouvrières et ouvriers en vitrerie le confirme : par an, la branche a besoin d'environ 15 nouveaux professionnels, un besoin qui ne peut pas être couvert complètement. Cette année, huit personnes ont terminé leur apprentissage, cinq femmes et trois hommes, alors que l'année passée ils étaient huit femmes et trois hommes. Huit de neuf entreprises formatrices suisses se trouvent dans le canton de Saint-Gall et une dans le canton de Bâle-Campagne.

Gina Girardi fréquente une fois par semaine l'école professionnelle à Rorschach. « Il faut être fort en maths », dit-elle et elle ajoute « j'ai toujours bien aimé les maths. » Il est important de s'intéresser aussi à la physique et à la chimie. Il n'y a pas de doute : elle peut vivre à fond son penchant pour les sciences dans l'optique en instruments de précision.

• Stefanie Lüscher, collaboratrice indépendante, Communication IFFP

► [www.feinwerkoptiker.ch](http://www.feinwerkoptiker.ch) (en allemand)

**« Il faut être fort en maths. J'ai toujours bien aimé les maths. »**

Pilicic, responsable de la formation professionnelle dans l'entreprise. Carlos Asensio, président de l'association professionnelle des opticiennes et opticiens en instruments de précision et des ouvrières et ouvriers en vitrerie le confirme : par an, la branche a besoin d'environ 15 nouveaux professionnels, un besoin qui ne peut pas être couvert complètement. Cette année, huit personnes ont terminé leur apprentissage, cinq femmes et trois hommes, alors que l'année passée ils étaient huit femmes et trois hommes. Huit de neuf entreprises formatrices suisses se trouvent dans le canton de Saint-Gall et une dans le canton de Bâle-Campagne.

Gina Girardi fréquente une fois par semaine l'école professionnelle à Rorschach. « Il faut être fort en maths », dit-elle et elle ajoute « j'ai toujours bien aimé les maths. » Il est important de s'intéresser aussi à la physique et à la chimie. Il n'y a pas de doute : elle peut vivre à fond son penchant pour les sciences dans l'optique en instruments de précision.

Gina Girardi fréquente une fois par semaine l'école professionnelle à Rorschach. « Il faut être fort en maths », dit-elle et elle ajoute « j'ai toujours bien aimé les maths. » Il est important de s'intéresser aussi à la physique et à la chimie. Il n'y a pas de doute : elle peut vivre à fond son penchant pour les sciences dans l'optique en instruments de précision.

• Stefanie Lüscher, collaboratrice indépendante, Communication IFFP

► [www.feinwerkoptiker.ch](http://www.feinwerkoptiker.ch) (en allemand)

→ Avant le collage par adhésion moléculaire, Gina Girardi nettoie la surface d'un prisme de verre.







↑ Les événements de réseautage proposent des contenus d'actualités – ici un participant écoute un exposé sur l'apprentissage auto-organisé.

Alumni IFFP

## Des offres encore plus attractives

Par **Franziska Wettstein**

**L'association Alumni IFFP, qui a vu le jour en 2017, adapte constamment ses offres en fonction des besoins de ses membres. Un sondage a été réalisé récemment.**

Bonne nouvelle pour les membres d'Alumni IFFP : le bureau s'est récemment penché sur leurs besoins et a réalisé un sondage afin de savoir de quelle manière ils et elles profitaient des offres de l'association et quelles étaient leurs attentes à son égard. L'objectif du bureau est de proposer une palette d'avantages complémen-

taires à ses membres, voire de remplacer certaines offres par d'autres. Dorénavant, les événements de réseautage seront aussi organisés en tenant compte des résultats de cette évaluation. Ces manifestations régionales sont l'un des piliers de l'offre de l'association, la mise en réseau des acteurs et des actrices du monde de la formation professionnelle étant un but central de l'association.

En tant que membre associé de FH Suisse, depuis l'été 2019 Alumni IFFP peut aussi faire bénéficier ses membres des nombreux avantages proposés par cette association faîtière des diplômées et diplômés des hautes écoles spécialisées de Suisse tels que des rabais, d'intéressantes manifestations et le magazine INLINE.

▪ Franziska Wettstein, stagiaire universitaire, état-major de direction et Communication, IFFP (jusqu'en mai 2019)

► [www.iffp.swiss/alumni-iffp](http://www.iffp.swiss/alumni-iffp)

### Qui peut devenir membre ?

Toutes les personnes qui fréquentent ou ont achevé une formation pédagogique, une formation continue ou une filière d'études supérieures à l'IFFP peuvent devenir membres d'Alumni IFFP. Les personnes arrivées dans la formation professionnelle par le biais des milieux scientifique, économique et politique peuvent aussi adhérer à l'association. Les organisations du monde du travail, les instituts de formation et les entreprises peuvent aussi y adhérer avec le statut de membre collectif.

Aide financière

## Chèque annuel de formation Genève



↑ Un-e participant-e peut obtenir une aide financière allant de 750 à 2250 francs suisse.

Suite à la certification EduQua obtenue à l'automne 2018, la formation continue de l'IFFP est reconnue depuis février 2019 par la République et le Canton de Genève comme prestataire de formations donnant droit au Chèque Annuel de Formation (CAF) délivré par le Service des bourses et des prêts d'études. Le CAF est à disposition des personnes domiciliées sur le canton de Genève, ou qui ont un permis frontalier, et qui remplissent les conditions d'octroi.

Ce chèque permet de financer des cours utiles sur le plan professionnel. Les formations concernées à l'IFFP Renens sont des Certificates of Advanced Studies (CAS) ou des Certificats de module (CM). La liste des formations reconnues est à disposition sur le site Internet de l'IFFP, ainsi que la procédure à suivre pour obtenir cette aide financière. Ainsi, un-e participant-e peut obtenir une aide financière allant de 750 à 2250 francs suisse pour financer son parcours de formation à l'IFFP. **jch**

► [www.iffp.swiss/cheque-annuel-de-formation](http://www.iffp.swiss/cheque-annuel-de-formation)

Journée de l'IFFP 2020

## Sous le signe de l'innovation



↑ Thomas Rentsch, à présent directeur administratif de l'USIC, ravi de l'Enterprize 2017.

Comment se manifeste l'innovation dans la formation professionnelle? Et celle-ci, comment peut-elle servir de catalyseur pour une formation et une économie innovantes? La prochaine journée de l'IFFP, qui aura lieu le

Journée SRFP-IFFP

## Sortir du piège du genre



↑ Nouveaux inputs et échanges : les deux sont possibles à la journée SRFP-IFFP.

Quelles sont les stratégies utiles pour sortir du piège du genre dans la formation professionnelle? Une journée commune de la Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle SRFP et de l'IFFP qui aura lieu le 22 novembre 2019 à l'IFFP à Zollikofen sera consacrée à cette question. Dans le cadre de cette journée, le choix professionnel et de carrière reposant ou non sur le

12 mai 2020 à Berne, sera consacrée à ces questions. Le thème de l'innovation sera placé sous les différents éclairages de la politique, de l'économie, de la formation et de la recherche. Ainsi, une équipe de recherche de l'IFFP y présentera ses résultats sur les cultures d'apprentissage innovantes au sein d'entreprises suisses.

À cette occasion, la SVC Stiftung für das Unternehmertum décernera l'ENTERPRIZE 2020 sous le patronage de M. Guy Parmelin, conseiller fédéral. Le dernier ENTERPRIZE était revenu à l'Union Suisse des Carrossiers USIC en 2017. Ce prix récompense des projets et des personnalités du monde de la formation initiale et continue dont l'action est un exemple remarquable pour l'esprit d'entreprise dans la formation professionnelle. **com**

► [www.enterprize.ch/fr/](http://www.enterprize.ch/fr/)

sexe sera éclairé sous l'angle de la pratique professionnelle, de la recherche et de la politique de formation. Entreprises, écoles et organisations du monde du travail montreront à l'aide d'exemples de bonne pratique comment elles traitent la question du genre.

Le choix professionnel est le facteur décisif lorsqu'il s'agit des perspectives de carrière. Les champs professionnels choisis expliquent en grande partie la différence de salaires et de taux d'occupation entre femmes et hommes. Choisir un métier « atypique » pour son sexe demande même aujourd'hui encore beaucoup de courage et est semé d'embûches. Il est important que les chercheurs/euses, les conseillers/ères en orientation, les formateurs/trices et les enseignant-e-s échangent sur la thématique du genre et développent des stratégies à cet égard. **sen**

► [www.sgab-srpf.ch/fr](http://www.sgab-srpf.ch/fr)

► [www.ehb.swiss/sgab-ehb-tagung-2019](http://www.ehb.swiss/sgab-ehb-tagung-2019) (en allemand)

Nomination

## Nouvelle directrice à la tête de l'IFFP



↑ Barbara Fontanellaz

Le Conseil fédéral a nommé la professeure Barbara Fontanellaz (51 ans) en juillet 2019 au poste de directrice de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP pour le 1<sup>er</sup> mars 2020, validant ainsi le choix du conseil de l'IFFP. Barbara Fontanellaz dirige depuis 2014 le domaine du travail social au sein de la Haute école spécialisée de Saint-Gall FHSG. En sa qualité de vice-rectrice, elle conduit également plusieurs unités organisationnelles transversales ainsi que la Commission de l'enseignement de la FHSG. Elle a suivi des études de pédagogie sociale, de psychologie sociale et de philosophie à l'Université de Zurich, et a également effectué diverses formations continues, notamment en gouvernance de hautes écoles.

Barbara Fontanellaz est présidente de la Conférence spécialisée des hautes écoles suisses de travail social, et elle est membre du groupe de pilotage du master en travail social des hautes écoles de Berne, Lucerne et Saint-Gall ainsi que du Conseil de fondation du Fonds national suisse. Antérieurement, elle a entre autres travaillé comme assistante auprès de l'Institut des sciences de l'éducation de l'Université de Zurich ainsi que cheffe de département et de discipline pour le bachelor en travail social à la Haute école des sciences appliquées de Zurich. **defr/iffp**



Serge Frech, directeur d'ICT-Formation professionnelle Suisse

# « Les filles sont encore exclues des professions de l'informatique »

Interview : Peter Bader

**Serge Frech est responsable de la formation professionnelle dans le secteur informatique suisse. La tâche est loin d'être simple car l'environnement est extrêmement dynamique et un urgent besoin de femmes se fait sentir. Mais l'argent pour des mesures allant dans ce sens est rare.**

**Monsieur Frech, essayez-vous de motiver votre fille de douze ans à travailler sur un ordinateur ?**

Oui, mais avec des résultats mitigés (il rit). Une fois, elle devait présenter un arbre généalogique et je lui ai proposé d'utiliser l'ordinateur. Mais, au bout de dix minutes, nous avons renoncé et elle a construit et dessiné l'arbre généalogique sans soutien informatique. En tant que père, je n'ai pas encore l'intention de la sensibiliser à une orientation professionnelle. C'est trop tôt.

**Dans le domaine professionnel, vous souhaitez susciter un intérêt pour le secteur informatique chez bien plus de femmes, ce qui est nécessaire et urgent : chez les personnes en formation, la part des jeunes filles atteint à peine 12 pour cent, chez les personnes actives 15 pour cent. Quelles sont les mesures les plus prometteuses ?**

Dans toutes nos interventions en ce sens – qu'il s'agisse d'affiches, de brochures ou de vidéos publiées sur les réseaux sociaux – un langage visuel moderne est essentiel : il ne montre pas les informaticiennes et informaticiens comme des nerds assis dans une cave derrière leur ordinateur et en train de connecter des câbles. Parce que la réalité est plus complexe : les spécialistes des TIC sont des développeurs et développeuses créatives et communicatives qui travaillent en équipe à la recherche de solutions. C'est plus efficace lorsque les femmes et les hommes travaillent ensemble. Il existe déjà aujourd'hui d'excellentes occasions d'intéresser les filles à l'industrie des TIC. Par exemple, « djangogirls » ou « girls coding » : ce sont des journées de stage de découverte réservées aux filles, au cours desquelles elles apprennent à connaître les différentes facettes des métiers.

**Pourquoi la proportion de femmes reste-t-elle si modeste ?**

80 pour cent des filles sont très enthousiastes à l'égard des professions lorsqu'elles les essaient. Mais, un ou deux ans plus tard, lorsqu'il s'agit de choisir concrètement une carrière, seulement 10 pour cent d'entre elles optent pour un apprentissage correspondant.

**Pourquoi ?**

C'est ce que nous souhaitons découvrir grâce à une étude. Je pense que cela a également à voir avec les parents et les enseignantes et enseignants. Si une jeune femme décide d'exercer la profession d'infirmière, cela en a toujours été ainsi. Sa décision correspond aux modèles classiques de notre société. Mais si elle choisit une profession dans les TIC, la situation est plus délicate. Une remarque critique du père ou de la mère suffit souvent à renverser la décision. Il est donc important de sensibiliser les parents et le corps enseignant en particulier au fait que les professions des TIC sont bien adaptées aux femmes. Toutefois, il faudra beaucoup de temps pour changer les représentations des rôles traditionnels.

**Une étude commandée par le Conseil fédéral conclut que les enfants peuvent être sensibilisés aux thèmes de la science et des TIC, surtout entre l'âge de 1 et 5 ans.**

Il est sans conteste que les représentations des rôles de la femme et de l'homme sont déjà fortement influencées à cet âge. Mais je pense que ce serait une erreur de mettre maintenant de jeunes enfants devant l'ordinateur. Il est préférable qu'ils bougent beaucoup, jouent dehors, développent la confiance en soi, les compétences personnelles, l'empathie et la persévérance. Il serait par contre beaucoup plus important que l'enseignement de l'informatique tel qu'il est prévu dans le plan d'études 21 soit effectivement mis en œuvre dans toutes les écoles et tous les cantons. Lire un texte sur une tablette plutôt que dans un livre n'a encore rien à voir avec l'enseignement de l'informatique.

**« 80 pour cent des filles sont très enthousiastes à l'égard des professions lorsqu'elles les essaient. »**



↑ « En 2026, 40 000 spécialistes en informatique manqueront en Suisse » : Serge Frech.

**En Suisse, il y a trop peu de places d'apprentissage dans le domaine des TIC. Que faites-vous pour y remédier ?**

Les entreprises qui ont une forte demande en spécialistes en informatique créent de nombreuses places d'apprentissage en Suisse. Des entreprises internationales telles que Google commencent également à développer petit à petit des places d'apprentissage. Mais ils ne connaissent pas notre système de formation professionnelle. Il y a encore beaucoup de travail de persuasion à faire. Les entreprises ont besoin de savoir que la plupart des spécialistes des TIC sont formés dans le cadre de la formation professionnelle.

**La pénurie de personnel qualifié dans le domaine des TIC va donc considérablement s'aggraver ?**

Oui, en 2026, il y aura une pénurie de 40 000 informaticiens en Suisse. Les spécialistes sur le terrain estiment même que les chiffres seront beaucoup plus élevés. Pour former suffisamment de main-d'œuvre qualifiée, il faudrait doubler le nombre de places de formation dans les entreprises et les universités, ce qui est absolument impossible.

**Qu'est-ce que cela signifie pour la transformation numérique de l'économie suisse ?**

Les conséquences de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sont dramatiques : prix élevés des produits et services, coûts salariaux élevés, externalisation à l'étranger. Cependant, d'autres pays ont exactement les mêmes problèmes. Le marché connaît une croissance exponentielle et nous ne pouvons pas suivre le rythme en termes de formation.

**C'est dans cet environnement que vous êtes appelé à façonner le contenu de la formation professionnelle. Est-ce difficile ?**

Oui, mais stimulant. On entame actuellement la révision de la formation de base des informaticiennes et informaticiens. Il est important d'introduire le plus de flexibilité possible : les apprenties et apprentis d'une banque devraient être en mesure de choisir des contenus différents de ceux des secteurs pharmaceutique ou industriel. En tant qu'association de formation professionnelle, nous devons veiller à ce que l'industrie obtienne la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin. Mais pour ce faire, les entreprises doivent également faire en sorte que nous disposions des ressources financières nécessaires. Ce n'est pas ce qui se passe. Lorsqu'il s'agit d'argent, il n'y a souvent que de belles paroles.

▪ Peter Bader, collaborateur indépendant, Communication IFFP

## Le directeur

Serge Frech, 40 ans : après avoir obtenu sa maturité, il a d'abord poursuivi une carrière militaire, où il a notamment été officier du renseignement militaire pendant six ans. Il a ensuite passé quatre ans à la tête du Département de l'éducation et a été membre de la direction de l'Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec). Depuis 2018, il est directeur général d'ICT-Formation professionnelle Suisse, l'association de formation professionnelle de l'industrie des technologies de l'information et de la communication. Il est père de trois enfants (12, 9 et 5 ans).



Programme trans:formation

# Plongée dans un Digi-Check à Lausanne

Par **Zélie Schaller**



↑ En groupes, les enseignant-e-s développent des idées pour leur école.

**L'IFFP offre aux établissements scolaires des Digi-Checks pour réfléchir à l'intégration pédagogique des outils numériques. Face à ceux-ci, direction et enseignant-e-s partagent leurs craintes et leurs souhaits, avant d'établir une liste de leurs besoins.**

C'est au tour des enseignant-e-s de retrouver les bancs de l'école. À l'ère du numérique, ils/elles doivent repenser l'enseignement de demain. L'IFFP leur propose des ateliers pour établir l'état des lieux de leurs pratiques et définir leurs besoins en matière de soutien et de formation. Immersion dans un Digi-Check, à l'École professionnelle commerciale de Lausanne (EPCL).

Tablette, attractivité, chronophage, béquille, obsolescence programmée, coupure Internet : tels sont quelques-uns des termes que les enseignant-e-s lausannois-es associent au numérique en milieu scolaire. Les yeux rivés sur leur smartphone, ils/elles inscrivent les mots qui leur viennent à l'esprit sur la plateforme interactive Woodlap.

Cette année, une cinquantaine d'établissements à travers toute la Suisse effectuent un Digi-Check. Sur les quelque 150 professeur-e-s que compte l'EPCL, une trentaine, de tous âges, participent de manière volontaire à

**« Quand as-tu ouvert, toi, un dictionnaire papier pour la dernière fois ? J'ai moi-même donné le mien à Emmaüs il y a quelques mois. »**



↑ Les tablettes offrent un large éventail d'applications en classe.

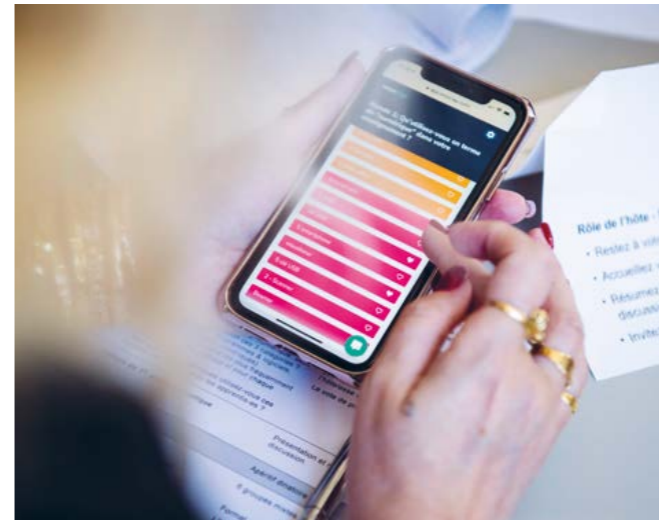
la journée organisée par l'IFFP. Marisa Marolda enseigne l'allemand. « Les questions liées au numérique se posent chaque jour dans mon travail. L'avis de spécialistes peut être utile », souligne-t-elle.

### Pléthore d'outils

Deux experts de l'IFFP, Sébastien Angehrn et Patrick Vuilleumier, invitent les participant-e-s à faire l'inventaire des outils et programmes numériques qu'ils/elles utilisent dans leurs cours. Au sein des groupes, les réponses fusent : tableau blanc interactif, YouTube, Skype, Google Drive. De nombreux autres exemples sont cités.

Les échanges sont nourris, dans une atmosphère à la fois studieuse et décontractée : « Tu utilises cette application. Comment? », « Quand as-tu ouvert, toi, un dictionnaire papier pour la dernière fois ? J'ai moi-même donné le mien à Emmaüs il y a quelques mois. » Chacun-e partage ses expériences autour de la table. Et ce constat émerge aussitôt : les enseignant-e-s recourent plus qu'ils/elles ne le pensaient aux moyens numériques.

Les objectifs didactiques sont multiples. Le principal : rendre le cours plus dynamique pour susciter l'intérêt des



↑ Directement en action : les enseignant-e-s peuvent exprimer leurs opinions via leur smartphone.

apprenant-e-s. Traçabilité, gain de temps et adaptation au mode de vie des jeunes constituent d'autres motivations.

### Enseignant-e versus coach

Si le potentiel du numérique est grand, il peut aussi susciter des craintes. Les problèmes techniques en font partie. Une enseignante d'anglais redoute un nivellement par le bas : « Avec les outils numériques, les élèves ne répondent plus que par oui ou par non. Ils/elles ne font plus de phrases. » Autre inquiétude : la perte de maîtrise technique et de légitimité.

« Nous n'avons plus un train d'avance. Un-e élève intéressé-e par un sujet particulier peut disposer de plus d'informations qu'un-e professeur-e avec Internet », relève Henri-Robert Rollier, doyen « ressources enseignement ». Dans ce contexte, le rôle de l'enseignant-e évolue : il/elle devient un-e coach. C'est ainsi qu'au moment d'identifier les besoins ressort en toute logique celui d'une formation en coaching.

Échanges entre établissements scolaires, personnes-ressources aux niveaux technique, didactique et pédagogique, panorama des bons logiciels actuels figurent également sur la liste des revendications. Sans compter un soutien financier, indispensable pour implémenter une véritable stratégie numérique.

Le corps enseignant compte prendre part à celle-ci à travers des groupes de travail et un réseau numérique composé d'un représentant par branche de chaque école vaudoise. Il entend, en outre, s'inspirer des meilleures pratiques scandinaves, suggérant des voyages (en train !) vers les pays nordiques.

### Des recommandations concrètes à mettre en œuvre

« La journée s'est révélée enrichissante. C'est toujours intéressant de partager les bonnes pratiques entre collègues.



↑ Patrick Vuilleumier, expert de l'IFFP, commente les résultats d'un sondage adressé aux enseignant-e-s.

Je repars avec plein d'idées », se réjouit Marisa Marolda. Le formateur Patrick Vuilleumier abonde : « La participation a été active et les ateliers très productifs. » Lui et Sébastien Angehrn ont désormais pour mission d'élaborer « un rapport photographique » à l'intention de la direction. Ce document comportera les résultats, les craintes et les envies formulés dans les ateliers, ainsi qu'une synthèse et des recommandations concrètes à mettre en œuvre en vue d'une stratégie numérique. Outils, infrastructures, formation et soutien pédagogique aux enseignant-e-s sont concernés.

La directrice de l'EPCL, Geneviève Nanchen, partagera en toute transparence ces résultats. « L'école doit s'adapter à la société, mais le numérique restera au service de la pédagogie et non l'inverse », conclut-elle.

• Zélie Schaller, collaboratrice indépendante, Communication IFFP

► [www.iffp.swiss/digi-check-pour-les-ecoles-professionnelles](http://www.iffp.swiss/digi-check-pour-les-ecoles-professionnelles)

### Soutien et formation continue

Le Digi-Check de l'IFFP est l'un des trois volets du programme de soutien trans:formation, financé par la Confédération à l'intention des écoles professionnelles. Une fois les mesures définies, les établissements bénéficient d'un appui dans la mise en œuvre de projets au niveau pédagogique ou du développement de l'école, ainsi que d'une offre de formation continue pour soutenir l'intégration du numérique.

L'IFFP offre déjà une palette de cours de perfectionnement dans le domaine des Techniques de l'information et de la communication éducatives (TICE). Les enseignant-e-s des écoles professionnelles ont la possibilité de fréquenter ces cours gratuitement dans le cadre du programme trans:formation.

► [www.iffp.swiss/transformation](http://www.iffp.swiss/transformation)



Stefan Eberle, expert aux examens d'intendance

## « Tout à coup, j'étais le seul mec »

Par Lucia Probst

**Machines de nettoyage et piles de lessive marquent son quotidien : Stefan Eberle dirige le service de maison dans un home et il est expert aux examens en intendance. Comme homme dans ce métier, il s'attire régulièrement des regards étonnés. Mais il a depuis longtemps une parade.**

Blouses et chemises accrochées à des cintres en plastique gonflable sèchent à côté d'un nombre considérable de pantalons minutieusement pendus. Le linge fait partie du monde du travail de Stefan Eberle. Responsable de l'intendance dans le home Feldhof à Oberriet dans le canton de Saint-Gall, il dirige une équipe de sept femmes, dont une apprenante qu'il forme à la profession de gestionnaire en intendance. Lui-même nettoie, lave, il est partout où on a besoin de lui.

Depuis cinq ans, il est expert aux examens (EXP). « Je me le suis imposé », dit-il. Comme cela, il sait parfaitement ce que ses personnes en formation doivent savoir faire. À l'époque, après s'être inscrit auprès de la cheffe experte pour la Suisse orientale, Eberle a suivi deux jours de formation, organisés en participation avec des spécialistes de l'IFFP. Depuis, il évalue les capacités des futur-e-s employé-e-s et gestionnaires en intendance, dont parfois un homme. Mais ces derniers sont rares dans son métier. Eberle n'a donc eu qu'un collègue aux examens où il est expert. Il avoue : « Néanmoins, je n'ai jamais eu l'impression de devoir être meilleur que mes collègues, j'ai plutôt été particulièrement félicité ». Après les examens, il débarrasse les objets lourds. « Là, elles sont bien contentes que je sois là », dit-il en riant.

### Tout à coup, être le seul mec

Malgré sa formation de dessinateur en génie civil, Stefan Eberle n'a jamais travaillé dans cette profession. À 22 ans, il a trouvé un poste dans l'intendance du home Feldhof où il s'est formé à la conciergerie. Puis il est parti. Il y a neuf ans, il est revenu comme responsable de l'intendance et cette fois, il devait encadrer une apprenante. Il s'est formé tout seul à la fonction de responsable du secteur hôtelier-intendance. « Tout à coup, j'étais le seul

mec. » Il n'en avait pas vraiment pris conscience avant. « Cela ne m'a jamais posé de problème. »

Et pourtant, il connaît bien ces regards légèrement surpris. Le représentant qui y regarde à deux fois parce que c'est un homme. La retraitée stupéfaite dont il nettoie la chambre. Et les coups d'œil en douce des candidat-e-s à l'examen où il officie comme EXP. Sa parade pour ces moments : « Je fais spontanément une blague, ce qui suffit à rompre la glace. » On veut bien croire qu'il y arrive parfaitement avec son style calme et ouvert.

### Quatre yeux pour juger

Sonja Schläpfer, cheffe experte aux examens d'intendance en Suisse orientale, apprécie les deux experts dans l'équipe. Cela change l'ambiance, parfois les hommes ont d'autres points de vue et attitudes. « Quand on est un homme dans un si grand groupe de femmes, on doit absolument être ouvert, flexible et pas compliqué. »

Le code vestimentaire des EXP prescrit quelque chose de vert, ce qui doit calmer les candidat-e-s. Les femmes

mettent généralement un foulard, Stefan Eberle porte un t-shirt vert. Il tient à être un expert agréable. « Cela fait vivre des moments sympatiques,

mais parfois c'est un défi. » Il faut de l'intuition psychologique. « L'an passé, une candidate s'est effondrée nerveusement. On a dû la calmer, puis elle y est finalement arrivée. » On n'a pas le droit d'aider quand on est EXP, mais de coacher un peu, oui. « Si je vois qu'il reste peu de temps, je fais une remarque dans ce sens. » Stefan Eberle est convaincu par le système d'examen : deux EXP évaluent chacun deux personnes pendant 90 minutes et comparent ensuite leurs résultats. « Je trouve que cela rend l'examen plus juste. »

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

► [www.iffp.swiss/expertes-et-experts-aux-examens](http://www.iffp.swiss/expertes-et-experts-aux-examens)



IFFP / Ben Zurbirgen

→ Stefan Eberle en plein effort : deux EXP évaluent chacun deux personnes (scène reconstituée).



Nouvelles offres

# Formations professionnelles à la page

Par **Katrin Müller**, **Claudia Rapold**, **Nora Kiefer** et **Christian Wurlod**

Dès l'automne 2019, l'IFFP proposera deux nouvelles offres de formation continue orientées vers les compétences opérationnelles, destinées aux enseignant-e-s. Des filières de formation sur mesure permettront aussi de se perfectionner individuellement dans un domaine spécifique. On mentionnera encore, dans le cadre de l'offensive numérique, les formations consacrées aux technologies de l'information et de la communication éducatives.



## Formations consacrées à la numérisation

Depuis plusieurs années déjà, le secteur Formation continue propose des formations consacrées aux technologies de l'information et de la communication éducatives (TICE). Ces dernières se sont encore renforcées dans le cadre du programme national trans:formation, en soutien aux écoles professionnelles de tout le pays. Parmi ces formations, on peut citer « La technologie pour faciliter l'apprentissage », un cours qui permet d'identifier les différents types d'outils numériques et d'expérimenter diverses plateformes ou « Concevoir un dispositif de formation en ligne » qui a pour objectif de définir les divers formats de formation en ligne, de scénariser un cours, de l'animer et de le piloter.

- ▶ [www.iffp.swiss/techniques-information-et-communication-educatives\\_tice](http://www.iffp.swiss/techniques-information-et-communication-educatives_tice)
- ▶ [www.iffp.swiss/transformation-le-programme](http://www.iffp.swiss/transformation-le-programme)



## Zoom sur l'orientation vers les compétences opérationnelles

L'orientation vers les compétences opérationnelles (OCO) gagne en importance dans le monde de la formation professionnelle. On demande ici aux enseignant-e-s de transmettre des connaissances pratiques et durables aux personnes en formation en développant leur enseignement autour de situations professionnelles. Le but est de faciliter le transfert de ces connaissances dans sa propre réalité professionnelle. L'OCO fait aussi évoluer le rôle traditionnel de l'enseignant-e vers un rôle d'accompagnement. Deux cours apprennent aux enseignant-e-s comment intégrer l'OCO dans leurs enseignements et lors des examens à l'ère du numérique.

- ▶ [www.ehb.swiss/testatkurse-hko](http://www.ehb.swiss/testatkurse-hko) (en allemand)
- ▶ [CSFP : www.sbbk.ch/dyn/23716.php](http://www.sbbk.ch/dyn/23716.php)
- ▶ [SEFRI : www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home.html](http://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home.html)  
→ Formation → Formation prof. → Dév. des prof. → Aspect du dév. des prof. → OCO



## Spécialisation en formation professionnelle sur mesure

Pour mieux répondre aux besoins en matière de formation continue et permettre un meilleur transfert des connaissances acquises dans la pratique quotidienne, l'IFFP propose des filières sur mesure dans des domaines spécifiques de la formation professionnelle. Les participant-e-s composent le menu de leur CAS, DAS ou MAS de spécialisation en formation professionnelle en combinant différents cours dispensés dans le cadre de l'offre de formation continue, dans des domaines tels que le leadership, le coaching ou la numérisation. Et, fidèles à la devise « pas de diplôme sans perfectionnement », nous proposons également de valider des cours qui ont déjà été fréquentés par le passé dans le cadre de ces CAS, DAS et MAS.

- ▶ [www.ehb.swiss/spezialisierung-bb-individuell](http://www.ehb.swiss/spezialisierung-bb-individuell) (en allemand)

▪ Katrin Müller, responsable régionale Formation continue Suisse alémanique, IFFP ▪ Claudia Rapold, responsable de projet senior Formation continue, IFFP ▪ Nora Kiefer, stagiaire universitaire Formation continue, IFFP ▪ Christian Wurlod, responsable régional Formation continue Suisse romande, IFFP

Master of Science en formation professionnelle

# Faire face au TDA/H

Par **Ludmilla Wüthrich**

Comment les personnes atteintes du trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) peuvent-elles entreprendre et terminer une formation professionnelle initiale ? C'est sur cette question que je me suis penchée dans ma thèse de Master of Science en formation professionnelle à l'IFFP.

Les principaux symptômes du TDA/H, soit l'inattention, l'impulsivité et l'hyperactivité, peuvent avoir un impact important dans toutes les sphères de la vie des personnes touchées. La plupart d'entre elles ressentiront des symptômes tout au long de leur vie. Avec le passage dans la formation professionnelle initiale, les exigences posées à ces personnes deviennent plus élevées, alors que la symptomatique demeure.

À travers des interviews et des discussions de groupes avec des jeunes en formation atteint-e-s du TDA/H d'une part et leurs enseignant-e-s des écoles professionnelles d'autre part, l'étude a examiné comment ces personnes touchées par le TDA/H vivent leur apprentissage et leur quotidien, par quelles stratégies elles réussissent à développer leur potentiel et comment le corps enseignant peut accompagner au mieux ces personnes.

## Développer des stratégies

Le parcours scolaire ainsi que les relations sociales sont souvent fortement entravés par la symptomatique du TDA/H. Toutefois, l'analyse des données démontre qu'il est possible de développer des stratégies qui permettent une progression des personnes aux prises avec le TDA/H. Ces stratégies consistent principalement à accepter de travailler constamment sur soi, c'est-à-dire se connaître soi-même, anticiper ses propres réactions, s'adapter et accepter de l'aide, ainsi qu'à disposer de perspectives

### BSc et MSc : c'est parti !

La nouvelle volée d'étudiant-e-s du Master of Science et du tout nouveau Bachelor of Science en formation professionnelle ont entamé leurs études ce semestre d'automne. Les journées d'introduction, qui ont eu lieu en août, ont permis aux étudiant-e-s de faire connaissance les un-e-s avec les autres ainsi qu'avec les équipes du Master et du Bachelor.

- ▶ [www.iffp.swiss/bachelor-et-master-en-formation-professionnelle](http://www.iffp.swiss/bachelor-et-master-en-formation-professionnelle)



d'avenir, ce qui implique de se constituer des objectifs à atteindre pour renforcer l'auto-détermination.

Sur la base de ces éléments, il est recommandé d'entrer en dialogue avec un corps enseignant bienveillant. Un tel dialogue est par ailleurs également souhaité par les enseignant-e-s interviewé-e-s, car il permet de mettre en œuvre une réflexion commune sur les besoins de part et d'autre. Ainsi, trouver sa place dans la formation professionnelle et dans la vie peut devenir une réalité pour les jeunes atteint-e-s du TDA/H.

- Ludmilla Wüthrich, Coordinatrice préapprentissage d'intégration, État de Fribourg, ancienne étudiante du Master of Science en formation professionnelle à l'IFFP (2015-2018)

### Bibliographie

Wüthrich, L. (2018). *Les personnes en formation atteintes du trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) lors de l'accomplissement d'une formation professionnelle initiale*. Mémoire de Master non publié, disponible à la bibliothèque de l'IFFP de Zollikofen.



Brigitte Spielmann, enseignante de la formation professionnelle avec formation complémentaire pour l'enseignement bilingue

## « C'est comme une pierre jetée dans l'eau et qui fait des vagues »

Propos recueillis par **Kathrin Jonas Lambert**



↑ « L'enseignement bilingue va s'étendre » : Brigitte Spielmann a suivi la formation complémentaire d'enseignement bilingue à l'IFFP.

**Sa passion pour les langues fait désormais partie de sa profession : Brigitte Spielmann organise l'enseignement de culture générale en bilingue dans le Centre de formation professionnelle et continue BWZ de Lyss. Elle a obtenu sa qualification à l'IFFP.**

« Je n'ai pas besoin de réfléchir longtemps pour dire ce que j'apprécie à l'IFFP. C'est le lien qui unit une classe : le réseautage se poursuit avec les collègues bien après les études. Les formatrices et formateurs à l'enseignement bilingue (bili) rencontré-e-s dans mes études pour l'enseignement de la culture générale (ECG) en sont un exemple parlant. Ces personnes m'ont fait prendre conscience de la possibilité de relier parfaitement ma passion pour les langues et mon métier.

La situation bili dans les écoles professionnelles a changé depuis mes études effectuées dans le canton de Berne. Il existe aujourd'hui un service spécialisé cantonal et quelques écoles qui ont introduit l'enseignement bilingue. Lorsque j'ai commencé ma for-

mation ECG en 2015, c'était l'exception. L'échange d'expériences avec les enseignantes et enseignants bili d'autres cantons a été une véritable source d'inspiration et de motivation.

Dans mon travail de diplôme ECG, j'ai analysé comment intégrer bili dans l'enseignement à l'école professionnelle. Je n'imaginai pas à l'époque que tout irait si vite. C'est comme une pierre jetée dans l'eau et qui fait des vagues. La direction du BWZ Lyss a soutenu le projet, a intégré bili dans sa stratégie et s'est ainsi positionné sur le plan régional. Il est apparu rapidement que le BWZ Lyss proposerait dès 2018 cet enseignement avec le français comme langue cible. Après avoir identifié à l'interne quelle personne remplissait les conditions nécessaires et mené un projet pilote avec succès, nous nous sommes lancés-e-s.

Pour des questions régionales, de nombreuses entreprises sont bilingues ce qui motive les apprenantes et apprenants et nous-mêmes à pratiquer le français. Nous travaillons avec passion et avons suivi la formation com-

plémentaire d'enseignement bilingue à l'IFFP. Il y aura de plus en plus d'enseignement bilingue sachant que les personnes qualifiées polyglottes sont très demandées. Mais former à cet enseignement a son coût et les directions d'établissements n'ont pas reçu les ressources adéquates. C'est tout simplement inacceptable. Bili n'est pas gratuit. La didactique de l'enseignement bilingue est coûteuse. Malgré des recherches approfondies, je n'ai pas trouvé de matériel didactique en allemand-français, voilà pourquoi je dois développer moi-même toute la documentation.

Nous étions 18 à terminer le module complémentaire bili à l'IFFP. Depuis, nous avons un groupe WhatsApp pour nous soutenir mutuellement. »

• Kathrin Jonas Lambert, responsable de la filière d'études Enseignement bilingue, IFFP

- ▶ [www.iffp.swiss/cas-enseignement-bilingue-en-formation-professionnelle](http://www.iffp.swiss/cas-enseignement-bilingue-en-formation-professionnelle)
- ▶ [www.iffp.swiss/bili](http://www.iffp.swiss/bili) (en allemand)

## Du concret !



La formation professionnelle est un modèle à succès. Cependant, il y a lieu de préparer les défis du futur.

Après une longue maturation, la stratégie Formation professionnelle 2030 arrive enfin à du concret. Les quatre orientations approuvées par les partenaires de la formation professionnelle (orientation de la formation professionnelle vers l'apprentissage tout au long de la vie, flexibilisation des offres de formation, intensification des activités d'information et de conseil tout au long du parcours de formation, optimisation de la gouvernance et consolidation du partenariat dans la formation professionnelle) constituent la base de l'élaboration de projets concrets.

Le site [www.formationprofessionnelle2030.ch](http://www.formationprofessionnelle2030.ch) recense les projets désormais lancés par les partenaires que sont les organisations du monde du travail (associations patronales et syndicales), la Confédération et les cantons. Relevons notamment l'accélération de la collaboration lors du développement des professions, la promotion de la nu-

mérisation, le lancement du guide sur la prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale, la mobilisation des entreprises en faveur de la certification professionnelle pour

**« Si chacun apporte sa pierre à l'édifice et si ce partenariat fonctionne toujours aussi bien, nous pouvons présager un avenir rempli de succès. »**

adultes, la réduction de la bureaucratie dans les entreprises formatrices, la révision des plans d'études cadres des responsables de la formation professionnelle et la simplification des flux financiers.

De leur côté, les cantons jouent également leur rôle, notamment en veillant à ce que l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle prépare les jeunes aux exigences de demain. La formation des adultes sera également un enjeu prioritaire. Relevons notamment, le contrat d'apprentissage pour adultes et les offres de formation profession-

nelle initiale, ainsi que la culture générale pour adultes. Le renforcement de la collaboration intercantonale et la flexibilisation de la formation scolaire seront également de grands défis pour les cantons et les écoles professionnelles.

La stratégie Formation professionnelle se veut participative dans la gestion de ses projets. Par le biais du site mentionné plus haut, chaque prestataire de la formation professionnelle est également appelée à présenter ses projets.

Bref ! Après des mois de réflexion, nous passons enfin dans une phase de concrétisation. Si chacun apporte sa pierre à l'édifice et si ce partenariat, clef du succès de la formation professionnelle et si vanté en Suisse, fonctionne toujours aussi bien, nous pouvons présager un avenir rempli de succès.

• Christophe Nydegger est chef du Service de la formation professionnelle (SFP) de l'État de Fribourg et président de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).

▶ [www.formationprofessionnelle2030.ch](http://www.formationprofessionnelle2030.ch)



André Zbinden, responsable de la filière diplômante pour l'enseignement de la culture générale, IFFP

# « En CG on étudie la vraie vie »

Interview : **Franziska Wettstein**

**André Zbinden est responsable à l'IFFP de la filière de formation des enseignantes et enseignants de culture générale (CG). Enseignant, actif dans des projets de recherche et développement, il conseille également des partenaires de l'IFFP.**

et de proposer une offre pertinente pour la pratique. Nous systématisons les nouveaux développements didactiques et les intégrons dans la filière d'études et dans nos offres d'orientation là où c'est indiqué.



↑ André Zbinden

## 1 André Zbinden, pourquoi aimez-vous votre travail ?

Dans notre filière CG, les enseignantes et les enseignants apprennent comment soutenir les personnes en formation pour se développer en adultes capables d'agir, non seulement dans le métier, mais aussi comme membre de la société. Je ne peux m'imaginer un travail qui serait davantage porteur de sens.

## 2 Comment contribuez-vous au développement de la formation professionnelle ?

D'une part, certainement par le développement continu de notre filière, d'autre part, notre équipe propose un soutien au développement scolaire spécifique à la CG. Étant donné que je collabore à la recherche et avec le Centre pour le développement des métiers, nous pouvons tenir compte, dans toutes les offres, des tendances actuelles de la formation professionnelle.

## 3 Quelles innovations s'expriment dans la formation professionnelle ?

Comme la formation professionnelle tout entière, nous essayons d'être en phase avec l'époque dans la filière CG

## 4 Est-ce que l'enseignement CG occupe un rôle particulier dans la formation professionnelle ?

Étant un de nos trois piliers scolaires de la majorité des formations professionnelles initiales, il est aussi important que les connaissances professionnelles ou le sport. Mais, sur le plan du contenu, j'octroierais un rôle spécifique à l'enseignement CG, car il est centré sur les principaux défis de la vie. C'est ce qui le rend si complexe, riche et passionnant.

## 5 Quelle est la proportion des genres dans la filière d'études CG ?

Autrefois, il y avait une majorité masculine, aujourd'hui cela a changé : deux tiers de nos étudiantes et étudiants sont maintenant des femmes.

## 6 Au niveau interne, vous misez sur la gestion du genre et de la diversité, pourquoi ?

Ne pas exploiter le potentiel et surtout celui des femmes me dérange notamment dans une perspective économique. L'IFFP utilise assez bien ce potentiel, mais on peut toujours s'améliorer. Un atelier est prévu sur comment apprendre à gérer les préjugés inconscients en matière de genre ou d'ethnie.

## 7 Enfant, quel était le métier de vos rêves ?

Mon premier rêve concret était pharmacien. J'étais fasciné de voir comment un conseil professionnel aboutit à la vente d'un produit, c'est-à-dire d'un médicament. C'est l'idéal : un savoir solide pour apporter une aide pratique.

▪ Franziska Wettstein, stagiaire universitaire Direction et Communication, IFFP (jusqu'en mai 2019)

# Agenda sept. 19 → mai 20

**Septembre 2019 à juin 2020**  
Exposition itinérante : Menu à l'emporter  
► infos sur : [www.iffp.swiss/menu-lemporter](http://www.iffp.swiss/menu-lemporter)

**5 septembre 2019 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► CFP Olten

**5 septembre 2019 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► CFP Olten

**9 septembre 2019 17h00-19h00**  
Alumni : événement régional de réseautage à Zurich sur le développement de la salle de classe et la numérisation  
► Office de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle

**13 septembre 2019 16h30-18h30**  
Cérémonie de remise des titres Formation, Suisse alémanique  
► CFP Biel/Bienne

**25-26 septembre 2019 09h00-16h00**  
Séminaire d'économie  
► EPAC Bulle

**26 septembre 2019 17h30-19h30**  
Cérémonie de remise des diplômes Formation continue, Suisse romande  
► IFFP Lausanne

**8 octobre 2019 17h15-19h30**  
Cycle de conférences : Apprentissage en entreprise : l'enjeu produire/former  
► IFFP Lausanne

**10 octobre 2019 18h30-20h00**  
Laboratoire des idées : transformation numérique et formation professionnelle – vers une « new education »  
► IFFP Lugano

**16 octobre 2019 env. 14h00-19h00**  
Cérémonie de remise des titres Suisse italienne et après-midi d'études sur l'économie circulaire  
► Centre professionnel des métiers de la terre Coldrerio

**24 octobre 2019 17h15-19h00**  
Colloque de master – Cérémonie de remise des titres MSc en formation professionnelle  
► IFFP Zollikofen

**25 octobre 2019 09h00-16h15**  
Journée d'études : Le partenariat public-privé dans les projets de coopération internationale  
► IFFP Zollikofen

**4 novembre 2019 16h00-18h00**  
Cérémonie de remise des titres Formation, Suisse romande  
► Delémont

**8 novembre 2019 18h00-20h00**  
Cérémonie de remise des diplômes Formation continue, Suisse alémanique  
► IFFP Zollikofen

**18 novembre 2019 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Digicomp Zurich

**18 novembre 2019 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► Digicomp Zurich

**19 novembre 2019 17h15-19h30**  
Cycle de conférences : Réconcilier les ingrédients de l'alternance  
► IFFP Lausanne

**22 novembre 2019 09h00-16h00**  
Journée SRFP-IFFP sur le choix professionnel et de carrière reposant ou non sur le sexe  
► IFFP Zollikofen

**5 décembre 2019 09h00-16h00**  
Journée spéciale : La concurrence dans le domaine de la formation tertiaire  
► École de la construction Tolochenaz

**5 décembre 2019 18h30-20h00**  
Laboratoire des idées : l'économie civile en pratique – modèles, parcours et cas  
► IFFP Lugano

**14 janvier 2020 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► IFFP Zollikofen

**14 janvier 2020 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► IFFP Zollikofen

**28 janvier 2020 17h15-19h30**  
Cycle de conférences : Équilibre former/produire : jeunes en difficulté  
► IFFP Lausanne

**25 février 2020 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Centre de séminaires Olten

**25 février 2020 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► Centre de séminaires Olten

**17 mars 2020 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Digicomp Zurich

**17 mars 2020 18h00-20h00**  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► Digicomp Zurich

**24 mars 2020 env. 09h00-16h00**  
Forum péd@gogie-Bourse à projets TICE  
► IFFP Lausanne

**24 mars 2020 17h30-19h30**  
Cérémonie de remise des diplômes Formation continue, Suisse romande  
► IFFP Lausanne

**24-25 mars 2020 08h30-16h00**  
Assises de la culture générale  
► Martigny

**25-26 mars 2020 08h30-16h00**  
Forum de la maturité professionnelle  
► Martigny

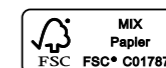
**31 mars 2020 17h15-19h30**  
Cycle de conférences : Table ronde avec les partenaires du terrain  
► IFFP Lausanne

**12 mai 2020**  
Journée de l'IFFP sur l'innovation  
► Berne

**27 mai 2020 09h00-16h00**  
Le Souk : journée portes ouvertes avec des projets interdisciplinaires  
► IFFP Lausanne

**IMPRESSUM** skilled 2/2019 • La revue de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP paraît 2 x par an en allemand, français et italien • 3<sup>e</sup> année • Prochain numéro : mai 2020 • [www.iffp.swiss/skilled](http://www.iffp.swiss/skilled) **Éditeur** Jean-Pierre Perdrizat, directeur ad intérim IFFP **Responsable de la communication IFFP** Jacques Andres **Responsable de la rédaction** Lucia Probst, Communication IFFP, Kirchindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, [skilled@iffp.swiss](mailto:skilled@iffp.swiss) **Équipe de rédaction** Isabelle Antenen, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Regina Diering, Luca Dorsa, Sonja Engelage, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Renate Hagi, Fabienne Kriesi, Sandrine Mayoraz, Jean-Luc Miche, Jonas Pauchard, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy, Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Stefanie von Moos Ilyas **Traduction** Service linguistique IFFP **Révision** Transpose SA (FR), Silvia Devoti (IT), Stefanie Lüscher (DE) **Mise en page, graphisme et illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, [www.captns.ch](http://www.captns.ch) **Impression** Gassmann Print, 2501 Bienne, [www.gassmann.ch](http://www.gassmann.ch) **Tirage** 6100 **Abo/Changement d'adresse** [www.iffp.swiss/skilled](http://www.iffp.swiss/skilled) ou [skilled@iffp.swiss](mailto:skilled@iffp.swiss); un abonnement annuel coûte CHF 30.- **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Donnez-nous votre avis** [skilled@iffp.swiss](mailto:skilled@iffp.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.iffp.swiss/skilled](http://www.iffp.swiss/skilled)



printed in switzerland



# OÙ EN EST LA NUMÉRISATION DE VOTRE ÉCOLE ?



## TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES ÉCOLES PROFESSIONNELLES



IFFP.SWISS/TRANSFORMATION