



HEFP

# skilled



La revue de la Haute école fédérale en formation professionnelle



## International



« 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



# Le monde fascinant de la formation professionnelle

**Bonjour – Buongiorno –  
Guten Tag – Hello –  
Buenos días – 您好**

Cette édition de «skilled» vous emmène dans un voyage tout à fait particulier dans le monde de la formation professionnelle. À la HEFP, nous nous engageons bien au-delà des frontières suisses et échangeons régulièrement avec des acteurs et actrices de la formation professionnelle au sein d'instances internationales. Dans ce numéro, vous ferez la connaissance de certaines et certains d'entre eux.

La Suisse est connue pour sa formation professionnelle sur tous les continents. Depuis de nombreuses années, des délégations d'autres pays nous rendent visite afin d'en apprendre davantage sur le système suisse de formation professionnelle – c'était par exemple le cas d'une délégation de la Côte d'Ivoire en 2022.

L'élément clé de cet échange et des projets en commun consiste à connaître et comprendre les besoins de nos partenaires. Cette collaboration est enrichissante pour tout le monde. Ainsi, nous apprenons toujours quelque chose de nouveau et obtenons de précieuses contributions issues de ce réseau.

Comme le montre le dernier rapport de tendance de notre Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS HEFP sur les problématiques dans la formation professionnelle, nous empruntons de plus en plus en Suisse une voie toute particulière. Se basant sur ce rapport, deux chercheuses de la HEFP comparent les systèmes de formation



↑ La délégation de la Côte d'Ivoire, qui a visité la HEFP à Zollikofen en novembre 2022, avec Barbara Fontanellaz (au centre) et d'autres représentants de la HEFP.

**« L'élément clé de cet échange et des projets en commun consiste à connaître et à comprendre les besoins de nos partenaires. Cette collaboration est enrichissante pour tout le monde. Ainsi, nous apprenons toujours quelque chose de nouveau. »**

professionnelle en Europe en guise d'introduction à ce numéro. Une chose est sûre : les différences sont importantes.

Nos professionnel-le-s continuent d'occuper une position de tête sur le plan international. Les deux apprentis automaticiens supervisés par Timon Steeb ont décroché la médaille d'or aux derniers WorldSkills. Timon Steeb raconte son quotidien en tant que formateur et coach, pour lequel il suit une formation continue à la HEFP.

L'internationalité présente plusieurs facettes – même directement sur le pas de la porte. Dans ce «skilled», vous ferez la connaissance de Joana Poeffel, qui accomplit son apprentissage d'informaticienne en anglais dans le canton de Zoug. Vous découvrirez égale-

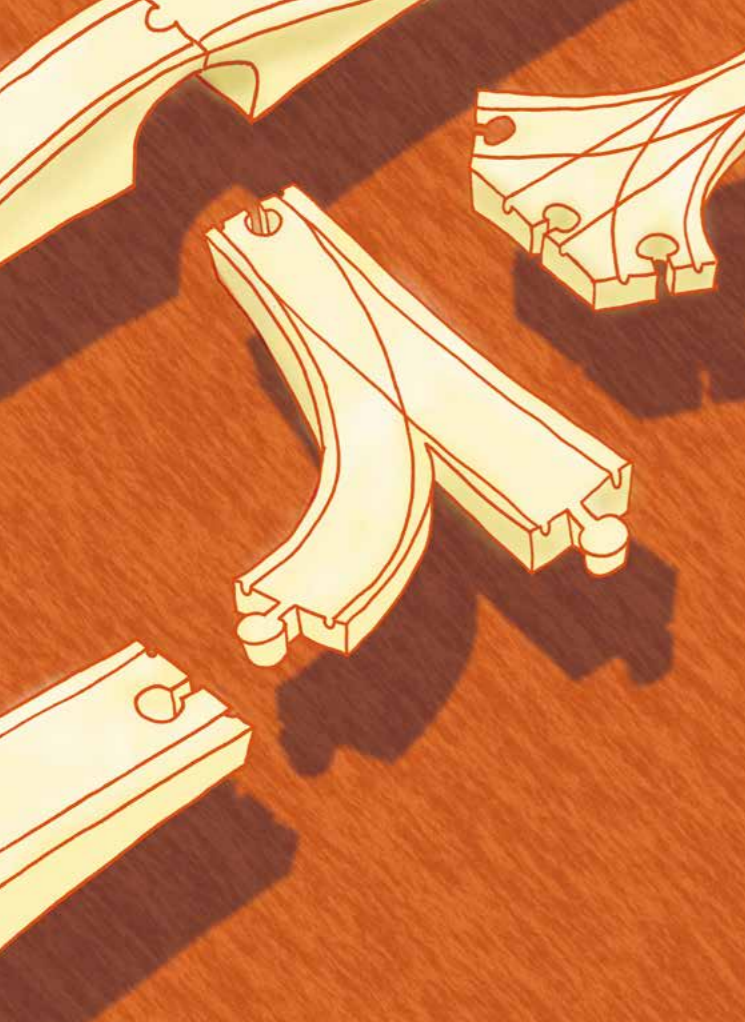
ment Roghaia Karimi, jeune femme de 30 ans originaire d'Afghanistan, qui a pris pied dans le monde professionnel suisse grâce au préapprentissage d'intégration.

Je suis particulièrement heureuse que nous ayons pu nous entretenir avec Patricia Danzi à l'occasion de cette édition de «skilled». La cheffe de la Direction suisse du développement et de la coopération DDC s'exprime entre autres sur le rôle qui incombe à la formation dans la lutte contre la pauvreté.

Je vous souhaite une lecture inspirante.



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



Comparaison des systèmes de formation professionnelle  
→ **Page 4**

**4** Comparaison internationale  
**La Suisse poursuit son propre chemin**

**8** Projet de l'UNEVOC  
**Le numérique peut-il favoriser le tourisme durable ?**

**9** Swiss International VET Academy  
**« La nature pratique du cours est très stimulante »**

**10** Projet bénévole  
**Animation pédagogique et didactique au Cameroun**

**11** Projet DDC en Ouzbékistan  
**« Changer les mentalités est nécessaire »**



En formation : Joana Poeffel, informaticienne  
→ **Page 28**

**12** La question  
**Quels bénéfices retirer des échanges internationaux ?**

**14** L'apprentissage aux États-Unis  
**Recréer la tradition et inventer la cohésion**

**15** Les défis de la coopération internationale  
**De l'export de structures au transfert de savoir**

**16** Collaboration internationale  
**Dans le champ de tensions entre mesurabilité et efficacité**

**18** Préapprentissage d'intégration  
**Le moteur, c'est la motivation**

**20** La formation professionnelle et ses multiples déclinaisons  
**La comparaison internationale : difficile mais indispensable**

**22** Intégration socioculturelle  
**Ateliers pour l'apprentissage d'une seconde langue**



Rencontre : Patricia Danzi, cheffe de la DDC  
→ **Page 32**

**23** Compétences socio-émotionnelles  
**Pourquoi la Suisse est-elle si en retard ?**

**25** Mobilité pendant le bachelor  
**Stage sous une perspective européenne**

**26** Développement des métiers  
**Un réseau francophone de spécialistes en prospective**

**27** Nouvelles professions dans le solaire  
**Une relève qualifiée contre la pénurie de main-d'œuvre**

**28** En formation : Joana Poeffel, informaticienne  
**« Je trouve mon choix très sympa »**

**30** Nouvelles  
**News de la HEFP**

Concours de graphisme

## Des illustrations de Genève

Pour cette édition de « skilled », des étudiant-e-s de l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration du Centre de formation professionnelle Art de Genève ont traduit en images leurs réflexions sur le thème de la formation professionnelle dans le contexte international.

14 étudiant-e-s de première année ont participé au concours de graphisme. L'illustration de **Mélanie Schiller** a obtenu la préférence de la rédaction de « skilled », et orne ainsi la couverture de ce numéro. Nous la félicitons chaleureusement !

Nos remerciements vont à l'ensemble des étudiant-e-s et à **Frédéric Fivaz**, qui a réalisé le projet à leurs côtés, ainsi qu'à **Patrick Fuchs**, responsable de filière d'études, et à **Frédéric Ottesen**, directeur, qui a rendu cette collaboration possible.

► [www.cfparts.ch](http://www.cfparts.ch)

**32** Rencontre : Patricia Danzi, cheffe de la DDC  
**« L'impatience est mauvaise conseillère »**

**34** Student Driven Studies  
**Vers le diplôme d'enseignement en mode autodirigé, mais accompagné**

**35** Diplômée : Jackie Vorpe, MSc en formation professionnelle  
**Une filière digne d'un couteau suisse**

**37** Timon Steeb, formateur et coach aux WorldSkills  
**« Ces deux-là sont bien meilleurs que moi »**

**38** Carte Blanche : Sangheon Lee, OIT  
**Vers un socle de compétences clés**

**39** 7 questions à Erik Swars, collaborateur HEFP  
**« Chaque jour est un mini-voyage autour du monde »**

**40** Le Conseil : Adrian Wüthrich  
**L'internationalité est un devoir**

Comparaison internationale des systèmes de formation professionnelle

# La Suisse poursuit son propre chemin

Par **Miriam Hänni** et **Irene Kriesi**

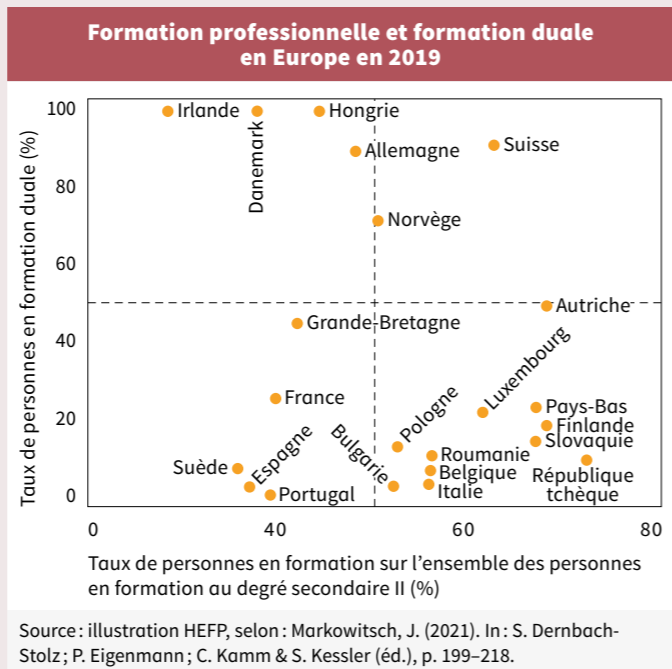
**En comparaison européenne, les systèmes de formation professionnelle sont considérablement différents. Seuls quelques rares pays misent sur un système dual de formation professionnelle affirmé, tel que la Suisse le connaît. Divers développements économiques, culturels et politiques au cours du XIX<sup>e</sup> et du XX<sup>e</sup> siècle ont été le point de départ de la mise en place de différents systèmes. Selon le système, les pays font face à différents enjeux et problématiques, comme le montrent les Pays-Bas, la France et la Grande-Bretagne.**

Un à deux jours par semaine à l'école professionnelle, trois à quatre jours en entreprise et la fréquentation régulière de cours interentreprises : voilà à quoi ressemble le modèle standard suisse pour les quelques deux tiers de jeunes qui débutent un apprentissage dual. En comparaison internationale, ce modèle standard suisse constitue un cas particulier, comme le montre également le dernier rapport de tendance de l'Observatoire suisse pour la formation professionnelle OBS HEFP.

Dans de nombreux pays européens, la formation professionnelle duale est significativement moins répandue que dans le nôtre. Les jeunes y suivent plutôt une école secondaire de culture générale (axe horizontal de l'illustration) ou alors la formation professionnelle est davantage organisée de manière purement scolaire (axe vertical de l'illustration).

Dans le groupe des pays qui accordent une grande importance à la culture générale, il existe différentes formes de formation professionnelle (côté gauche de l'illustration) : en Suède et en France par exemple, cette culture générale est enseignée principalement en école ; dans des pays tels que l'Irlande et le Danemark, elle l'est avant tout de manière duale.

Au contraire, dans le groupe des pays comportant une importante formation professionnelle (côté droit de l'illustration), la forme de formation en école prédomine, comme en Finlande ou aux Pays-Bas. Seule la Suisse associe un taux élevé de formation professionnelle à une proportion élevée de formations duales.

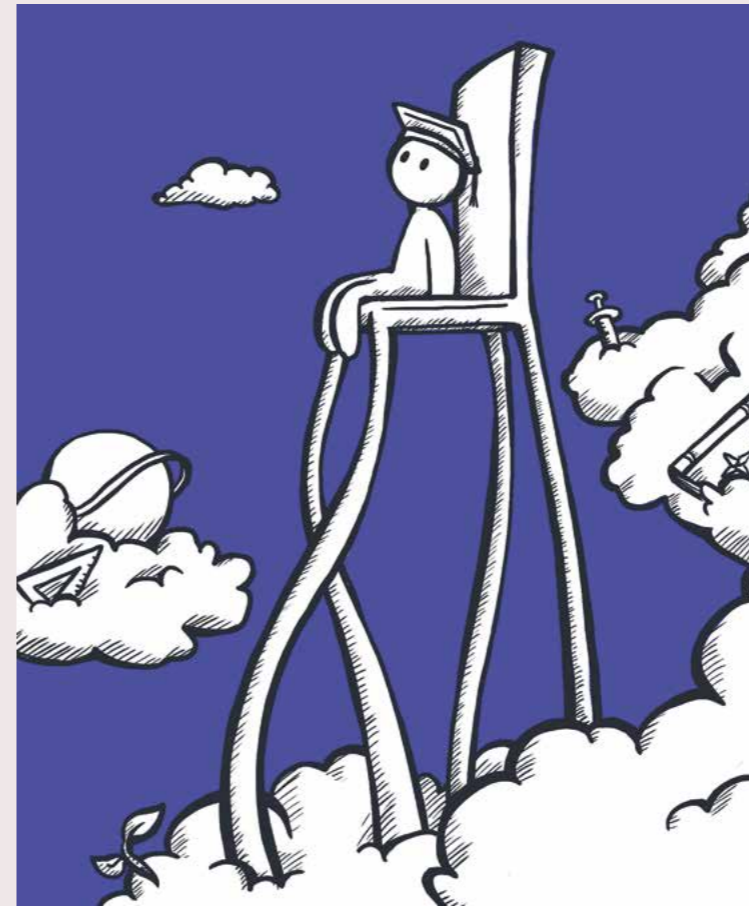


Source : illustration HEFP, selon : Markowitsch, J. (2021). In : S. Dernbach-Stolz ; P. Eigenmann ; C. Kamm & S. Kessler (éd.), p. 199-218.

**Trois différents types de systèmes se sont établis**  
Jusqu'au XVIII<sup>e</sup> siècle, la formation professionnelle était organisée en corporations et se limitait aux métiers artisanaux. Ceux-ci étaient appris exclusivement en entreprise. Depuis la fin de l'existence des corporations, les différents pays européens se sont développés différemment du point de vue économique, politique et culturel au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles. En conséquence, trois



↑ Illustration de **Jeannot Vonlanthen**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève



↑ Illustration de **Zélia Duc**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

différents types de systèmes de formation professionnelle se sont établis. Ils se différencient en matière de rôles que l'État et l'économie assument afin d'organiser, financer et contrôler la formation professionnelle : <sup>1,2</sup>

Dans les systèmes collectifs de formation professionnelle, l'État, l'économie et les associations professionnelles organisent et financent en commun la formation professionnelle. Par ailleurs, cette dernière est principalement organisée en entreprise. Les diplômes sont spécifiques à la profession, standardisés et reconnus sur le plan national. Typiquement, sont considérés comme systèmes collectifs de formation professionnelle ceux de la Suisse, de l'Allemagne et de l'Autriche. On y compte également la formation professionnelle des Pays-Bas, bien qu'elle soit principalement organisée en école.

Dans les systèmes de formation professionnelle centrés sur l'État, la formation professionnelle est principalement organisée sous la forme d'écoles spécialisées ; elle est pilotée et financée par l'État. La France et la Suède constituent des exemples typiques à cet égard. Les personnes en formation obtiennent des certificats fédéraux qui permettent la fréquentation d'écoles complémentaires.

Dans le modèle de marché libéral, la formation professionnelle est fortement pilotée par l'économie et peu réglementée par les pouvoirs publics. La formation professionnelle s'effectue en divers lieux d'apprentissage et n'aboutit à aucun diplôme universellement reconnu. Par le biais des frais d'études et de cours, les personnes en formation contribuent davantage à leur formation que dans d'autres systèmes. La Grande-Bretagne et les États-Unis sont des exemples typiques du modèle de marché.

### Les Pays-Bas : quatre grands champs professionnels

L'exemple des Pays-Bas montre que la formation professionnelle collective connaît également d'autres formes que celles de la Suisse et de l'Allemagne, considérées comme prototypes de ce système. À l'instar de la Suisse, près de deux tiers des jeunes adultes achèvent une formation professionnelle aux Pays-Bas, qui est certifiée par des diplômes nationaux standardisés. La participation collective et collaborative dans le cadre d'un partenariat de syndicats et d'employeurs à la formation professionnelle garantit que les contenus de formation sont adaptés aux besoins du marché du travail. En dehors de la Suisse, la formation professionnelle est toutefois principalement organisée en école. Par ailleurs, elle n'est pas subdivisée en de nombreuses professions variées, mais en quatre grands champs d'activité professionnels : écologie / agriculture, technologie, économie, et santé / social.

Les diplômes relatifs à chaque champ d'activité qualifient pour diverses professions et ne sont pas plus spécifiques d'un point de vue professionnel que d'autres filières de formation. <sup>3</sup> Ainsi, la formation et les professions ac-

cessibles sont certes moins précisément harmonisées entre elles, mais, en contrepartie, les personnes diplômées sont sujettes à un accroissement de la flexibilité, étant donné qu'elles disposent de bonnes opportunités d'emploi dans diverses professions. Par ailleurs, les diplômés garantissent la possibilité de poursuivre sa qua-

**À l'instar de la Suisse, la formation professionnelle aux Pays-Bas, en raison de sa grande importance, se trouve face au défi d'intégrer aussi bien les personnes en formation peu performantes que celles qui le sont davantage.**

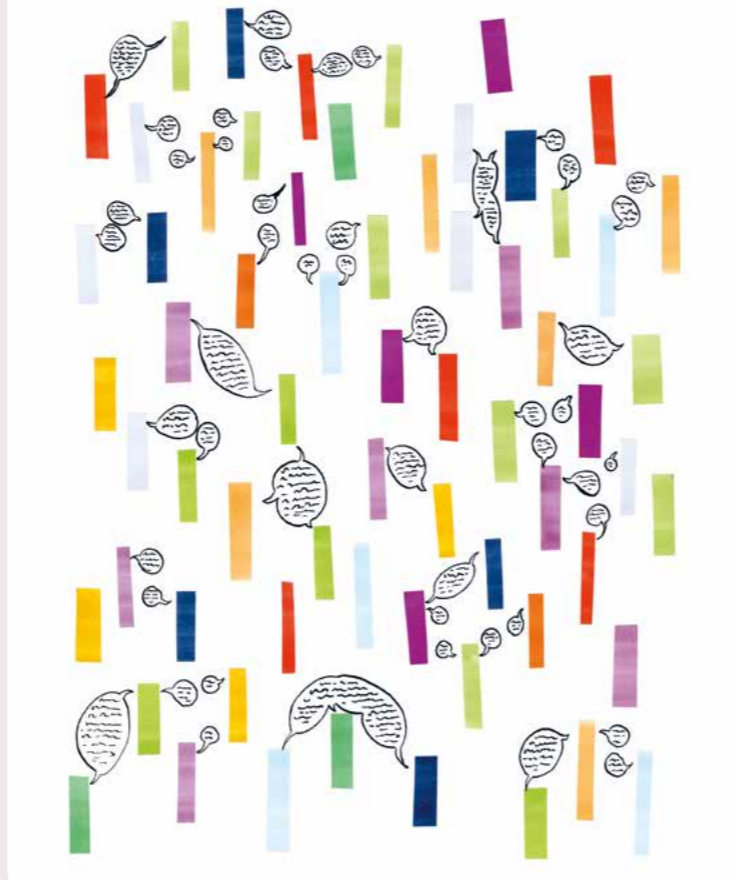
lification à l'issue de sa formation. À l'instar de la Suisse, la formation professionnelle aux Pays-Bas, en raison de sa grande importance, se trouve face au défi d'intégrer aussi bien les personnes en formation peu performantes que celles qui le sont davantage.<sup>4</sup>

**France : la lutte pour gagner davantage de prestige**

La France est l'exemple typique d'un pays comportant un système de formation professionnelle centralisé sur l'État, où près d'un tiers des jeunes achèvent une formation professionnelle du degré secondaire II. L'État et les autorités régionales pilotent la formation professionnelle organisée principalement en école. En comparaison avec des systèmes collectifs, l'économie et les partenaires sociaux ne revêtent qu'une importance mineure et sont considérés comme interlocuteurs et interlocutrices à titre purement consultatif, afin par ex. d'élaborer des exigences de qualification. En outre, les partenaires siègent aux commissions d'examen et co-financent la formation professionnelle par le biais d'une taxe de formation. Dans la formation professionnelle initiale, il existe deux niveaux qui mènent aux certificats nationaux dans 100, respectivement 180 disciplines et qui garantissent l'accès au niveau tertiaire. Puisque le baccalauréat – c'est-à-dire la maturité – revêt une importance majeure dans le système de formation français, la formation professionnelle lutte contre un manque de prestige social.<sup>4</sup>

**Grande-Bretagne : standardisation moindre**

Dans les systèmes de formation professionnelle pilotés par le marché, comme celui de la Grande-Bretagne, l'État agit de manière bien plus restreinte que dans les systèmes collectifs ou centralisés sur l'État. La formation professionnelle est comprise comme étant une part de la formation continue des jeunes adultes. Au niveau secondaire II, près de 45 pour cent des personnes en formation accomplissent une filière de formation professionnelle. Sont proposés aussi bien des filières de formation dans des écoles de culture générale comportant des éléments professionnels, de larges programmes de formation profes-



↑ Illustration d'Arthur Pilet, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève



↑ Illustration de Félicien Crozat, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

sionnelle en école, que des programmes en entreprise très spécifiques à la profession.

Les programmes de formation professionnelle peuvent être suivis à temps complet ou partiel. Les différences de niveau entre les diverses offres sont considérables. Par ailleurs, les différents diplômes professionnels ne sont pas standardisés sur le plan national. La combinaison de divers prestataires et formes de formation ainsi que l'absence de standardisation entraînent une fragmentation élevée de la formation professionnelle. Contrairement aux autres types de systèmes, l'accès au niveau tertiaire n'est pas réglementé au niveau institutionnel, mais dépend des conditions d'admission de chaque école ou haute école. Le faible niveau de standardisation de la formation professionnelle rend difficile l'adaptation des qualifications transmises dans le cadre de la formation aux besoins du marché du travail et pousse les employeurs à s'engager de manière accrue dans la formation professionnelle.<sup>4</sup>

**Où figurent les avantages et les inconvénients**

Les systèmes de formation nationaux doivent permettre aux jeunes d'accomplir une formation post-obligatoire. Par ailleurs, ils doivent transmettre des connaissances et des compétences grâce auxquelles les personnes diplômées peuvent rapidement intégrer le marché du travail. Ils qualifient ces dernières pour qu'elles s'adaptent continuellement et à long terme au tournant technologique et économique par le biais d'un apprentissage tout au long de la vie.

Le fait que les systèmes de formation professionnelle organisés différemment remplissent plus ou moins bien ces objectifs n'est que partiellement étudié. La plupart des études à ce sujet compare la formation professionnelle organisée en entreprise avec celle en école. Les résultats se réfèrent aux différents pays et montrent avant tout que les systèmes collectifs de formation professionnelle organisés en entreprise ont une grande capacité à intégrer dans le degré secondaire II les jeunes également faibles sur le plan scolaire et à leur proposer un diplôme.<sup>5</sup> En outre, la proportion élevée de pratique dans la formation facilite une insertion rapide dans le marché du travail et s'accompagne d'un faible taux de chômage des jeunes. Toutefois, cet avantage acquis est souvent de courte durée et n'est plus observable quelques années plus tard.<sup>6</sup> Dans les modèles de marché, l'avantage d'une proportion élevée de pratique est moins significatif, car le manque de standardisation restreint la valeur informative des diplômes pour les employeurs.<sup>7</sup>

En comparaison avec la formation professionnelle organisée en entreprise, les systèmes de formation professionnelle en école transmettent davantage de compétences transversales : lecture, mathématiques, résolution de problèmes, planification, technologies informatiques et compétences en communication. C'est la raison pour laquelle

**Globalement, la recherche montre que les systèmes de formation doivent toujours pouvoir résoudre les conflits d'objectif. En Suisse, ce cas de figure se réfère notamment à la problématique d'une intégration à court terme dans le marché du travail et à un développement professionnel à long terme.**

ces systèmes de formation professionnelle en école habitent dans une plus grande mesure les personnes diplômées à s'adapter aux besoins changeants du marché du travail et à suivre une formation continue.<sup>8</sup>

Globalement, la recherche montre que les systèmes de formation doivent toujours pouvoir résoudre les conflits d'objectif. En Suisse, ce cas de figure se réfère notamment à la problématique d'une intégration à court terme dans le marché du travail et à un développement professionnel à long terme. D'une part, l'objectif de la formation professionnelle consiste à intégrer les jeunes personnes de la manière la plus rapide et exhaustive possible dans le marché du travail. D'autre part, il est important de leur transmettre les connaissances générales et les compétences de base nécessaires afin qu'elles soient habilitées à poursuivre leur développement et qu'elles puissent ainsi constamment s'adapter à des conditions changeantes du marché du travail, également au cours de leur vie professionnelle ultérieure.

▪ Miriam Hänni, senior researcher de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, HEFP ▪ Irene Kriesi, co-responsable de l'axe prioritaire de recherche « Pilotage de la formation professionnelle », HEFP

**Bibliographie**

- <sup>1</sup> Busemeyer, M. & Trampusch, C. (éd.) (2012). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford, New York : Oxford University Press.
- <sup>2</sup> Cedefop (2004). *Von der Divergenz zur Konvergenz. Zur Geschichte der Berufsbildung in Europa*. Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 32, 6–17.
- <sup>3</sup> Forster, A. G., & Bol, T. (2018). *Vocational Education and Employment over the Life Course Using a New Measure of Occupational Specificity*. Social Science Research, 70, 176–197.
- <sup>4</sup> Cedefop (2022). *Vocational Education and Training in Europe*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems> (dernier accès le 20.04.2023, en anglais).
- <sup>5</sup> Birkelund, J. F., & van de Werfhorst, H. G. (2022). *Long-term Labor Market Returns to Upper Secondary School Track Choice: Leveraging Idiosyncratic Variation in Peers' Choices*. Social Science Research, 102.
- <sup>6</sup> Choi, S. J., Jeong, J. C., & Kim, S. N. (2019). *Impact of Vocational Education and Training on Adult Skills and Employment: An Applied Multilevel Analysis*. International Journal of Educational Development, 66, 129–138.
- <sup>7</sup> Di Stasio, V., & van de Werfhorst, H. G. (2016). *Why Does Education Matter to Employers in Different Institutional Contexts? A Vignette Study in England and the Netherlands*. Social Forces, 95(1), 77–106.
- <sup>8</sup> Chuan, A., & Ibsen, C. L. (2022). *Skills for the Future? A Life Cycle Perspective on Systems of Vocational Education and Training*. ILR Review, 75(3), 638–664.

► [www.hefp.swiss/rapport-de-tendance-formation-professionnelle-international-suisse](http://www.hefp.swiss/rapport-de-tendance-formation-professionnelle-international-suisse)

Projet de l'UNEVOC

# Le numérique peut-il favoriser le tourisme durable ?

Par Erik Swars

L'UNEVOC, Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels de l'UNESCO, se pose la question de savoir quelle influence le numérique et la durabilité exercent sur la formation professionnelle dans le domaine du tourisme. À cet égard, la HEFP dirige désormais un groupe d'expertise composé de membres d'Europe, d'Asie et d'Afrique.

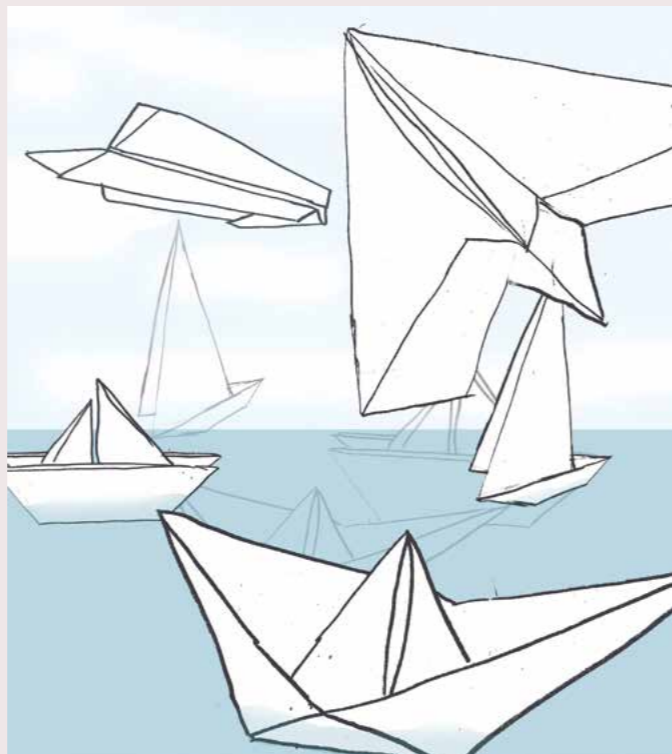
Le numérique et le tournant climatique révolutionnent la société, et, de ce fait, la branche du tourisme. Les solutions numériques et durables mises en œuvre de manière professionnelle dans le cadre du tourisme peuvent conduire à davantage d'efficacité et de création de valeur, ainsi qu'à accroître l'esprit de service et à favoriser une orientation accrue vers les besoins des hôtes. Par le biais d'outils numériques, les entreprises sont mieux à même d'aborder leur clientèle et doivent prendre en compte une durabilité toujours plus essentielle lors de leurs décisions d'achat.

Toutefois, que signifient concrètement ces modifications dans le cadre de la branche du tourisme et, notamment, quelles qualifications sont nécessaires au personnel à ce sujet ? Ces questions ont été au centre d'une conférence de l'UNEVOC organisée en novembre 2022 à Nairobi.

## Premiers jalons définis

Un groupe d'expertise, constitué de membres d'Europe, d'Afrique et d'Asie, a aussi été établi afin de pouvoir répondre à ces questions. La HEFP a été mandatée par l'UNEVOC dans le but de diriger ce groupe, avec un accent mis sur la branche du tourisme.

Afin d'aborder les modifications engendrées dans les profils professionnels par le numérique et la durabilité, le groupe a établi une série de jalons relatifs aux travaux à effectuer en 2023. Afin de soutenir à cet effet les acteurs et actrices de la formation professionnelle, le groupe élaborera un guide et publiera un catalogue relatif aux pratiques et aux indicateurs de référence en Europe, en Afrique et en Asie. Des manifestations y afférentes se dérouleront notamment en juin à Singapour et en novembre à Bonn.



↑ Illustration de Jeannot Vonlanthen, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

## Encouragement international de l'innovation et de l'apprentissage

Les travaux du groupe se dérouleront dans le cadre de l'Agenda 2025 du projet Bridging Innovation and Learning in TVET (BILT) de l'UNEVOC, qui s'est donné pour mission d'encourager les qualifications et compétences modernes et concurrentielles dans la formation professionnelle en établissant un lien international entre l'innovation et l'apprentissage. Cet agenda représente une initiative commune de l'UNEVOC, de l'Institut national allemand pour la formation professionnelle et du Ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche.

▪ Erik Swars, responsable des relations internationales, HEFP

► <https://unevoc.unesco.org/bilt/> (en anglais)

Swiss International VET Academy

# « La nature pratique du cours est très stimulante »

Interview : Marina Grolimund

Florus Prinsloo est mentor en leadership et en éducation permanente, ainsi que développeur de systèmes d'apprentissage de qualité en Afrique du Sud. L'automne dernier, il a suivi le cours « Quality VET in Switzerland – how and why it works » dans le cadre du programme de la Swiss International VET Academy de la HEFP.

## Monsieur Prinsloo, qu'est-ce qui vous incite à promouvoir le modèle dual de formation professionnelle en Afrique du Sud ?

En Afrique du Sud, beaucoup considèrent la formation professionnelle comme un facteur clé de réduction du chômage, en particulier chez les jeunes. À l'heure actuelle, environ 60 pour cent des 15-24 ans sont sans travail. Je pense que plus le système de formation professionnelle est dual, plus les jeunes ont de chances de trouver un emploi. C'est de l'exposition au marché du travail que l'apprentissage tire sa valeur. Il permet aussi aux jeunes de gagner un peu d'argent.

est disponible sous forme de subventions et d'exonérations fiscales, mais il favorise les grands groupes et/ou les sociétés rentables.

## En quoi le cours sur le système suisse de formation professionnelle vous a-t-il particulièrement intéressé ?

Sa nature pratique et les nombreuses journées de visite sur des sites de mise en œuvre concrète – écoles, entreprises et centres de formation – sont très stimulantes. Le nombre limité d'heures de cours en classe caractérise la dualité de l'apprentissage en Suisse. Ce qui m'a le plus marqué, ce sont toutefois les bureaux de conseil et d'orientation, ainsi que la manière



↑ Illustration de Zélia Duc, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

## L'impact est-il déjà perceptible ?

Oui, mais il est encore très limité. Cela dit, ces timides avancées découlent davantage du nombre restreint d'opportunités sur le marché du travail que du manque de volonté des jeunes de les saisir – en particulier dans le secteur privé. Espérons que la croissance économique rectifiera cette situation.



← Florus Prinsloo

Du côté des entreprises, une majorité se montrent très favorables au développement de l'apprentissage, mais elles sont généralement freinées par la faiblesse de leur propre essor. Les entreprises qui participent au système d'apprentissage ont besoin d'une aide financière considérable. Ce soutien

dont ils accompagnent très tôt les jeunes, de 12 à 14 ans, et leurs parents dans leur réflexion sur les perspectives de carrière. L'exposition précoce aux aléas du marché du travail est une expérience extrêmement précieuse qui fait hélas défaut en Afrique du Sud.

## Pendant cette semaine de cours, quel a été pour vous l'enseignement le plus utile ?

Je connaissais bien la nature intégrée du système suisse, mais j'ignorais tout de la progression ascendante permise par l'apprentissage en parallèle de l'activité professionnelle.

▪ Marina Grolimund, collaboratrice scientifique, Relations internationales, HEFP

► [www.hefp.swiss/international/swiss-international-vet-academy](http://www.hefp.swiss/international/swiss-international-vet-academy)

Projet bénévole

# Animation pédagogique et didactique au Cameroun

Par Charly Yafong, Daniel Pellaux et Pierre-Yves Gyger

Un ancien étudiant de la HEFP a lancé un projet bénévole dans le domaine de la formation professionnelle au Cameroun, son pays d'origine. Le jeune homme et un chargé de cours de la HEFP se sont rendus sur place pour former 22 formatrices et formateurs, qui travaillent dans différents centres de formation professionnelle.

« Cette formation a réveillé en moi l'envie de travailler sur les méthodes de transmission du savoir de façon efficace », confie Josiane Ouadjia. Elle est formatrice dans un centre de formation d'esthétique, à Yaoundé.

En octobre dernier, s'est déroulé le premier volet de la formation à l'Institut agricole d'Obala, à trois heures de voiture au nord de Yaoundé. Les personnes intéressées se sont inscrites à la formation via la plateforme Pédagogie Professionnelle au Cameroun Peprocam. Les participant-e-s, qui viennent de diverses régions du pays, travaillent dans des centres de formation professionnelle, recouvrant une large palette de domaines : la santé, l'agriculture biologique, la comptabilité ou encore l'esthétique.



↑ Illustration de Vladimir Sanz, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

## De la genèse à l'élaboration du projet

Ce projet est né de la rencontre de trois personnes : Charly Yafong, ancien étudiant de la HEFP, ainsi que Pierre-Yves Gyger et Daniel Pellaux, tous deux chargés de cours à la HEFP. Au vu des bénéfices acquis à la HEFP en termes de développement personnel et professionnel, Charly Yafong souhaite transmettre ses acquis et ses connaissances dans son pays d'origine.

Les protagonistes ont convenu du contenu de la formation et de sa validation pour répondre aux mêmes exigences que celles de la formation initiale des enseignant-e-s de la formation professionnelle en Suisse. Les thèmes abordés sont les suivants : la conception d'une séquence de formation, son animation, ainsi que son évaluation dans la perspective d'une pédagogie innovante et active, néces-

sitant la co-construction des activités entre les participant-e-s et les formatrices et formateurs. Cette formation de quinze jours sera certifiée par la HEFP.

Pour les formateurs et formatrices de la HEFP, les besoins des participant-e-s en termes d'apprentissage et de perfectionnement, ainsi que leurs difficultés quotidiennes constituent un défi continu. La qualité des échanges et de l'engagement représente un enrichissement réciproque, nourrissant des savoirs transférables pour les collègues suisses.

## Le défi du financement

La recherche du financement n'a pas été simple. Celui-ci est finalement assuré, en grande partie, par la Fédération Interjurassienne de Coopération et de Développement, via l'Association suisse de soutien à l'Université des Montagnes au Cameroun, dont Charly Yafong est le président.

« Merci pour tout, et vivement que nous nous retrouvions très vite pour une autre séquence de formation », écrivait le participant Benoit Djeuga après les premiers jours de cours, l'automne dernier. Nous nous sommes retrouvés en avril de cette année pour les derniers volets de la formation.

- Charly Yafong, maître professionnel à l'École des Métiers Fribourg et didacticien, diplômé en pédagogie professionnelle pour l'enseignement des branches professionnelles à titre principal à la HEFP
- Daniel Pellaux, chargé de cours, HEFP
- Pierre-Yves Gyger, chargé de cours, HEFP

► [www.peprocam-cm.org](http://www.peprocam-cm.org)

Projet DDC en Ouzbékistan

# « Changer les mentalités est nécessaire »

Interview : Emanuel Wüthrich

L'ambitieux agenda du gouvernement ouzbek visant à transformer la nation en un pays industrialisé à revenus moyens supérieurs d'ici 2030 inclut une réforme du système de formation professionnelle. La HEFP apporte son expertise à ce projet financé par la Direction du développement et de la coopération DDC dans quatre domaines principaux : la gouvernance, l'assurance qualité, la formation des enseignant-e-s et le partenariat public-privé. Entretien avec la gestionnaire de projet Gabriela Damian-Timosenco d'Helvetas.

**Madame Damian-Timosenco, en 2021, le Président ouzbek a adopté un décret permettant de mettre sur pied un système de formation professionnelle selon le modèle dual. Ce concept est-il déjà répandu en Ouzbékistan ?**

Il est peu connu en dehors de la communauté éducative et semble rester une notion vague, même pour les personnes impliquées dans la transition du système traditionnel à la structure duale. Qui subventionne quoi ? Comment organiser les choses afin qu'elles fonctionnent bien ? Comment convaincre les jeunes que cette voie mène au succès ? De tels points ne sont souvent pas clairs.



← Gabriela Damian-Timosenco

**Êtes-vous sur la bonne voie avec le plan de mise en œuvre ?**

Oui, et même en avance à certains égards : dans quelques groupes cibles avec lesquels nous travaillons, nous avons observé une compréhension

croissante de l'importance de la qualité par rapport à la quantité, ainsi qu'un état d'esprit orienté vers le changement et la croissance, de même qu'une réelle motivation à faire partie d'une communauté plus large et plus développée.

**Quels sont les plus grands défis à relever ?**

Les parties prenantes ne sont pas toujours aptes à soutenir le processus de mise en œuvre et y contribuer, à cause de ressources humaines limitées et d'une faible capacité d'absorption.

**Quelle est la valeur ajoutée de la HEFP dans ce projet ?**

Partager des aspects dont la Suisse est fière : qualité, dialogue, confiance, responsabilité partagée, un modèle de formation professionnelle couronné de succès, basé sur les compétences et renforcé par les attitudes. Et d'inciter le peuple ouzbek à partager ces valeurs.

**Comment la durabilité de la coopération internationale pourrait être améliorée dans la formation professionnelle ?**

Il est difficile de parler de durabilité dans un monde évoluant rapidement. Toutes les contributions apportées fi-



↑ Illustration de Tania Perez, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

niront par disparaître ou se transformer. Toutefois, des interventions devraient être initialement structurées autour de valeurs pertinentes pour la formation professionnelle. Parallèlement, des discussions sont requises avec les parties prenantes locales afin de déterminer comment intégrer avec succès ces valeurs dans le contexte local. Changer les mentalités est nécessaire ; il est important d'aider les gens à gérer le changement et pas seulement de les inonder d'idées importées. Les gens ont besoin d'expérimenter les choses pour avoir la volonté de poursuivre sur cette voie.

**Quelle est votre motivation dans le cadre de ce projet ?**

Voir les choses changer, même s'il s'agit de progrès modestes ; ce qui compte pour moi, c'est de faire la différence.

▪ Emanuel Wüthrich, senior advisor et senior lecturer, Relations internationales, HEFP

► [www.hefp.swiss/international/expertise-internationale/projets-et-cooperations/soutien-aux-reformes-de-la-formation](http://www.hefp.swiss/international/expertise-internationale/projets-et-cooperations/soutien-aux-reformes-de-la-formation)

La question

# Quels bénéfices retirer des échanges internationaux ?

Enquête : **Lucia Probst**, rédactrice en chef et responsable de projets de communication, HEFP Images : MÀD

**La HEFP collabore avec des organisations du monde entier dans le domaine de la formation professionnelle. Cinq représentant-e-s de telles organisations nous expliquent pourquoi il est important d'être en réseau au niveau international et ce que ces échanges leur apportent.**

« **L**e Centre national d'excellence pour l'apprentissage sur le Lieu de travail NACE à Singapour a été institué en 2018 par le Nanyang Polytechnic pour aider les entreprises à créer des systèmes et des processus, et les doter des moyens nécessaires pour former et développer leurs propres employé-e-s sur le lieu de travail. Partenaire clé, la HEFP nous aide à faire croître la culture d'apprentissage sur le lieu de travail. Nous avons commencé avec son programme de formation International Master Coach Certification pour notre corps enseignant académique.

Notre parcours nous a fait découvrir de nouvelles possibilités d'apprentissage sur



le lieu de travail et éclairé la relation symbiotique entre l'industrie, les hautes écoles et les étudiant-e-s. Il a renforcé l'idée qu'il vaut la peine de développer une culture d'apprentissage forte, authentique et autonome sur le lieu de travail. Des signaux prometteurs indiquent qu'une culture d'apprentissage sur le lieu de travail pourra se développer de manière durable à Singapour. Le NACE a la chance d'avoir trouvé avec la HEFP une partenaire aux vues similaires pour l'accompagner vers l'excellence dans l'apprentissage sur le lieu de travail. »

**Phua Chee Teck**, directeur du Centre national d'excellence pour l'apprentissage sur le Lieu de travail NACE, Nanyang Polytechnic, Singapour



« **L**a formation professionnelle dans les pays émergents et en voie de développement de même qu'une entrée réussie dans la vie professionnelle constituent pour Helvetas des éléments clé servant à lutter contre la pauvreté, à offrir de nouvelles perspectives et à contribuer au développement économique et social. Pour améliorer la formation professionnelle, outre la coopération avec des partenaires locaux, il est primordial de collaborer avec des acteurs et actrices internationales.

La Suisse bénéficie d'une longue expérience et d'une grande crédibilité dans le domaine de la formation professionnelle duale. Cette compétence profite par exemple

à la réforme du système de formation en Ouzbékistan, à la formation continue des enseignant-e-s en Macédoine du Nord ou à la formation en entreprise au Népal. Nous encourageons par ailleurs la collaboration internationale entre différents acteurs et actrices de la formation professionnelle, par exemple en Europe de l'Est avec un congrès sur les compétences et l'orientation professionnelles, ou en Éthiopie et au Myanmar à travers une coopération de ces deux pays dans le domaine de l'apprentissage numérique. »

**Bettina Jenny**, responsable Compétences, emplois et revenus, Helvetas Swiss Intercooperation, Suisse

« **A**ujourd'hui, il est pratiquement impossible de faire une réflexion sur la formation professionnelle sans considérer les discussions au niveau international sur ce sujet. Les pays, les sociétés et les économies étant toujours plus connectés, les nombreux défis du monde du travail ne pourront être affrontés que grâce à une pensée créative, multiple et collective.

Les idiosyncrasies de nos réalités socio-économiques restent bien sûr encore très importantes, mais un dialogue international peut amener des idées et des améliorations que nous, en tant que fournisseurs de formation professionnelle, ne trouverions pas en restant isolés. En outre, en menant des discussions au niveau in-



ternational, nous créons des liens avec différents partenaires et donc des opportunités pour nos étudiant-e-s, nos chercheurs/ses et nos enseignant-e-s dans le monde entier. Nous entrons dans un réseau de personnes et d'institutions intéressées à améliorer la qualité de notre offre de formation professionnelle, nous permettant ainsi d'accomplir notre mission : encourager le développement de citoyennes et citoyens mondiaux préparés à entrer dans un monde du travail toujours plus complexe et dynamique. »

**Jefferson Manhães de Azevedo**, professeur titulaire et Recteur de l'Institut fédéral Fluminense, Brésil



« **L**a formation professionnelle s'insère actuellement dans un contexte de crise et d'insécurité. Nous nous trouvons face aux défis globaux de la transformation numérique et écologique, des défis que nous ne pourrions relever qu'avec une main d'œuvre qualifiée et une formation professionnelle de qualité. Une formation professionnelle attractive et viable à long terme a besoin d'une orientation et d'une mise en réseau internationales. Les échanges, le débat entre spécialistes et le dialogue entre les partenaires permettent de partager des expériences d'apprentissage, de recueillir des exemples de bonne

pratique et de diffuser des produits et des services innovateurs. Parallèlement, la mise en réseau internationale encourage la pensée « hors des sentiers battus », ouvre de nouvelles perspectives et révèle les ressources de chaque partenaire. Les échanges avec des personnes s'engageant avec passion en faveur de la coopération internationale dans la formation professionnelle sont particulièrement motivants et enrichissants. »

**Birgit Thomann**, responsable du département Formation professionnelle internationale, Institut fédéral allemand pour la formation professionnelle BIBB, Allemagne

« **L**a formation professionnelle est fondamentale pour tous les pays afin d'assurer leur compétitivité économique. En Australie, nous disposons d'un système de formation professionnelle bien développé et consolidé, hérité de la Grande-Bretagne. Avec une évolution technologique toujours plus rapide et d'autres impacts comme le changement climatique, ce système devra s'adapter.

En tant que membre du réseau australien du Global Apprenticeship Network GAN, nous avons accueilli des collègues suisses et néozélandais pour une conférence à Melbourne début février 2023. Cela a été une excellente occasion de créer des liens et un réseau. Nous avons pu par-



tager nos connaissances et discuter de sujets importants, tels que le partenariat public-privé dans le système suisse de formation professionnelle duale, les politiques de formation professionnelle pour augmenter les places d'apprentissage ainsi que les politiques et les pratiques pour accroître la participation des employeurs et employeuses à l'apprentissage. Nous avons également discuté d'opportunités futures pour une collaboration majeure entre l'Australie, la Suisse et la Nouvelle-Zélande en matière de formation professionnelle. »

**Gary Workman**, directeur exécutif du réseau pour l'emploi des apprenti-e-s et du réseau mondial pour l'apprentissage, Australie



L'apprentissage aux États-Unis

# Recréer la tradition et inventer la cohésion

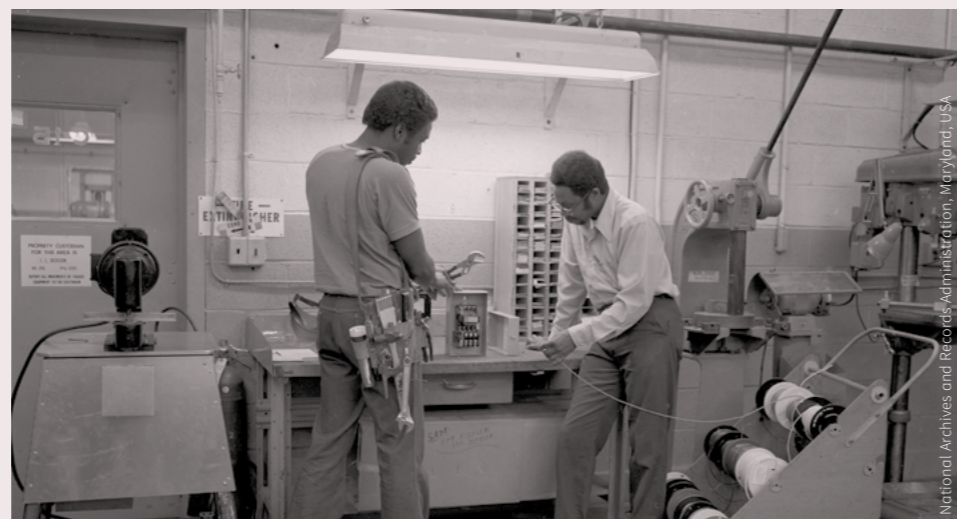
Par Jackie Vorpe

Les apprenti-e-s représentent aujourd'hui moins de 0.5 pour cent de la main-d'œuvre américaine. Pourtant, aux États-Unis, les programmes et initiatives comme la National Apprenticeship Week ne manquent pas pour revitaliser l'apprentissage. En novembre 2021, les États-Unis renouelaient même leur protocole d'entente avec la Suisse dans le domaine de la formation professionnelle.

« À 21 ans, j'ai ma propre assurance maladie et dentaire, et aucune dette » : la valeur principale donnée à l'apprentissage est celle de l'efficacité. Mais aussi celle de l'équité, en visant un public défavorisé et moins privilégié – dont les femmes qui ne représentaient en 2021 que 13 pour cent des apprenti-e-s. Comparativement au système suisse, l'apprentissage américain est presque entièrement dissocié des écoles secondaires et s'adresse à très peu de main d'œuvre de moins de 25 ans. On parle de programmes et non de filière, de même que de sponsors et non d'entreprises formatrices.

## L'histoire de l'apprentissage

L'histoire américaine de l'apprentissage commence en 1917 lorsque le Président Wilson signe le Smith-Hughes Vocational Education Act, marquant le début du financement fédéral de l'apprentissage. Chaque État se voit alors le droit de déterminer la forme de l'enseignement professionnel – écoles séparées ou intégrées dans le système général –, scellant ainsi le sort de l'apprentissage. Seuls huit États



↑ Aux États-Unis, la valeur principale donnée à l'apprentissage est celle de l'efficacité : apprentissage dans un métier artisanal dans les années 1980.

adoptent la voie duale et c'est le système des Comprehensive high schools qui trouve sa place dans la législation fédérale. En 1937 est signé le National Apprenticeship Act (Fitzgerald Act). Renouvelée en 2021, la loi réglemente aussi les Pre-Apprenticeships et les Youth Apprenticeships.

En 2015, en signant avec la Suisse un protocole d'entente, les États-Unis reconnaissent l'importance d'une collaboration pour mieux positionner la formation professionnelle. De nombreux programmes, initiatives et partenariats visent depuis à dynamiser l'apprentissage. Parmi eux, citons la National Apprenticeship Week, le Partnership to Advance Youth Apprenticeship, Apprenticeships for America, Be Pro or Be Proud ainsi que Urban Institute ou Jobs for the Future.

## Métiers de la cybersécurité

En novembre dernier, le gouvernement Biden approuvait 194 programmes de Registered Apprenticeship (RA) pour

les métiers de la cybersécurité. Un succès, mais relevant le manque de cohésion et la faiblesse des associations patronales, selon Cathie Jo Martin, professeure de science politique à l'Université de Boston. Les RA sont contrôlés par l'industrie et approuvés par le Department of Labor –, tenant une liste de plus de 1200 professions d'apprentissage, ou une agence d'apprentissage d'État (State Apprenticeship Agency). La durée recommandée de la formation concernée, dispensée dans un Community College, est de 144 heures par an. Actuellement, seule la moitié des apprentissages sont enregistrés – la grande majorité dans les professions de la construction.

▪ Jackie Vorpe, doctorante et collaboratrice scientifique, HEFP. Elle a passé quatre mois à Washington DC comme chercheuse invitée.

► [www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-85857.html](http://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-85857.html)

National Archives and Records Administration, Maryland, USA

Les défis de la coopération internationale

# De l'export de structures au transfert de savoir

Par Lorenzo Bonoli

Ces dernières années, les initiatives de coopération internationale dans le domaine de la formation professionnelle se sont multipliées. Cependant, les évaluations de ces initiatives montrent des résultats mitigés, leur durabilité étant souvent limitée. Le secteur repense son action en profondeur.

Les initiatives de coopération internationale dans le domaine de la formation professionnelle (CIFP) doivent surmonter de nombreuses difficultés, qui vont de questions socio-économiques à des aspects financiers.

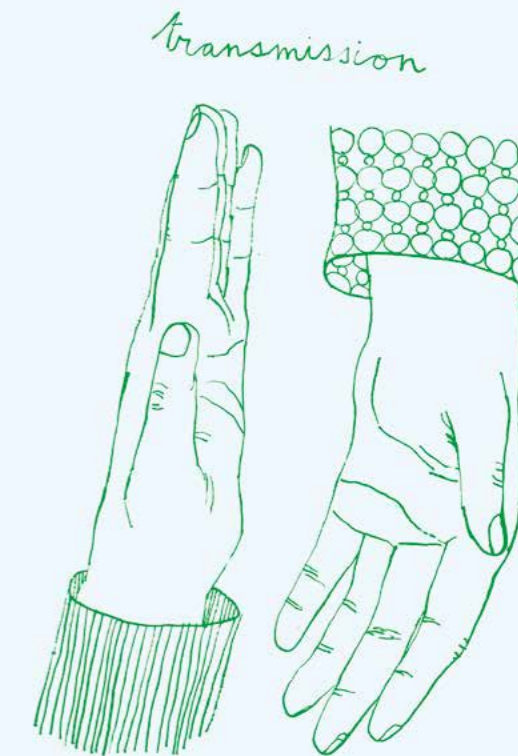
Ces initiatives se heurtent en effet à des difficultés au niveau des structures économiques et sociales des pays partenaires : une économie souvent informelle, un soutien souvent hésitant des acteurs sur place, l'absence d'organisations professionnelles qui puissent devenir de véritables interlocutrices, ou encore des conceptions différentes de la formation professionnelle. Sans oublier les problèmes de financement, souvent sur des périodes trop courtes pour obtenir des résultats concrets.

## Une profonde remise en question

Malgré ces difficultés, il serait cependant faux de penser que le domaine de la CIFP ne fait pas des pas en avant, au contraire. Ces dernières années, la réflexion sur les modalités de mise en œuvre des projets a permis de mieux analyser leurs différentes étapes, d'identifier plus précisément les éléments potentiellement problématiques et de réagir en conséquence.

## Vers le transfert de savoir

Sur la même lancée, plus qu'exporter les « structures », les projets récents privilégient le « transfert de savoir » pour que les acteurs sur place puissent prendre en main eux-mêmes les réformes nécessaires. Ce changement de paradigme est particulièrement important dans la mesure où il vise à améliorer la durabilité des projets : s'il est



↑ Illustration de Fanny Gyorgy, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

Cela a conduit à une attention accrue au contexte du pays partenaire. Depuis quelques années, les projets démarrent sur la base d'une analyse approfondie de la situation socio-économique du pays partenaire et des besoins en formation effectifs. Cette prise en considération du contexte se reflète également dans l'importance accordée à l'adaptation des modèles utilisés aux réalités et aux besoins des pays partenaires. C'est dans cette optique que les expert-e-s du secteur ont renoncé à parler d'« export » d'un modèle, comme il est clairement affirmé dans le Rapport du Conseil Fédéral de 2017 en réponse au postulat Hêche.

transféré dans le pays partenaire, le savoir va rester en place même après la fin du projet. Dans la même perspective, les programmes actuels visent de plus en plus à stimuler la collaboration des acteurs sur place, une col-

**S'il est transféré dans le pays partenaire, le savoir va rester en place même après la fin du projet.**

laboration qui va du développement de partenariats au co-financement, là aussi avec l'idée que les acteurs, les partenariats et les financements sur place soient prêts à reprendre les activités une fois le projet terminé.

▪ Lorenzo Bonoli, senior researcher dans le champ de recherche « Conditions institutionnelles de la formation professionnelle » et responsable de la filière MSc en formation professionnelle, HEFP

Collaboration internationale en matière de formation professionnelle

# Dans le champ de tensions entre mesurabilité et efficacité

Par Emanuel Wüthrich

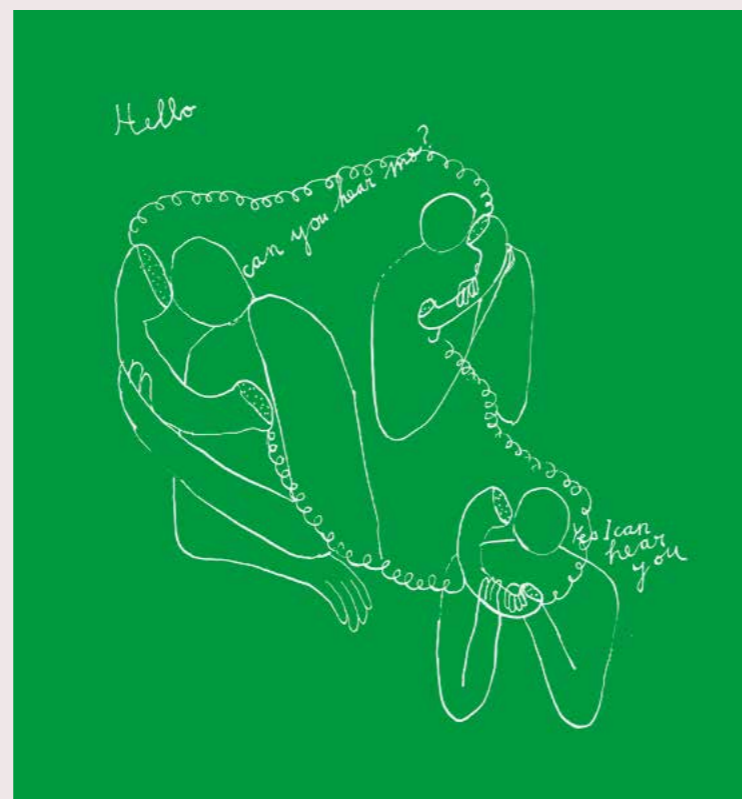
**La collaboration internationale en matière de formation professionnelle a pour objectif d'encourager les pays à développer des systèmes de formation professionnelle efficaces et orientés vers le marché du travail. À cet égard, le modèle dual vécu avec succès en Suisse constitue d'ores et déjà un exemple à suivre. Sa mise en œuvre est toutefois difficile dans de nombreux pays. Elle nécessite notamment la mentalité correspondante.**

La formation professionnelle ainsi que les petites et moyennes entreprises rendent l'économie suisse robuste et capable d'adaptation, dont nous bénéficions en Suisse. D'autres gouvernements prennent également en compte cet élément-là et s'efforcent de développer les compétences idoines dans leur pays au moyen de la formation professionnelle. À cet égard, le modèle de formation dual s'est imposé comme modèle de réussite, car les jeunes acquièrent les compétences requises sur le marché du travail, en supposant que les plans de formation sont établis en collaboration avec les associations économiques, comme c'est le cas en Suisse, en Allemagne ou en Autriche.

La formation professionnelle est-elle reconnue sur le plan social? Existe-t-il une confiance fondamentale entre État et économie? Les parties prenantes poursuivent-elles les mêmes objectifs? Existe-t-il une culture du compromis?

## De retour à Cuba, hautement motivé-e-s

Au vu de la diversité des facteurs de réussite et des difficultés fondamentales qui impliquent des processus de changement – encore davantage dans un contexte interculturel –, la question se pose de connaître l'efficacité des



↑ Illustration de **Fanny Gyorgy**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

**En principe, rien n'est sans effet. Souvent, la confrontation avec une autre culture est inspirante en soi et transforme les représentations et concepts internes.**

Une formation professionnelle couronnée de succès nécessite des facteurs de réussite connus, tels que la pertinence et la convivialité de lecture du plan de formation, l'attitude valorisante à l'égard des personnes en formation, la perméabilité du système ou l'imbrication de la théorie dans la pratique. Toutefois, l'expérience montre que les difficultés résident dans les détails : les programmes d'études sont-ils établis avec les travailleurs et travailleuses ou avec les expertes et experts de la profession? L'apprentissage professionnel imbrique-t-il avec succès la théorie dans la pratique ou le fait-il plutôt uniquement pour la forme? Peut-on exiger des personnes en formation de remplir des tâches de manière autonome? L'atmosphère de travail et d'apprentissage est-elle motivante? Les attitudes sont-elles délibérément développées, discutées et évaluées? Par ailleurs, dans un autre contexte : la forma-

projets internationaux en matière de formation professionnelle. En principe, rien n'est sans effet. Souvent, la confrontation avec une autre culture est inspirante en soi et transforme les représentations et concepts internes.

Les représentantes et représentants de la délégation cubaine, invités à effectuer une semaine d'étude en Suisse dans le cadre d'un projet de la HEFP et de la Haute école spécialisée bernoise financé par la Direction du développement et de la coopération et mis en œuvre par le Programme des Nations Unies pour le développement, étaient profondément impressionnés par l'organisation et la manière avec laquelle la formation professionnelle fonctionne chez nous, et par l'attitude pédagogique des formateurs/trices professionnel-le-s qu'ils ont observée en Suisse. Beaucoup de choses se sont passées en une semaine. Les changements intérieurs priment sur ceux qui sont visibles à l'extérieur. Les représentant-e-s sont de retour à Cuba, hautement motivé-e-s à faire avancer leur propre formation professionnelle.

## La clé du changement

Les projets de collaboration internationale en matière de formation professionnelle sont toutefois mesurés selon des mécanismes d'action observables et mesurables et selon des indicateurs préalablement définis. Toutefois, cette approche n'est pas toujours appropriée, notamment dans le contexte de projets qui visent à un changement de comportement. Comme Pestalozzi l'avait formulé, nous apprenons constamment, en tant qu'êtres globaux, sur les plans cérébral (connaissances), émotionnel (attitudes) et pratique (capacités / compétences). Nos sentiments et motivations plus profondément ancrés (niveau émotionnel) nous font avancer. Lorsque des changements se déroulent à ce niveau, ils apparaissent tôt ou tard également à un niveau apparent.

La motivation et les émotions sont donc la clé du changement, mais les projets sont encore trop peu orientés dans ce sens, raison pour laquelle la question se pose de savoir à quel point ces derniers sont durables.

## La responsabilité individuelle mène à la durabilité

La durabilité est le résultat de systèmes fonctionnels, capables d'adaptation. Ces facteurs constitutifs de chaque évolution doivent constamment être contrôlés. Les systèmes fonctionnels sont avant tout développés là où l'être humain travaille conjointement avec la connaissance, la raison, la passion, le discernement et la responsabilité individuelle.

Les projets de collaboration internationale en matière de formation professionnelle visent pour la plupart à un transfert de connaissances, de savoir-faire, d'instruments et de méthodes. Toutefois, les responsables pourraient en réalité développer par leurs propres moyens ces domaines



↑ Illustration de **Tania Perez**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

sur place, à condition de disposer de l'esprit approprié de responsabilisation et d'appropriation. Outre les ressources disponibles souvent limitées, la mentalité représente donc un défi. Développer un projet et contribuer à son élaboration de manière responsable, commune, courageuse, contraignante, innovante et réaliste correspond à une mentalité qui ne peut être développée que difficilement dans certains systèmes politiques et sociétaux. Cette mentalité se nomme également esprit d'entreprise et accorde à la Suisse une formation professionnelle et une économie innovantes, capables d'adaptation et résilientes, ainsi qu'une société intégrative. C'est notamment ce que la Suisse représente dans la collaboration internationale en matière de formation professionnelle. Toute mentalité peut être modifiée lorsqu'on travaille sur sa conscience et sur un regard honnête exercé sur soi-même et sur les choses, et que l'on s'oriente vers la fonctionnalité. Cette attitude favorise une collaboration internationale plus efficace et plus durable en matière de formation professionnelle.

■ Emanuel Wüthrich, senior advisor et senior lecturer, Relations internationales, HEFP

► [www.hefp.swiss/relations-internationales](http://www.hefp.swiss/relations-internationales)

Préapprentissage d'intégration

# Le moteur, c'est la motivation

Par **Marlise Kammermann** et **Alexandra Felder**

**Le préapprentissage d'intégration est une offre de formation passerelle qui prépare les réfugié-e-s et les personnes admises à titre provisoire ainsi que les jeunes et les jeunes adultes immigré-e-s tardivement et originaires de pays de l'UE/AELE et de pays tiers à une formation professionnelle initiale. Ce qui a commencé comme un programme pilote doit devenir une offre durable. Dans le cadre d'un mandat qui lui a été attribué, la HEFP soutient le Secrétariat d'État aux migrations SEM dans le cadre de la pérennisation de ce programme. Un formateur, une formatrice et une diplômée évoquent leurs expériences à ce sujet.**

Une formation orientée vers le champ professionnel dispensé en entreprise, à l'école professionnelle et, selon le domaine professionnel concerné, dans des centres de cours interentreprises : il s'agit là de l'une des pierres angulaires du préapprentissage d'intégration

(PAI), à l'instar de la promotion de la langue ainsi que des valeurs et des normes en rapport avec la profession concernée. Un coaching d'accompagnement destiné aux participant-e-s et aux entreprises fait également partie du PAI.

Pour qu'un tel programme d'intégration professionnelle fonctionne, il faut des entreprises motivées qui proposent des places d'apprentissage ainsi que des participant-e-s motivé-e-s qui veulent apprendre un métier. Nous avons demandé à un formateur et à une formatrice en entreprise ainsi qu'à une ancienne diplômée pour quoi avoir choisi le PAI.

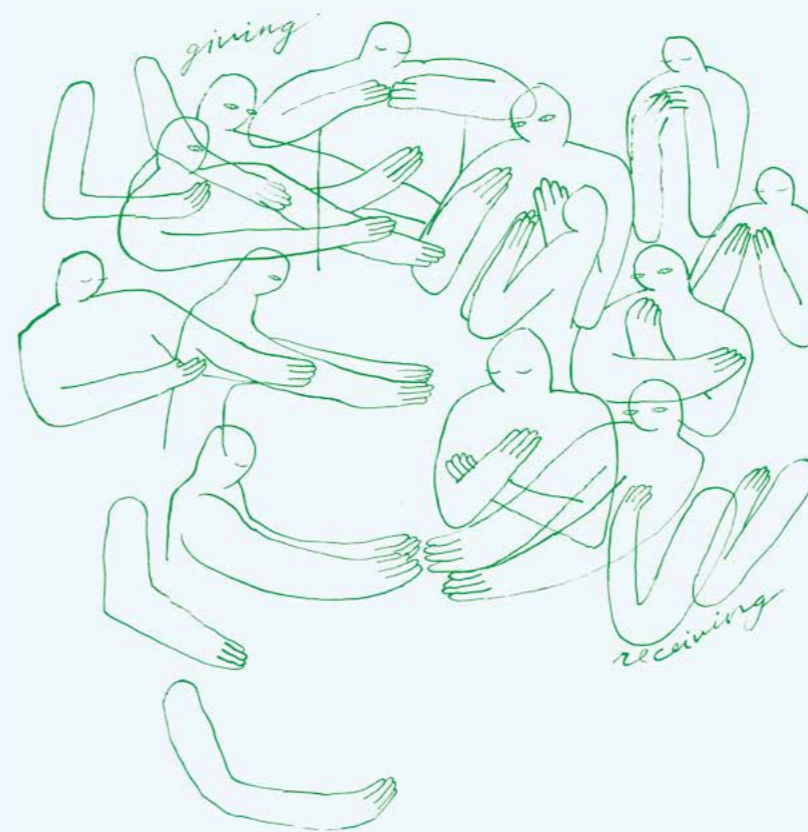
## Engagement social et promotion de la relève

Véronique Rime est formatrice dans un établissement de soins du canton de Genève. Lorsque la direction de cette institution a décidé de proposer des places de formation PAI, elle s'est immédiatement engagée dans ce projet, ayant déjà de l'expérience dans la formation acquise dans le cadre de programmes de réinsertion. Pour elle,

il était important de donner une chance aux migrant-e-s. «Je pense qu'il faut faire quelque chose. On ne peut pas simplement accueillir les gens et ensuite les laisser se débrouiller seuls. C'est également la raison pour laquelle j'ai accepté de m'engager. Et aussi pour découvrir qui sont ces personnes et quelles sont leurs motivations.»

Pour Véronique Rime, il est essentiel de connaître le parcours professionnel des participant-e-s et de savoir si la personne concernée a un lien avec les soins. «Quand je dis motivation, j'évoque la motivation à faire précisément ce type de travail. Travailler avec des personnes âgées dépendantes est un métier particulier qui induit beaucoup d'autres choses.»

Stephan Bergmann est propriétaire d'une menuiserie. Son entreprise familiale a embauché un jeune diplômé INVOL, qui suit maintenant un apprentissage de menuisier chez lui. Le jeune Brhane Michael était arrivé en Suisse à l'âge de 14 ans sans être accompagné. «L'étincelle a jailli. Je l'ai tout de suite compris. Il était très respectueux et toujours à l'heure.



↑ Illustration de **Fanny Gyorgy**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

Il s'est tellement intéressé à ce métier que je me suis dit que ça allait bien se passer. Nous nous entendons bien. Je prends souvent mes décisions au feeling et en fait ça fonctionne.»

En l'occurrence, l'apprenti est intégré à l'équipe et effectue également de petits travaux de son propre chef. «Nous discutons toujours pendant le travail. S'il y a quelque chose d'intéressant à découvrir, nous le lui expliquons au fur et à mesure. Le but est de lui faire faire de petits travaux, c'est comme ça qu'il progresse. Par ailleurs, nous faisons également beaucoup d'exercices. C'est vrai que je m'investis plus pour lui que pour les autres, mais j'y prends beaucoup de plaisir.»

## Indépendante financièrement et intégrée

Roghaia Karimi, 30 ans, est originaire d'Afghanistan et est en Suisse depuis

sept ans. Elle vit dans le canton de Zoug avec son mari, son fils Ehsan (12 ans) et sa fille Elena (4½ ans). Après avoir bénéficié d'une offre passerelle d'intégration, elle a cherché une place d'apprentissage comme assistante du commerce de détail. Cela s'est toutefois avéré difficile en raison de son manque de compétences linguistiques. Elle a donc opté pour un PAI chez Coop. Pourquoi le commerce de détail? «Je pensais que devenir vendeuse était très facile, que je n'aurais peut-être qu'à débiter des marchandises ou quelque chose du genre. Puis j'ai dû apprendre que c'était aussi un métier avec ses propres compétences. Et j'ai dû apprendre, beaucoup apprendre.»

Après le PAI, elle a directement entamé un apprentissage de trois ans de gestionnaire du commerce de détail. Roghaia Karimi s'est fixé des objectifs clairs qui la stimulent : «Tout d'abord,

j'espère pouvoir terminer ces trois années. Ensuite, je pense que je travaillerai peut-être quelques années. Et puis, j'aimerais suivre une formation continue. Je ne sais pas si je peux le faire, mais oui, il m'arrive d'en rêver. J'habite et je vis en Suisse et, comme les autres personnes ici, je veux avoir un travail et faire carrière.»

- Marlise Kammermann, senior researcher Service d'évaluation, senior lecturer MSc en formation professionnelle et maîtresse d'enseignement Formation, HEFP
- Alexandra Felder, senior researcher du champ de recherche « Identité professionnelle et diversité », HEFP

- ▶ [www.hefp.swiss/mandat-de-conseil-pai](http://www.hefp.swiss/mandat-de-conseil-pai)
- ▶ [www.sem.admin.ch/pai](http://www.sem.admin.ch/pai)

## Du programme pilote à une offre fixe

Avec le préapprentissage d'intégration (PAI), la Confédération, les cantons et les associations économiques intéressées – essentiellement des organisations du monde du travail – ont mis sur pied un programme qui prépare les migrant-e-s de façon ciblée à suivre une formation professionnelle initiale. Depuis 2018, plus de 3000 réfugié-e-s et immigré-e-s ont participé au programme dans les 18 cantons qui y participent. À l'issue du PAI, près des deux tiers des participant-e-s ont pu commencer un apprentissage.

Une motion de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États, adoptée par le Parlement lors de la session d'hiver 2021, demande de pérenniser le PAI à partir de l'été 2024 et, le cas échéant, de l'adapter. Des nouveautés sont prévues avant le début du PAI dans le but d'atteindre encore plus efficacement les jeunes et les jeunes adultes ne relevant pas du domaine de l'asile : les immigré-e-s arrivé-e-s tardivement et ayant besoin d'une formation devront par exemple être inscrit-e-s en vue d'une orientation professionnelle peu après leur arrivée et les perspectives de formation les concernant (par exemple un PAI) devront être clarifiées. Des ajustements mineurs sont prévus pour le PAI lui-même, notamment en ce qui concerne la promotion linguistique et le lien avec le champ d'activité professionnel concerné.

- Tsewang Tsering, co-responsable de projet PAI, Secrétariat d'État aux migrations SEM



↑ Véronique Rime



↑ Stephan Bergmann



↑ Brhane Michael



↑ Roghaia Karimi

La formation professionnelle et ses multiples déclinaisons

# La comparaison internationale : difficile mais indispensable

Par **Lorenzo Bonoli**

Depuis quelques années, la formation professionnelle se retrouve régulièrement au centre de débats politiques et scientifiques internationaux, autour d'enjeux économiques, éducatifs et sociaux. Mais ces débats se heurtent aux différences importantes que les systèmes de formation professionnelle présentent entre eux et à la difficulté de développer des comparaisons valables. L'article présente quatre approches différentes.

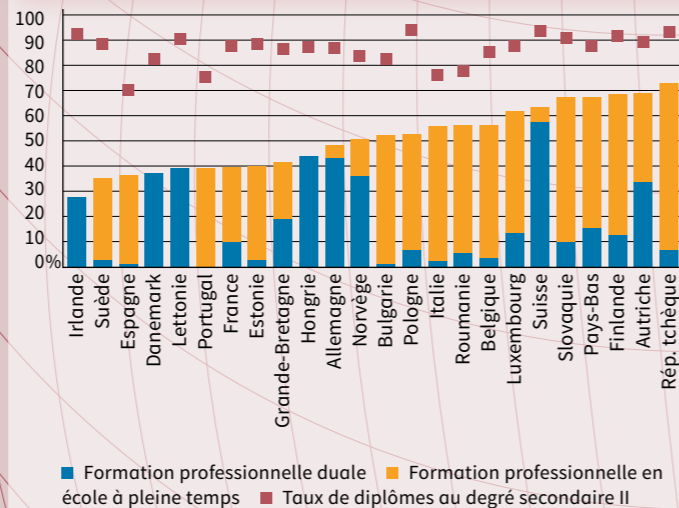
« De tous les domaines de l'éducation, la formation professionnelle est sans doute le moins homogène. En effet, sa diversité en termes de finalités, d'institutions, de participant-e-s et de programmes est une de ses caractéristiques centrales ». Par ces mots, Stephen Billett, l'un des grands spécialistes internationaux du domaine, donne le ton : beaucoup plus que les systèmes de formation générale, ceux de la formation professionnelle se présentent comme hautement hétérogènes, avec des organisations, des offres, des acteurs, des positionnements au sein du système éducatif national et des terminologies parfois sensiblement différentes. Cette diversité complique toute tentative de comparer deux ou plusieurs systèmes nationaux. Malgré ces difficultés, la comparaison reste un exercice indispensable pour mieux connaître d'autres systèmes, mais aussi le nôtre grâce à la confrontation avec d'autres pratiques. Elle permet aussi d'évaluer différentes politiques éducatives, de repérer des pratiques réussies et de soutenir ainsi des réformes.

Malgré la complexité de l'exercice, les tentatives de développer des comparaisons ne manquent pas. Dans le débat international actuel, nous pouvons en distinguer quatre :

## 1. Comparaison approfondie entre un nombre limité de pays

De nombreuses comparaisons se sont concentrées sur un nombre limité de pays, en comparant par exemple les systèmes allemand et français ou allemand et anglais avec, au centre, des notions comme celles de Beruf, de métier ou d'occupation. Ce type de comparaison assure une description précise et approfondie des différences entre deux pays, mais sa portée est limitée dû au nombre restreint d'États. De plus, il n'aboutit souvent pas à la définition de catégories générales pouvant être utilisées dans la comparaison d'autres pays.

Participation aux filières professionnelles du secondaire II en Europe en 2019



Sources : Eurostat, Cedefop, Rustico et al. Tiré du rapport de tendance 5 de l'OBS HEFP 2022

## 2. Comparaisons basées sur des indicateurs statistiques

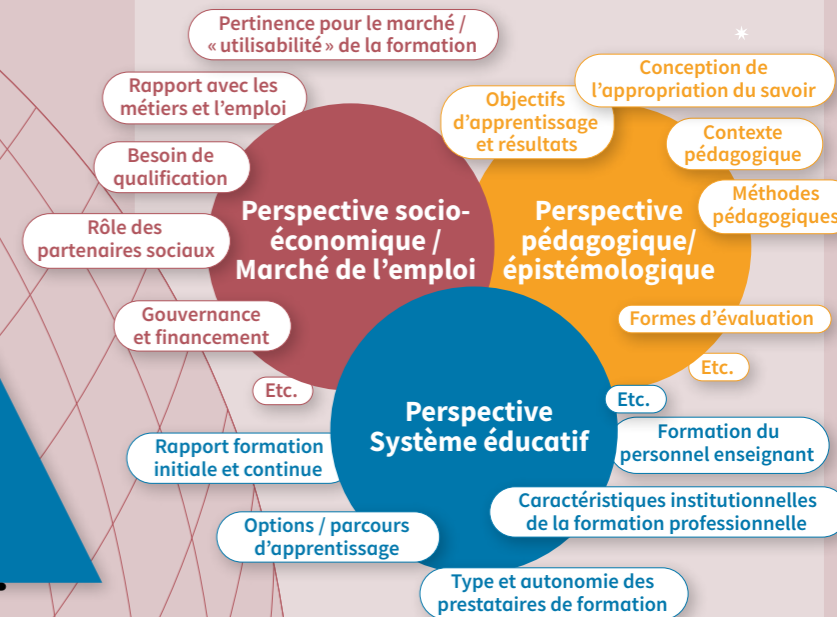
Cette deuxième approche permet de comparer des pays autour d'un ou plusieurs indicateurs statistiques. Nous pouvons nous référer ici aux statistiques développées par l'Organisation de coopération et de développement économiques ou le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop). Ces comparaisons sont particulièrement utiles, car elles permettent de rapprocher, sur la base d'indicateurs largement reconnus, un nombre important de pays, mais la précision et la comparabilité effectives des données sont souvent problématiques. D'une part, la comparaison porte souvent sur un niveau trop général. D'autre part, les critères choisis pour déterminer tel taux ne reflètent pas toujours de façon adéquate la réalité de tel ou tel pays.

## 3. Comparaisons basées sur des typologies

Une comparaison typologique privilégie un nombre restreint de critères de comparaison. L'une des plus connues aujourd'hui est celle proposée par Wolfgang Greinert. Ce dernier distingue entre les pays ayant une gouvernance « étatique » comme la France, « libérale » comme l'Angleterre ou « coopérative » comme l'Allemagne.

Dans une perspective analogue, Marius Busemeyer et Christine Trampusch proposent une typologie basée sur deux critères de comparaison : l'« engagement des entreprises » et l'« engagement de l'État ». Cette typologie permet notamment de distinguer le modèle français avec un fort engagement de l'État et un faible engagement des entreprises, le modèle américain avec un faible engagement de l'État et des entreprises ainsi que les modèles allemand et suisse avec un fort engagement tant de l'État que des entreprises. Ces typologies sont des instruments utiles pour mettre en évidence des aspects saillants de tel ou tel système. Mais le choix limité de critères restreint leur portée et peut conduire à des simplifications ne reflétant ni les éventuelles différences entre les pays faisant partie d'un même type ni les différences pouvant exister à l'intérieur de ces mêmes pays.

## Un modèle à trois perspectives pour la formation professionnelle



Source : Cadre conceptuel pour comparer les systèmes de formation professionnelle. Cedefop 2020.

## 4. Comparaisons basées sur des cadres conceptuels généraux

De tels outils se sont développés ces dernières décennies pour accompagner les projets de coopération et évaluer les politiques publiques au niveau international. Leur finalité principale est de fournir un cadre conceptuel qui puisse décrire l'ensemble des facteurs décisifs contribuant au bon fonctionnement d'un système à partir de critères pouvant s'appliquer potentiellement à tout pays.

Le Cedefop a notamment développé un modèle de comparaison basé sur trois perspectives – socio-économique, systémique et pédagogique – articulées en dix-sept sous-aspects tels que la gouvernance, le financement, l'âge ou les lieux d'apprentissage. De tels schémas offrent des bases intéressantes pour établir une comparaison entre différents systèmes. Mais leur utilisation n'est pas toujours aisée dans la mesure où, selon les cas comparés, tel ou tel aspect peut paraître plus ou moins pertinent ou même manquer de référence dans certains pays.

■ Lorenzo Bonoli, senior researcher dans le champ de recherche « Conditions institutionnelles de la formation professionnelle » et responsable de la filière MSc en formation professionnelle, HEFP

Intégration socioculturelle

# Ateliers pour l'apprentissage d'une seconde langue

Par **Mischa Pallone**

**Le « Manuel d'activités pratiques », développé dans le cadre d'un projet de diplôme mené à la HEFP, est un outil visant à soutenir l'apprentissage d'une seconde langue et l'intégration socioculturelle. Conçu notamment pour le cours d'alphabétisation et le préapprentissage d'intégration, il est destiné à devenir un support à partager et adapter à divers contextes de formation.**

Le « Manuel » propose 34 activités réparties en quatre macro-thématiques : apprentissage de la langue, sphère émotionnelle et personnelle, intégration socioculturelle et consolidation de la dextérité fine. Chaque proposition didactique est présentée au moyen d'exemples pratiques et comporte des procédures, des objectifs généraux et particuliers, des indications sur les niveaux linguistiques requis, des fiches didactiques ainsi que des plans de leçons. De plus, chacune des activités est structurée selon le principe de la différenciation didactique, de façon à respecter les exigences et la zone de développement proximal de chaque individu, c'est-à-dire en tenant compte de ses capacités et de son potentiel de développement.

## Apprentissage ludique

Le « Swissopoly » ou le « Jeu de l'oie suisse » ont notamment plusieurs objectifs particuliers et transversaux, impliquant les personnes en formation dès la phase de réalisation du matériel de jeu. Ce faisant, en plus d'intégrer des notions de culture générale relatives à la géographie, au multilinguisme, aux mathématiques et aux normes sociales, la dextérité fine est également exercée et le développement de la créativité est stimulé.

## Adaptation au contexte de l'atelier

Des méthodologies didactiques telles que la didactique par situation (DpS), le « Content and Language Integrated Learning » (CLIL) et le modèle par scénarii du programme suisse d'encouragement linguistique (fide), ont contribué de façon significative à l'affinement des différents parcours didactiques et ont été adaptées au con-



↑ Illustration de **Vladimir Sanz**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

texte de l'atelier. Cela a permis d'introduire des notions théoriques au travers d'exemples concrets, tels que la théorie des couleurs expliquée par le biais du décodage d'affiches publiques.

Le cours d'alphabétisation et le préapprentissage d'intégration, qui constituent une offre de formation basée sur les exigences spécifiques d'un contexte composé essentiellement de mineur-e-s non accompagné-e-s, ont constitué le vivier des utilisateurs et des utilisatrices du projet et ont permis de réaliser une expérimentation directe. Les résultats obtenus ont montré une plus grande implication des personnes en formation au travers d'activités favorisant l'interaction ainsi qu'une amélioration du processus d'assimilation de la langue.

■ Mischa Pallone, enseignant d'arts appliqués, préapprentissage d'intégration à l'Institut de transition et d'accompagnement de Canobbio, diplômé en pédagogie professionnelle pour l'enseignement des branches professionnelles à la HEFP

Pour de plus amples informations sur le « Manuel », Mischa Pallone peut être contacté : [mischa.pallone@edu.ti.ch](mailto:mischa.pallone@edu.ti.ch)

Compétences socio-émotionnelles

# Pourquoi la Suisse est-elle si en retard ?

Par **Marina Fiori**

**Malgré le succès des programmes d'apprentissage socio-émotionnel, une revue de la littérature scientifique dans le contexte de la formation professionnelle indique qu'un nombre limité de tels programmes est mis en œuvre en Europe, que les contributions scientifiques sont quasi inexistantes et que le rôle de la Suisse dans ce domaine de recherche et d'enseignement est marginal. Voici quelques explications possibles.**

Les compétences socio-émotionnelles font partie des compétences transversales. À l'école, elles sont mises en œuvre sous forme de programmes intitulés « apprentissage socio-émotionnel », défini comme processus d'acquisition des compétences nécessaires aux enfants, adolescent-e-s et adultes pour comprendre et gérer leurs émotions, atteindre des objectifs, ressentir de l'empathie et en faire preuve envers autrui, instaurer et conserver des relations sociales positives et prendre des décisions responsables.

## Savoir-faire privilégié

Nombre d'études scientifiques font état de deux résultats clés : les compétences socio-émotionnelles peuvent être développées autant qu'enseignées et exercent un effet positif sur un ensemble d'indicateurs du fonctionnement psychosocial des élèves, comme l'obtention de meilleurs résultats scolaires et la diminution de troubles comportementaux.

Le domaine de la formation professionnelle semble cependant réfractaire à établir ces programmes – à en juger par les contributions scientifiques quasi inexistantes sur le sujet et par le nombre limité de programmes mis en œuvre en Europe, comme le constate une enquête menée à la HEFP sur les compétences émotionnelles dans la formation professionnelle.

Mais pourquoi la Suisse, affichant un

des systèmes de formation professionnelle les plus avancés au monde, est-elle restée à la traîne sur ce front ? Historiquement, la formation professionnelle s'est concentrée sur le transfert de compétences opérationnelles, ou « savoir-faire ». Toutefois, il convient de rappeler que les compétences transversales, ou « savoir-être », favorisent aussi la réussite professionnelle, comme l'indique le dernier rapport de tendances de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS HEFP, entre autres recherches.

## Pour la réussite professionnelle

En outre, on observe une certaine réticence à considérer les émotions comme une matière d'enseignement, comme si l'apprentissage était un processus exclusivement cognitif, alors que l'on sait que les apprenti-e-s éprouvent une grande variété d'émotions en classe et au lieu de travail influençant profondément l'apprentissage et la réussite professionnelle.

Aristote affirmait qu'éduquer l'esprit sans éduquer le cœur n'est pas vraiment éduquer. Dans une société globalisée et axée sur la durabilité, le système éducatif, y compris l'enseignement professionnel, devrait fournir les instruments requis pour interagir efficacement avec autrui, se réaliser dans la vie professionnelle et privée et comprendre la complexité d'un monde toujours plus diversifié sur le plan social et culturel.



↑ Illustration de **Julia Guenat**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

Au final, l'apprentissage socio-émotionnel contribue à préparer les apprenti-e-s à affronter les défis technologiques, économiques et sociaux qui les attendent.

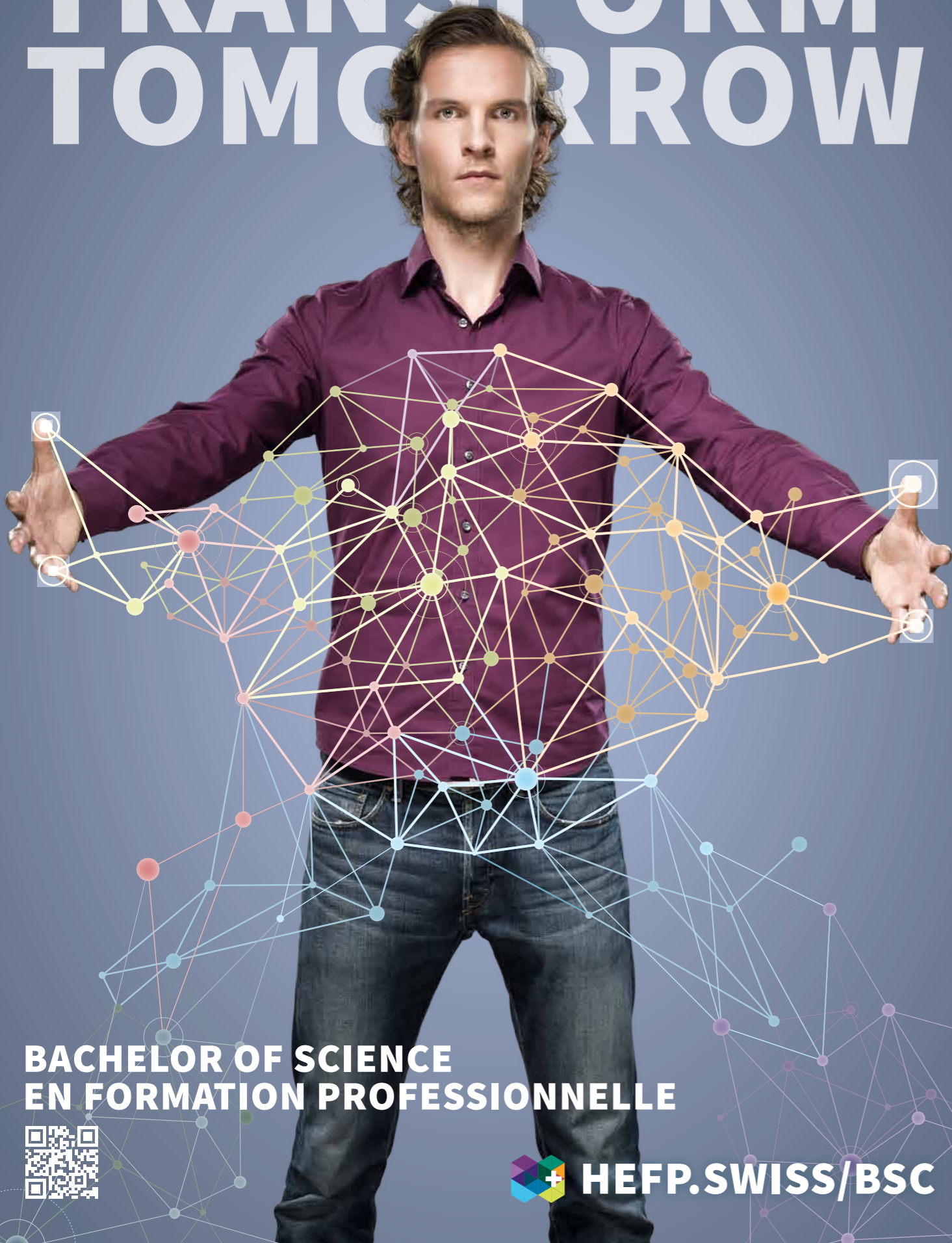
■ Marina Fiori, responsable du champ de recherche « Processus d'apprentissage et soutien », HEFP

## Bibliographie

Sauli, F., Wenger, M., & Fiori, M. (2022). *Emotional Competences in Vocational Education and Training: State of the Art and Guidelines for Interventions*. In : *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 14(1), 4.

- ▶ [www.hefp.swiss/recherche/projets/analyse-du-profil-des-apprentis-particulierement-talentueux](http://www.hefp.swiss/recherche/projets/analyse-du-profil-des-apprentis-particulierement-talentueux)
- ▶ [www.hefp.swiss/project/empathie-outil-motivation](http://www.hefp.swiss/project/empathie-outil-motivation)
- ▶ [www.hefp.swiss/recherche/obs/themes-et-tendances/la-formation-professionnelle-international-suisse](http://www.hefp.swiss/recherche/obs/themes-et-tendances/la-formation-professionnelle-international-suisse)
- ▶ [www.casel.org](http://www.casel.org) (en anglais)

# TRANSFORM TOMORROW



**BACHELOR OF SCIENCE  
EN FORMATION PROFESSIONNELLE**



**HEFP.SWISS/BSC**



skilled 1/23 International

Mobilité pendant le bachelor

## Stage sous une perspective européenne

Par **Barbara Wildermuth**

**Dragica Vrhovac suit son cursus de Bachelor of Science en formation professionnelle à la HEFP en cours d'emploi. Elle dirige en parallèle une académie d'entreprise. Soucieuse d'élargir son horizon, elle a opté pour un stage à Bruxelles.**

Le Bachelor of Science en formation professionnelle prépare les étudiant-e-s à une grande diversité d'activités dans leur domaine. Affûter son profil individuel durant cette phase est dès lors essentiel. À cette fin, la filière propose une vaste offre en matière de transfert en vue de renforcer l'interaction entre théorie et pratique, de poser des accents individuels et de promouvoir l'employabilité. Au cœur de cette démarche se situe le stage – une stratégie permettant aux étudiant-e-s de se confronter aux exigences du marché du travail et de se bâtir des perspectives professionnelles. Les étudiant-e-s en cours d'emploi doivent en particulier veiller à concilier ces périodes avec leur situation personnelle.

### Un projet qui a convaincu

Dans le cas de Dragica Vrhovac, le mouvement s'est déclenché lors d'une table ronde organisée par SwissCore, le bureau d'information et de réseau pour l'espace suisse et européen de la recherche, de la formation et de l'innovation. Issue de la pratique dans le domaine de la formation professionnelle, Dragica Vrhovac s'est engagée activement, s'est intéressée à la politique de la formation et a mobilisé ses contacts en vue de sa postulation pour un stage à l'étranger. La division Relations internationales de la HEFP l'a aidée efficacement pour les questions de planification.

Dragica Vrhovac a convaincu pour son stage par un projet sur le thème « European Year of Skills 2023 ». S'appuyant sur le concept de l'apprentissage tout au long de la vie, elle a mis en lumière l'interaction entre compétences professionnelles et compétences transversales dans la formation professionnelle, sous une perspective européenne.

### Précieuse expérience

Pendant deux mois, Dragica Vrhovac a troqué son poste chez Sky-Frame, fabricant de fenêtres



↑ Illustration d'**Eden Mizrahi**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

coulissantes, contre un stage auprès de SwissCore à Bruxelles. Cet engagement à l'étranger a été pour elle une précieuse expérience. « J'ai été intégrée dès le premier jour et j'ai appris beaucoup de choses pour la vie, au-delà des aspects techniques. », déclare-t-elle.

Grâce aux connaissances acquises lors de ses études, Dragica Vrhovac a puisé dans son expérience d'un autre contexte culturel pour relativiser les idées reçues et porter ainsi un regard neuf sur la formation professionnelle. L'approfondissement de ses connaissances en anglais et en français, ses nouveaux acquis et la valeur ajoutée qu'elle tire personnellement de l'expérience favoriseront le développement de ses compétences au fil de son parcours d'études.

▪ Barbara Wildermuth, collaboratrice scientifique BSc en formation professionnelle, HEFP

► [www.hefp.swiss/bsc](http://www.hefp.swiss/bsc)



↑ Dragica Vrhovac

Développement des métiers

# Un réseau francophone de spécialistes en prospective

Par **Sabrina Streuli**

**Quelles sont les approches méthodologiques des institutions d'autres pays pour mettre en lumière les tendances à long terme de la formation professionnelle et du développement des compétences ? La Fondation Nomads s'est naturellement penchée sur la question.**

En identifiant des spécialistes en Suisse, en France, en Belgique et au Canada pour créer un réseau nommé « Partenaires Prospective Emploi et

à Montréal, du Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications de Marseille, du Service wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de l'Université de Genève ainsi que de la HEFP se retrouvent quatre à six fois par an en visioconférence.

## Du micro au macro

À travers le récit de projets spécifiques, les membres ont partagé leurs expériences et dressé un constat : l'identification des besoins futurs en compétences est une étape incontournable. Il s'agit de compétences essentielles au développement de l'innovation et de la compétitivité des économies lo-

## Il s'agit de compétences essentielles au développement de l'innovation et de la compétitivité des économies locales.

cales, tout en garantissant aux individus une insertion socioprofessionnelle durable. Bien que menées à l'échelle d'une région, d'un pays ou d'un territoire transfrontalier, ces réflexions sont mises en perspective avec des enjeux globaux, tels que la transition énergétique, la digitalisation ou les nouveaux modes de travail.

## Des méthodes variées

Ces institutions traitent notamment des questions liées à l'employabilité, aux pénuries de main-d'œuvre, à la mobilité professionnelle intersectorielle, à la transférabilité et au développement de compétences. Elles se

basent sur des données statistiques ou exploitent d'autres sources d'information, comme l'analyse comparative d'annonces d'emplois ou de politiques de gestion des compétences d'entreprises.

Dans un autre registre, on peut citer les séminaires prospectifs dont le but est d'élaborer des scénarii de développement au sein d'une société pour déterminer les potentiels métiers en déclin, en évolution ou en émergence. Des cellules de veille technologique et autres ateliers sont organisés par secteur d'activité, à l'image des pratiques du Centre pour le développement des métiers de la HEFP.

## Limiter le risque d'obsolescence des compétences

Pour les partenaires, il importe de faire preuve de suffisamment de capacité d'abstraction pour dresser une vision à long terme intégrant acteurs publics, privés, stratégiques, opérationnels, financiers et politiques. Ils s'accordent à dire que cette concertation entre les parties prenantes favorise la mise en place d'actions concrètes consécutives à leurs études.

▪ Sabrina Streuli, responsable de projet, Centre pour le développement des métiers, HEFP

La Fondation Nomads expérimente une méthode prospective dans le cadre du projet Generation of Hydrogen. Plus d'informations sur ce dernier dans « skilled » n°2, 2021, p. 17 « Un 40t hydrogène et son impact sur les métiers ».

► <https://nomadsfoundation.com>

Nouvelles professions dans le solaire

# Une relève qualifiée contre la pénurie de main-d'œuvre

Par **Barbara Vogt**



↑ Dans le cadre de la semaine de projet « Jeunesse Solaire », des jeunes montent une installation solaire.

**La branche du solaire crée deux apprentissages : installateur/installatrice solaire et monteur/monteuse solaire. Elle souhaite ainsi répondre à ses besoins urgents de relève. Grâce à l'engagement sans faille de toutes les personnes concernées et au soutien de la HEFP, les prescriptions sur la formation ont été élaborées en un temps record. Les premières formations débiteront à l'été 2024.**

Face aux enjeux de l'énergie et du climat, la branche du solaire joue un rôle essentiel. Si elle veut contribuer à réaliser les objectifs climatiques, elle a besoin d'une main-d'œuvre en suffisance et bien qualifiée. À cette fin, elle a développé deux nouveaux apprentissages. En l'espace de cinq mois seulement, avec l'accompagnement pédagogique de la HEFP, ses spécialistes ont défini les compétences devant être maîtrisées en fin de formation. « Pour notre branche économique, encore très jeune, c'était une étape de développement importante et enrichissante, durant laquelle nous avons mis par écrit tout ce que nous faisons », précise Rita Hidalgo, responsable Éducation et gestion des connaissances chez Swissolar.

## Les préparatifs tournent à plein régime

Les premiers apprentissages commenceront en août 2024. Pour répondre le plus rapidement possible à la forte demande en main-d'œuvre qualifiée, l'apprentissage raccourci destiné aux personnes déjà formées dans une profession apparentée – couvreur/couvreuse par exemple –

sera vraisemblablement proposé à la même date. À cette fin, les tâches et la procédure de qualification doivent préalablement avoir été définies et testées. En parallèle, des groupes de travail élaborent les programmes de formation pour les entreprises et les cours interentreprises (CI) ainsi que le plan d'études destiné aux écoles professionnelles. Il s'agit également de recruter et, au besoin, de former des instructeurs et instructrices pour les CI, des expert-e-s d'examen ainsi que des enseignant-e-s.

▪ Barbara Vogt, responsable de projet, Centre pour le développement des métiers, HEFP

► [www.suisseenergie.ch/formation/offensive-de-formation-du-secteur-du-batiment/](http://www.suisseenergie.ch/formation/offensive-de-formation-du-secteur-du-batiment/)

## Les deux nouvelles professions

**Les monteurs et monteuses solaires** installent les panneaux photovoltaïques sur des toits plats ou en pente, des façades, des parois antibruit ou au sol. Durant leur formation, les apprenti-e-s acquerront un savoir-faire et des connaissances sur les diverses installations solaires pour la production d'énergie, leurs propriétés, les possibilités d'utilisation et le montage. L'apprentissage dure deux ans.

**Les installateurs et installatrices solaires** sont en mesure de monter des installations solaires plus complexes pour la production d'énergie, en particulier des équipements de courant continu. Les titulaires du CFC seront également capables d'assurer la mise en service ainsi que l'installation de solutions de stockage. L'apprentissage s'étend sur trois ans.



↑ Illustration de **Vladimir Sanz**, en 1<sup>re</sup> année à l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration à Genève

Compétences» (PPEC), la Fondation Nomads a initié des échanges autour de différentes approches méthodologiques depuis 2020. Ainsi, des représentant-e-s de l'Observatoire Compétences Emploi de l'Université du Québec

Joana Poeffel, informaticienne

# « Je trouve mon choix très sympa »

Par Lucia Probst

**Joana Poeffel n'a pas dû réfléchir longtemps lorsqu'elle a eu vent de cette possibilité : elle effectue son apprentissage d'informaticienne dans le canton de Zoug – en anglais. Son quotidien professionnel est fortement tourné vers l'international. Considérant son avenir, la jeune femme pense qu'elle travaillera toujours au sein de groupes internationaux. Elle dispose déjà de connections en Californie.**

« See you guys », entend-on depuis l'arrière de la salle. Quelqu'un vient juste de terminer un appel vidéo. J. Poeffel siège sur sa chaise de bureau en cuir clair. Sur le pupitre trône un écran extra-large. « Je travaille particulièrement bien ici », indique l'informaticienne en développement d'applications en deuxième année d'apprentissage. Situées près des fenêtres, ces places de travail modernes sont à usage libre. En général, J. Poeffel effectue des séances dans cette pièce en présence de toute l'équipe, constituée de sept personnes, dont deux seulement parlent allemand. « Cela garantit des échanges essentiellement en anglais. »

Roche Diagnostics International AG, établie à Rotkreuz, fait partie des entreprises proposant aussi des apprentissages en anglais : une spécialité du canton de Zoug. L'Office de la formation professionnelle souhaite ainsi tenir compte du caractère international du système de formation. Deux apprentissages sont proposés en anglais : informaticienne et employé-e de commerce. L'anglais est avant tout présent en entreprise et dans les cours interentreprises. Outre l'obtention normale du CFC avec ou sans maturité professionnelle, il est obligatoire d'effectuer un certificat de langues reconnu.

« Je souhaiterais voyager beaucoup » « Il y avait un bref lien », se souvient J. Poeffel en mentionnant la plateforme

de places d'apprentissage Yousty ; il a immédiatement éveillé son intérêt. « Je n'aimais pas particulièrement apprendre l'anglais à l'école. » Elle a préféré l'apprendre par elle-même et en a retiré du plaisir. « Aujourd'hui, l'anglais est aussi très présent dans ma vie privée », dans les romans d'action et fantastiques qu'elle lit, dans ses séries favorites sur Netflix ou lorsqu'elle converse spontanément en anglais avec sa famille. « Les langues et les cultures m'intéressent. Je souhaiterais voyager beaucoup un jour », révèle J. Poeffel.

## « Cela ne me convenait pas »

Le contexte familial l'a également aidée à opter pour cet apprentissage : son grand-père déjà travaillait chez Roche, et son père est informaticien. « Il m'a encouragée – nous menons désormais des discussions techniques. »

Ses amies ont réagi différemment. « Elles n'ont pas compris mon intérêt pour l'informatique », indique J. Poeffel. La plupart d'entre-elles auraient opté pour un apprentissage d'employée de commerce ou d'assistante en soins et santé. « Cela ne me convenait pas. » Aujourd'hui, elle l'affirme : « Je trouve mon choix très sympa. » Parfois, dans ce secteur dominé par les hommes, elle doit toutefois avoir le sens de la répartie.

Entre-temps, elle a accompli une année de cours interentreprises ainsi qu'un projet interne tout en anglais. Un bref séjour linguistique et une se-

maine spéciale font également partie de l'apprentissage. Par ailleurs, le cours d'anglais du jeudi soir est obligatoire. « Le certificat de langues constitue une charge de travail supplémentaire », remarque J. Poeffel. Elle fréquente l'école professionnelle tout à fait normalement.

## Presque partout dans le monde

Les gens, le milieu, le travail autonome : tout cela plaît à J. Poeffel. Actuellement, elle participe au développement d'un tableau de bord qui indique le plus clairement possible les données relatives aux tests de santé. « Notre clientèle provient du monde entier ; cela me fascine. Je pense que je travaillerai toujours dans des entreprises internationales. »

Roche a des sites presque partout dans le monde. Un collègue de son équipe est retourné aux États-Unis, relate J. Poeffel. « Il m'a dit que je devrais venir en Californie après mon apprentissage. »

Les connections sont donc bel et bien là. Le pullover noir à capuche que J. Poeffel porte arbore une inscription en lettres blanches : « Los Angeles ». Travailler un jour aux États-Unis sera peut-être bientôt davantage qu'un rêve.

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

► [www.efz-international.ch](http://www.efz-international.ch) (en allemand et anglais)

→ L'anglais fait partie de son quotidien : J. Poeffel à sa place de travail favorite chez Roche Diagnostics International AG à Rotkreuz.







AdobeStock

↑ Séjourner à l'étranger, c'est investir dans sa propre personne et faire de nombreuses découvertes.

Mobilité à la HEFP

## Précieuses expériences à l'étranger

Malte ou France, Indonésie ou Singapour : toute personne travaillant ou étudiant à la HEFP a la possibilité de faire un séjour à l'étranger dans le cadre du Swiss-European Mobility Programme SEMP. Il peut s'agir d'enseignement ou de formation continue ou – pour les étudiant-e-s de Bachelor ou Master of Science en formation professionnelle –, d'un stage ou d'une partie du cursus.

Les personnes se formant à la HEFP pour l'enseignement en école professionnelle peuvent quant à elles profiter d'un job shadowing de deux à quatre jours en Finlande, Norvège ou Espagne. Cette expérience leur permet

d'appréhender de nouvelles réalités et favorise les échanges avec d'autres membres du corps enseignant.

La division des Relations internationales apporte son soutien à la mise en œuvre de tels projets – manière pour la HEFP, en sa qualité de haute école, d'encourager la mobilité. Elle collabore à cet égard étroitement avec Movetia, l'agence nationale pour la promotion des échanges et de la mobilité, qui alloue des subventions pour remplir ces objectifs. **mgo**

► [www.hefp.swiss/international/mobilite](http://www.hefp.swiss/international/mobilite)

Formation continue pour l'enseignement bilingue

## Dépasser les frontières linguistiques et culturelles : bili à l'international

Par Kathrin Jonas Lambert et Alexandra Stein

**Les personnes se formant à l'enseignement bilingue au sein de la HEFP bénéficient d'un échange interculturel grâce à des contacts avec des participant-e-s de toute la Suisse. Désormais, la filière leur ouvre aussi la possibilité d'un job shadowing à l'étranger.**

Le CAS Bilingual unterrichten est la première filière de formation conti-

nue en enseignement bilingue mise sur pied par la HEFP au niveau national. Son centre de compétences bili propose le CAS en coopération avec les trois sites de la HEFP. Les participant-e-s des différentes régions linguistiques peuvent ainsi se rencontrer et bénéficier d'échanges plurilingues et multiculturels. Un tel cadre permet non seulement de se former au plurilinguisme et à l'interculturalité, mais également de les expérimenter. Une démarche qui plaît. « Le fait que le CAS se déroule dans l'ensemble de la Suisse et qu'on y parle toutes les langues nationales – plus l'anglais – nous a rapprochés, sur le plan tant humain que professionnel », confie un participant de Suisse romande.

### Trois jours à l'étranger

La mobilité encouragée par le CAS dépasse aujourd'hui les seuls échanges entre sites de la HEFP : tandis que le

premier module est essentiellement consacré à l'enseignement bilingue, le second offre la possibilité d'un jobshadowing de trois jours dans une école partenaire à l'étranger, avec un double objectif : favoriser la réflexion sur son propre enseignement et renforcer la coopération internationale. Pour mettre en œuvre un tel projet, les participant-e-s passent par le Swiss-European Mobility Programme (SEMP).

Lorsque les membres du corps enseignant, riches de leurs propres expériences, motiveront à leur tour les personnes en formation pour un projet de mobilité national ou international, la boucle sera alors bouclée.

- Kathrin Jonas Lambert, responsable du centre de compétences bili, HEFP
- Alexandra Stein, responsable de projet senior, Formation continue, HEFP

► [www.hefp.swiss/casbili](http://www.hefp.swiss/casbili)



AdobeStock

Tour de Suisse Blended Learning

## Étape par étape, nouvelles perspectives

En collaboration avec la HEFP, la Table Ronde Écoles Professionnelles organise un Tour de Suisse sur le blended learning. Les écoles professionnelles ouvrent leurs portes, présentent les



HEFP / Claudia Ropold

↑ Rolf Häner, recteur de l'école professionnelle BBB de Baden, a inauguré le Tour de Suisse le 8 décembre 2022 sur le thème du blended learning.

projets qu'elles ont mis en œuvre dans le cadre du blended learning, et font part de leurs expériences.

Les premières étapes ont eu lieu à Baden, Wil-Uzwil, Yverdon, Sursee et Burgdorf. Les participant-e-s ont obtenu un aperçu des projets variés des écoles concernées. Les discussions ayant trait à la compréhension des processus d'apprentissage ont apporté une valeur ajoutée supplémentaire – également dans le contexte de la numérisation.

Le projet est accompagné scientifiquement par des étudiant-e-s de la HEFP qui effectuent le Bachelor of Science en formation professionnelle. Ces derniers ont mis un accent diffé-

rent à chaque étape, de sorte que les divers thèmes relatifs au blended learning sont susceptibles d'être approfondis. L'objectif commun est d'encourager l'échange d'expériences, de s'organiser en réseau et poursuivre le développement de la numérisation dans la formation professionnelle. Dans le cadre de cette nouvelle collaboration, les écoles professionnelles participant à la Table Ronde ainsi que la HEFP ont signé une déclaration d'intention. **cra**

Prochaine étape : 25 mai 2023, de 14 h à 17 h, à la Wirtschafts- und Kaderschule KV Bern.

► [www.sdk-csd.ch/fr/tour-de-suisse/tour-de-suisse-tds-blended-learning-les-etapes-309.html](http://www.sdk-csd.ch/fr/tour-de-suisse/tour-de-suisse-tds-blended-learning-les-etapes-309.html)

Publication sur le projet Dual-T

## Un long parcours de recherche sur les technologies pour l'apprentissage s'achève

Par Alberto Cattaneo

**Comment exploiter les technologies pour l'apprentissage dans le domaine de la formation professionnelle ? Les réponses se trouvent désormais dans un ouvrage célébrant le succès et les résultats du projet Dual-T.**

Durant 15 ans, quatre groupes de recherche ont examiné la contribution apportée par la technologie à la formation professionnelle duale, comme l'évoque « Dual-T », le nom du projet. Coordonnée par l'École polytechnique fédérale de Lausanne EPFL, une équipe de recherche de la HEFP, de l'Université de Fribourg et, dans un premier temps, également de l'Université de Genève ont contribué au projet.

Les résultats de cette réflexion, menée entre 2006 et 2021, sont maintenant rassemblés dans un livre – actuellement seulement en anglais, mais qui

sera bientôt aussi disponible en italien, français et allemand – à télécharger gratuitement sur le site de la HEFP et d'eduscenarios.ch, où figurent notamment des exemples et du matériel supplémentaire sur la façon de mettre en œuvre le modèle pédagogique Dual-T – le fameux « Erfahrungsraum » (espace d'expérience) – en faisant appel à différentes technologies, des plus traditionnelles aux moins courantes. Quelques-uns des systèmes de réalité augmentée développés dans le cadre du projet et désormais transformés pour fonctionner avec des casques de réalité virtuelle viennent compléter le tableau.

### Nouveaux projets

La conclusion du projet Dual-T a été l'occasion de revenir sur un long parcours de recherche qui a commencé lorsque les iPhone et les tablettes n'exis-



NOUVEAU

↑ Dillenbourg, P. Cattaneo, A. & Gurtner, J.-L. (2022). *Educational Technologies for Vocational Training. Experience as Digital Clay*. SFUVET/EPFL.

taient pas encore, mais elle n'a certainement pas mis fin aux initiatives liées à la transformation numérique dans la formation professionnelle car de nouveaux projets sont en cours à la HEFP, dont l'accent est porté sur les technologies immersives comme la réalité augmentée, la réalité virtuelle et la vidéo à 360°.

- Alberto Cattaneo, responsable du champ de recherche « Technologies pour l'apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP

► [www.hefp.swiss/publication-dual-t](http://www.hefp.swiss/publication-dual-t)  
 ► [www.hefp.swiss/recherche/champ-11](http://www.hefp.swiss/recherche/champ-11)  
 ► [www.eduscenarios.ch](http://www.eduscenarios.ch) (en anglais)



Patricia Danzi, cheffe de la DDC

# « L'impatience est mauvaise conseillère »

Interview : Thorsten Kaletsch et Lucia Probst

**Patricia Danzi, cheffe de la Direction du développement et de la coopération DDC, explique en interview combien la formation peut être une arme contre la pauvreté et pourquoi la DDC promeut en particulier les femmes. Le travail dans l'éducation, où une expertise comme celle de la HEFP est parfois demandée, nécessite beaucoup de patience. Une qualité qui n'est pas étrangère à Patricia Danzi, ancienne sportive d'élite en heptathlon.**

## **Madame l'ambassadrice, faites-vous aujourd'hui, professionnellement, ce dont vous rêviez enfant ?**

Oui. J'ai toujours voulu faire bouger les choses et ne pas agir qu'en Suisse. Je rêvais de travailler avec et pour les gens. À la maternelle déjà, je jouais les médiatrices et plus tard, j'embarquais mes camarades d'école dans de petits projets. J'ai remarqué assez vite que les choses changeaient si je m'y attelais.

## **Avec du recul, changeriez-vous quelque chose à votre formation ?**

Oui. J'essaierais de faire un semestre d'échange plus tôt. Se confronter tôt à d'autres personnes et d'autres cultures est extrêmement enrichissant. Mais il faut du courage pour se lancer.

## **La Suisse est fière de son système de formation. À raison ?**

Je pense que oui. Ce système offre énormément de possibilités. Sa perméabilité permet aussi à une personne qui a fait un apprentissage de viser un parcours académique et de bien gagner sa vie. Nous avons également des struc-

tures pour les jeunes qui ne s'adaptent pas au milieu scolaire. J'ai moi-même travaillé dans ce domaine – cela n'existe pas dans d'autres pays. L'un des inconvénients, c'est que chaque canton a son propre système.

## **Notre coopération internationale est-elle dès lors prédestinée à mettre un accent sur la formation ?**

Certainement, mais on ne peut pas simplement copier le modèle. Il faut analyser ce dont l'autre pays a besoin. Et pour le faire, il faut aussi parler

skilled 1/23 Rencontre

avec les jeunes – pas uniquement avec le gouvernement ou le ministère de l'éducation.

## **Quelle importance la coopération internationale accorde-t-elle à l'éducation ?**

Ouvrir la formation à tous et toutes est important, car cela a aussi un impact positif sur les autres objectifs de développement. L'accès de tous et toutes à une éducation de qualité est le quatrième des 17 objectifs de développement durable définis par l'ONU, auxquels tous les États ont souscrit.

## **« Je sais que pour réussir, il faut beaucoup travailler – et en général longtemps. »**

### **Est-il vrai que le manque de formation est le plus grand facteur de pauvreté ?**

Ce n'est pas le facteur premier, mais il est sans nul doute important. Une guerre ou une pandémie peut très rapidement faire tomber la société la plus instruite dans la récession ou la pauvreté. On le voit en Ukraine. Mais il est vrai que les personnes bénéficiant d'une bonne éducation ont alors de meilleures chances de remonter la pente.

### **Pourquoi placez-vous les femmes si résolument au cœur de vos projets ?**

Lorsqu'un pays se développe dans la mauvaise direction, ce sont le plus souvent elles qui en paient le prix. L'expérience montre que la promotion des femmes a des effets durables. Dès lors que l'une d'elles a ouvert la voie – première enseignante, première médecin, première pilote –, les autres suivent. Bon nombre de nos objectifs de développement ont de bien meilleures chances de succès s'ils sont aussi portés par les femmes.

### **La formation professionnelle est-elle le moyen le plus efficace pour réduire le chômage des jeunes ?**

C'est un des leviers. Mais il faut aussi de bonnes conditions cadres, à savoir



↑ Patricia Danzi (troisième depuis la droite) lors de la visite d'un atelier d'informatique au Népal.

### **Médiatrice et diplomate**

Patricia Danzi (53 ans) a étudié à Lincoln, Nebraska, et à Zurich. Elle est titulaire d'un master en agroéconomie, géographie et sciences de l'environnement. Elle a également suivi un troisième cycle en coopération au développement à l'Université de Genève. Sportive d'élite, elle a participé en 1996 aux Jeux olympiques d'Atlanta en heptathlon. Après avoir travaillé durant 23 ans auprès du Comité international de la Croix-Rouge, elle a été nommée cheffe de la DDC en 2020. Mère de deux fils aujourd'hui adultes, elle vit dans le canton de Genève.

des investisseurs et des emplois. Les jeunes doivent aussi avoir les moyens d'accéder à une formation professionnelle et disposer d'une bonne base scolaire.

### **Quelle est la part des fonds pour le développement attribués à l'éducation ?**

Comparativement, on investit peu dans l'éducation. C'est notamment parce que les résultats ne sont pas rapidement perceptibles. L'agriculture, la protection du climat, les nombreux projets humanitaires et les missions pour la paix constituent des postes beaucoup plus importants. La majorité de nos projets de développement ont des objectifs à quatre ans. Mais dans le domaine de l'éducation, l'horizon temporel est trois fois plus long. Au Népal, où la DDC est présente depuis près de 60 ans, nous avons aidé un grand nombre de femmes à devenir ingénieures. Aujourd'hui, elles construisent des ponts par-dessus les vallées. C'est un immense succès en matière de développement !

**La HEFP apporte son expertise dans de nombreux projets de formation professionnelle de la DDC – par exemple au Burkina Faso, à Cuba, en Macédoine du Nord, en Ouzbékistan ou en Serbie. Pourquoi avez-vous besoin de partenaires externes comme la HEFP ?**

Les partenaires externes ont leur importance au stade de la mise en œuvre. À cette étape, nous n'avons pas toute l'expertise ni toutes les ressources nécessaires chez nous. Nous adaptons nos prestations aux besoins du pays, puis nous en confions la réalisation à des organisations telles que la HEFP. En Bulgarie par exemple, nous avons mandaté la HEFP entre 2014 et 2020 pour mettre en place un système de formation professionnelle duale. De façon générale, il est important de former des personnes sur place afin que le marché du travail local fonctionne mieux.

### **Le travail de coopération internationale demande de la persévérance : votre carrière en heptathlon vous est-elle profitable à cet égard ?**

Oui. L'heptathlon exige en outre l'excellence dans de nombreuses disciplines. Pour obtenir un bon résultat, aucun domaine ne peut être laissé de côté. Ce principe vaut aussi dans la coopération internationale. Comme sportive, j'ai aussi appris à gérer les revers et à être consciente de mes limites. Je sais que pour réussir, il faut beaucoup travailler – et en général longtemps. L'impatience est mauvaise conseillère.

▪ Thorsten Kaletsch, collaborateur indépendant, Communication HEFP ▪ Lucia Probst, rédactrice en chef et responsable de projets de communication HEFP

Student Driven Studies

# Vers le diplôme d'enseignement en mode autodirigé, mais accompagné

Par **Regula Künzi-Minder, Veronika Bürgi** et **Gallus Grossrieder**

**La nouvelle variante Student Driven Studies, ouverte par la HEFP, permet aux étudiant-e-s de déterminer leur rythme et leur parcours de formation. Elles et ils travaillent à leurs propres projets et expérimentent en pratique les effets d'un apprentissage autodirigé et auto-organisé.**

L'apprentissage autodirigé est connu depuis longtemps à l'école obligatoire, dans les écoles professionnelles et les écoles supérieures. La HEFP intègre elle aussi cette approche dans la formation des enseignant-e-s.



↑ Student Driven Studies : les étudiant-e-s déterminent leur rythme et leur parcours de formation.

## La course d'orientation plutôt que le tram

Les filières d'études pour les enseignant-e-s sont généralement structurées par modules et pourraient être comparées à un trajet en tram : les étudiant-e-s montent dans le tram Module X, circulent en direction des contenus définis et acquièrent les éléments importants lors des journées de cours – en quelque sorte les arrêts de tram. Il s'agit de travailler sur ce qu'on a appris, discuter avec les autres voyageurs et voyageuses, élaborer un travail qualifiant, puis monter dans le tram suivant, à savoir le Module Y. Cet itinéraire à travers les études est bien structuré, mais plutôt passif.

La variante Student Driven Studies (SDS) place l'apprentissage autodirigé et orienté vers les compétences au cœur des préoccupations. Autrement dit, ce sont les

étudiant-e-s qui déterminent l'ordre dans lequel acquérir les contenus définis et les compétences requises. Elles et ils formulent des projets de formation individuels à mettre en œuvre dans leur propre école. Il s'agit ainsi davantage d'une course d'orientation, l'idée étant que chercher son propre chemin approfondit la connaissance du terrain.

## Conditions claires, accompagnement systématique

Au fil de leurs travaux de projet, les futur-e-s enseignant-e-s acquièrent onze compétences opérationnelles, telles que planifier, préparer, mettre en œuvre et évaluer leur enseignement, accompagner des processus d'apprentissage ou évaluer les acquis. Des coachs de la HEFP les accompagnent et les soutiennent dans la recherche d'une expertise en matière de contenus. Une fois les onze domaines de compétences couverts de manière satisfaisante, les étudiant-e-s terminent leur formation avec une habilitation à enseigner, un travail de diplôme et une présentation.

## Parcours individuel, mais pas solitaire

La variante SDS comprend elle aussi du travail réalisé en commun. Le programme débute par trois jours de cours bloc. Puis les étudiant-e-s se retrouvent par groupes toutes les deux semaines et font également partie de groupes dits de coping destinés à la supervision, qui sont constitués par thématiques et centres d'intérêt. Les rencontres visent à échanger et à faire naître de nouvelles idées. L'accompagnement systématique assuré par des expertes et experts de la HEFP procure une certaine sécurité sur le parcours individuel choisi.

Cette nouvelle variante sera ouverte dès l'été 2023 aux personnes enseignant les connaissances professionnelles, le sport et la maturité professionnelle ainsi qu'aux membres du corps enseignant des écoles supérieures souhaitant acquérir le diplôme d'enseignement.

▪ Regula Künzi-Minder, maîtresse d'enseignement, HEFP ▪ Veronika Bürgi, maîtresse d'enseignement, HEFP ▪ Gallus Grossrieder, responsable de filière, HEFP

► [www.hefp.swiss/student-driven-studies](http://www.hefp.swiss/student-driven-studies) (en allemand)

Jackie Vorpe, diplômée du Master of Science en formation professionnelle à la HEFP

# Une filière digne d'un couteau suisse

Par **Jackie Vorpe**

**Le Master of Science en formation professionnelle permet aux employé-e-s qualifié-e-s d'acquérir les compétences requises pour contribuer au bon pilotage et au développement du système de formation professionnelle. Jackie Vorpe est devenue une spécialiste en la matière. De Cotonou, Zurich et Washington ; de la Haute école spécialisée bernoise à la HEFP en passant par Swisscontact ; des Logframes aux salles d'archives. Depuis son diplôme MSc en 2014, des opportunités professionnelles multiples élargissent son horizon.**



↑ Jackie Vorpe effectue un travail de doctorat sur l'histoire de la formation professionnelle.

« Master of Science en formation professionnelle. Jamais je n'aurais pensé que ce flyer trouvé à l'Université de Neuchâtel me mènerait vers des univers si lointains. Mon histoire avec la formation professionnelle débute en 2011. Face au choix de ma filière de master, l'aspect multilingue et la pluralité des disciplines m'ont paru des atouts redoutables. Lorsque j'arrive à Zollikofen, j'ignore qu'en Suisse deux tiers des jeunes choisissent la voie de l'apprentissage. Au fil des années, je développerai une véritable admiration pour la formation professionnelle.

## Un cadre d'études inspirant

La proximité avec les enseignant-e-s, le format de classe et l'atmosphère du lieu me convainquent rapidement. J'ap-

prends à m'intégrer dans les travaux de groupe bilingues et à faire usage du flipchart – une spécialité semble-t-il alémanique. J'apprécie en particulier les enseignements concrets. J'effectue mon stage à la Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires HAFL. Puis vient le moment du choix du travail de master. Des discussions bilatérales ont lieu entre la HEFP et le gouvernement du Sénégal : j'en fais ma thématique et passerai cinq semaines à Mbour pour réaliser des entretiens dans des centres de formation.

## Une expertise sans frontières

Mon diplôme en poche, je suis engagée par Swisscontact au Bénin pour mettre en œuvre des projets de formation professionnelle. De retour en

Suisse pour accueillir mes jumelles, j'obtiens un poste au siège de l'organisation à Zurich. En 2018, un ancien professeur de la HEFP me propose d'intégrer un projet du Fonds national suisse sur l'histoire de la formation professionnelle. Me voilà doctore, et j'ai la chance de compléter ce travail de recherche par un poste d'enseignante au Centre de formation professionnelle Berne francophone ceff. Quatre ans plus tard, ma thèse est en bonne voie et je reviens d'un séjour de quatre mois comme chercheuse invitée à la Georgetown University de Washington DC.

## Un domaine professionnel dynamique

Le MSc en formation professionnelle m'aura permis de me positionner clairement dans le domaine. Grâce aux précieux contacts noués, j'ai pu intégrer l'équipe de rédaction du magazine Transfert de la SRFP. Ce diplôme m'aura aussi transmis l'envie de penser toujours plus loin. La formation professionnelle occupe une place prépondérante en Suisse et se révèle de plus en plus valorisée à l'international. Je suis fière de compter parmi ces personnes qui savent comprendre la complexité du système et réfléchir aux enjeux actuels.»

▪ Jackie Vorpe, doctorante et collaboratrice scientifique, HEFP

► [www.hefp.swiss/msc](http://www.hefp.swiss/msc)

Timon Steeb, formateur et coach aux WorldSkills

# « Ces deux-là sont bien meilleurs que moi »

Par Peter Bader

**Timon Steeb s'engage corps et âme pour que les jeunes aient le feu sacré pour leur métier. Il coache par ailleurs des personnes en formation participant aux WorldSkills dans la discipline Industrie 4.0 et se forme actuellement à cette tâche auprès de la HEFP. L'an passé, ses deux protégés ont gagné haut la main la médaille d'or.**

L'ambiance bon enfant l'a impressionné. Entre les épreuves, participant-e-s et coachs du monde entier passaient beaucoup de temps ensemble, jouaient aux cartes et discutaient. « C'est étonnant, car aux WorldSkills, il s'agit avant tout de gagner », dit Timon Steeb. Durant la compétition en automne 2022 à Stuttgart, ses deux protégés ont été d'ailleurs sans pitié : les apprentis automaticiens Silvan Wiedmer et Yunus Ruff de l'école de mécatronique de Winterthur sont devenus tous deux champions du monde dans la discipline Industrie 4.0. Pendant quatre jours, ils ont dû affronter ensemble huit tâches pour lesquelles ils avaient chaque fois deux heures. Ils ont obtenu 98,6 points sur 100, distanciant la concurrence de cinq points.

## La formation professionnelle suisse au sommet

Timon Steeb, 49 ans, est responsable du coaching et expert pour le secteur prometteur d'« Industrie 4.0 » chez Swissmem, l'association de l'industrie technologique suisse. Il encadre des personnes en formation pendant des compétitions internationales des métiers et les y prépare. « Cette médaille d'or confirme une fois de plus que la formation professionnelle suisse se classe parmi les meilleures au niveau mondial », estime-t-il. Par industrie 4.0, on entend la tendance à la numérisation et à la mise en réseau des machines dans la production industrielle.

Pendant deux ans, les deux jeunes mécatroniciens se sont entraînés un à deux jours par semaine avec leur coach local Olivier Riesen, tout en étant en contact régulier avec Timon Steeb. « Je les aidais surtout à organiser leur travail ou à comprendre rapidement les tâches à effectuer », explique ce dernier, qui ajoute : « Au niveau technique, ces deux-là sont bien meilleurs que moi. C'est comme pour un entraîneur de l'équipe nationale suisse de ski : il ne descend pas la piste aussi vite que les athlètes. »

Timon Steeb a fait de la formation sa mission. Cela s'est imposé à lui dès la fin de son apprentissage comme ouvrier. Il veut faire en sorte que les jeunes aient « le feu sacré pour leur métier », dit-il. Pas plus tard qu'aujourd'hui, il a eu un entretien de suivi avec un apprenti : « son travail lui plaît et il se sent bien dans notre entreprise – c'est pour moi une satisfaction énorme », constate l'expert.

## Formation continue d'expert au niveau international

Après l'apprentissage, Timon Steeb a passé l'examen professionnel supérieur, puis s'est formé comme formateur pour adultes, avant d'obtenir un diplôme postgrade en gestion d'entreprise. Il a travaillé pendant 12 ans comme formateur, notamment auprès du Centre des métiers de l'industrie de Baden l'Alsace. Aujourd'hui, il est vendeur et formateur chez Festo

Didactic, une entreprise qui propose des dispositifs d'apprentissage, du matériel d'enseignement et des séminaires pour la formation technique dans les écoles professionnelles, les universités et les entreprises.

Timon Steeb aide aussi ses enfants (22, 18 et 14 ans) à trouver leur chemin professionnel. Les deux plus âgés, l'une assistante en soins et santé communautaire et l'autre apprenti jardinier paysagiste, font déjà preuve d'en-

**« C'est comme pour un entraîneur de l'équipe nationale suisse de ski : il ne descend pas les pistes aussi vite que les athlètes. »**

gagement. Son fils veut se qualifier pour participer aux SwissSkills. Timon Steeb poursuivra, lui, son engagement lors de compétitions des métiers. C'est pourquoi il suit une formation continue auprès de la HEFP pour obtenir le CAS « Coach and Expert at International Skills Competitions », dont il juge les contenus utiles et les échanges avec les nombreuses personnes professionnelles inspirants.

• Peter Bader, collaborateur indépendant, Communication HEFP

► [www.ehb.swiss/cas-coach-and-expert-international-skills-competitions](http://www.ehb.swiss/cas-coach-and-expert-international-skills-competitions) (en allemand)

← Timon Steeb explique à l'apprenti automaticien Michael Hartmann le fonctionnement de la machine que l'entreprise Festo Didactic produit à des fins de formation.

# Vers un socle de compétences clés

Par Sangheon Lee



↑ Sangheon Lee

L'innovation technologique, la mondialisation, le changement climatique et l'évolution démographique soumettent le monde du travail à de profondes mutations, exacerbées par d'autres crises comme la pandémie de COVID-19 dans un contexte d'aléas économiques et géopolitiques. Elles ont de sérieuses répercussions, notamment une inadéquation massive des compétences forçant les personnes à se requalifier ou à se perfectionner sans cesse pour rester employables. Pa-

rallèlement à l'émergence de nouvelles exigences techniques, on assiste à une prise de conscience croissante de l'importance des compétences de base – p. ex. sociales, émotionnelles et cognitives – pour renforcer la résilience, la faculté d'adaptation et l'aptitude à la formation permanente de tous les individus.

Le bilan de la Conférence internationale du Travail CIT 2022 souligne l'intérêt du développement des compétences de base afin d'améliorer l'adaptabilité à l'évolution des conditions de travail et de vie, ainsi que le rôle crucial de l'encouragement de l'innovation et de l'esprit d'entreprise

**Les mutations du monde du travail ont de sérieuses répercussions, notamment une inadéquation massive des compétences forçant les personnes à se requalifier ou à se perfectionner sans cesse pour rester employables.**

pour préparer un avenir durable en accord avec les besoins sociétaux. Or la nature des compétences essentielles change radicalement : le bagage technique inhérent à une économie verte et numérique est désormais considéré comme universellement fondamental. Logiquement, la CIT prône un large éventail de compétences de base afin d'assurer un meilleur avenir professionnel.

Aussi, l'Organisation internationale du Travail OIT a-t-elle élaboré un nou-

veau cadre mondial définissant les compétences essentielles à la vie privée et professionnelle au XXI<sup>e</sup> siècle, réparties entre quatre catégories : les compétences sociales et émotionnelles, cognitives et métacognitives, numériques et enfin écologiques. L'OIT crée avec la HEFP une boîte à outils numérique répondant aux besoins existants qui guidera les responsables politiques et les spécialistes de terrain pour l'intégration, la transmission, l'attestation et la validation de ces compétences dans les systèmes nationaux d'éducation et de formation. La diffusion des connaissances relatives aux compétences de base et les futures

actions visant leur développement peuvent aider le plus grand nombre à profiter des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, en veillant à ce que personne ne soit laissé pour compte.

• Sangheon Lee, directeur du Département des politiques de l'emploi, Organisation internationale du Travail OIT

► [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Erik Swars, responsable des relations internationales, HEFP

# « Chaque jour est un mini-voyage autour du monde »

Interview : Lucia Probst



↑ Erik Swars

**Erik Swars parcourt le monde pour la formation professionnelle. Il est responsable des relations internationales auprès de la HEFP. Il travaille dans le monde entier avec des personnes qui s'engagent pour la formation professionnelle. Beaucoup veulent apprendre de la Suisse.**

## 1 Erik Swars, pourquoi aimez-vous votre travail ?

Chaque jour est un mini-voyage autour du monde : varié, surprenant, enrichissant. Renforcer la formation professionnelle duale à l'étranger et améliorer ainsi les perspectives pour les jeunes avec une équipe fantastique est très épanouissant.

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

Comme le prévoit le Conseil fédéral, nous apportons le savoir et les compétences de la HEFP dans des projets de coopération et proposons des cours pour un public international. Avec son approche didactique par situations, la HEFP peut offrir une plus-value unique.

Au niveau international, il est important que nous proposons l'apprentissage comme alternative aux modèles beaucoup plus scolaires.

## 3 Vous connaissez de nombreux projets de formation professionnelle. Lesquels sont les plus innovants ?

Il existe d'innombrables initiatives passionnantes, que ce soit dans le do-

main de la numérisation, de la durabilité ou de l'enseignement. Je trouve les réseaux internationaux particulièrement intéressants, comme le Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels de l'UNESCO. On peut ainsi partager et développer des idées.

## 5 Vous transmettez beaucoup de savoir. Qu'avez-vous appris des autres ?

Les échanges internationaux nous permettent de réfléchir de manière critique à notre travail et à notre système de formation professionnelle. En Suisse, nous nous confrontons aussi à des défis, qui varient en partie selon les régions, tels l'attractivité, l'apprentissage permanent, la numérisation ou la modularisation dans la formation professionnelle. Apprendre à connaître d'autres cultures et d'autres modes de travail apporte toujours un plus énorme.

## 6 Votre constat principal après neuf ans de coopération internationale dans la formation professionnelle ?

Là où il y a une volonté, il y a un chemin. Et là où il y a un chemin, il n'y a parfois aucune volonté de le voir et de le suivre.

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

Si enfant j'avais connu mon métier actuel, j'en aurais certainement rêvé.

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

# L'internationalité est un devoir



↑ Janvier dernier : le président du Conseil de la HEFP Adrian Wüthrich a signé à Davos avec la Chambre de Commerce et d'Industrie indonésienne une lettre d'intention en matière de formation professionnelle.

« La HEFP a apporté son expertise dans plus de 30 pays. En contrepartie, elle s'est inspirée de pays qui repensent radicalement leur formation professionnelle. »

La HEFP se doit de remplir en premier lieu son rôle en Suisse. En tant qu'organisation experte en matière de formation professionnelle et de pédagogie professionnelle, nous nous engageons dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et des prestations de services, comme le prévoit la loi sur la HEFP. Conformément à celle-ci, la HEFP peut également collaborer avec des hautes écoles et institutions étrangères. En ce sens, la Recherche de la HEFP entretient des contacts internationaux depuis de nombreuses années et participe à des projets internationaux, tandis que les offres de formation continue internationales de la HEFP constituent l'apport principal dans le domaine de l'enseignement. La mobilité du corps étudiant et du personnel de la HEFP est par ailleurs délibérément encouragée grâce au soutien de Movetia.

La HEFP est également active au niveau international sur mandat de la Confédération afin de renforcer une formation professionnelle orientée vers l'approche duale. La Confédération transmet à la HEFP les demandes relatives à la formation professionnelle provenant de gouvernements, d'organes étatiques et d'autres organisations étrangères. L'intérêt pour le modèle suisse de formation professionnelle duale est considérable : depuis 2015, la HEFP a accueilli plus de 200 délégations internationales.

Depuis 2019, la HEFP est membre du Centre international pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels de l'UNESCO. L'UNESCO-UNEVOC coordonne les initiatives d'encouragement de la formation professionnelle sur le plan international. Dans le cadre de la collaboration internationale en matière de

formation professionnelle, la HEFP apporte son expertise dans des projets impliquant de nombreux pays et collabore avec la Direction du développement et de la collaboration DDC, le Secrétariat d'État à l'économie SECO, l'Organisation internationale du travail OIT, et également l'Institut national allemand pour la formation professionnelle BIBB. Ainsi, la HEFP soutient la Confédération dans ce domaine. Elle s'oriente à cet effet sur la stratégie internationale du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI.

Avec l'équipe « Relations internationales », la HEFP entretient un réseau international de relations avec des partenaires provenant de l'économie et de la science. La HEFP a apporté son expertise dans plus de 30 pays. En contrepartie, elle s'est inspirée de pays qui repensent radicalement leur formation professionnelle.

C'est ainsi que la HEFP a pu conclure, au début de cette année, une lettre d'intention avec la Chambre de Commerce et d'Industrie indonésienne afin de soutenir ce pays lors du développement de nouvelles professions dans le cadre de technologies émergentes. Ainsi, l'internationalité, l'inspiration diversifiée et la collaboration ne sont aujourd'hui pas un exercice accessoire, mais un devoir dans la formation professionnelle.

**Adrian Wüthrich,**  
Président du Conseil de la HEFP

# Get skilled up!

[www.hefp.swiss/skilled](http://www.hefp.swiss/skilled)



S'abonner maintenant!



**IMPRESSUM** skilled 1/2023 • La revue de la Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP paraît deux fois par an en allemand, français et italien • 7<sup>e</sup> année • Prochain numéro : septembre 2023 • [www.hefp.swiss/skilled](http://www.hefp.swiss/skilled) **Éditrice** Dre Barbara Fontanellaz, directrice HEFP **Responsable Communication HEFP** Jacques Andres **Responsable de la rédaction** Lucia Probst **Rédaction** Communication HEFP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, [skilled@hefp.swiss](mailto: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, Evelynne Scaffidi Fonti, François-Xavier Viallon **Traduction** Service linguistique HEFP **Révision** Transpose SA (FR), Silvia Devoti (IT), Stefanie Lüscher (DE) **Mise en page, graphisme et illustration** Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, [www.captns.ch](http://www.captns.ch) **Impression** Gassmann Print, 2501 Bienne, [www.gassmann.ch](http://www.gassmann.ch) **Papier** Refutura Ange bleu 100 % recyclé **Tirage** 4150 exempl. **Abo/Changement d'adresse** [www.hefp.swiss/skilled](http://www.hefp.swiss/skilled) ou [skilled@hefp.swiss](mailto:skilled@hefp.swiss) **ISSN** 2504-3218 (version papier), 2504-3242 (version en ligne) **Donnez-nous votre avis** [skilled@hefp.swiss](mailto: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](http://www.hefp.swiss/skilled)



printed in  
switzerland



S'inscrire  
maintenant !



**FSEA**  
**FORMATION**  
**DES ADULTES**



**HEFP**