

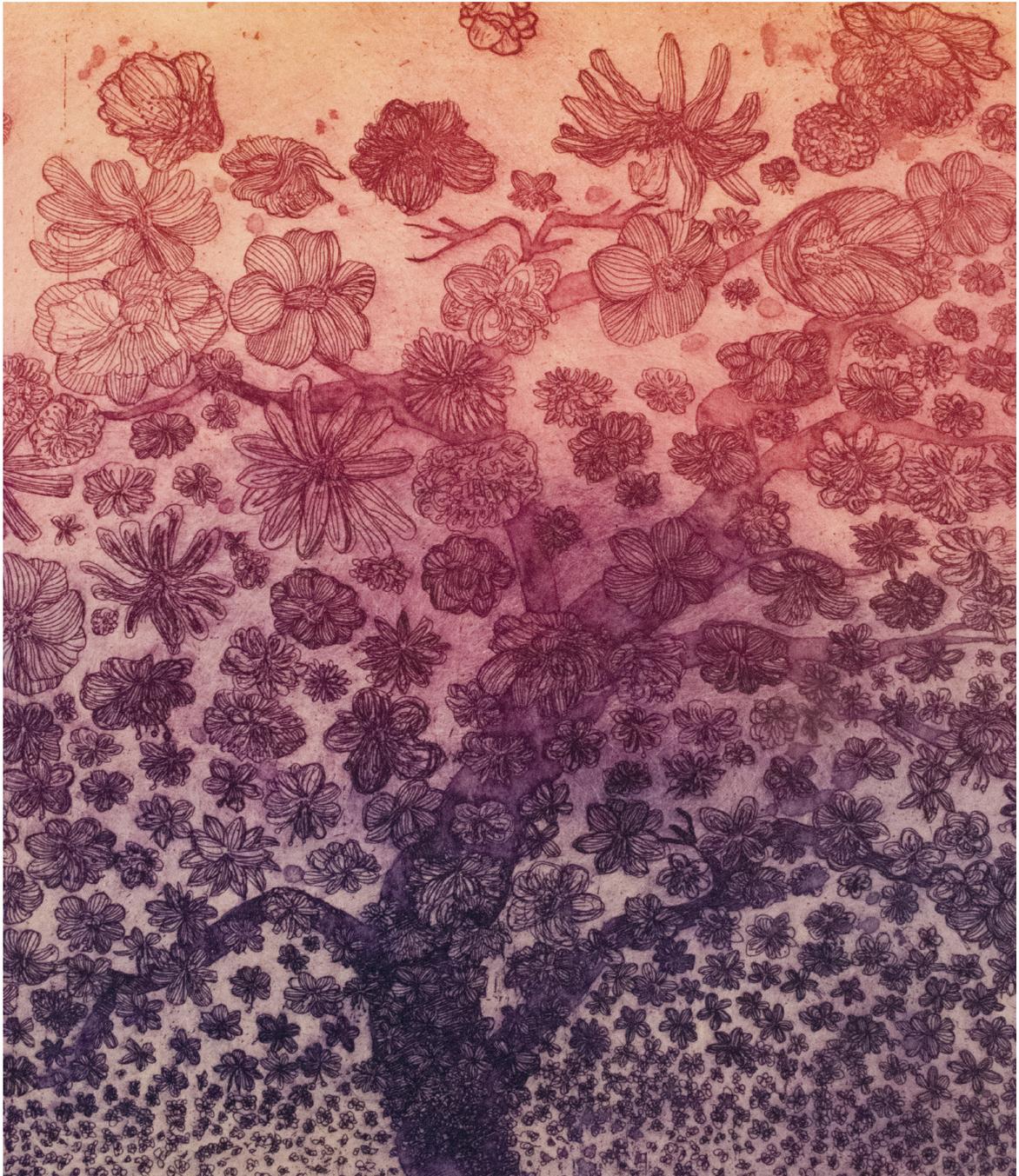


HEFP

skilled

N°2
2023

La revue de la Haute école fédérale en formation professionnelle



**Apprentissage
tout au long de la vie**



« LE MSc :
LE TREMPLIN
POUR MA CARRIÈRE
DANS LA FORMATION
PROFESSIONNELLE. »

MASTER OF SCIENCE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

- à vocation scientifique et pratique
- interdisciplinaire (économie, psychologie, sociologie, sciences de l'éducation)
- plurilingue (allemand / français / anglais)
- 120 ECTS, 6 semestres (à temps partiel)

Renseignements et inscriptions: +41 58 458 27 24, msc@hefp.swiss



On n'a jamais fini d'apprendre

Saviez-vous il y a une année ce que ChatGPT signifie ? Aujourd'hui, le terme est devenu courant – un exemple qui illustre bien la rapidité avec laquelle évoluent notre environnement professionnel et le monde du travail autour de nous.

Comment travaillerons-nous à l'avenir ? Si nous ne connaissons pas la réponse, nous savons néanmoins qu'il est indispensable d'acquérir en permanence les compétences nécessaires pour maîtriser des activités nouvelles et changeantes. Et ce, tout au long de notre vie.

L'apprentissage tout au long de la vie est un concept essentiel pour répondre à la forte mutation du monde du travail. Si essentiel même qu'il est devenu la principale mégatendance dans la formation professionnelle, comme le révèle le récent monitoring des tendances réalisé par notre Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS HEFP.

Il y a 400 ans, le théologien, philosophe et pédagogue Johann Amos Comenius considérait déjà notre vie, du berceau à la tombe, comme une école – c'est l'évolution de cette idée jusqu'à nos jours qui fait l'objet de l'article introductif de cette revue.

Il est des personnes qui sont animées d'un feu sacré pour apprendre. Quelques-unes d'entre elles nous ont partagé ce qui leur donne envie de se lancer régulièrement de nouveaux défis.

Mathias Morgenthaler a interviewé plus d'un millier de personnes ayant osé innover sur le plan professionnel



↑ Barbara Fontanellaz

« L'un des défis majeurs consiste à créer des conditions qui permettent à un large public d'apprendre. »

en suivant leur vocation. Il nous fait part des réflexions et enseignements qu'il en a tirés.

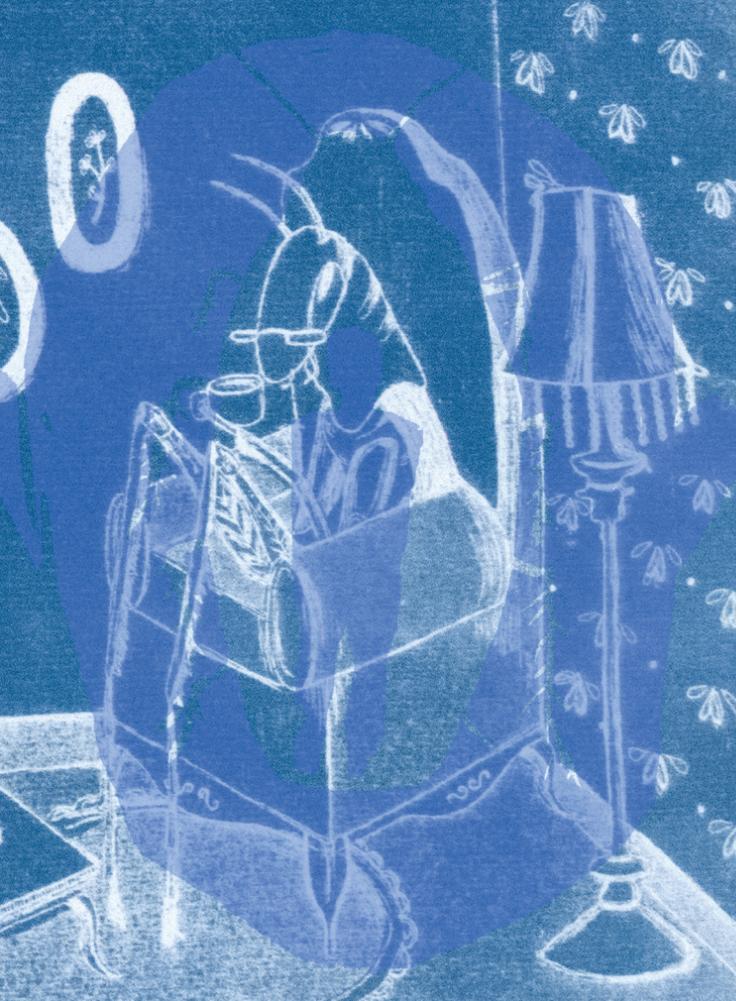
Apprendre requiert de l'espace au quotidien : du temps, mais aussi souvent de l'argent. Un des défis majeurs consiste à créer des conditions qui permettent à un large public d'apprendre.

À la HEFP, nous avons particulièrement à cœur de soutenir l'apprentissage tout au long de la vie de toutes celles et ceux qui s'engagent dans la formation professionnelle. La base pour y parvenir consiste à proposer des structures flexibles et de nouvelles formes d'apprentissage dans nos offres de formation initiale et continue. Il y a eu, nous avons réuni nos secteurs Formation et Forma-

tion continue pour créer le secteur Formation, de façon à intégrer encore mieux l'apprentissage tout au long de la vie dans nos structures organisationnelles également.

Apprendre, c'est aussi grandir dans sa personnalité. Nous apprenons tous et toutes sans cesse de nouvelles choses. Jour après jour. Peut-être d'ailleurs en ferez-vous l'expérience en parcourant cette édition de « skilled »... Je vous souhaite une agréable lecture !

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



Évolution de l'idée d'apprendre toute sa vie
→ **Page 4**

- 4** Histoire et défis
Évolution de l'idée d'apprendre toute sa vie
- 8** Formation et Formation continue réunies à la HEFP
La personne au centre
- 9** L'enseignement en activité principale
Trois voies d'études, un diplôme
- 10** Individualisation en formation
Plus de liberté pour apprendre
- 11** Formation continue
Une structure pour des parcours individualisés
- 12** Procédure de validation pour ASSC à Zurich
L'autre voie vers le titre professionnel



Andrea Liistro, optométriste et enseignante de branches professionnelles (BP)
→ **Page 24**

- 13** Des spécialistes sans diplôme
Directement à l'examen final
- 14** Reconnaissance et formation
Une gestion propre et en ordre
- 15** Réformes et langues étrangères
Le temps d'un changement a sonné
- 16** L'intégration de la technologie en classe
Un saut de qualité grâce à la formation continue
- 18** Andy Bula, enseignant et expert en informatique
« Je n'aime pas la routine »
- 20** Bachelor of Science en formation professionnelle
Un cursus qui ouvre de nombreuses portes
- 22** Master of Science en formation professionnelle
L'apogée provisoire de la carrière



Rencontre : Mathias Morgenthaler, coach professionnel
→ **Page 30**

- 24** Andrea Liistro, optométriste et enseignante BP
« Apprendre, c'est ne pas vieillir »
- 26** Nouvelles cultures d'apprentissage
La confiance favorise le succès
- 27** Centre de formation professionnelle et continue de Wil-Uzwil
De la métamorphose de l'apprentissage
- 28** Professions santé et social
L'intelligence émotionnelle, un gage de réussite
- 30** Mathias Morgenthaler, journaliste et coach professionnel
« Apprendre devrait être synonyme de plaisir »

Concours de graphisme

L'apprentissage tout au long de la vie en images

Comment saisir en images l'apprentissage tout au long de la vie ? Pour cette édition de « skilled », les étudiant-e-s 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 cette thématique en utilisant diverses techniques : gravure, impression et autres techniques.

La rédaction de « skilled » a tout particulièrement apprécié l'illustration d'Andrea Rossinelli, qui a de ce fait été choisie comme page de titre de ce numéro de la revue. Toutes nos félicitations !

Nos remerciements vont en outre à l'ensemble des étudiant-e-s et participant-e-s du cours propédeutique, à leur enseignante Carolina Maria Nazar, ainsi qu'au directeur Roberto Borioli qui a rendu ce projet possible.

► www.csia.ch (en italien)

- 32** Apprentissage informel
Apprentissage : intentionnel ou aléatoire ?
- 34** Utilisation de la 360°V dans la formation professionnelle
Apprendre grâce à l'expérience immersive
- 35** Nouvelles
News de la HEFP
- 36** En formation : Lara B., boulangère-pâtissière-confiseuse
Rêves de douceurs
- 38** Diplômée : Angela Schnellli
« Une combinaison parfaitement adaptée à mes rôles »
- 39** 7 questions à Elena Boldrini, HEFP
« À chaque fois quelque chose de nouveau »
- 40** Le Conseil : Andri Rüesch
Misons sur nos compétences transversales

Histoire et défis

Évolution de l'idée d'apprendre toute sa vie

Par **Patrick Rywalski, Susanne Bergius** et **Laura Perret**

Du compagnonnage à la stratégie de Lisbonne, en passant par les enjeux politiques et philosophiques du XVIII^e siècle ainsi que l'éducation permanente des Trente glorieuses : retour sur l'apprentissage tout au long de la vie à la lumière des défis actuels et futurs.

Avec la construction des cathédrales, les compagnons se sont inscrits dans une filiation professionnelle et accédaient aux arts et aux gestes du métier sous l'auspice d'un maître. Après six ans de formation en situation de travail, l'ouvrier maçon préparait un chef-d'œuvre et entrait dans la communauté des Compagnons. Ensuite, il passait de chantier en chantier et, par expérience, avec son talent reconnu, il effectuait une ultime épreuve et obtenait la maîtrise. La formation se faisait à travers la réalisation de son travail.

L'idée d'une éducation tout au long de la vie trouve ses racines historiques dans l'enseignement de Johann Amos Comenius (1592-1670), pour qui toute la vie est perçue comme une école, du berceau à la tombe. Les écoles pour les enfants sont proches des lieux d'habitation, les universités dans les grandes villes ; à l'âge adulte, chacun peut gérer sa propre vie. Au XVIII^e siècle, dans son essai sur l'Aufklärung, le philosophe Emmanuel Kant appelle à sortir de la tutelle de l'autorité des aînés, des maîtres ainsi que des médecins et à se servir de son entendement pour aller vers la liberté.

Cette idée est reprise en 1791 par Marie Jean Antoine Nicolas de Caritat, marquis de Condorcet, dans les *Cinq mémoires sur l'instruction publique*, pour donner la chance à chacun-e de pouvoir s'exprimer et devenir un-e ci-

toyen-ne. Ainsi, l'instruction des adultes constitue une priorité politique. Des écoles destinées aux adultes s'ouvrent, puis au milieu des années 1800 l'école obligatoire pour les enfants, enfin les écoles normales pour former les instituteurs-trices.

À Genève, la première école d'horlogerie est créée en 1824. La formation dite formelle se développe. En parallèle, Jean Joseph Jacotot postule en 1841, dans *Enseignement universel*, l'émancipation des personnes partant du constat que les intelligences sont égales et que tout individu peut s'instruire seul et sans maître. Aujourd'hui, on parle de formation informelle. Deux courants de pensée visant le même objectif – une forme d'émancipation de l'être humain – divergent sur les moyens : s'appuyer sur l'école pour Condorcet ou sur l'expérience hors école pour Jacotot.

Sensibilisation à la culture

La tension entre développement culturel de la population et réponse aux exigences de l'industrie traverse continuellement les systèmes éducatifs. Dès la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'idéal de paix incite les pays européens à sensibiliser la population à la culture. De nombreuses associations promeuvent l'alphabétisation, le développement personnel et davantage encore. Dans cette période



↑ Illustration de **Valentina Ghirlanda**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano



↑ Illustration de **Lara Casadei**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

des Trente glorieuses, la formation des ouvriers et ouvrières, des employé-e-s et cadres se spécialise et permet à des adultes d'accéder à des postes de travail plus élevés. La mobilité professionnelle peut ainsi être définie par la personne et pas seulement par l'entreprise. Les termes d'éducation permanente ou récurrente soulignent cette idée que la personne continue à apprendre après la scolarité obligatoire.

Après l'expérience du totalitarisme, la formation des adultes était considérée comme vitale pour construire de nouvelles sociétés démocratiques.

Depuis sa fondation en 1945, l'UNESCO a déclaré la formation des adultes comme priorité. Elle était considérée comme vitale pour construire de nouvelles sociétés démocratiques après l'expérience du totalitarisme et comme instrument nécessaire pour « rééduquer » les jeunes, relève la scientifique Maren Elfert dans un essai. La formation des adultes et l'éducation en général représentaient une notion d'unité.

Dans les années 1960 et 1970, une approche rationaliste, technocratique et économiste de l'éducation domine. Ainsi, le travail de l'UNESCO visant à promouvoir le concept d'éducation tout au long de la vie dans le rapport Faure publié en 1972 n'est pas entendu. L'éducation des adultes continue à être considérée davantage comme un investissement dans une économie capitaliste orientée vers le marché que comme un moyen d'aider les êtres humains à développer leur potentiel et à devenir des citoyens et citoyennes actives d'une société démocratique, et encore moins à transformer la société. En 2021 paraît le rapport de l'UNESCO *Adopter une culture de l'apprentissage tout au long de la vie* qui relève 10 messages clés comme celui d'« encourager et soutenir les initiatives locales d'apprentissage tout au long de la vie, y compris les villes apprenantes (à court et à long terme) ».

Aptitudes professionnelles

Le Bureau international du travail (BIT) déclarait déjà en 1962 dans sa recommandation 117 sur la formation professionnelle : « La formation n'est pas une fin en soi, mais un moyen de développer les aptitudes professionnelles d'une personne ». De son côté, l'Organisation internationale du travail (OIT) précise en 1975 dans la Convention 142 sur la mise en valeur des ressources humaines que « Chaque membre devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes tout au long de la vie ».

Dans le rapport *Recurrent Education. A Strategy for Lifelong learning* de 1973, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) met l'accent pour que l'apprentissage soit en lien avec les activités professionnelles. Le rapport de l'OCDE *Les grandes mutations qui transforment l'éducation 2019* relève : « Dans un monde complexe et en mutation rapide, il pourrait être nécessaire à cet effet de réorganiser les cadres formels et informels d'apprentissage et de repenser le contenu des cours et la façon de les dispenser. Dans un monde vieillissant, ces changements s'appliqueront vraisemblablement non seulement à la formation initiale, mais aussi à l'apprentissage tout au long de la vie ».

Formation professionnelle continue

En France, les mouvements sociaux de la fin des années 1960 ont amené le gouvernement à créer en 1971 la loi sur la formation professionnelle continue, appelée « Loi Delors », qui se fonde sur l'idée que l'État doit organiser le système et laisser les différents partenaires sociaux comme les universités et les entreprises proposer des parcours de formation. La formation professionnelle continue s'inscrit comme l'un des piliers de l'éducation permanente avec l'éducation populaire, la promotion sociale et la productivité des entreprises.

Au niveau européen, un tournant apparaît avec la publication en 1995 du livre blanc *Enseigner et apprendre. Vers la société cognitive* qui annonce l'année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie en 1996. L'ouvrage synthétise les enjeux des politiques des États en proposant cinq objectifs : encourager l'acquisition de connaissances nouvelles, rapprocher l'école et l'entreprise, lutter contre l'exclusion, maîtriser trois langues européennes, ainsi que traiter sur un plan égal l'investissement physique et l'investissement en formation.

Il trouve un prolongement dans le cadre de la stratégie de Lisbonne en 2000. L'éducation et la formation tout au long de la vie (ETLV) devient, selon Éric Verdier, « un instrument clé d'une compétitivité économique qui doit allier innovation et cohésion sociale ». L'ETLV est implémentée différemment selon les régions et les territoires, tout en étant inscrite dans une orientation politique de développement d'un espace européen de l'innovation et de la cohésion sociale.

Plus de coordination en Suisse

La Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA) – aujourd'hui Fédération suisse pour la formation continue – est fondée en 1951 par l'école-club Migros, les Universités populaires, le séminaire coopératif de la Coop, le centre de formation des églises et quatre autres partenaires. Elle milite pour le développement d'une éducation permanente.



↑ Illustration de **Solange Herman**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano



↑ Illustration de **Nicole Sapienza**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

Les travaux de la loi fédérale sur la formation professionnelle entrée en vigueur en 2004 ont fait apparaître les demandes d'une plus grande reconnaissance du monde de la formation continue. La Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) édicte en 2003 des recommandations pour valoriser et développer l'éducation des adultes. Les premières lois cantonales apparaissent à Berne (1990), à Fribourg (1998), au Tessin (1998), à Genève (2001) et en Valais (2001).

Les modifications de la Constitution suisse de 1996 et de 2006 ont permis d'harmoniser le système éducatif helvétique, de coordonner l'enseignement supérieur et de reconnaître la formation continue comme partie inté-

Une personne se forme à tout âge par son évolution dans son environnement, ses rencontres avec les autres êtres vivants et son énergie à s'interroger sur le sens de son parcours.

grante du système éducatif national. La loi fédérale sur la formation continue entrée en vigueur en 2017 réaffirme la responsabilité individuelle, confirme l'existence d'un marché concurrentiel de la formation, inclut les formations portant sur les compétences de base des adultes et demande à la formation formelle de prendre en compte les acquis de la formation non formelle et informelle.

Un investissement rentable

Dans les années 1980 et 1990, la Banque mondiale a été influencée par des études montrant que l'investissement dans l'éducation primaire présentait les taux de rendement les plus élevés. Des études récentes de l'OCDE indiquent que les taux de rendement les plus élevés sont pour l'enseignement tertiaire.

De nos jours, le concept d'apprentissage tout au long de la vie est indéniablement lié aux évolutions des processus de travail et aux adaptations des organisations. Il figure en bonne place dans les Objectifs pour le développement durable fixés par l'Agenda 2030 de l'ONU pour aider la population et les entreprises à vivre avec les processus de numérisation de notre quotidien. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) fonde sa politique, publiée sous le titre Santé 2020 : l'éducation et la santé tout au long de la vie, sur les synergies entre le domaine de la santé et de l'apprentissage tout au long de la vie.

L'évolution d'un terme reflète l'évolution de l'apprentissage

Le terme « apprentissage » supplante, petit à petit, les termes « éducation » ou « formation » tout au long de la vie. Ce glis-

sement sémantique renvoie davantage à la responsabilité individuelle qu'à la responsabilité étatique.

Une personne se forme à tout âge par son évolution dans son environnement, ses rencontres avec les autres êtres vivants et son énergie à s'interroger sur le sens de son parcours, dans et hors des dispositifs d'éducation et de formation. Gabriella Aleandri relève qu'il s'agit de prendre en compte tout contexte dans lequel l'individu vit et évolue.

Les rapports les plus récents de l'UNESCO, de l'OCDE et de l'OMS confirment qu'apprendre tout au long de la vie passe par la collaboration entre les instances gouvernementales ; l'articulation plus fine entre la formation initiale et la formation continue ; la personnalisation et l'individualisation des parcours de formation ; la conciliation entre le travail, la famille, la formation et les engagements citoyens ; l'amélioration de la perméabilité dans le système éducatif et un développement accru des dispositifs de reconnaissance et validation des acquis.

- Patrick Rywalski, responsable Formation continue certifiante, Formation, HEFP
- Susanne Bergius, collaboratrice scientifique Formation, HEFP
- Laura Perret, responsable nationale Formation, HEFP

Pour aller plus loin :

La conférence du sociologue Vincent Merle, Professeur au Conservatoire national des arts et métiers à Paris : Apprendre tout au long de la vie : pourquoi, comment ? donnée le 27 avril 2006 dans le cadre de « Les Points de vue d'acteurs » du Comité mondial pour les apprentissages tout au long de la vie (CMA).

► www.cma-lifelonglearning.org/poly/

Bibliographie

- Aleandri, G. (2011). *Educazione permanente nella prospettiva del lifelong e lifewide learning*. Armando.
- Condorcet, N. (1847). *Cinq mémoires sur l'instruction publique*. In : A. Condorcet O'Connor & Arago, M. F. *Œuvres de Condorcet*. Tome septième. Firmin Didot Frères. <https://cutt.ly/0loHrQL>
- *De la formation au projet de vie* (2015). Les Grands Dossiers des Sciences Humaines, Décembre-janvier-février (41), 1–84.
- Elfert, M. (2019). *Lifelong Learning in Sustainable Development Goal 4: What Does It Mean for UNESCO's Rights-Based Approach to Adult Learning and Education?* In : *International Review of Education* 65, 537–556. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09788-z>
- Jacotot, J. (1841). *Enseignement universel. Langue maternelle*. Paris. Siège de l'école de Jacotot. <https://cutt.ly/nlo1sld>
- Kant, E. (1784). *Was ist Aufklärung?* In : Gedicke, F. & Biester, J. E. « *Berlinische Monatsschrift* », Berlin : Haude und Spener, 481–494.
- Kern, D. (2018). *Chapitre 9. L'éducation et les adultes dans la seconde moitié de la vie*. In : *Les sciences de l'éducation, une culture pluridisciplinaire*, 181198. De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.nal.2018.01.0181>
- Verdier, É. (2008). *L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution*. Sociologie et sociétés, 40(1), 195–225. <https://doi.org/10.7202/019478ar>

Formation et Formation continue réunies à la HEFP

La personne au centre

Par **Siegfried Alberton** et **Laura Perret**

Avec le projet « Lifelong Learning » qui réunit dans une seule entité la formation de base et la formation continue, la HEFP répond aux tendances et aux défis du système éducatif. De plus, elle contribue au développement de solutions innovantes pour la formation professionnelle.

Le concept d'apprentissage tout au long de la vie (LLL) relie l'éducation et la formation à l'expérience personnelle : chaque personne n'apprend pas seulement dans un contexte formel tel qu'à l'école, mais aussi en milieu non formel, par exemple au travail, et dans un environnement informel comme en famille, en faisant des expériences, etc.

Ce concept ne concerne pas seulement les jeunes, mais également les adultes. La logique traditionnelle a été radicalement modifiée, en plaçant la personne au centre du processus d'apprentissage et en donnant à chacun-e la possibilité de se former, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances. Dans le jargon, on parle de *skilling*, *upskilling* et *reskilling*.

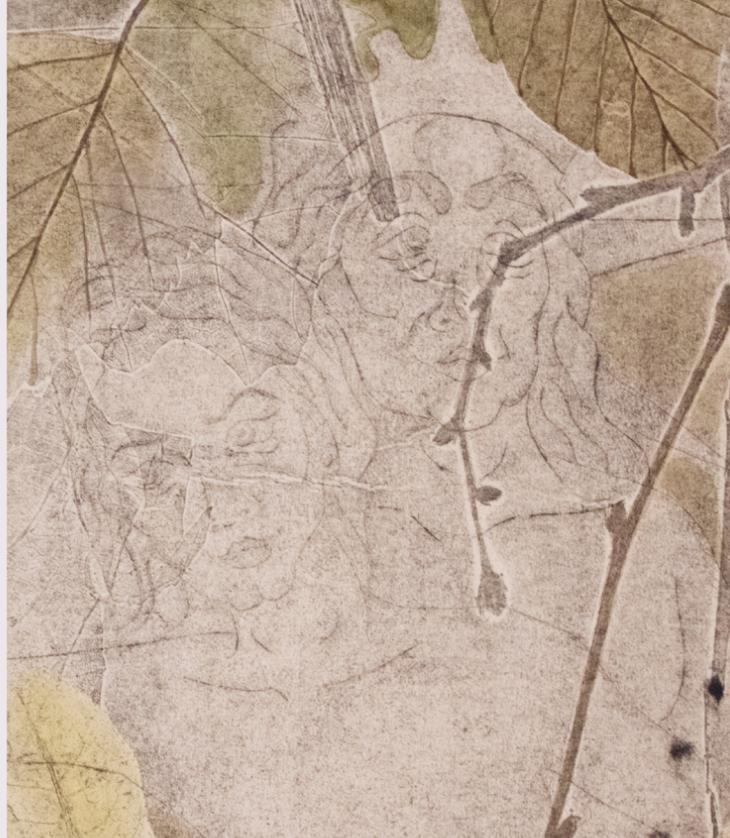
Chacun-e a la possibilité de se former, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances.

Deux deviennent une

Le projet LLL de la HEFP réunit dans une seule entité la formation de base et la formation continue. L'objectif est de former les responsables de la formation professionnelle tout au long de leur vie en leur permettant de perfectionner leurs connaissances dans leurs domaines d'expertise, d'être à la pointe des techniques pédagogiques innovantes et de se former à d'autres thèmes transversaux comme la numérisation et l'éducation au développement durable pour répondre aux exigences du monde du travail.

Plateforme pilote à Lugano

Le site de Lugano de la HEFP participe à la réalisation d'un projet pilote dans une perspective LLL. Des ressources internes et externes ont été mobilisées pour le projet dans



↑ Illustration de **Serena Stancanelli**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

le but de mieux comprendre les demandes des écoles professionnelles et de proposer des solutions innovantes et créatives qui pourront ensuite être testées et vérifiées.

Cela a permis d'identifier et de proposer des thèmes dans lesquels les deux secteurs sont déjà impliqués, et de les traiter de manière globale grâce à la synergie entre les différents acteurs concernés. Le choix s'est porté sur le thème de la durabilité en raison de sa pertinence dans le contexte actuel et du concept LLL qui se concentre sur la durabilité sociale, en suivant l'individu tout au long du processus d'apprentissage.

Le site de Lugano a créé sa plateforme LLL, un espace à la fois physique et virtuel qui permettra aux collaborateurs/trices et aux personnes extérieures d'échanger des idées, de partager des outils de travail, de co-concevoir et de co-développer de nouvelles offres de formation intégrées et des parcours personnalisés. Cela a été expérimenté dans le projet « Personnalisation des cours de formation – Formation pour les psychologues actifs au sein de l'Institut pour la transition et le soutien » du canton du Tessin.

- Siegfried Alberton, responsable régional Formation continue, Formation, HEFP
- Laura Perret, responsable nationale Formation, HEFP

L'enseignement en activité principale

Trois voies d'études, un diplôme

Par **Regula Künzi-Minder** et **Therese Schröder**

Si l'apprentissage tout au long de la vie doit devenir réalité, il faut favoriser des voies d'études qui tiennent compte de conditions de départ diversifiées. La HEFP propose trois formats d'études pour obtenir le diplôme permettant d'exercer comme enseignant-e à titre d'activité principale dans les écoles professionnelles, les écoles de maturité professionnelle ou les écoles supérieures.

H. Meister, M. Gilgen et U. Hammer (voir encadré) ont un point commun : le souhait d'obtenir le diplôme d'enseignement. La HEFP leur propose trois voies d'études pour y parvenir. Comme vous le verrez, tout le monde y trouve son compte.

Filière standard

La filière est organisée de façon classique, avec des modules prédéfinis et des jours de présence fixes. Elle est idéale pour les personnes privilégiant une voie bien structurée, car elle leur donne de nombreuses suggestions et des contenus qu'elles peuvent transposer dans leur situation individuelle. Travaux de modules et examens se distinguent par un fort lien avec la pratique.

Trois exemples

H. Meister (26 ans)* enseigne depuis trois ans dans une école professionnelle et, après la réussite du cours de base, il aimerait entamer les études pour devenir enseignant à plein temps.

M. Gilgen (46 ans)* totalise plus de 20 ans d'expérience dans l'enseignement et a suivi différents cours et perfectionnements en formation des adultes et coaching. Après une période relativement longue consacrée à sa famille – où elle a enseigné à un faible taux d'occupation –, elle souhaite augmenter son temps de travail et faire de l'enseignement son activité principale.

U. Hammer (39 ans)*, enseignante diplômée dans le secondaire, s'occupait annuellement de 20 à 30 apprenti-e-s et de leurs personnes de référence dans une grande entreprise. Elle s'est réorientée il y a deux ans et enseigne désormais l'anglais et le français dans une école de maturité professionnelle. Pour poursuivre dans cette voie, elle doit obtenir le diplôme d'enseignement correspondant.

*Noms modifiés



↑ Illustration de **Federico Lopes**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

Student Driven Studies (SDS)

Autogestion, esprit d'innovation et plaisir d'apprendre et de se développer de façon autonome dans une démarche proche de la pratique : voilà ce qui caractérise cette voie. Les compétences s'acquièrent par le biais de projets de formation personnels. Ces études autogérées sont complétées par des formes d'apprentissage coopératif en groupes. Des accompagnant-e-s expérimenté-e-s apportent leur soutien dans la structuration des parcours individuels.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce format convient à des personnes expérimentées qui enseignent depuis plusieurs années sans avoir le diplôme approprié et souhaitent faire valider leurs compétences en pédagogie professionnelle de façon autonome. La procédure se déroule par phases : information, bilan (constitution d'un dossier de compétences, visites durant l'enseignement et entretiens), validation et, si nécessaire, acquisition des compétences manquantes. Elle comprend des ateliers et une personne de référence est à disposition en cas de question.

- Regula Künzi-Minder, maîtresse d'enseignement Formation, HEFP
- Therese Schröder, maîtresse d'enseignement Formation, HEFP

► www.hefp.swiss/secteur-formation
Test d'auto-évaluation pour choisir la voie d'études appropriée :
► https://hefp.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_b9Nxn0TLFvWua1s
(en allemand)

Individualisation en formation

Plus de liberté pour apprendre

Par **Séverine Cerf** et **Michael Jöhr**

Que l'on soit maître ou maîtresse d'apprentissage, formateur/trice ou enseignant-e, on forme des personnes. Les autorités fédérales et cantonales établissent des dispositifs légaux et institutionnels, tandis que les institutions de formation mettent en place des espaces et des cursus. Cet article examine la place de la personne en formation dans ces procédures et plus précisément la manière dont elle est prise en compte ainsi que sa marge de manœuvre.

La formation est d'abord un processus interne à chaque personne qui intervient en dehors d'un cadre formel, tout au long de sa vie. L'autoformation d'une personne exprime le fait de se former soi-même, dans le sens de « se donner une forme ». Dans une approche expérientielle, la formation est constante et omniprésente : c'est un « processus quotidien, humain, vital, qui permet à chaque personne de produire une forme personnelle à partir de l'ensemble de ses interactions avec l'environnement », comme le décrit le psychosociologue Pascal Galvani, professeur à l'Université de Québec.

Accompagner l'autoformation permet d'explorer collectivement les expériences pour soutenir le processus de formation de chaque personne. La démarche commence par faire réfléchir les personnes sur leur expérience personnelle et leur permettre de prendre conscience de leur vécu, de leurs savoirs et de leurs compétences. L'identification de ces ressources marque le point de départ d'une formation.

Plus de clarté

En se référant aux ressources décrites ci-dessus, l'enseignement individualisé clarifie les objectifs à atteindre et les compétences à acquérir. Il s'agit de déterminer le potentiel et le besoin d'apprentissage, puis de planifier le

parcours de formation et de définir des étapes individuelles.

Du matériel pédagogique varié, des conférences et des séminaires d'approfondissement incitent à une réflexion approfondie. Laquelle est complétée par un apprentissage collaboratif, par exemple sous la forme de groupes et d'offres d'apprentissage par et pour les autres étudiant-e-s. Le partage en groupe des différentes interprétations de l'expérience d'apprentissage permet la distanciation. Le parcours est soutenu par un coaching ou mentorat. Les étudiant-e-s identifient et discutent en groupe de l'acquisition des compétences et de ses

Le parcours est soutenu par un coaching ou mentorat.

modalités. Au terme du processus, une preuve individuelle des compétences acquises est fournie, attestant le développement de ces dernières.

Adapté à la situation

Grâce à l'individualisation, les institutions de formation élargissent l'espace de liberté des apprenant-e-s concernant la forme, le parcours d'apprentissage et les aides. La personnalisation permet de relier les objectifs d'apprentissage et les contenus à chaque situation et de les évaluer. Les cadres



↑ Illustration d'Anna Chiara, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

institutionnels rendent la formation possible et les dispositifs favorisent l'autoformation.

- Séverine Cerf, maîtresse d'enseignement Formation, HEFP
- Michael Jöhr, responsable de filière d'études Formation, HEFP

Cet article a été écrit à la suite de la Journée nationale de formation de la HEFP en février 2023. Il reprend les principales déclarations des présentations du Prof. Dr Markus Roos de la HEP de Zoug et du Prof. Dr Pascal Galvani de l'Université de Québec.

- ▶ www.zg.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/phzg/ausbildung/bachelorstudiengaenge/primarstufe-pi (en allemand)
- ▶ www.pascalgalvani.com

Formation continue

Une structure pour des parcours individualisés

Par **Magali Feller** et **Alexandra Stein**

Donner du sens ainsi qu'une valeur formelle à son parcours de formation grâce à une structure personnalisée : c'est l'objectif des certifications Spécialisation en formation professionnelle à la HEFP.

L'individualisation et la personnalisation de la formation est un principe de base de la formation des adultes. Les adultes ont un parcours de vie et une expérience dont on doit tenir compte. Ainsi, la didactique et les modalités de certification laissent une large place au travail d'appropriation des savoirs et au développement des compétences par une articulation entre les apports de la formation et l'expérience professionnelle et personnelle des candidat-e-s.



« Le CAS Spécialisation en formation professionnelle m'a permis de suivre des cours proches de ma pratique. J'ai pu développer mes compétences, notamment en ce qui concerne mon activité avec les apprenti-e-s. De plus, j'ai pu profiter de l'expertise très variée de nombreux formateurs et nombreuses formatrices rencontrées lors des différents cours. »

Natalie Pidoux, formatrice pour apprenti-e-s employé-e-s de commerce

Les formations continues certifiantes de Spécialisation en formation professionnelle apportent un élément de plus en individualisant le parcours de formation aussi dans sa structure. En s'appuyant sur tout l'éventail de ses formations continues, la HEFP est en mesure de combiner des modules, complétés par la reconnaissance des formations suivies dans d'autres hautes écoles ou institutions de formation. L'élaboration d'un travail de certification spécifique dans le domaine de la formation professionnelle donne une cohérence à l'ensemble.

Un espace d'autoformation

L'accompagnement des candidat-e-s consiste alors à faire le bilan des formations effectuées, à mettre au clair le projet de formation et à constituer

un parcours qui convienne aux aspirations de la personne pour faire de la certification un espace d'autoformation.

À cela s'ajoute le module Expérience professionnelle qui permet aux candidat-e-s de décrire les compétences développées durant leur parcours. Enfin, le travail de diplôme (DAS) ou le travail de mémoire (MAS) offrent à des personnes de terrain l'occasion d'élaborer des travaux de recherche.

Ce dispositif s'ajuste aux besoins de formation des candidat-e-s et à la reconnaissance de leurs parcours dans une perspective d'apprendre tout au long de la vie.

- Magali Feller, responsable des filières d'études Formation, HEFP
- Alexandra Stein, responsable de projet senior Formation, HEFP

Concernant cette offre de formation continue, voir également l'article en page 38.

- ▶ www.hefp.swiss/cas-das-mas-specialisation-en-formation-professionnelle

Ce qu'il faut savoir

- Les formations effectuées dans les six dernières années peuvent être reconnues.
- La moitié du parcours de formation doit avoir été accomplie à la HEFP.
- Les certifications Spécialisation en formation professionnelle se déclinent en huit orientations différentes, telles que la Validation des acquis ou l'Analyse du travail.
- Un titre du tertiaire est nécessaire pour accéder au DAS et au MAS.



↑ Illustration de Gaëlle Guidotti, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

Procédure de validation pour les assistant-e-s en soins et santé communautaire dans le canton de Zurich

L'autre voie vers le titre professionnel

Par **Barbara Petrini**

À Zurich, les personnes exerçant dans le domaine des soins comme assistant-e en soins et santé communautaire sans en détenir le certificat ont depuis 15 ans la possibilité de l'acquérir via une procédure de validation. Pour l'établir, il a toutefois fallu du temps et des efforts.

L'obtention d'un titre de formation ne passe pas obligatoirement par l'apprentissage. Les personnes qui disposent d'une expérience professionnelle de cinq ans au moins, dont trois dans les soins, peuvent, conformément à l'article 31 de l'ordonnance sur la formation professionnelle, faire attester leurs compétences professionnelles et acquérir ainsi le titre d'assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC).

Cette procédure est ouverte à Zurich depuis 2008. « Nous l'avons développée en continu, ce qui a permis d'améliorer son degré d'acceptation dans les établissements », explique Cristina Fiscante, cheffe experte dans le canton pour la procédure de validation ASSC.

Encore peu de métiers dotés d'une procédure de validation

Le domaine des soins compte de nombreux collaborateurs/collaboratrices possédant une longue expérience, mais pas de titre professionnel reconnu. Dès lors, le certificat d'ASSC s'imposait. En outre, la pénurie de personnel qualifié était déjà importante en 2008. Comme les procédures de validation pour des compétences professionnelles étaient relativement rares, l'office zurichois des écoles moyennes et de la formation professionnelle a dû en définir les étapes et développer des instruments. Il a collaboré pour ce faire avec l'organisation cantonale du monde du travail en santé et s'est fondé sur les phases fixées par la Confédération pour ce type de procédure.

Un obstacle presque insurmontable

Cristina Fiscante décrit les débuts du projet : « De nombreux établissements avaient le sentiment que le certificat était offert sur un plateau, car il n'y avait plus d'examen à passer. » Mais pour certaines personnes, noter ses compétences par écrit constituait un obstacle presque insurmontable. Le fait qu'elles puissent en démontrer un



↑ Illustration de **Solange Herman**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

certain nombre lors d'un suivi dans la pratique a facilité les choses. Néanmoins, les dossiers sous forme papier présentés par chaque candidat-e restaient volumineux.

L'introduction d'un outil informatique a été un soulagement et a amélioré la vue d'ensemble. Depuis quelques années, les candidat-e-s ont en outre la possibilité de présenter leurs compétences par oral.

Selon Cristina Fiscante, c'est surtout la formation ciblée des expert-e-s aux examens qui a grandement favorisé l'acceptation de la procédure. « Nous avons aujourd'hui de nombreux employé-e-s très compétent-e-s qui ont obtenu leur certificat fédéral de capacité par le biais de la validation. » Depuis 2016 en effet, 439 CFC ont été délivrés selon cette procédure à Zurich.

▪ Barbara Petrini, responsable de projet senior au Centre pour le développement des métiers, HEFP

- ▶ www.oda-g-zh.ch (en allemand)
- ▶ www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fpc/f-c/prise-en-compte-et-validation.html

Des spécialistes sans diplôme

Directement à l'examen final

Par **Franziska Wettstein** et **Maurice Wörnhard**



↑ Illustration de **Silvia Bertolano**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

Les adultes actifs professionnellement, mais sans diplôme correspondant, peuvent l'obtenir par la suite sans apprentissage, en se présentant directement à l'examen final. Les agent-e-s en information documentaire peuvent s'y préparer grâce à des cours proposés par l'École professionnelle gibb de Berne.

Il y a 15 ans, après sa maturité, Vera Probst a effectué un stage à la Bibliothèque centrale de Soleure. Depuis, elle y travaille à temps partiel à côté de ses projets de théâtre. Elle désirait toutefois faire reconnaître son expérience professionnelle et a donc suivi avec succès la procédure de qualification (PQ) comme agente en information documentaire. Les cours de l'École professionnelle gibb de Berne l'ont aidée à bien s'y préparer et à se sentir prête.

Une autre procédure de qualification

Les candidat-e-s qui, selon l'article 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle, se présentent directement à la PQ ne suivent pas la même procédure que les autres apprenti-e-s. Les détails se trouvent dans les ordonnances relatives aux différents métiers. Dans tous les cas, la note d'expérience n'existe pas, puisque ces personnes n'effectuent pas d'apprentissage et ne passent donc pas d'examens semestriels. Les notes finales sont par conséquent déterminantes.

Cours préparatoire de la gibb

C'est là qu'intervient le cours préparatoire de la gibb, une offre unique pour le secteur de l'information documentaire. « Ces personnes disposent souvent d'un grand sa-

voir pratique », explique Bernhard Roten, qui enseigne dans le cadre de ce programme. « Chez nous, elles peuvent acquérir les bases théoriques et approfondir leurs connaissances. » Afin de se préparer de façon idéale à l'examen final, elles ont cours chaque vendredi pendant quatre semestres. Les candidat-e-s peuvent bien sûr aussi se préparer seul-e-s, mais beaucoup préfèrent étudier en groupe.

Un aperçu approfondi

Vera Probst confirme l'utilité de cette formation de rattrapage. « À travers mon expérience pratique, je connais les processus dans notre bibliothèque. Mais apprendre la théorie qui les sous-tend m'a permis de mieux les comprendre. » Dans le cadre de sa préparation à l'examen, elle a pu travailler également dans d'autres départements de la Bibliothèque centrale de Soleure. « J'ai ainsi eu un aperçu du fonctionnement global de la bibliothèque, de A à Z. »

Nouvelle procédure dès 2025

Avec l'application de la nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle, la PQ pour les agent-e-s en information documentaire changera dès 2025. L'examen écrit sera supprimé, tandis que l'examen pratique se déroulera sous la forme d'un travail pratique individuel et non plus imposé. La HEFP accompagne l'organe responsable de la profession dans ce processus sur le plan méthodique et pédagogique.

▪ Franziska Wettstein, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, HEFP ▪ Maurice Wörnhard, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, HEFP

Reconnaissance et formation

Une gestion propre et en ordre

Par **Sandrine Cortessis, Roxanne Bruchez Ischi** et **François Bouyssarie**

Les cadres du secteur du nettoyage développent toutes sortes de compétences au fil du temps et de leurs expériences. La HEFP a contribué à l'élaboration d'un dispositif pour reconnaître leurs acquis, mais aussi leurs lacunes, et leur proposer par la suite des formations individuelles et sur mesure.

Hormis le brevet fédéral en cours de révision, il n'existe aucune formation dédiée spécifiquement à l'encadrement dans les entreprises de nettoyage. De ce constat est né un projet pilote. La maison romande de la propreté (MRP) a mandaté la HEFP pour l'accompagner dans la conception d'un dispositif hybride de reconnaissance et de formation destiné aux cadres du secteur.

La mise en place d'une filière diplômante pour les agent-e-s de propreté allant de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et du certificat fédéral de capacité (CFC) à la maîtrise fédérale est une nécessité pour répondre aux évolutions du métier et rendre attractive la profession. Les entreprises ont be-

soin de recruter des chef-fes d'équipe ayant des compétences dans le domaine de l'encadrement, au-delà de la maîtrise des techniques du métier.

l'exercice de rédaction. Ils et elles ont pourtant appris à organiser le travail de leur personnel, à diriger des chantiers d'entretien avec les dimensions opérationnelles, logistiques et financières que cela suppose. Il s'agit donc de reconnaître les expériences et stratégies développées en privilégiant une démonstration orale plutôt qu'écrite des compétences.

Accompagnement du dispositif pilote
La HEFP a accompagné le groupe de pilotage dans la conception du dispositif. Un référentiel de compétences, basé sur le profil type d'un-e encadrant-e dans le domaine du nettoyage, a été élaboré. Les six candidat-e-s retenu-e-s pour le projet ont participé à des ateliers d'une durée de trois jours pour mesurer les adéquations ou écarts entre attendus du référentiel et travail quotidien.

Des exercices d'analyse du travail et la préparation d'un dossier réunissant une brève présentation de leur parcours, un CV et des documents utilisés quotidiennement par les candidat-e-s comme les plannings ou les calculs d'offres leur ont permis de se préparer à un entretien oral conduit par des expert-e-s pour identifier les compétences présentes ou manquantes.

Ces activités se sont révélées riches. Les participant-e-s, très engagé-e-s, ont cependant eu de la peine à rendre leurs



↑ Illustration d'**Anna Chiaruttini**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

documents écrits dans les temps. Enfin, alors que la volonté de la MRP était de mettre en place des parcours personnalisés, une phase de bilan initiée par la HEFP a mis en lumière les difficultés à créer des compléments de formation pour de petits effectifs. Pour que le dispositif soit viable financièrement, il s'agirait à l'avenir de mobiliser plus de candidat-e-s et d'entreprises.

- Sandrine Cortessis, senior researcher du champ de recherche « Expérience et apprentissage tout au long de la vie », HEFP
- Roxanne Bruchez Ischi, responsable des filières d'études Formation, HEFP
- François Bouyssarie, directeur honoraire, maison romande de la propreté (MRP)

► www.maisondelaproprete.ch

La mise en place d'une filière diplômante pour les agent-e-s de propreté jusqu'à la maîtrise fédérale est une nécessité.

soin de recruter des chef-fes d'équipe ayant des compétences dans le domaine de l'encadrement, au-delà de la maîtrise des techniques du métier.

Un personnel peu diplômé mais expérimenté

Les responsables actuellement en emploi ont souvent un bagage scolaire élémentaire et sont peu rompu-e-s à

Réformes et langues étrangères

Le temps d'un changement a sonné

Par **Kathrin Jonas Lambert** et **Patricia Notter**

En raison de la mobilité nationale et internationale croissante, un nombre toujours plus élevé d'organismes responsables de formations professionnelles initiales décident d'intégrer une deuxième langue nationale ou l'anglais comme langue étrangère dans les prescriptions de formation. Souvent, les connaissances en langues étrangères sont indispensables dans le quotidien ; par ailleurs, elles comptent parmi les compétences transversales clés – aussi bien pour le développement personnel que pour l'employabilité.

« Hello, could you assist me in selecting a floral arrangement for my sister-in-law's wedding? »

Le but de la formation professionnelle réside en la capacité professionnelle d'agir : on y apprend ce dont le marché a besoin. Cela est également valable lors de la mise en place de compétences en langues étrangères. Dans cette optique, les jeunes professionnel-le-s de l'école professionnelle sont préparé-e-s de manière exemplaire à une situation afin que dans l'entreprise, ils/elles puissent se pencher sur les besoins de la clientèle avec un anglais « good enough » – à l'instar d'un fleuriste, par exemple, qui a pour tâche de conseiller en anglais une cliente souhaitant acheter des fleurs pour le mariage de sa belle-sœur.

Être finalement en mesure d'agir

En termes d'orientation sur les compétences, la langue étrangère est renforcée dans les compétences opérationnelles où elle est requise. Les objectifs évaluateurs concrétisent les compétences dans le plan de formation. À cet égard, les organismes responsables des professions décident quels lieux d'apprentissage contribuent à la consolidation des compétences en langues étrangères et comment les personnes en formation sont soutenues au mieux à cet effet afin qu'elles soient capables d'agir au terme de leur formation.

Sur le lieu d'apprentissage de l'école professionnelle, l'intégration de la langue étrangère dans les compétences opérationnelles va de pair avec un changement de paradigme. La langue n'est plus apprise séparément comme branche en soi, mais en lien direct avec les activités professionnelles. Il ne s'agit pas, en l'occurrence, d'exacti-



↑ Illustration d'**Isabel Petrini**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

tude linguistique, mais de déterminer si l'action linguistique a atteint ses objectifs, c'est-à-dire, par exemple, de savoir si la cliente anglophone a pu être conseillée avec satisfaction dans le magasin de fleurs.

Autres exigences didactiques

L'enseignement bilingue (bili) tient compte de ce besoin. Si un-e enseignant-e de langues étrangères, et non pas un-e enseignant-e bili, est responsable de la mise en place des compétences linguistiques, une collaboration renforcée se met en place avec les enseignant-e-s de branches professionnelles afin d'orienter l'enseignement vers les contenus spécifiques à la profession. Tant pour l'enseignant-e bili que pour celui/celle de langues étrangères, il est recommandé d'effectuer une formation continue ou un module d'approfondissement dans la formation afin de répondre aux exigences didactiques de l'enseignement, en pleine mutation, des langues étrangères dans la formation professionnelle.

- Kathrin Jonas Lambert, responsable de filière d'études Formation, HEFP
- Patricia Notter, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, HEFP

► www.hefp.swiss/bili

L'intégration de la technologie en classe

Un saut de qualité grâce à la formation continue

Par Chiara Antonietti et Alberto Cattaneo

Des compétences numériques appropriées sont nécessaires pour intégrer efficacement la technologie dans les activités didactiques. Mais est-il préférable de les acquérir en autodidacte ou plutôt de suivre des formations structurées ? Des équipes de recherche de la HEFP et de l'Université de Zurich se sont penchées sur cette question, soulignant le fait que les formations formelles permettent aux enseignant-e-s de faire toute la différence dans l'intégration de la technologie en classe.

L'intégration des technologies numériques dans les activités d'enseignement visant à soutenir et améliorer les processus d'enseignement et d'apprentissage requiert une planification minutieuse et une expertise spécifique. Il est de ce fait important que les enseignantes et les enseignants concernés développent les compétences numériques requises afin que l'intégration de la technologie soit de qualité.

La capacité à réfléchir de façon critique sur l'impact potentiel de la technologie sur l'apprentissage, tant en termes de contenus que de processus, devrait notamment être acquise au cours du parcours de qualification des enseignantes et des enseignants et approfondie par le biais d'activités de formation continue exercées tout au long de la période de pratique professionnelle.

Le développement de compétences et l'acquisition d'informations actualisées sur les bonnes pratiques en matière d'intégration des technologies peuvent avoir lieu en suivant une formation formelle, en participant à des cours de perfectionnement structurés ou encore par le biais d'une formation indépendante, c'est-à-dire en recherchant des informations et en étudiant de façon autonome. Comme on ne sait pas exactement quel mode de formation est le plus efficace, une équipe de recherche de la HEFP a mené une étude – en collaboration avec l'Université de Zurich – visant à évaluer la relation existante entre les modes de formation, la compétence numérique et la qualité de l'intégration de la technologie dans les activités didactiques. A notamment été comparée la participation à des cours de formation, donc l'apprentissage formel, avec l'autoformation, c'est-à-dire l'apprentissage autonome.

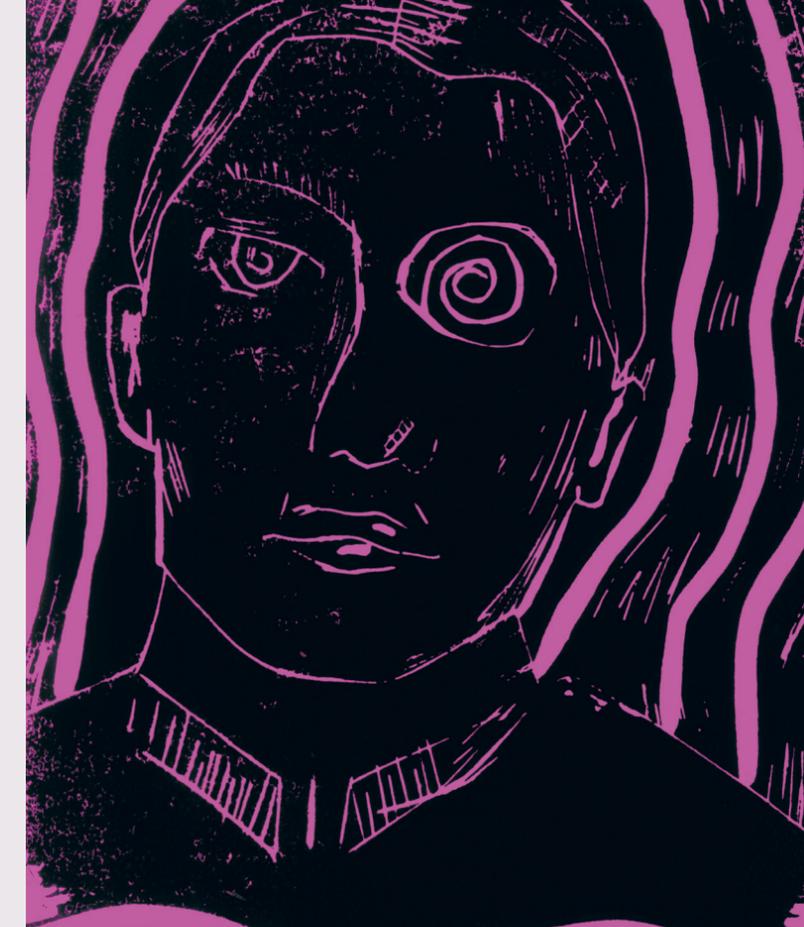
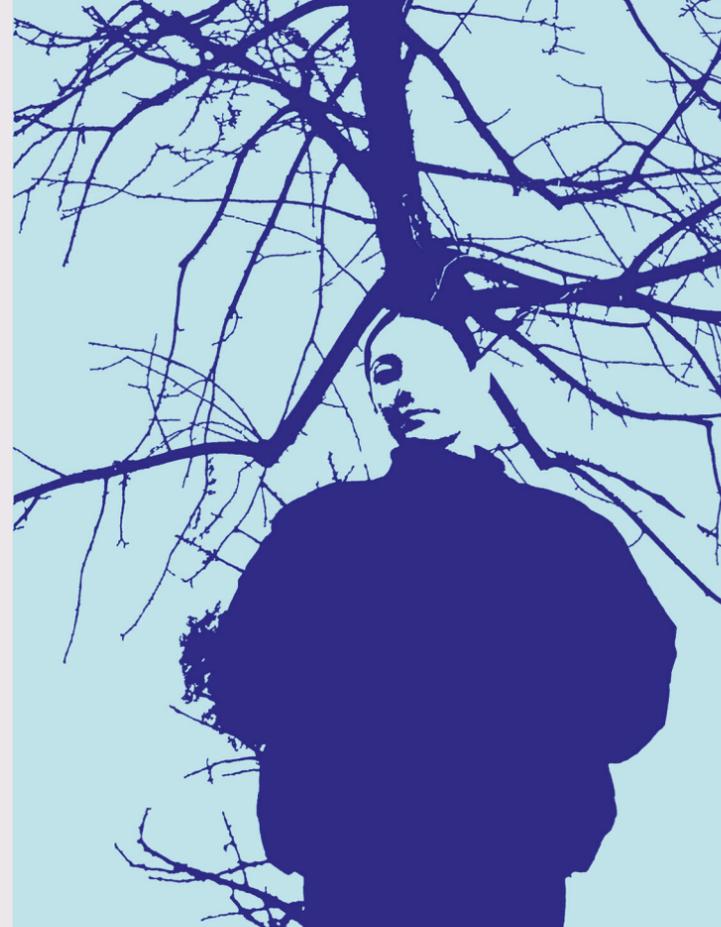
Plus de 2000 questionnaires collectés

La relation entre la formation formelle et la formation autonome, la compétence numérique et l'intégration de la technologie dans quatre typologies d'activités didactiques qualitativement différentes (voir encadré) ont été examinées auprès d'un échantillon de 2247 enseignantes et enseignants. Les données ont été recueillies au moyen d'un questionnaire en ligne auquel il était possible de répondre de façon volontaire et qui a été distribué dans les écoles secondaires supérieures de toute la Suisse entre septembre 2021 et août 2022.

Dans l'ensemble, les résultats obtenus soulignent l'importance de promouvoir la formation formelle.

La technologie en soutien des activités didactiques

Le modèle d'apprentissage ICAP (interactif, constructif, actif, passif) de la chercheuse en sciences cognitives et de l'apprentissage Michelene Chi permet de différencier quatre typologies d'activités didactiques soutenues par la technologie, en fonction de l'implication progressive des personnes en formation. Dans les activités d'apprentissage passif, les personnes en formation se voient fournir des informations par l'enseignant ou l'enseignante via la technologie, alors que dans les activités d'apprentissage actif, les personnes en formation utilisent la technologie pour interagir avec le matériel didactique fourni. Dans les activités d'apprentissage constructif et interactif, la technologie est exploitée pour générer de nouvelles connaissances en travaillant individuellement et avec autrui. Les processus d'apprentissage deviennent de plus en plus sophistiqués lors du passage de la catégorie passive à la catégorie interactive.



↑ Illustrations d'**Ines Charai**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

Les résultats des analyses confirment l'existence d'une relation positive entre les activités de formation – aussi bien formelles qu'autonomes – et le niveau de compétence numérique des enseignantes et des enseignants. En effet, celles et ceux ayant déclaré avoir participé à au moins une activité de formation sur le thème de la technologie ont obtenu un score plus élevé sur l'échelle d'évaluation de la compétence numérique que leurs collègues n'ayant pas suivi de formation dans ce domaine.

Les enseignantes et les enseignants qui ont participé à des cours de formation ont également déclaré avoir intégré plus fréquemment la technologie dans les quatre types d'activités didactiques analysées, c'est-à-dire à la fois dans des activités plus traditionnelles telles que la présentation de contenus et d'informations et dans des activités plus sophistiquées dans lesquelles les personnes en formation utilisent activement des instruments numériques pour collaborer, interagir et élaborer de nouvelles connaissances.

Les compétences numériques et la didactique

Cependant, il est à noter que l'autoformation n'est associée qu'à la mise en œuvre d'activités traditionnelles dans lesquelles l'enseignant ou l'enseignante est le/la seul-e à utiliser les instruments technologiques. Bien que l'autoformation soit utile pour le développement des compétences numériques, elle ne semble toutefois pas suffisante pour assurer l'utilisation des technologies dans des

activités didactiques plus complexes et impliquant la participation active des personnes en formation. La participation à un cours de formation contribuerait donc ainsi davantage à l'intégration efficace des technologies dans la didactique.

Dans l'ensemble, les résultats obtenus soulignent l'importance de promouvoir la formation formelle, plutôt que de s'appuyer uniquement sur l'autoformation, car elle offre davantage de possibilités d'interaction et de comparaison avec les pairs et avec d'autres contextes scolaires. Il est également important que les cours de formation offrent la possibilité d'explorer différentes technologies, de s'y confronter et de bénéficier d'un soutien continu pour la mise en œuvre d'activités dans lesquelles les personnes en formation utilisent la technologie de façon active, constructive et interactive.

▪ Chiara Antonietti, junior researcher dans le champ de recherche « Technologies pour l'apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP ▪ Alberto Cattaneo, responsable du champ de recherche « Technologies pour l'apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP

Bibliographie

Chi, M. T. H. (2009). *Active-Constructive-Interactive: A Conceptual Framework for Differentiating Learning Activities*. *Topics in Cognitive Science*, 1, 73–105.

► www.hefp.swiss/competences-numeriques-enseignant-e-s

Andy Bula, enseignant et expert en informatique

« Je n'aime pas la routine »

Par Peter Bader

Après avoir été enseignant, Andy Bula travaille aujourd'hui comme expert aux examens pour les apprenti-e-s informaticien-ne-s et comme responsable de secteur à l'École professionnelle bernoise gibb. Entre ses débuts d'enseignant et sa fonction actuelle, il a accompli bon nombre de formations continues, dont deux à la HEFP. Ce qui le motive ? Sa curiosité, son désir d'éviter la routine et son ambition de progresser professionnellement.

« Quand, si ce n'est maintenant ? Qui, si ce n'est moi ? » : le slogan affiché par A. Bula sur sa page LinkedIn est ambitieux, mais correspond parfaitement à cet homme habitué à s'imposer un rythme soutenu. Enfant, il était déjà animé d'une grande curiosité, se remémore cet homme de 56 ans, ajoutant qu'aujourd'hui encore, il a le désir d'apprendre chaque jour quelque chose de nouveau. Il dit aussi aimer aller de l'avant et donner forme à ses projets. « Je préfère être assis au volant que sur le siège arrière », confirme-t-il. Autant d'atouts qui ont contribué à son impressionnante carrière professionnelle, au cours de laquelle il a pu constamment acquérir de nouveaux savoirs avec une énergie remarquable.

« Je me donne à fond dans mon travail »

Enseignant formé à l'école normale, A. Bula a toujours eu un bon contact avec les jeunes et il aimait enseigner. Mais après quelques années, il a senti que cela ne lui suffisait plus, qu'il n'aimait pas la routine et qu'il souhaitait progresser sur le plan professionnel. C'est alors qu'il est devenu formateur d'apprenti-e-s et d'adultes au sein du service informatique du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports DDPS. Lorsque l'apprentissage en informatique s'est établi en Suisse, à la fin des années 1990, A. Bula a suivi à la HEFP une formation continue pour devenir expert aux exa-

mens. Depuis 2004, il assume la fonction de chef expert dans le canton de Berne.

Par la suite, de nouveaux défis passionnants se sont présentés à lui dans son rôle de chef de secteur à l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication OFIT et de directeur d'école à Kallnach. Mais il a aussi parfois atteint ses limites. « Je me donne à fond dans mon travail, voulant toujours tout faire parfaitement. Il y a eu des moments où c'était trop pour moi. Entre-temps, j'avais aussi ma propre famille », précise ce père d'une fille et de deux beaux-enfants. Il a toujours trouvé le calme nécessaire auprès de sa femme qui, selon lui, est son parfait opposé, tout en ne manquant pas d'ambition elle-même. Actuellement, elle s'investit au sein du Conseil communal de Kallnach.

Il estime qu'il lui est arrivé, dans le cadre de l'école de Kallnach, de surcharger « son » corps enseignant, surtout avec certaines innovations numériques. « Je suis parfois un peu fougueux, avec des attentes trop élevées, et il me faut alors prendre un peu de recul. C'est précisément au cours de ma formation de directeur d'école à la Haute école pédagogique de Berne que j'ai eu l'occasion de consolider ma manière de diriger. »

Les loisirs doivent rester des loisirs

En 2019, il est devenu directeur adjoint de la division Technologies de l'information et des énergies à l'école professionnelle bernoise gibb. En parallèle,

il a suivi une formation d'enseignant pour la culture générale (CG) à la HEFP. « J'ai délibérément opté pour l'enseignement de la CG parce qu'il s'agit d'une nouvelle expérience pour moi. À la HEFP, on m'a fait connaître de nombreuses approches axées sur la pratique, qui sont nécessaires pour dispenser un enseignement moderne de qualité. »

A. Bula nous raconte que dans ses hobbies aussi, il a constamment cherché à se perfectionner. Passionné de ski et de hockey, il a notamment suivi des cours J+S. Mais il n'a jamais souhaité devenir entraîneur, préférant garder son temps libre pour s'aérer l'esprit et se faire plaisir.

Côté professionnel, il souhaite actuellement faire une pause en matière de formation continue. Il dit récolter maintenant les fruits de son parcours et pouvoir ainsi mettre en pratique ce qu'il a appris. Aucun risque toutefois qu'il finisse par s'ennuyer : l'école gibb fait partie d'un groupe d'écoles professionnelles pilotes dans le canton de Berne, dans lesquelles il est prévu d'introduire une plateforme numérique pour les examens. Andy Bula reste donc aux commandes.

▪ Peter Bader, rédacteur indépendant, Communication HEFP

► www.hefp.swiss/cg
► www.hefp.swiss/exp

Bachelor of Science en formation professionnelle

Un cursus qui ouvre de nombreuses portes

Par **Barbara Wildermuth** et **Thomas Ruoss**, images : MÀD

La professionnalisation croissante en cours dans la formation professionnelle requiert des spécialistes qualifié-e-s disposant d'un savoir-faire transversal. Le Bachelor of Science en formation professionnelle a été conçu pour transmettre les qualifications nécessaires à la maîtrise de cette évolution.

La formation des spécialistes en formation professionnelle est soumise aux mêmes changements dynamiques que la formation professionnelle elle-même. Cet automne a vu la troisième volée d'étudiantes et étudiants entamer à la HEFP un Bachelor of Science (BSc) en formation professionnelle d'une durée de quatre ans. Depuis la première volée, qui a débuté en 2019, tant le programme d'études que la structure des modules ont changé.

À la lumière de l'expérience acquise, il a été décidé de mettre davantage l'accent, dans cette filière, sur le développement d'un professionnalisme numérique, sur l'accompagnement du transfert entre les études et les champs professionnels dans lesquels sont impliquées les étudiantes et étudiants ainsi que sur leur formation d'un point de vue méthodologique et critique. Les trois portraits suivants donnent un aperçu de la diversité des profils parmi ces personnes

hautement qualifiées qui ont choisi d'accomplir les études de BSc en formation professionnelle en cours d'emploi.

▪ Barbara Wildermuth, collaboratrice scientifique Bachelor en formation professionnelle, Formation, HEFP
▪ Thomas Ruoss, responsable Bachelor en formation professionnelle, Formation, HEFP

► www.hefp.swiss/bsc

D'infirmier à responsable d'équipe



Joël Zbinden travaille en tant que coordinateur et responsable d'équipe pour la formation professionnelle. Dans le cadre de cette fonction, il se charge du développement stratégique du programme de formation de l'Hôpital cantonal de Baden, de même que de la conception, de l'organisation et de la coordination de la formation de quelque 450 apprenti-e-s et étudiant-e-s représentant 26 professions.

Avant ses études, cet infirmier ES ayant accompli des études postdiplômes en soins d'anesthésie a occupé quelques années le poste de responsable de la formation à l'Hôpital universitaire de Zurich. À l'issue du stage de recherche effectué durant ses études, J. Zbinden s'est vu proposer une place de collaborateur scientifique à la Haute école pédagogique de Lucerne. Au

travers de cette expérience de collaboration dans la recherche en éducation, il a eu l'occasion d'approfondir ses connaissances et ses savoir-faire à différents niveaux. « Cette imbrication de la théorie et de la pratique me permet d'évaluer les tendances et thèmes actuels relevant de la formation en me fondant sur des concepts scientifiques, en vue de concevoir une offre de formation professionnelle moderne », confirme-t-il.

D'une grande valeur pour son poste, ces compétences sont pratiquées au quotidien dans son activité. Bien qu'il soit retourné dans le secteur de la santé pour assumer une fonction de direction exigeante, J. Zbinden n'en a pas pour autant perdu son intérêt pour la recherche. Son prochain objectif professionnel est d'obtenir un master en sciences de l'éducation.

« Cette imbrication de la théorie et de la pratique me permet de concevoir une offre de formation professionnelle moderne. » Joël Zbinden

De la salle de classe au développement scolaire



« Ces études m'ont permis d'élargir mon horizon au-delà de la salle de classe. » Patricia Monnard

Passionnée par son travail d'enseignante de la formation professionnelle, Patricia Monnard exerce auprès d'apprenti-e-s employé-e-s de commerce, de l'AFP au CFC avec maturité professionnelle. Son enthousiasme pour l'enseignement s'est encore renforcé durant ses études. Travailler sur des contenus interdisciplinaires lui a permis de reconsidérer et d'analyser ses pratiques professionnelles sous différents angles. « Ces études m'ont permis d'élargir mon horizon au-delà de la salle de classe », affirme-t-elle.

Une ouverture qui l'aide dans son quotidien scolaire : elle est aujourd'hui en mesure de gérer de manière plus différenciée nombre de situations qui se présentent en classe. Lors de la réforme de la formation commerciale initiale, elle a pu mettre ses

vastes compétences engrangées au fil de ses études au service du projet « KV Ost ». La direction de l'école de commerce de Schaffhouse, où elle travaille, reconnaît et apprécie son expertise technique, acquise dans le cadre de sa formation. C'est ainsi que P. Monnard s'est fait une place dans le domaine du développement scolaire.

Son regard, aiguisé par les études notamment en matière de tendances se profilant dans la formation professionnelle, est très demandé dans le contexte scolaire. En même temps, P. Monnard s'intéresse aussi particulièrement aux personnes en formation qui rencontrent certaines difficultés ou limitations. Elle s'est ainsi fixé comme objectif de sensibiliser les écoles professionnelles à des thématiques telles que la compensation des désavantages.

De la communication à l'orientation professionnelle

Nadine Landolt a déjà à son actif un parcours riche et varié. Cette planificatrice en communication, titulaire d'un brevet fédéral, a assumé la fonction d'encadrante de requérant-e-s d'asile avant de diriger pendant plusieurs années le service des bourses du canton de Glaris. Elle a ensuite obtenu une maturité professionnelle puis entrepris des études de bachelor à la HEFP.

Elle a découvert cette filière parce qu'elle s'intéressait depuis toujours à la formation, mais sans nécessairement vouloir devenir enseignante. Elle souhaitait assumer des responsabilités et prendre des décisions sans viser un poste impliquant la conduite de personnel. Un stage lui a permis d'entrer dans l'orientation professionnelle, où elle se charge principalement de conseiller et

d'accompagner des adultes à différentes étapes de leur carrière. « L'essentiel de mon activité consiste à écouter mes client-e-s et à leur montrer des voies possibles », explique-t-elle. Pour ce faire, elle s'appuie à la fois sur les connaissances techniques acquises au cours de ses études de bachelor et sur sa vaste expérience professionnelle.

Elle a également participé au projet « viamia », qui permet de dresser des bilans professionnels pour les personnes de plus de 40 ans. Même si elle a déjà beaucoup accompli, avec son diplôme de haute école, N. Landolt réfléchit néanmoins à la manière dont elle pourrait encore améliorer son expertise : ainsi, la prochaine étape dans son parcours de formation pourrait être un MAS en orientation professionnelle, universitaire et de carrière.



« L'essentiel de mon activité consiste à écouter mes client-e-s et à leur montrer des voies possibles. »

Nadine Landolt

Master of Science en formation professionnelle

L'apogée provisoire de la carrière

Par **Jolanda Kieliger** et **Jackie Vorpe**

Barbara Frei et Joseph Isabella suivent leur Master of Science en formation professionnelle à la HEFP. À l'instar de la majorité des étudiant-e-s, ils ont déjà acquis certaines connaissances et expériences dans la formation professionnelle au cours de leur vie active. Ces études leur permettent d'approfondir leur savoir-faire sur le plan scientifique.

Barbara Frei est infirmière qualifiée. Actuellement, elle travaille comme responsable de la formation professionnelle supérieure Santé dans l'organisation du monde du travail (OrTra) Santé et Social du canton de Saint-Gall. Par ailleurs, elle est cheffe experte dans le cadre de la procédure de qualification du métier d'assistant-e en soins et santé communautaire.

Joseph Isabella a débuté sa carrière professionnelle en tant qu'apprenti électronicien. Actuellement, il est conseiller en formation à l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle du canton de Berne. B. Frei et J. Isabella montrent un vif intérêt pour la formation professionnelle et peuvent déjà appliquer dans leur quotidien de travail les connaissances acquises durant les études.

▪ Jolanda Kieliger, collaboratrice scientifique Master en formation professionnelle, Formation, HEFP ▪ Jackie Vorpe, collaboratrice scientifique Master en formation professionnelle, Formation, HEFP

► www.hefp.swiss/msc
 ► www.hefp.swiss/msc/seance-dinformation



↑ Alors qu'elle travaillait, Barbara Frei a remarqué qu'elle souhaitait en savoir toujours davantage sur la formation professionnelle.



↑ Ces dernières années, Joseph Isabella a vécu la formation professionnelle selon diverses perspectives.

Comprendre la complexité de la formation professionnelle

Après sa formation à l'ancienne École de santé et de soins infirmiers à Herisau, B. Frei a été rapidement active dans la formation professionnelle. Elle a suivi des cours de formation pour adultes à la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA), puis a poursuivi ses études avec un Bachelor of Science en soins infirmiers à la Haute école spécialisée OST de Saint-Gall. Un jour, un poste vacant à l'OrTra Santé et Social à Saint-Gall a attiré son attention. Une fois embauchée, elle a enseigné dans une école professionnelle et accompli par la suite en parallèle la formation d'enseignante des branches professionnelles à la HEFP.

Dans son travail de responsable de la formation professionnelle supérieure Santé, elle a régulièrement constaté à quel point la formation professionnelle est organisée

différemment dans les cantons. Elle n'a cessé de se poser des questions à ce sujet. B. Frei n'était pas satisfaite avec les réponses qu'on lui donnait, telles que « cela a toujours été ainsi ». « Je remarquais toujours plus que

« La formation continue est l'ingrédient qu'il me faut pour vivre. J'assimile les contenus intéressants comme une éponge. » Barbara Frei

je souhaitais moi-même en savoir davantage », indique-t-elle. Cette sensation et la curiosité qu'elle éprouvait l'ont motivée à commencer les études de master en formation professionnelle. Le système de formation professionnelle suisse est influencé par de nombreux facteurs. « Cette perspective plurielle et cette complexité me fascinent », souligne-t-elle. Au cours de ses études, B.

Frei peut orienter son angle de vue sur différents questionnements.

Pour elle, les modèles à suivre sont importants. L'un de ceux-ci lui a conseillé : « Aie quelque chose qui te rend heureuse. » Elle s'est dès lors toujours tenue à ce principe. Le plaisir d'apprendre et l'intérêt d'en savoir davantage l'ont motivée. « La formation continue est l'ingrédient qu'il me faut pour vivre », déclare-t-elle. « J'assimile les contenus intéressants comme une éponge. » Les métiers de la santé lui tiennent particulièrement à cœur. Dans ses deux fonctions, B. Frei se sent comme une plaque tournante, avec un lien fort avec la théorie et beaucoup de cœur envers la pratique. La fin de ses études ne sera pas synonyme de repos : elle se perfectionnera sur les plans professionnels et privés, à l'image de son mode de vie.

Avec les études, la boucle est bouclée

Joseph Isabella bénéficie déjà de nombreuses formations initiales et continues. Quelques années après son apprentissage d'électronicien, il a accompli le Bachelor of Science EHSM in Sports à la Haute école fédérale de sport de Macolin, suivi d'une école supérieure en tant qu'électrotechnicien. Avant de débiter ses études à la HEFP, il a par ailleurs obtenu le brevet fédéral de spécialiste en formation professionnelle. L'enthousiasme envers la formation professionnelle l'a conduit, il y a neuf ans, à l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle du canton de Berne, où il exerce depuis lors son métier de conseiller en formation.

De l'apprenti au formateur professionnel. De l'enseignant en école professionnelle à l'expert aux examens et au conseiller en formation : « Par le biais de mes différentes

fonctions exercées, j'ai acquis une grande expérience et vécu la formation professionnelle selon diverses perspectives », indique J. Isabella. Ses études de master marquent l'aboutissement de ce processus : J. Isabella

« Tous les cinq ans, je réfléchis si je suis professionnellement là où je souhaiterais être. »

Joseph Isabella

peut poursuivre le développement de ses connaissances selon une approche scientifique.

Il peut alors non seulement être actif sur le plan opérationnel, mais aussi au niveau institutionnel et stratégique, afin d'assumer et concevoir des défis complexes dans le cadre de la formation professionnelle. Grâce à l'approche scientifique et aux

contenus variés de la filière de master, il est en mesure d'anticiper les tendances et d'élaborer des stratégies et des concepts.

J. Isabella planifie sa vie professionnelle dans le même esprit que l'apprentissage tout au long de la vie : « Tous les cinq ans, je réfléchis si je suis professionnellement là où je souhaiterais être. » Pour lui, un apprentissage tout au long de la vie consiste en phases d'apprentissage ciblé et en d'autres moins structurées et basées sur l'expérience. Cet apprentissage a lieu toujours et partout : dans son être, durant le travail, dans l'échange avec autrui.

Comment J. Isabella conçoit-il la suite de son parcours après avoir terminé ses études ? « Je veux apprendre à poser des dalles polygonales dans mon jardin », dévoile-t-il. La prochaine phase d'apprentissage est donc déjà en vue.

Andrea Liistro, optométriste et enseignante de branches professionnelles

« Apprendre, c'est ne pas vieillir »

Par Lucia Probst

Andrea Liistro a suivi un apprentissage d'opticienne au début des années 1990. Depuis quelques mois, elle enseigne dans la salle de classe où elle était elle-même apprentie. Sur le plan professionnel, elle n'a cessé de se perfectionner depuis, et elle en est convaincue : c'est ce qui la maintient jeune et a fait d'elle ce qu'elle est devenue.

« À la fin d'une formation, je me dis toujours que c'était la dernière. Il se passe alors quelque chose, et me voilà repartie. » Coaching, mentorat, psychologie économique : « tant de choses m'intéressent encore », s'exclame Andrea Liistro.

Âgée d'une cinquantaine d'années, A. Liistro nous reçoit à son bureau dans la salle 401 de l'École professionnelle technique de Zurich TBZ. Derrière elle, un mur orange tapissé de montures de lunettes, à côté d'elle, deux petites tables : on dirait un magasin d'optique. C'est ici qu'A. Liistro enseigne le conseil à la clientèle.

core réclamations. « J'aime bien chercher des solutions », précise-t-elle. « Il y en a toujours une, et cette recherche de solutions m'intéresse vraiment. »

« Peut s'avérer risqué »

L'intérêt, c'est ce qui l'a toujours animée sur le plan professionnel durant ces 30 années. Après son apprentissage, elle s'est inscrite dans une école supérieure d'optique, et y a obtenu un bachelor en optométrie. Elle s'est aussi formée à la gestion d'entreprise, pensant reprendre un magasin.

Mais elle a finalement opté pour devenir formatrice. Pendant trois ans et demi, elle a dirigé des cours interentreprises au centre de formation en optique de Starrkirch-Wil, avant de revenir à la pratique et d'enseigner une demi-journée par semaine. « J'apprécie de pouvoir transmettre ce que j'ai appris », explique-t-elle en regardant l'autoréfractomètre sur la table.

Travailler à 80 pour cent au moins, en parallèle souvent de plusieurs formations ou formations continues : « Pourquoi ce choix ? », avoue-t-elle s'être déjà demandé. Être toujours « à fond » peut s'avérer « risqué ». Elle dit avoir ainsi appris à travailler de manière structurée et à se fixer des priorités : « nul besoin d'atteindre la perfection à tout prix ».

C'est à la HEFP qu'elle a suivi sa formation continue de responsable de

cours interentreprises. « Humainement, cela m'a beaucoup apporté », conclut A. Liistro « Bien plus flexible, j'ai davantage confiance en moi et suis outillée pour réfléchir à mon activité. D'ailleurs, je dispose aujourd'hui de plus de savoir-faire sur le plan méthodologique et didactique, je parviens mieux à faire passer mes idées. » Sa formatrice a toujours su mettre l'accent sur le positif, une approche qui reste importante pour A. Liistro : « Je m'en inspire dans mon travail avec mes élèves. »

« D'autres s'offrent des vacances »

« Je sais ce que je veux », affirme A. Liistro. À sept ans déjà, elle savait qu'elle ne fonderait pas de famille. Au lieu de cela, elle s'est beaucoup investie dans son travail. Elle a elle-même financé toutes ses formations et les a suivies pendant son temps libre. « J'aime l'indépendance. D'autres s'offrent des vacances, moi je m'accorde une formation. »

L'apprentissage tout au long de la vie : pour A. Liistro, c'est essayer continuellement de nouvelles choses – et pas seulement au travail. « On me donne souvent moins que mon âge. Je pense que c'est notamment dû à mon parcours – quand on finit d'apprendre, on commence à vieillir. »

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

→ Andrea Liistro n'a pas seulement une bonne vision des choses quand il s'agit d'optique – elle se lance aussi constamment de nouveaux défis et garde ainsi sa soif d'apprendre.

« J'apprécie de pouvoir transmettre ce que j'ai appris. »

Depuis quelques mois à peine, elle est enseignante de branches professionnelles pour les apprentis opticiens. Trente ans auparavant, elle était elle-même assise dans cette salle. Aujourd'hui titulaire d'un bachelor en optométrie, elle exerce principalement dans un magasin d'optique à Zurich. Surnommée la « maman de l'entreprise », elle est à la tête d'une douzaine de personnes, dont six en formation. Spécialiste en mesures et corrections ophtalmologiques, c'est elle qui se charge des cas complexes : adaptations de lentilles de contact, questions difficiles en lien avec des lunettes ou en-



Nouvelles cultures d'apprentissage

La confiance favorise le succès

Par **Lona Widmer** et **Antje Barabasch**

L'entrée en apprentissage représente un changement de vie radical pour les jeunes au sortir de la scolarité obligatoire. Une culture de confiance sur le lieu de travail les aide à trouver leur place et à évoluer dans ce nouvel environnement. Une étude de cas chez Swisscom le démontre.

Une entreprise a établi une culture de confiance réciproque lorsque la majorité des personnes qui y travaillent estiment qu'il règne un tel climat. Respect et estime mutuelle, honnêteté et rapports d'égalité en sont les fondements. Sans oublier le soutien en cas de difficultés d'ordre professionnel et privé.

Les membres du personnel d'une entreprise forment un collectif marqué par le comportement de chaque individu, mais aussi par un fort sentiment d'unité et de cohésion et un esprit de groupe. La « mémoire collective » joue un rôle essentiel dans le développement d'une culture de confiance. Les entreprises qui en font une priorité se caractérisent par un attachement à des valeurs morales permettant une coexistence empreinte de respect.

Facteurs importants pour instaurer la confiance

Dans le cadre d'une étude de la HEFP, l'analyse de la nouvelle culture d'apprentissage chez Swisscom a montré comment la confiance devient un facteur favorisant la réussite. Parcours individualisés, coaching, apprentissage par projet : tels sont les points forts de la formation dans l'entreprise. Une culture de l'erreur constructive, de nombreuses possibilités de participation et un investissement quotidien dans le relationnel au travail sont des éléments clés pour instaurer la confiance entre les apprentis et l'entreprise.

Swisscom a adopté le tutoiement et les hiérarchies sont horizontales. Les personnes en formation sont encouragées à exprimer leurs idées et à prendre une part active au niveau des produits et des processus. Membres à part entière du personnel, elles sont là pour apprendre, y compris par l'erreur.

Dès le départ, beaucoup profitent de la liberté qui leur est accordée dans l'organisation des horaires, du lieu de travail et des tâches. Les exigences fondamentales posées à la formation restent inchangées.



↑ Illustration d'**Ilaria Gianinazzi**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

La confiance favorise la réussite

Les analyses menées par l'équipe de recherche de la HEFP ont montré qu'une culture de confiance dans la formation professionnelle en entreprise accroît la motivation et les chances de succès. Si cet élément de la nouvelle culture d'apprentissage a des effets positifs, il peut aussi s'avérer très exigeant. Faire confiance et miser sur la fiabilité, l'autodiscipline et la responsabilité font peser une charge importante sur les personnes en formation.

▪ Lona Widmer, collaboratrice scientifique dans le champ de recherche « Cultures d'apprentissage et didactique », HEFP
▪ Antje Barabasch, responsable du champ de recherche « Enseignement et apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP

Bibliographie

Barabasch, A., Keller, A. & Marthaler, M. (2020). *Next Generation. Selbstgesteuert und projektbasiert lernen und arbeiten bei Swisscom*. Berne : hep Verlag.

► www.hefp.swiss/project/formation-professionnelle-pratique-aujourd'hui

Centre de formation professionnelle et continue de Wil-Uzwil

De la métamorphose de l'apprentissage

Par **Chiara Zurwerra**

Le Centre de formation professionnelle et continue de Wil-Uzwil mise sur un enseignement souple et adaptable. Son objectif : préparer au mieux les personnes en formation au monde du travail de demain.

« Dans l'apprentissage, chaque personne a les mêmes besoins au même moment. » Tel était autrefois le postulat de départ, explique Urs Thoma, prorecteur du Centre de formation professionnelle et continue de Wil-Uzwil (BZwu). « Aujourd'hui, le numérique ouvre de nouvelles perspectives. »

Grâce au projet « ClassUnlimited 2.0 », qui tire parti de la technologie multimédia moderne, des personnes de l'étranger se forment au BZwu. Il y a neuf ans, le centre a lancé cette formation à distance en coopération avec la société Bühler SA. En raison du décalage horaire parfois très important, l'enseignement synchrone a toutefois dû être limité au profit du mode asynchrone.

« Mettre au point de nouvelles manières d'enseigner et d'apprendre tient plus de la métamorphose que de la gestion des changements. »

Une nouvelle vision de la formation

Le centre a alors adopté une nouvelle vision de la formation, qui se décline en trois modèles. Le modèle « jaune » : une classe, un-e enseignant-e, une salle de cours et des ressources numériques en soutien ; 25 pour cent de l'enseignement est autogéré.

Le modèle « bleu » : numérique et partiellement individualisé, axé sur les besoins, il inclut des unités didactiques semi-flexibles avec plusieurs parcours et s'appuie sur Office 365 et un système de gestion de la formation.

Le modèle « vert » : autogéré et individualisé à 100 pour cent. Les classes sont remplacées par des groupes dynamiques et les connaissances de base sont présentées sous forme de parcours à traiter de manière autonome. L'apprentissage se fait en autogestion complète ou avec accompagnement, c'est-à-dire avec des heures de présence et un cadre définis.



↑ Nouveaux modes d'apprentissage, mais aussi nouveaux espaces : l'environnement WiLab au Centre de formation professionnelle et continue de Wil-Uzwil.

Les personnes en formation choisissent leur mode d'apprentissage, avec l'aide du centre. « Au début, près de 80 pour cent optaient pour l'autonomie », précise Urs Thoma. Ensuite, beaucoup ont changé. À présent, on compte environ 40 pour cent d'apprentissage avec accompagnement. Un point positif à ses yeux : « Les personnes en formation réfléchissent à leur apprentissage, elles doivent prendre des décisions et des responsabilités. »

Des rôles nouveaux

Cette vision invite à une nouvelle compréhension du rôle d'apprenti-e et d'enseignant-e. Aujourd'hui, près de la moitié des personnes en formation au BZwu suivent le modèle jaune, environ un tiers le modèle bleu et un cinquième le modèle vert à titre de groupe pilote. Cette partie est en développement constant.

« Ces modèles nous convainquent », affirme Urs Thoma. Ils permettent de proposer une voie de formation répondant de façon optimale aux besoins actuels. « Mettre au point de nouvelles manières d'enseigner et d'apprendre tient plus de la métamorphose que de la gestion des changements. »

▪ Chiara Zurwerra, stagiaire universitaire Formation, HEFP

► www.bzwu.ch/ueber-uns/neue-unterrichtsformen/ (en allemand)

Professions santé et social

L'intelligence émotionnelle, un gage de réussite

Par Marina Fiori, Alexandre Etienne, Laure Tremonte-Freydefont et Matilde Wenger

Les apprenti-e-s possédant des compétences transversales, telles que l'intelligence émotionnelle, sont de plus en plus convoité-e-s par les entreprises. Cette tendance s'explique en partie par le besoin de pouvoir compter sur des profils flexibles, pouvant facilement s'adapter à un monde professionnel instable et exigeant.

Le besoin d'employé-e-s résilient-e-s face à l'incertitude et au stress reflète désormais la norme plutôt que l'exception. Aussi, l'intelligence émotionnelle (IE) est associée positivement à cette flexibilité recherchée, ainsi qu'à la résilience et à l'employabilité. De plus, la capacité de reconnaître, de comprendre, de gérer et d'utiliser les émotions – soit les piliers de l'IE – relève des compétences opérationnelles pour de nombreux métiers.

La littérature scientifique a d'ailleurs déjà établi les effets bénéfiques de l'IE dans la branche santé-social.

Par exemple, les secteurs de la santé et du social sont caractérisés par un contact interpersonnel et un engagement émotionnel élevés. Il est donc compréhensible que l'IE joue un rôle fondamental dans ces domaines. La littérature scientifique a d'ailleurs déjà établi les effets bénéfiques de l'IE dans la branche santé-social : lorsque les infirmier-ère-s comprennent, identifient et gèrent leurs propres émotions et celles des patient-e-s, leur satisfaction dans les soins fournis s'en trouve améliorée. D'autres études ont montré des effets positifs de l'IE sur la capacité de réflexion et d'empathie ainsi que sur la santé psychologique et la résilience des personnes en formation en travail social.

Le rôle de l'IE dans la réussite scolaire

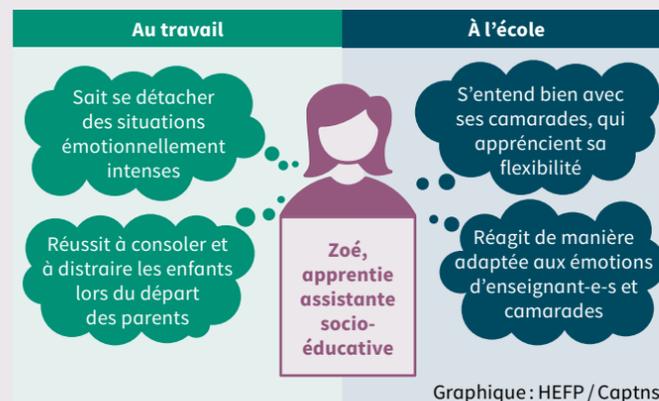
Forte de ces premiers résultats, une équipe de recherche de la HEFP a analysé le rôle de l'IE dans la réussite scolaire des apprenti-e-s de l'École professionnelle Santé-Social de Posieux (FR). Dans cette étude, les chercheuses ont testé le rôle complémentaire des deux aspects de l'IE pour expliquer les notes finales des apprenti-e-s.

Nonante-deux apprenti-e-s en dernière année d'apprentissage ont répondu – sur une base volontaire – à une en-

quête en ligne mesurant entre autres l'IE. À la fin de l'année scolaire, les notes des apprenti-e-s ont été recueillies auprès du Service de la formation professionnelle et avec le consentement des personnes en formation. Les résultats ont montré que l'IE prédisait les notes finales au-delà d'autres caractéristiques, comme le fait d'être organisé-e ou la capacité de raisonnement.

De plus, en considérant deux approches distinctes qui conceptualisent l'IE, l'aspect qui décrit la capacité de comprendre en profondeur les émotions était lié aux notes plus théoriques, par exemple l'enseignement des connaissances professionnelles. L'aspect de l'IE qui se réfère au sens d'efficacité à reconnaître, à comprendre et à gérer les émotions dans les relations interpersonnelles était, lui, davantage lié à la composante plus pratique des notes, telle que la formation à la pratique professionnelle.

Ces résultats sont cohérents avec la conceptualisation théorique considérant l'IE comme étant multifacettes,



avec des composantes individuelles prédisant différents aspects de la performance des apprenti-e-s. D'une part, l'IE entre en jeu lorsqu'il s'agit d'expliquer la réussite for-



↑ Illustration d'Elena Aliona Prada, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

mativité et, d'autre part, ses deux facettes expliquent de manière complémentaire les aspects théoriques et pratiques de la formation.

Les plus-values de l'intelligence émotionnelle

Zoé (exemple inventé), apprentie assistante socio-éducative (ASE) dans une crèche, est capable de comprendre en profondeur ses émotions et celles des autres, notamment chez les enfants : elle reconnaît leurs émotions et réagit de manière cohérente et adaptée. À l'école professionnelle aussi, Zoé fait preuve d'IE vis-à-vis tant de ses camarades que du corps enseignant (cf. graphique à gauche).

L'intégration de l'IE dans les curricula de formation

Dans les plans de formation, formalisés en termes de compétences opérationnelles, plusieurs éléments en lien avec les compétences socio-émotionnelles sont listés. Pour les ASE, la gestion des émotions apparaît par exemple ainsi : « [L'ASE] analyse ses propres émotions et la manière dont la situation l'affecte. Il/elle la gère de manière appropriée. »

Pour les apprenti-e-s assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC), plusieurs compétences opérationnelles font, elles aussi, implicitement référence à la gestion des émotions, par exemple « réagir en cas d'urgence de manière conforme à la situation ».

Ainsi, bien que les diverses compétences opérationnelles mentionnées dans les plans de formation renvoient à l'IE, il n'existe pas de modules d'enseignement explicitement axés sur ces compétences. Dès lors, il reste à comprendre si et dans quelle mesure la pratique professionnelle aide à développer ces compétences. Inversement, ces dernières pourraient être le résultat de prédispositions ou talents individuels dont seulement certain-e-s apprenti-e-s bénéficient. Une prochaine étude longitudinale doit fournir des informations supplémentaires à ce sujet.

▪ Marina Fiori, responsable du champ de recherche « Processus d'apprentissage et soutien », HEFP ▪ Alexandre Etienne, directeur de l'École professionnelle santé-social ESSG, Posieux ▪ Laure Tremonte-Freydefont, senior researcher du champ de recherche « Processus d'apprentissage et soutien », HEFP ▪ Matilde Wenger, collaboratrice scientifique du champ de recherche « Processus d'apprentissage et soutien », HEFP



↑ En tant que coach, Mathias Morgenthaler est en contact avec des personnes qui veulent oser la nouveauté sur le plan professionnel.

Mathias Morgenthaler, journaliste et coach dans le domaine professionnel

« Apprendre devrait être synonyme de plaisir »

Interview : Peter Bader

Mathias Morgenthaler conseille les personnes qui souhaitent quitter leur travail ou se réorienter. Il est impressionné par celles et ceux qui choisissent la nouveauté pour donner un sens à leur vie. Selon lui, les difficultés de certaines personnes face à l'apprentissage tout au long de la vie viennent du fait qu'à l'école, nous n'explorons pas suffisamment nos intérêts.

Monsieur Morgenthaler, vous avez mené plus de 1000 entretiens avec des personnes qui ont pris un virage professionnel. Quel parcours vous a le plus impressionné ?

Spontanément Gabriela Taugwalder me vient à l'esprit, une juriste accomplie. Mais dans ce domaine, seule une partie d'elle s'exprimait. Elle s'était toujours intéressée à la psychologie. À plus de 50 ans, elle a débuté une deuxième carrière comme hypnothérapeute. Cela m'impressionne lorsque des gens

osent changer du tout au tout pour redonner un sens à leur vie.

Qu'est-ce qui incite à se réorienter professionnellement ?

La passion ou la nostalgie. La passion est plus forte, mais ne permet pas forcément de se rapprocher de soi. La nostalgie est plus personnelle, mais souvent aussi plus insaisissable. Malheureusement, rares sont les gens qui s'autorisent à imaginer la manière dont ils aimeraient travailler et vivre.

Ils trouvent toutes les bonnes raisons pour ne pas réaliser leurs rêves.

Que faire pour que cela n'arrive pas ?

Rester en phase avec soi et être honnête. D'une certaine manière, nous savons si un travail nous déplaît de façon momentanée ou si nous sommes à côté du sujet. Il peut être utile de parler de ces incertitudes avec d'autres et de formuler ses souhaits. De préférence avec quelqu'un qui ne nous connaît pas trop bien. Les collègues

ou les ami-e-s ont tendance à nous déconseiller de quitter un job sûr et bien payé.

À raison : on travaille aussi pour gagner sa vie.

Souvent, il s'agit moins d'argent que d'idées préconçues. Nous nous convainquons de devoir aller jusqu'au bout des choses et que la sécurité est plus importante que la vie. Ou que ce qui n'est pas pénible ne peut pas être du travail. Les valeurs de notre famille d'origine nous imprègnent fortement. Dans mon travail de coach, j'aide des gens à se libérer de ces idées héritées et à garder ce qui leur appartient en propre.

« Les entreprises devront repenser leur travail du tout au tout, parce que les jeunes, en particulier, ne se laissent plus enfermer dans un carcan. »

Le monde du travail change lui aussi en continu : dans les carrières d'aujourd'hui, l'apprentissage tout au long de la vie occupe une place grandissante. Comment le voyez-vous ?

De nos jours, nous restons des débutant-e-s e s toute notre vie, parce que le savoir vieillit très vite. Avant, nous remplissions notre sac à dos de connaissances durant la formation et avions tout sous la main pour notre vie professionnelle. Ce n'est plus le cas. Nous devons sans cesse continuer à apprendre. Pour beaucoup, c'est très enrichissant et cela permet de mieux se connaître. Pour d'autres, les formations continues sont des pensums, à ne suivre que pour conserver leur emploi.

Comment en arrive-t-on là ?

Pour la plupart, les personnes qui ont plus de 40 ans aujourd'hui devaient être bonnes dans toutes les matières à l'école. Le but était de faire le moins d'erreurs possibles et l'intérêt individuel n'avait pas vraiment sa place. On appre-

Spécialiste de la vocation

Mathias Morgenthaler, 47 ans, a fait ses études en littérature allemande contemporaine et sciences de la communication, puis a travaillé comme journaliste. Il a publié dans le *Bund* et le *Tages-Anzeiger* plus de 1000 interviews de personnes qui ont tenté la nouveauté sur le plan professionnel. Coach indépendant, il conseille des personnes qui souhaitent quitter leur travail ou se réorienter. Il a écrit plusieurs ouvrages et est le cofondateur d'une société qui forme des coaches et des mentors. Il donne en outre des conférences. Il vit à Berne avec sa fille et sa partenaire.

nait à satisfaire des attentes et on ne développait pas le sentiment de ce qu'on aimait vraiment. Cela n'est dès lors pas étonnant que beaucoup aient atterri dans un métier qui ne les satisfait pas. Je dis parfois à ma fille : « Rapporte-nous aussi de mauvaises notes de l'école. Cela t'aidera à savoir ce qui ne t'intéresse pas ! » Apprendre devrait être synonyme de curiosité et de plaisir.

Le climat d'apprentissage à l'école a-t-il vraiment changé ?

Pas partout, mais il se crée de nombreuses écoles qui donnent davantage d'espace aux enfants pour explorer leurs intérêts, par exemple dans des travaux de projet. Des espaces d'apprentissage libre au lieu d'un enseignement frontal. Mais il faudra du temps pour que ce soit intégré dans toute la scolarité obligatoire.



Comment les entreprises peuvent-elles favoriser l'envie d'apprendre chez leurs employé-e-s tout au long de leur vie ?

Par exemple en élargissant le profil de leur poste. Pourquoi ne pas charger un informaticien d'organiser une rencontre avec la clientèle s'il a les talents pour le faire ? Les entreprises devront repenser leur travail du tout au tout, parce que les jeunes, en par-

ticulier, ne se laissent plus enfermer dans un carcan. La société d'outdoor Transa engage des personnes dont les valeurs correspondent à l'entreprise. Leur champ d'activité concret n'est défini qu'ensuite. Une telle ouverture dans la culture d'entreprise motive et favorise le développement.

Êtes-vous personnellement toujours ouvert à la nouveauté ?

Je suis quelqu'un de curieux qui aime le changement. Comme journaliste, j'ai eu le privilège de plonger sans cesse dans des univers nouveaux et d'en apprendre beaucoup. Mais devenir auteur et coach indépendant était tout de même une bonne décision : j'ai quitté ma zone de confort et je me suis confronté à l'insécurité – cela maintient vivant.

L'indépendance : votre meilleure décision professionnelle ?

L'aiguillage le plus important pour moi a été l'année entre la maturité et les études. Je voulais entrer dans la pratique et gagner mon salaire. La vente par téléphone chez Publicitas, les contacts que j'y ai noués et mon chef, qui m'a encouragé, ont davantage influencé mon parcours que la maturité et les études conjuguées.

▪ Peter Bader, rédacteur indépendant, Communication HEFP

Bibliographie

- Morgenthaler, M. (2017). *Out of the Box – Vom Glück, die eigene Berufung zu leben*. Berne : Zytglogge.
- Morgenthaler, M. &, Zaugg, M. (2013). *Aussteigen – Umsteigen. Wege zwischen Job und Berufung*. Berne : Zytglogge. (www.aussteigen-umsteigen.ch (en allemand))

► www.beruf-berufung.ch (en allemand)

Apprentissage informel

Apprentissage : intentionnel ou aléatoire ?

Par **Milan Glatzer** et **Antje Barabasch**

↑ Illustration de **Federico Lopes**, Atelier de technique d'impression, Centre scolaire des industries artistiques CSIA, Lugano

L'importance grandissante de l'apprentissage tout au long de la vie accroît l'intérêt pour l'apprentissage informel. La définition de cette dernière notion est toutefois de plus en plus floue.

La demi-vie des connaissances se raccourcit régulièrement et notre société se transforme toujours davantage en une société du savoir. L'apprentissage informel – hors des institutions de formation – acquiert dès lors une importance dans la politique sociale.

La notion d'apprentissage informel dans la politique de l'éducation apparaît pour la première fois dans les années 1970, dans des publications de l'UNESCO et de l'Organisation de coopération et de développement écono-

miques (OCDE). L'UE de son côté s'empare de la thématique au tournant du siècle. On voit alors que la conception de l'apprentissage informel se modifie. L'aspect de l'intentionnalité dans les activités d'apprentissage se place au cœur de l'attention.

Deux définitions contradictoires

Tandis que les propositions de réforme de l'UNESCO et de l'OCDE pour favoriser l'apprentissage informel étaient motivées par des idéaux – comme la mise en place de structures de société démocratiques et le démantèlement des barrières sociales à la formation –, les approches récentes de la recherche menée par l'UE soulignent l'importance de l'apprentissage informel pour la vie professionnelle.

Ce glissement se reflète dans les définitions de l'apprentissage informel. L'OCDE met en avant son caractère aléatoire et indépendant de tout objectif : « L'apprentissage informel n'est jamais organisé. Il n'est pas orienté vers des résultats et n'est jamais intentionnel du point de vue de l'apprenti-e. Il est souvent vu comme un apprentissage par l'expérience ou simplement une expérience. »

A contrario, plusieurs projets de recherche de l'UE définissent l'apprentissage informel comme « toute activité visant l'acquisition de connaissances, de savoirs ou d'aptitudes, qui se produit sans critères curriculaires imposés de l'extérieur ». La notion de « viser » est ici centrale. L'intention est en effet déterminante dans cette définition.

Retour aux origines

Il est intéressant de constater que le caractère d'intentionnalité donné par l'UE aux activités d'apprentissage informel contredit la vision qu'en a le philosophe John Dewey, reconnu comme étant à l'origine du concept d'apprentissage informel. Son approche a fortement imprégné la conception de l'UNESCO et de l'OCDE.

Dewey part de l'idée que l'apprentissage est fondé sur l'expérience et, dès lors, ne vise pas d'objectifs. Pour lui, une expérience d'apprentissage suppose d'atteindre un état d'harmonie avec l'environnement accompagné d'émotions. Ces émotions permettent un « acte constructif » qui apporte avec lui un processus de connaissance. C'est uniquement par les émotions que l'individu peut faire du vécu une ex-

Validation de la formation informelle par les écoles supérieures

L'un des projets de recherche de la HEFP consistait à déterminer la manière dont les écoles supérieures ES prennent en compte les acquis très diversifiés des étudiant-e-s pour l'admission à leurs filières de formation.

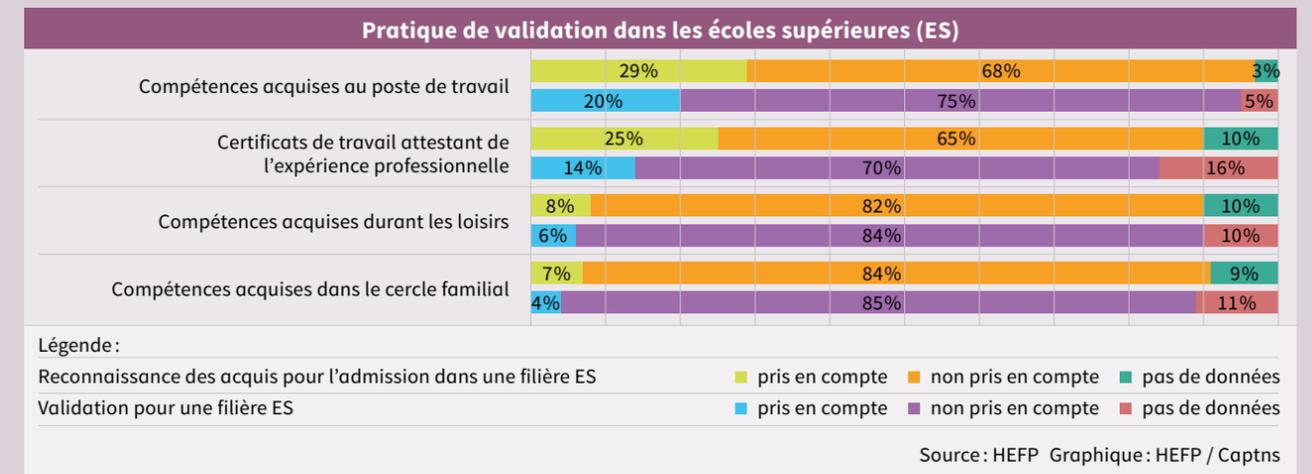
Il s'agissait par exemple d'examiner s'il était possible d'entamer des études sans remplir entièrement les conditions d'admission formelles. Ou de savoir comment les ES tenaient compte des prestations de formation non formelles et informelles – formations

continues, expérience professionnelle, engagements durant les loisirs – pour dispenser les étudiant-e-s de certaines parties de la formation et, dès lors, raccourcir la durée des études.

Une évaluation portant sur 255 filières d'études en école supérieure a montré que les ES qui prennent en compte des prestations de formation se limitent généralement aux formations formelles. Si elles reconnaissent et valident des prestations informelles, c'est le plus souvent uniquement pour

l'admission dans une filière et non directement pour la formation elle-même. De façon générale, les prestations de formation informelles sont davantage prises en compte lorsqu'elles ont un lien avec le poste de travail et la profession. Les compétences acquises au sein de la famille ou durant les loisirs ne jouent qu'un rôle marginal. **sen**

► www.hefp.swiss/rapport-pratiques-prise-compte-acquis-ecoles-superieures



périence, un tout unique, qui lui permet d'élargir sa connaissance et son horizon d'action, expose-t-il en substance dans son ouvrage *L'art comme expérience*, publié en 1980. Dewey ne situe pas l'apprentissage informel hors des institutions, il plaide au contraire pour l'y intégrer.

L'apprentissage tout au long de la vie : le credo de la science

Il paraît évident que placer l'intentionnalité au cœur des réflexions ramène au discours des sciences de l'éducation sur l'apprentissage tout au long de la

vie. Dans celui-ci, l'apprentissage est vu davantage comme l'acquisition pré-définie de compétences de nature à qualifier une personne professionnellement et moins comme un processus d'épanouissement subjectif.

Si cette notion semble logique, elle débouche sur une compréhension floue des processus d'apprentissage. Le risque existe de négliger que, pour l'individu, l'apprentissage est essentiel sur le plan sensoriel et qu'il convient de s'interroger sur les conditions requises pour ces processus d'apprentissage. Si les sciences de l'éducation

veulent renforcer leur particularité disciplinaire, elles ne doivent pas perdre de vue la question des conditions permettant à l'individu de déployer son potentiel. À cet égard, les travaux de John Dewey pourraient contribuer à donner une direction.

▪ Milan Glatzer, collaborateur scientifique du champ de recherche « Cultures d'apprentissage et didactique », HEFP ▪ Antje Barabasch, responsable de l'axe prioritaire de recherche « Enseignement et apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP

L'utilisation de la vidéo à 360° dans la formation professionnelle

Apprendre grâce à l'expérience immersive

Par **Francesca Amenduni** et **Alberto Cattaneo**



↑ Des techniciennes et techniciens ambulanciers en formation visualisent une vidéo à 360 degrés sur l'extraction d'un patient d'un véhicule accidenté.

Les technologies immersives favorisent un niveau élevé de participation. Par exemple, la vidéo à 360° permet de créer un film panoramique, enregistré de façon à capter le regard simultanément dans toutes les directions. La vidéo ainsi réalisée peut ensuite être visionnée à l'aide d'un casque de réalité virtuelle, donnant au spectateur ou à la spectatrice l'impression d'être « présent-e sur les lieux ». Ces instruments – dont l'exploitation efficace est étudiée à la HEFP – ouvrent de nouvelles possibilités d'apprentissage.

Les projets évoqués ci-dessous proviennent du centre de compétences pour la promotion de la numérisation dans l'apprentissage BeLearn, avec lequel la HEFP collabore activement, montrent comment la vidéo à 360° attire de plus en plus l'attention du corps enseignant de la formation professionnelle.

Simuler des situations d'urgence

Alessandro Biava, enseignant à l'École supérieure de soins infirmiers de Manno (SSSCI), organise chaque année des simulations relatives à la procédure d'extraction d'un patient d'un véhicule accidenté. Ces simulations sont très coûteuses et donc rarement réalisables. Afin de faciliter l'accès aux situations simulées, cet enseignant a co-conçu une vidéo à 360° sur les opérations de sauvetage en ques-

tion. La vidéo a ensuite été testée en classe, avec un retour positif de la part des personnes en formation.

Observer le flux des marchandises

Alexander Wilhelm et Roland Menzi, enseignants à l'École professionnelle générale de Zurich (ABZ), ont conçu ensemble une vidéo à 360° sur le thème de la réception et de l'entreposage des marchandises. De même, Martin Rüegg et Markus Wüthrich, enseignants au Centre de formation Limmattal à Dietikon, développent actuellement une vidéo à 360° sur la thématique de la réception des marchandises dans le domaine logistique. D'autres expériences sur la culture générale sont également en cours de lancement à Dietikon, avec la participation de Stephanie Hess, enseignante de culture générale.

Selon les enseignantes et les enseignants concernés, la vidéo à 360° offre l'avantage de visualiser des procédures complexes comme si l'on se trouvait sur le lieu de travail. Dans les prochains mois, un groupe de recherche de la HEFP collectera des données sur l'efficacité de la vidéo à 360° dans l'apprentissage.

Un nouvel instrument à disposition du corps enseignant

Outre les expériences mentionnées, des activités sont également en cours avec l'École spécialisée pour les professions sanitaires et sociales de Giubiasco (SSPSS) et l'enseignante Anna Bruna Peloso. Le canton du Tessin a également manifesté son intérêt pour cette technologie en demandant au Laboratoire multimédia de réaliser une vidéo à 360° sur le préapprentissage d'intégration.

Les expériences réalisées ces dernières années montrent que la vidéo à 360° peut tout à fait faire partie de la boîte à outils du corps enseignant, offrant ainsi la possibilité de réaliser des expériences immersives à un coût abordable en termes d'infrastructures et de mise en œuvre.

▪ Francesca Amenduni, senior researcher dans le champ de recherche « Technologies pour l'apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP ▪ Alberto Cattaneo, responsable du domaine de recherche « Technologies pour l'apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP

► www.hefp.swiss/video-360-degrees

Système FFA FSEA Former les adultes, un métier en soi



↑ Enseigner aux adultes requiert des compétences particulières. La HEFP permet de les acquérir.

Dans les trois régions du pays, la HEFP propose le nouveau système FFA révisé de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA). Le système relatif à la formation des formateurs et formatrices (FFA) est un système de formation continue modulaire. Le certificat FSEA ou le brevet fédéral de formateur/formatrice ouvrent de nombreuses perspectives professionnelles, avec la responsabilité de formation dans les écoles, les entreprises ainsi que les institutions de formation initiale et continue.

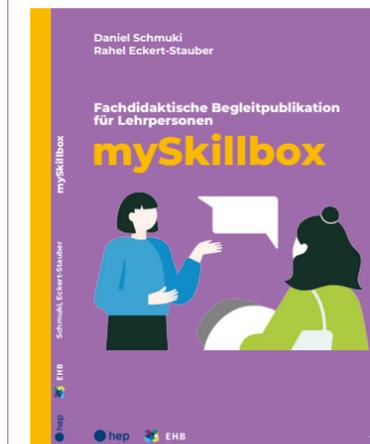
Dans ces modules, la HEFP met également rigoureusement en œuvre sa didactique par situation orientée vers la pratique. Des contextes d'apprentissage agiles et adaptés aux adultes rendent l'apprentissage vivant et efficace.

Avec les doubles diplômes en formation professionnelle et en formation des adultes, la HEFP renforce une organisation flexible du parcours professionnel ainsi qu'une perméabilité élevée entre formation professionnelle et formation continue. Grâce à l'attribution de points ECTS aux diplômes FSEA, leur prise en compte dans les filières de la HEFP, comme dans le CAS Spécialisation en formation professionnelle, ou dans le CAS Encadrement individuel, est transparente et simple. **psd**

► www.hefp.swiss/fsea-modules

Nouvelle publication Didactique spécialisée pour mySkillbox

Une publication de didactique spécialisée destinée aux enseignant-e-s accompagne désormais la plateforme en ligne mySkillbox pour l'enseignement de la culture générale. L'ouvrage paru aux éditions hep Verlag apporte des réponses concrètes sur ce qui constitue un enseignement axé sur les compétences et sur le rôle que peut jouer mySkillbox. Conçu comme un lien entre cette plateforme et l'enseignement au quotidien, il illustre le concept à la base des ressources disponibles en ligne. À travers 13 outils du domaine d'enseignement « Société » et 13 autres du domaine « Langue et communication », les auteur-e-s Daniel Schmuki et Rahel Eckert-Stauber éclairent



le processus de sélection et d'élaboration des ressources, rendant ainsi possible un ample débat critique en matière de didactique disciplinaire. En outre, ces deux spécialistes remettent en question des représentations de certaines connaissances transmises depuis des décennies mais n'ayant pas fait l'objet d'une réflexion didactique approfondie en plaçant le processus de sélection et de représentation des connaissances dans un contexte scientifique plus large. **rec**

Schmuki, D. & Eckert-Stauber, R. (2023). *Fachdidaktische Begleitpublikation für Lehrpersonen. mySkillbox*. Berne: hep Verlag.

Centre pour le développement des métiers Enseignement et apprentissage numériques

Le Centre pour le développement des métiers CDM de la HEFP propose aux Organisations du monde du travail (OrTra) des conseils en pédagogie professionnelle pour le développement de leurs métiers. La transition numérique joue un rôle toujours plus important.

De nombreuses OrTra désirent créer un environnement d'enseignement et d'apprentissage numérique pour leurs métiers, ce dans le but d'offrir des ressources d'enseignement et d'apprentissage attractives, de promouvoir la coopération entre les lieux de formation ou de rendre visible le développement de compétences.



↑ L'apprentissage est toujours plus numérique – pour cela, il faut des outils adéquats.

Le CDM a eu des échanges approfondis avec des fournisseurs d'environnements d'enseignement et d'apprentissage. Son équipe de conseil en pédagogie professionnelle peut ainsi aider la clientèle dans le choix et l'aménagement pédagogique-didactique d'un environnement numérique adapté à ses besoins.

Si l'apprentissage est numérique, l'évaluation doit l'être aussi. Un environnement d'enseignement et d'apprentissage numérique devrait donc influencer sur les procédures de qualification et sur la manière d'évaluer les compétences dans les lieux de formation. Le CDM conseille et accompagne sa clientèle dans ce domaine également. **fwe**

► www.hefp.swiss/cdm
► www.hefp.swiss/creer-des-examens-differents



HEFP / Ben Zübriggen

Lara Baumann, boulangère-pâtissière-confiseuse CFC, option pâtisserie-confiserie

Rêves de douceurs

Par **Lucia Probst**

Lara Baumann est cuisinière. Elle effectue actuellement un second apprentissage en pâtisserie-confiserie chez Sprüngli à Dietikon. Elle s'accommode de devoir à nouveau faire des concessions au niveau du salaire et des loisirs. Son rêve : posséder son propre petit café.

Le fouet argenté du robot de cuisine tourne inlassablement. Le blanc d'œuf est lentement monté en neige. Les tôles destinées aux «S» au chocolat que Lara Baumann confectionne ce matin sont déjà prêtes. Des lignes ont été soigneusement dessinées sur le papier de cuisson ; elles déterminent la taille que doivent avoir les pâtisseries.

Depuis un an, Lara Baumann effectue chez Sprüngli un second apprentissage en boulangerie-pâtisserie-confiserie, option pâtisserie-confiserie. Au terme de son apprentissage de cuisinière en 2020, la jeune femme a travaillé à Riederalp, dans le Valais. Dans la cuisine de l'hôtel, elle était responsable de la pâtisserie, et elle adorait pouvoir exprimer sa créativité dans les desserts.

Sur la route du retour en Suisse orientale, elle passait systématiquement devant le site de production de Sprüngli à Dietikon. Cela lui suggéra la manière de poursuivre son développement professionnel. Et elle posa finalement sa candidature auprès de la célèbre confiserie.

Beaucoup d'exercices

Vêtue de sa blouse et de sa coiffe blanches, Lara Baumann se tient dans le fournil spécialement aménagé pour les personnes en formation et se consacre à une mission délicate : le sirop de sucre brûlant doit couler lentement dans le récipient. Elle prend doucement la casserole et l'incline légèrement. Le liquide collant et transparent

trace un fin rayon sur le blanc en neige. La formatrice, Regina von Däniken, observe tout avec précision, donne souvent des conseils ou montre par exemple comment incliner au mieux la casserole ou faire fondre le chocolat.

« C'est génial de pouvoir encore apprendre tant de nouvelles choses. »

Sprüngli n'a pas de «S» au chocolat dans son assortiment ; Lara Baumann doit quand même être capable de les confectionner. C'est pourquoi elle s'exerce séparément et non dans le cadre de la production régulière, où elle travaille le plus souvent.

Beaucoup de reconnaissance

« Je voulais suivre cette formation dans une grande entreprise », explique Lara Baumann. « Cet apprentissage m'ouvre de nouvelles perspectives. » Même si elle a dû faire quelques concessions au niveau du salaire et du temps libre : elle ne regrette pas sa décision. « C'est génial de pouvoir encore apprendre tant de nouvelles choses. » Son entourage lui témoignerait également beaucoup de reconnaissance à ce sujet.

Sprüngli offre sciemment des seconds apprentissages : « Ces personnes ont une autre personnalité et une autre motivation – elles ont bien réfléchi avant de franchir le pas », déclare Regina von Däniken. « C'est super pour les autres

personnes en formation. Et pour nous, c'est un plaisir de pouvoir faire progresser ces jeunes professionnel-le-s. »

Beaucoup de répétitions

Que ce soit pour faire un cake aux truffes, des pralinés ou des biscuits apéritif, Lara Baumann aime son travail de pâtissière-confiseuse. Peu importe si elle doit souvent le commencer à 5 heures du matin. « J'éprouve un immense plaisir dans ce travail, c'est indiscutable », précise-t-elle, une poche à douille à la main. Elle étale délicatement la masse de chocolat sur la tôle et glisse ensuite les «S» au chocolat dans le four. Les arômes de pâtisserie ne tardent pas à envahir le fournil.

Selon elle, il y aurait beaucoup de répétitions à l'école. Elle connaît bien également les matières premières et elle a déjà exercé la pensée en réseau en tant que cuisinière – bien des choses lui paraissent donc nettement plus faciles.

À l'issue de son second apprentissage, elle aimerait combiner ses deux métiers et peut-être aussi travailler à l'étranger. Elle souhaite ouvrir plus tard un petit café et y proposer sa pâtisserie et ses pralinés faits maison. « J'aime la proximité des gens et je suis ravie que mon travail puisse leur faire plaisir. »

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

Angela Schnellli : en route pour le MAS spécialisation en formation professionnelle à la HEFP

« Une combinaison parfaitement adaptée à mes rôles »

Propos recueillis par **Alexandra Stein**

Angela Schnellli est spécialiste en sciences infirmières. Elle a exercé dans les soins, puis enseigné et travaillé comme collaboratrice scientifique. Aujourd'hui, elle est experte en soins dans une société coopérative et responsable de l'organisation et de la coordination de la formation dans l'association de soins à domicile de Thurgovie. À la HEFP, elle suit un Master of Advanced Studies (MAS) sur mesure, axé sur le management, le leadership et le coaching dans la santé.

«Deux personnes de mon entourage qui se sont formées à la HEFP m'ont recommandé de prendre conseil auprès de la Haute école pour ma prochaine formation continue. Jusqu'à présent, dans mon parcours académique en sciences infirmières, je m'étais surtout concentrée sur ma discipline. Cet approfondissement était très important pour moi à ce moment-là.

Aujourd'hui, je suis amenée à conseiller des formateurs et formatrices ainsi que des responsables de la formation professionnelle dans les établissements et à organiser des rencontres de réseau. Je cherchais donc une formation continue axée sur la formation professionnelle.

Formation adaptée à l'établissement et au rôle de la personne

J'apprécie beaucoup de pouvoir choisir librement des modules parmi l'offre de la HEFP. Cette combinaison d'éléments de conduite, de développement, de coaching et de formation continue en pédagogie est parfaitement adaptée à mes rôles et mon contexte de travail.

À la HEFP, les ateliers et les débats tiennent une place importante. Je découvre un nouveau mode de formation pour adultes et je trouve très intéressant de contribuer autant à façonner l'enseignement. Lors des discussions, j'ai réalisé que d'autres branches sont aussi confrontées à des sujets exigeants. Ce changement de perspective et ces échanges sont extrêmement ins-



↑ Angela Schnellli suit un master de formation continue sur mesure à la HEFP.

tructifs et enrichissants. Je peux m'inspirer de personnes qui ont des parcours et des styles de direction variés, qui travaillent dans des organisations aux structures différentes.

Un palier franchi

Dans le cadre de ce master de formation continue personnalisé, j'ai déjà

obtenu un DAS (Diploma of Advanced Studies). Mon travail de diplôme porte sur la conception d'un modèle de formation pour le canton de Thurgovie dans les soins à domicile.

Mes fonctions de responsable de la formation dans le service public de soins à domicile de Thurgovie et d'experte en soins incluent le soutien aux responsables de la formation profes-

« À la HEFP, les ateliers et les débats tiennent une place importante. Je trouve très intéressant de contribuer autant à façonner l'enseignement. »

sionnelle, au personnel et aux apprenti-e-s pour traiter, prioriser et appliquer les savoirs spécialisés. Mes connaissances ne sont véritablement utiles que si je possède les aptitudes nécessaires pour les transmettre, les développer et en débattre.

Ces compétences, je les acquiers à la HEFP. Je suis convaincue que cette formation est précieuse pour mon développement professionnel, mais aussi personnel. »

▪ Alexandra Stein, responsable de projet senior Formation, HEFP

Concernant cette offre de formation continue, voir également l'article en page 11.

► www.hefp.swiss/cas-das-mas-specialisation-en-formation-professionnelle

Elena Boldrini, responsable des filières d'études diplômantes, HEFP

« J'essaie de créer à chaque fois quelque chose de nouveau »

Interview : **Luca Dorsa**



↑ Elena Boldrini

Elena Boldrini rejoint l'ancien Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle ISFPF en 2010 dans le cadre d'un projet de recherche sur la formation à distance. Depuis lors, elle ne cesse de s'engager pour la formation professionnelle, à la fois comme chercheuse et maîtresse d'enseignement. Depuis 2018, elle est responsable des filières d'études diplômantes.

1 Elena Boldrini, pourquoi aimez-vous votre travail ?

Je l'aime car il me permet de nourrir en permanence le dialogue avec les enseignant-e-s en formation : entrer d'une fois à l'autre dans leur culture professionnelle, comprendre ensemble comment leur pratique peut évoluer puis constater les résultats, voilà ce qui me fascine.

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

Sur deux niveaux : l'un, plus institutionnel, lié aux parcours d'habilitation qui doivent pouvoir appuyer et développer des concepts et outils pédagogiques spécifiques. L'autre est lié au travail plus ponctuel que je réalise avec chaque étudiant-e : il s'agit de semer une graine toujours nouvelle et susceptible d'induire des changements ayant un impact à la fois sur les personnes en formation et le système.

3 Selon vous, comment se manifeste l'innovation dans la formation professionnelle ?

Dans la mise en lumière des spécificités et opportunités du système et leur

exploitation au profit du système lui-même : des collaborations intensifiées entre les parties prenantes aux outils favorisant les liens entre les lieux de formation, en passant par des modèles pédagogiques-didactiques œuvrant avec et sur ces spécificités pour les faire évoluer.

4 Vous avez commencé à travailler à l'ISFPF comme chercheuse : pourquoi être passée à la formation ?

Le but de la recherche est d'étudier et d'innover. Lorsqu'un poste en formation s'est ouvert en 2010, j'ai voulu saisir l'occasion de créer un lien entre les deux mondes : je crois beaucoup au fait que le transfert réciproque entre la recherche et la formation peut constituer un des germes de l'innovation.

5 Quelles doivent être les principales qualités d'un-e enseignant-e ?

Je parlerais plutôt d'un mélange de compétences didactiques-discipli-

naires et pédagogiques-relationnelles, de même qu'éthiques, qui évoluent et se consolident au fil du temps. Un mélange unique pour chacun-e, accompagné d'une forte motivation à travailler avec des personnes en formation.

6 Entre autres recherches, vous vous êtes penchée sur la résilience des enseignant-e-s : comment la renforcer ?

Dans le cadre des parcours d'habilitation, nous avons commencé à introduire des outils de connaissance de soi permettant de comprendre et d'appréhender une période délicate ou surchargée et qui aident à la gérer. Je dirais toutefois que nous n'en sommes qu'au début !

7 Enfant, quel était le métier de vos rêves ?

Petite, je voulais être institutrice car pour moi, l'entrée à l'école et la découverte de la lecture ont été décisives. Je me souviens aussi du jour où mon institutrice a écrit sur un de mes dessins de ballerine dans une belle robe de scène : « Seras-tu styliste ? ». Je crois qu'aujourd'hui mon travail me permet d'intégrer la formation et l'acte créatif : tant dans la conception des formations que dans le travail avec chaque enseignant-e, j'essaie de créer à chaque fois quelque chose de nouveau, en quête d'un habitus professionnel qui lui conviendra, taillé sur mesure, comme un vêtement.

▪ Luca Dorsa, coordinateur régional en communication, HEFP

Misons sur nos compétences transversales



↑ Andri Rüesch

« La capacité de réfléchir à une situation, d'en tirer des conclusions, de concevoir de nouvelles idées, de s'adapter, de sensibiliser autrui aux changements et de les mettre en œuvre constituera encore un atout à long terme sur le marché de l'emploi. »

Avec la numérisation, le monde du travail se transforme radicalement. L'expansion croissante de l'intelligence artificielle intensifie encore cette évolution. Les machines se substituent de plus en plus aux êtres humains. De surcroît, les faits et les informations sont aujourd'hui accessibles pratiquement partout et à tout moment. Nous ne devons plus les apprendre par cœur. En tant qu'employé-e-s, nous devons concentrer nos efforts sur les compétences non automatisables et difficiles à acquérir par l'ordinateur : les « soft skills ». Par exemple, la capacité de ré-

fléchir à une situation, d'en tirer des conclusions, de concevoir de nouvelles idées, de s'adapter, de sensibiliser autrui aux changements et de les mettre en œuvre constituera encore un atout à long terme sur le marché de l'emploi. Les compétences telles que la créativité, la pensée en réseau et la communication adaptée à la situation peuvent être beaucoup plus facilement acquises dans des projets proches de la pratique que dans les salles de classe et les auditoires. « Learning by doing » – apprendre en agissant – est un avantage essentiel de la formation professionnelle duale

et, dans des contextes professionnels ultérieurs, un avantage propre aux formes d'apprentissage non formelles, intégrées dans le travail de tous les jours. Le temps nécessaire résultera de la disparition des tâches de routine. Il faudra exploiter ces créneaux de manière créative pour poursuivre son développement.

Le marché du travail évolue également : si les emplois sont encore aujourd'hui mis au concours, il sera demain question d'un échange ciblé de compétences. Des ensembles individuels de compétences seront plus importants que les profils classiques. Pour que les employeurs et employeuses et les employé-e-s se trouvent, il faudra un système et un langage commun, afin de négocier les compétences. Quelques approches voient le jour actuellement, qui entendent créer une ontologie des compétences et les établir sur le marché en tant que nouvelle monnaie d'échange.

Des portefeuilles de compétences taillés sur mesure et individuels, développés au cours de la carrière professionnelle, pourraient donc à l'avenir damer le pion aux diplômes tertiaires formels.

Andri Rüesch,
Membre du Conseil de la HEFP et responsable de la gestion de la formation chez login Berufsbildung, Olten

Get skilled up!

www.hefp.swiss/skilled



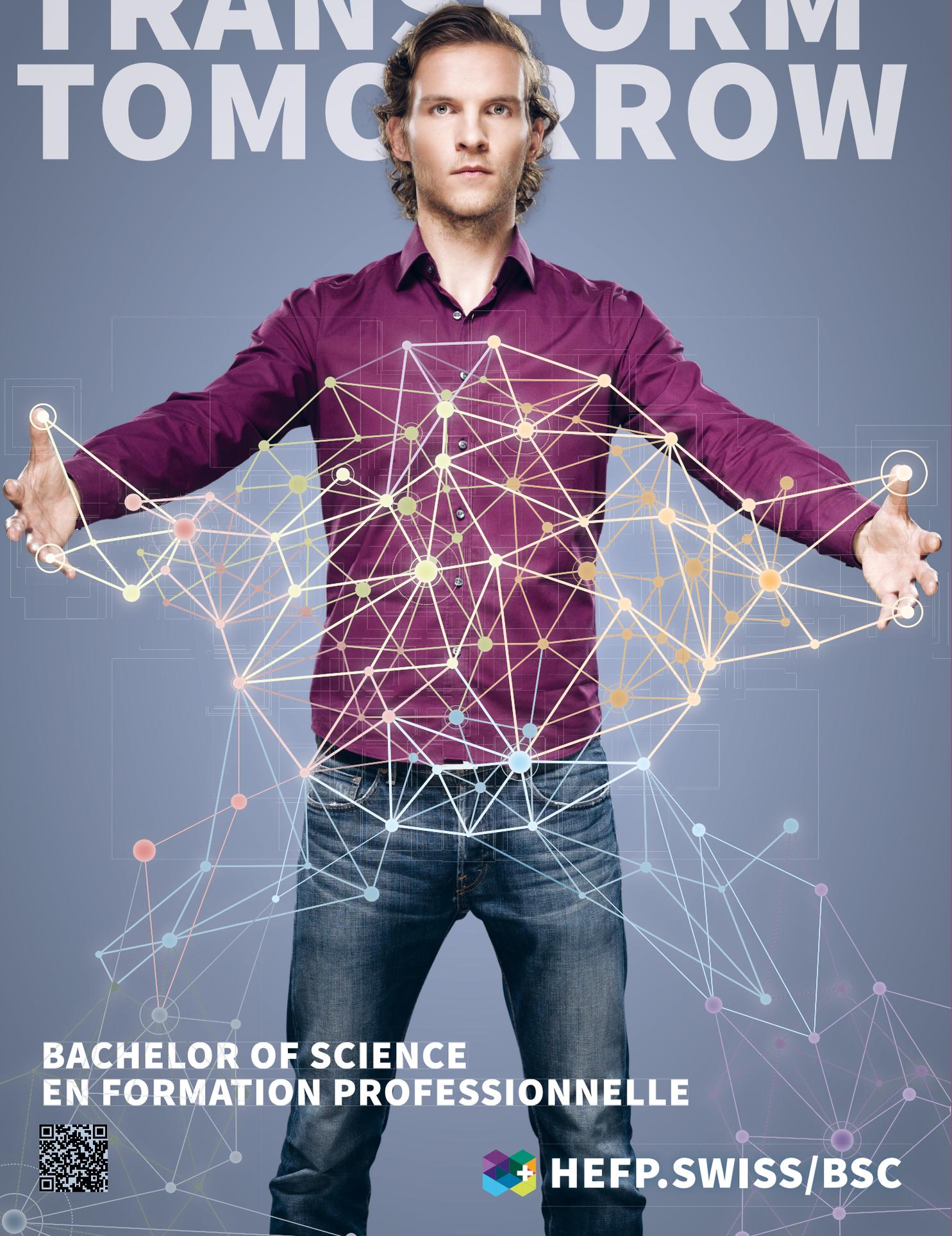
IMPRESSUM skilled 2/2023 • La revue de la Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP paraît deux fois par an en allemand, français et italien • 7^e année • Prochain numéro : mai 2024 • www.hefp.swiss/skilled **Éditrice** Dre Barbara Fontanelloz, directrice HEFP **Responsable Communication HEFP** Jacques Andres **Responsable de la rédaction** Lucia Probst **Rédaction** Communication HEFP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@hefp.swiss **Équipe de rédaction** Isabelle Antenen, Laurène Camenzind, Bruno Chiarelli, Regina Diering, Luca Dorsa, Viviane Ducraux, Sonja Engelage, Stephanie Falk, Beatrice Frick, Eliane Glathé, Marina Grolimund, Miriam Hänni, Miriam Hutter, Jolanda Kieliger, Fabienne Kriesi, Jean-Luc Miche, Janick Pelozzi, Evelyn Scaffidi Fonti, François-Xavier Viallon, Carole Walther Buel **Traduction** Service linguistique HEFP **Révision** Transpose SA (FR), Silvia Devoti (IT), Stefanie Lüscher (DE) **Mise en page, graphisme et illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch **Impression** Courvoisier Gassmann, 2501 Bienne, www.courvoisiergassmann.ch **Papier** Refutura Ange bleu 100 % recyclé **Tirage** 4250 exempl. **Abo/Changement d'adresse** www.hefp.swiss/skilled ou skilled@hefp.swiss **ISSN** 2504-3218 (version papier), 2504-3242 (version en ligne) **Donnez-nous votre avis** skilled@hefp.swiss • Tous droits réservés. Réimpression ou reproduction de contenus avec l'accord de la rédaction.

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



printed in switzerland

TRANSFORM TOMORROW



**BACHELOR OF SCIENCE
EN FORMATION PROFESSIONNELLE**



HEFP.SWISS/BSC