



IFFP



skilled

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



Créativité

-
- 1 Editorial**
-
- 2 Laissez libre cours à votre créativité !**
-
- 3 Hands-on Creativity in Vocational Education**
-
- 7 Creativity Can Be Learned**
-
- 8 Pourquoi la formation a-t-elle besoin de créativité ?**
-
- 10 Des questions ciblées pour susciter la créativité**
-
- 12 Un dialogue entre méthode et créativité**
-
- 14 Comment naissent les idées ?**
-
- 16 Une idée sans frontières : apprentissage « comm-plus »**
-
- 17 La créativité : une mentalité**
-
- 18 Autonomie, créativité, identification : un cercle vertueux**
-
- 20 L'interdisciplinarité – un moteur de créativité**
-
- 22 Pour la pratique : apprendre grâce aux situations d'action professionnelle**
-
- 24 Nouvelles**
-
- 27 Un anniversaire à fêter !**
-
- 28 Bref historique de l'IFFP**
-
- 29 Vision et Stratégie 2022**
-
- 30 La force par l'union**



-
- 31 Lauréate : Priska Wallimann, Master of Science en formation professionnelle**
-
- 32 De la pratique : interview avec le formateur Dante Carbini**
-
- 34 From Education to Employment : projet en Serbie**
-
- 35 Transfert de formation professionnelle vers le Népal**
-
- 36 En formation : Nimei Gruber, mécatronicienne de remontées mécaniques**
-
- 38 L'histoire de Pauline**
-
- 39 Le théâtre en tant que soutien à la résilience et au bien-être**
-
- 40 Rencontre : Valentin Vogt**
-
- 42 EXP 4.0**
-
- 43 Chronique**
-
- 44 7 questions à Ana Albornoz**
-
- 45 Agenda**

Illustration de couverture :

Audrey Fleur Ljubenovic
Graphiste en 1^{re} année d'apprentissage
Ecole d'arts appliqués de Berne et Bienne

Vive la créativité !

Chères lectrices, chers lecteurs,

C'est avec joie et fierté que nous vous présentons le premier numéro de skilled, notre nouvelle revue. Evoquant tant l'expertise de l'IFFP que la formation professionnelle en soi, le nom de skilled est aussi une promesse, celle que l'institut restera, en tant que haute école, ancré dans la réalité professionnelle et proche du monde du travail.

Cette publication biannuelle présentera l'offre de l'IFFP et les tendances se profilant dans la formation professionnelle, en Suisse ou ailleurs. Favorisant une intensification des échanges d'informations et de connaissances entre tous les acteurs, skilled saura renforcer les liens dans la formation professionnelle.

Trouver des solutions nouvelles et inattendues aux défis à relever, mettre en question des pratiques établies, dépasser les frontières, prendre des risques – autant de démarches que vous retrouverez dans notre volet thématique consacré à la créativité. Avec le développement toujours plus rapide de la technologie, de l'économie et de la société, la formation professionnelle a besoin, face notamment au défi de la numérisation, d'initiatives et d'idées créatives pour pouvoir rester performante. Faisons preuve de créativité, à grande comme à petite échelle, à l'instar des apprenti-e-s qui ont illustré ce numéro !

La créativité sera à l'honneur à notre journée CREATIVET le 14 mars 2017 à Berne. En espérant de vous y rencontrer, je vous souhaite entre-temps une bonne lecture, pleine d'inspiration !

Cornelia Oertle

Prof. Dr **Cornelia Oertle**, directrice de l'IFFP



Un concours
de créativité destiné à des
apprenties et à des apprentis

Laissez libre cours à votre créativité !

C'est aux médiamaticiennes et aux médiamaticiens en formation auprès de l'école professionnelle d'Aarau ainsi qu'aux apprenties et aux apprentis graphistes de l'école d'arts appliqués de Berne et Bienne que la rédaction de skilled a adressé cette incitation.

C'est ainsi qu'est née toute une série d'illustrations très imaginatives sur le thème de la créativité (dans la formation professionnelle). C'est l'illustration d'Audrey Fleur Ljubenovic, graphiste en 1^{re} année d'apprentissage, qui a remporté l'adhésion de la rédaction de skilled et qui figure de ce fait sur la page de titre de la publication. Sincères félicitations !

D'autres illustrations créées par les apprenties et les apprentis mentionné-e-s ci-dessous agrémentent également les pages de la revue :

- p. 3 : Elias Hermanek, médiamaticien en 2^e année d'apprentissage
- p. 4 : Anna Henkel, graphiste en 1^{re} année d'apprentissage
- p. 5 : Darja Hosmann, graphiste en 1^{re} année d'apprentissage
- p. 6 : Audrey Fleur Ljubenovic, graphiste en 1^{re} année d'apprentissage
- p. 15 : Anna Henkel, graphiste en 1^{re} année d'apprentissage
- p. 28 : Noel Burkard, médiamaticien en 2^e année d'apprentissage

Un grand merci à toutes les apprenties et à tous les apprentis qui ont participé au concours et à Kurt Eichenberger, Daniel Kobell et Heinz Strelbel, enseignants des écoles professionnelles, qui ont rendu le projet possible et qui l'ont accompagné !

La rédaction de skilled lancera à nouveau un tel concours auprès des apprenties et des apprentis pour illustrer le thème principal traité dans les prochaines éditions de la publication.

A Creativity Model With Three Ingredients

Hands-on Creativity in Vocational Education

By Professor **Lene Tanggaard**, PhD, MSc in Psychology, Aalborg University, Denmark

This article poses the question: what conception of the phenomenon of creativity is best suited to the field of Vocational Education and Training (VET)? VET aims to prepare people for employment in crafts and industry. In this field, there is an ever-growing requirement for creativity and innovation. In response, it is my concern that an understanding of creativity be developed with vocational education and training in mind. It is not enough to import models from other areas, where the distinction between ideas and production or between creativity and execution is often relatively hazy and therefore not well suited for VET, which comprises production, crafts and industry. ¹

Introduction – Why Study Creativity in Vocational Education?

In Europe, vocational education schemes are considered the solid base on which almost all kinds of industry and crafts depend. If Europe is to retain its innovative capacity, then vocational education, especially the capacity of VET courses to nurture the creative potential of students, must play a key role. ² Both service-oriented and productive industries need employees who are capable of recognising new opportunities, inventing new products and pursuing new undertakings. Moreover, the rapid rise of technology in the global economy has highlighted the need for our human capacity to adapt to these technological changes and for us to continue creating and developing. ³

However, can we say that, in our various countries, we are on our way to a more creative educational system and more creative teaching, which will assure the preconditions for innovation at all levels of the system, including vocational education? The answer seems to be ‘yes and no’. On the one hand, we know quite a lot about what is needed. On the other hand, there is not much evidence to suggest that educational systems around the world are able to address the challenge. Let us take a closer look at this paradox.

What Is Required to Enhance Creativity Among Students and Apprentices?

In his book ‘Out of our minds’, the famous creativity enthusiast Ken Robinson

argues that a world spinning faster and faster is in need of creative people, i.e. people who can think creatively, communicate and work in teams and who are flexible and quick to adapt (Robinson, 2011, p. 2). To give students in vocational education the opportunity to develop such creative competences, we must provide class situations and teaching environments that stimulate and facilitate this development. We find it completely normal to teach students to read and write or to repair shoes, for instance, but we often forget that creative competences such as divergent and flexible thinking and co-operation skills also require training and development. In an article on teaching creatively, Simonton (2013) maintains that we have to be concerned with the following two aspects:



¹ Illustration d'Elías Hermanek, médiamaticien en 2^e année d'apprentissage

1. Ensure that, in any situation where the aim is for students to learn something, something unexpected, surprising, and exciting happens.
2. Ensure that pupils are given the chance to '[learn] by doing' as often as possible.

Simonton writes in the article that, during the course of psychology studies and creativity testing, he always allows students to try a test themselves. This gives them the 'hands-on' experience that constitutes an excellent basis for theoretical reflection. Simonton also incorporates surprises into his teaching practice, for example by wearing a funny shirt or saying something unexpected, which always wakes students up, as Simonton observes. The fundamental tenet of vocational training is the reciprocity of theory and practice – which is a propitious circumstance for the development of students' creativity and innovation. This need not be that difficult, yet it sometimes is.

It has been argued that teaching and learning activities that promote creativity require a certain amount of participant involvement, democracy, shared influence, and co-ownership of learning (Peters, 2010). Peters also believes that, in that respect, we have quite a long way to go. In many educational systems and training courses, students are commonly rendered passive. This was also asserted in an interview-based study carried out by Wagner (2012). The study involved a series of interviews with young people who had already carved out a remarkable career for themselves (including an Apple iPhone product manager, a 3D designer for a web platform with his own company, and a footwear enthusiast who ensured fair conditions for the workers at his US shoe factory – to name only a few interviewees).

Wagner writes that all these young people had apparently found success through following their passion, and that they all had clear objectives for their lives and work. It was not always the case, however, that they had found it easy to fit into the existing educational system. Several of them had dropped out of elite programmes, and they

all mentioned that they had benefited from having teachers who dared to follow a different path and were different from the rest. For example, the interviewee who became a project manager at Apple describes the decisive moment when he met a teacher who, in contrast to the majority of teachers at the American universities he attended, was actually interested in teaching and gave students the opportunity to work on 'real' problems within the lesson, practising a form of experimental learning.

It is interesting that ordinary educational institutions appear to have trouble providing engaging types of learning activities. Guilford recognised this issue in his seminal lecture at a congress of American psychology in 1950, when he maintained that Western educational systems have problems providing opportunities for students to act creatively. The main problem, according to Guilford, was that we often test students for their ability to give the correct answers to established questions (convergent thinking). We do not devote the same effort to encouraging divergent thinking, where the important element is the ability to act creatively. Divergent thinking means the ability to come up with novel thoughts that diverge from the ordinary, as well as the ability to formulate questions that have not previously been considered.

Similar problems have been highlighted by researchers and debaters in the creative field over the years (see Craft, 2005).

My current point is that vocational education, with its combination of theory and practice and its significant emphasis on workshop teaching at college, may already have the fundamental preconditions in place for developing students' creativity – and that much of this already takes place within vocational education. Perhaps it is a matter of making this more visible.

In the second part of this article, I would like to examine more closely the elements of a creativity-promoting model. I have presented these elements in other contexts (Tanggaard, 2010; 2014); they were developed based on



empirical studies at vocational education institutions in Denmark. In this section, I will describe my model, providing examples from areas as close as possible to vocational education scenarios.

The Creativity Model

The creativity model I have developed consists of three ingredients or elements:

1. Immersion in a subject, craft, and existing practice.
2. Experimental learning, exploration, and play.
3. Resistance from the material being worked with.

The idea that knowledge, crafts, and existing practice are significant comes from the emphasis within creativity research on the importance of a person's ability to develop their creativity on solid and relevant knowledge, combined with a certain level of proficiency within a domain (for example art, cooking, or sport) (Amabile, 1996). It is when we know something about a subject that we are best able to understand and solve the problems and challenges that lie within it – as long as this knowledge does not become an obstacle to thinking in new ways. As early as 1950, Guilford wrote that 'no creative person can get along without previous experiences or facts; he never creates in a vacuum' (Guilford, 1950, p. 448).

The second ingredient in the model is 'experimental' learning, often in the form of exploration and play. This element inspired the title 'Fooling Around' (Tanggaard, 2014), an expression that perfectly encapsulates experimentation and play. Of course, this is a reference to creativity research, which stresses the fact that it is when we experiment, play, and explore the material we work with that we become creative (Cropley, 2001).

My own studies carried out among students in vocational education courses have reinforced the importance of experimenting when learning (Tanggaard, 2008). When working on my PhD, I investigated learning processes for vocational education students in electronics. I

was completely fascinated and surprised by the amount of time students and apprentices spent 'playing' when they were engaged in their own projects and design ideas, how much they learned from this, and how creative they were when experimenting with their subject and the materials available to them. Such experiments often took place during breaks between work and when there was time available to be relatively relaxed and to use the materials in playful ways. In fact, it was the students who really taught me about the meaning of this kind of activity.

I refer to the third element of my model as resistance from the material being worked with. In this respect, I am following the work of Ingold and Hallam, who described a series of anthropological studies in 2007, arguing that creativity should be understood as a relational phenomenon that builds on what people do and what people are asked to do. I have furthermore taken inspiration from numerous artists and craftsmen who describe how the material they work with can suggest specific ways of working, or who put up a type of constructive resistance during the course of their manipulation of the material. This is what is happening when the sculptor says that it is the stone he is working with that gave him the idea for the form of his sculpture.



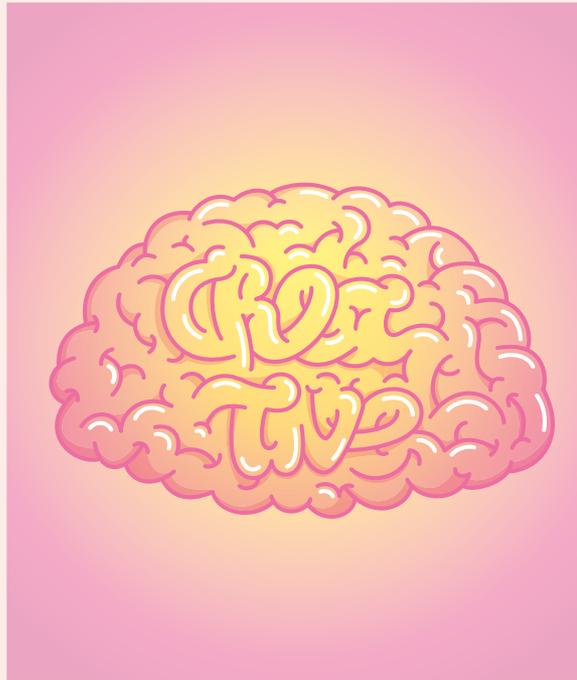
The American sociologist Richard Sennett describes something similar in an interview with Professor Antje Gimmler and Hans Joas: 'It is the notion that by experiencing resistance and by working with that resistance, rather than trying to overcome it, we begin to give' (Joas, Sennett, and Gimmler, 2006, p. 11). In short, this means that the experience of feeling lost, disoriented, held back, or simply frustrated may be the impetus that causes a creative opportunity to arise. This is, of course, in strong contrast to descriptions of creativity as the result of a form of harmonious, simple self-realisation.

In an article published in the journal *Culture & Psychology* (Tanggaard, 2013), I argue that the last of the three ingredients in my model (resistance against material)

requires that we develop a new socio-material conception of creativity, which is based on the fundamental idea that creativity is nothing without materials. The possible materials, tools, and space should, in other words, be more closely investigated – by teachers seeking to promote creativity in learning environments, but also, for example, by researchers who wish to better understand the nature of creativity.

Conclusion

To summarise: When all three elements are present in a teaching situation or in the learning environment, the chances of promoting creativity will be greater. It is my hypothesis that creativity arises where all three elements are present as integral parts of the learning process or within teaching units. Sometimes it is necessary to experiment; at other times, there is a need to introduce a little resistance, or to allow space for play, experimentation, and tinkering. If teachers themselves want to be creative (which many believe is a precondition for helping others to be creative), they must also be ready for immersion and experimentation. Of course, we are not talking about a set, ready-made model, but rather an open dialogue that can hopefully inspire teachers and instil in them the desire to engage with the meaningful task of prompting others to act creatively or to develop their creative potential.



- 1 www.researchgate.net/post/Is_creative_learning_teaching_important_in_vocational_courses
- 2 www.dti.dk/systemic-innovation-in-vocational-education-and-training/24593
- 3 http://ijer.eab.org.tr/media/volume4/issue1/a_m_sagocak.pdf

References

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Boulder, CO: Westview.
- Craft, A. (2005). *Creativity in Schools – Tensions and Dilemmas*. London: Routledge.
- Cropley, A. J. (2001). *Creativity in Education and Learning – A Guide for Teachers and Educators*. London: Routledge.
- Guilford, J. P. (1950). *Creativity*. *American Psychologist*, 5, 444–454.
- Ingold, T., & Hallam, E. (2007, red.). *Creativity and Cultural Improvisation: An Introduction*. In: E. Hallam & T. Ingold (Eds.), *Creativity and Cultural Improvisation* (pp. 1–24). Oxford: Berg.
- Joas, H., Sennett, R., & Gimmler, A. (2006). *Creativity, Pragmatism and the Social Sciences*. *Distinktion*, 7 (13), 5–31.
- Peters, M. A. (2010). *Three Forms of the Knowledge Economy: Learning, Creativity and Openness*. *British Journal of Educational Studies*, 58 (1), 67–88.
- Robinson, K. (2011). *Out of Our Minds – Learning to be Creative*. West Sussex: Capstone.
- Simonton, D. K. (2013). *Teaching Creativity: Current Findings, Trends, and Controversies in the Psychology of Creativity*. *Teaching of Psychology*, 39, 217.
- Tanggaard, L. (2008). *Kreativitet skal læres – når talent bliver til innovation*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Tanggaard, L. (2010). *Fornylens kunst. At skabe kreativitet i skolen*. København: Akademisk Forlag.
- Tanggaard, L. (2013). *The Socio-Materiality of Creativity*. *Culture and Psychology*, 19 (1), 20–32.
- Tanggaard, L. (2014). *Fooling Around – Creative Learning Pathways*. Information Age Publishers (USA).
- Wagner, T. (2012). *Creating Innovators – The Making of Young People Who Will Change the World*. New York: Scribner.

Interview with Professor Lene Tanggaard

'Creativity Can Be Learned'

Interview: **Stefanie Lüscher**, Communication SFIVET

We asked Lene Tanggaard, creativity researcher at Aalborg University in Denmark, about her personal experience with creativity in her everyday professional and private life. She explains, for instance, how she tries to use creative blocks as vehicles for the creative process.



Jannie Stentoft

Lene Tanggaard, based on your personal experience, how can we all be creative in our everyday professional lives?

Creativity is based on a fundamental human capacity: to imagine something that does not exist. I think we all have some kind of experience with this. We can all have a chance to be creative in our professional lives if we dare to imagine that things can be dif-

ferent, if we dare to ask new, intriguing questions, and if we dare to actually do something new – for ourselves, for our colleagues, for the workplace we are part of, and in a broader sense for society.

Are you a creative person in your time off work, too?

I am. I enjoy cooking and combining different recipes, for example. Sometimes out of sheer necessity, sometimes just to try out new combinations. Also, as a busy mother of two, I sometimes have to be very creative with my time management. Combining cooking and writing research papers is a possible task!

Would you say that every human being is creative?

Creativity – imagining something that does not exist – is a fundamental human capacity. The creative capacity helps to build communities and organisations on the expectation that tomorrow should be provided for. From the point of view of education, creative capacity must be taught. There are a lot of things to be learned by a person wishing to use this basic human creative capacity to contribute to society.

So creativity can be learned.

Yes, it can. This implies a very basic ability to take what already exists and deviate from this. There are a lot of creative opportunities just around the corner; what we have to learn is to see and grasp them.

Creativity researchers generally agree that creativity involves a combination of the new, the unique and the valuable. In this contemporary understanding of creativity, it is precisely the combination of those three aspects which ensures a creative result. So, we have to practise the combination of the new, the unique and the valuable – which requires learning.

I suppose that you sometimes have creative blocks.

What do you do to overcome them?

I try to use them as vehicles for the creative process. I go out running, talk to a friend or just do something else. I believe in acceptance. It is okay not to be productive sometimes; it is okay to pause for a moment. A block can be a kind of productive resistance, telling me about something I have forgotten. I think blocks are not in themselves a barrier, but something that must be accepted as a necessary part of the creative process.

'Creativity involves a combination of the new, the unique and the valuable.'

Lene Tanggaard

Lene Tanggaard, born in 1973 in Denmark, is Full Professor and Vice Head of the Department of Communication and Psychology at Aalborg University, Denmark. She is also Co-director of the International Centre for the Cultural Psychology of Creativity and Co-Director of the Centre for Qualitative Studies at Aalborg University. She studied psychology in Denmark, the USA and Australia. She is married and mother of two boys aged 17 and 14. She enjoys reading fiction, is a frequent runner and loves winter swimming.

▶ lenet@hum.aau.dk

▶ www.communication.aau.dk

La question

Pourquoi la formation professionnelle a-t-elle besoin de créativité ?

Ci-après vous trouverez sept réponses personnelles à cette question. Elles ne pourraient pas être plus différentes les unes des autres mais les personnes interrogées sont pourtant unanimes : la créativité est un élément essentiel de la formation professionnelle.



DEFR

Laisser assez d'espace libre à la créativité des personnes en formation

« La créativité et l'esprit d'innovation sont fondamentaux pour la formation professionnelle en Suisse à deux égards : d'une part, nous avons besoin du plus grand nombre possible de têtes créatives parmi toutes

les personnes qui pilotent et perfectionnent la formation professionnelle. Avec flexibilité et clairvoyance, celles-ci veillent à ce que notre système dual reste prospère et compétitif et puisse suivre le rythme des changements techno-

logiques, économiques et sociaux en constante évolution.

D'autre part, il est important que nous laissions des espaces libres à nos futurs professionnels déjà durant la période de formation afin qu'ils puissent développer et mettre en œuvre des idées innovatrices. S'ils apprennent très tôt à être créatifs et à prendre des initiatives, la Suisse occupera, à l'avenir également, une place de choix dans les classements en matière d'innovation. En profitera à son tour notre économie, qui se nourrit d'innovation. »

Johann N. Schneider-Ammann, Conseiller fédéral et Chef du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR



mise à disposition

Un cercle vertueux sans fin

« La créativité appliquée à la profession récolte les fruits d'un processus mental dans lequel tout est possible et rien n'est acquis. L'approche créative mise en œuvre dans la recherche d'une solution permet la rencontre et le dialogue intérieur entre le soi professionnel et le soi

débutant. Les compétences techniques du premier et la spontanéité curieuse du second s'unissent dans un échange d'expériences et d'idées. Le résultat se révèle à qui est en

mesure d'aller au-delà des habitudes et de se laisser surprendre à chaque fois comme si c'était la première fois. Je vis cette créativité comme l'opportunité de créer des ouvertures mentales pouvant être transférées dans mon rôle de designer, dans un cercle vertueux sans fin. »

Valeria Gilardi Vanzulli, Enseignante en design de mode et en compétences stylistiques auprès de la Scuola specializzata superiore di Abbigliamento e Design della Moda STA, Lugano, et auprès de la Scuola d'Arti e Mestieri della Sartoria SAMS, Lugano



usam

Utiliser les conditions-cadres correctement

« Pour garantir sa durabilité sur le marché, il faut s'adapter en permanence. Cela vaut autant pour l'économie que pour la formation professionnelle. Les entreprises qui dispensent des formations et

les associations professionnelles qui sont responsables de la formation et des examens ont besoin de bonnes conditions-cadres aux niveaux politique, structurel et financier. Être créatif, c'est savoir utiliser ces conditions correctement. »

Hans-Ulrich Bigler, Directeur de l'Union suisse des arts et métiers usam, Conseiller national PLR



Être ouverts aux idées et à la créativité des jeunes

« Formation professionnelle et créativité font la paire ! Il y a une trentaine d'années, avec mon apprentissage de cuisinière, j'ai osé faire une entrée sacrément créative dans la formation professionnelle. Aujourd'hui je soutiens les

jeunes en qualité de case manager dans leur parcours en formation professionnelle. Chaque jour j'essaie d'éta-

blir avec eux des perspectives pour les aider à obtenir un diplôme professionnel. Pour moi il est important qu'ils formulent et poursuivent leurs buts eux-mêmes. Prendre les jeunes au sérieux, les écouter vraiment, être ouverts à leurs idées et à leur créativité : nous, les adultes, ne devrions jamais fermer les yeux là-dessus car nous avons beaucoup à apprendre d'eux. »

Elisabeth Schnellmann, Case manager Formation professionnelle, Canton des Grisons



Un processus qui peut également être chaotique

« La créativité est une forme de compétence multiple. Elle réunit ouverture mentale, pensée systémique, capacité d'approfondissement et concrétisation pragmatique. Pour moi, elle trouve sa synthèse dans la capacité à développer

des idées neuves et originales, ainsi que dans l'aptitude à savoir passer d'une idée à sa réalisation, donnant ain-

si forme à un artefact, résultat d'un processus productif précis. Un processus qui peut également être chaotique et dans lequel les personnes et les individus comptent. Partage, collaboration et attention portée aux dynamiques relationnelles peuvent faire toute la différence. »

Roberto Borioli, Directeur du Centro Scolastico per le Industrie Artistiche CSIA (Centre scolaire pour les industries artistiques), Lugano, et Président de Swiss Design Schools



Faire émerger la création implique la remise en question

« L'OrTra santé-social Genève via son Centre de compétences offre une formation aux apprenti-e-s et adultes en emploi dans les domaines de la santé et du social. Dans cette perspective l'équipe pédagogique définit la créativité dans

la formation professionnelle comme : les moyens développés pour que les élèves s'approprient le savoir trans-

mis quel que soit leur niveau de base ; la confrontation entre le réel vécu en pratique et le modèle théorique vu en cours ; et l'aptitude à créer de nouvelles combinaisons à partir de modèles existants. Faire émerger la création implique la remise en question, le changement et l'envie d'innover en permanence ! »

Dominique Roulin, Directrice de l'OrTra santé-social Genève



Réaliser des visions

« Nous avons tous des rêves, des visions, des souhaits et voulons tous nous réaliser. Le système de formation professionnelle suisse doit rester créatif afin que nos jeunes puissent s'épanouir individuellement et que leurs rêves deviennent réalité. L'apprentissage demeure

ainsi attractif et ne représente pas seulement une alternative à une formation académique. Le développement rapide et flexible de la formation professionnelle basé

sur les nouvelles exigences du marché, telles que la numérisation, l'industrie 4.0 et la mondialisation, est une condition indispensable. Chez Schindler, nous voulons relever ce défi et continuer d'être créatifs ! »

Bruno Wicki, Directeur de la formation professionnelle Schindler, Ascenseurs Schindler SA

Développement des métiers

Des questions ciblées pour susciter la créativité

Par **Katja Dannecker**, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, IFFP Zollikofen

Les métiers ne cessent d'évoluer avec les tendances technologiques, économiques et sociales. Les « analyses d'activités » permettent de s'assurer que les différents apprentissages ne perdent rien de leur pertinence. Ce processus place les praticien-ne-s devant des défis en termes de créativité – car ce sont eux qui doivent définir à quoi ressemblera leur métier par la suite. Ayant déjà conseillé plus d'une centaine de professions, le Centre pour le développement des métiers de l'IFFP a constamment adapté son répertoire méthodologique, qui réserve une place de choix aux techniques de créativité, appliquées dans le but de générer des idées nouvelles.

Qui décide ce qui doit être enseigné dans le cadre d'un apprentissage, et ce qui doit être acquis pour passer un examen professionnel ou un examen de maîtrise? C'est la pratique qui définit les contenus et le niveau d'exigence pour les différents diplômes de la formation professionnelle.

Et la pratique est représentée par l'organisation du monde du travail qui est responsable du métier en question – une palette qui va de « A », pour « AgriAliForm » qui représente l'agriculture, à « Z », pour « 2radschweiz » (le « 2 » se disant « zwei » en allemand) qui regroupe les mécanicien-ne-s deux-roues (en français: « 2roues Suisse »). Quant aux conditions-cadres et à la forme sous laquelle ces contenus doivent être présentés dans les documents officiels de formation, elles sont définies par la Confédération et les cantons.

Le Centre pour le développement des métiers de l'IFFP a élaboré une méthode qui permet de représenter les expériences et les connaissances des professionnel-le-s

dans ces prescriptions sur la formation. Cette méthode a autant pour but de saisir le présent que d'inclure les développements futurs. Cet article montre comment de tels processus créatifs se déroulent et comment ils peuvent être soutenus par des interventions adéquates de la part d'animateurs ou d'animatrices. Parmi les exemples concrets, on peut citer l'analyse du champ professionnel qui a été réalisée pour le métier de peintre et pour celui de maître plâtrier/plâtrière au niveau de la formation professionnelle supérieure (FPS).

La magie des questions

Poser des questions adéquates permet de déclencher un processus de réflexion chez notre interlocuteur. Dans le cas du développement des métiers, il s'agit de réfléchir aux situa-

Une analyse d'activités qui se base sur la pratique professionnelle garantit non seulement un bon ancrage dans la réalité, mais aussi une capacité d'innovation forte.



Ben Zurbriggen / IFFP

↑ Présentation des résultats intermédiaires de l'atelier sur l'évolution du champ d'activité professionnel des plâtriers FPS, décembre 2016, IFFP Zollikofen.

↗ « Engageriez-vous un maître plâtrier ayant ce profil professionnel ? » : discussion avec les participants à l'atelier sur l'évolution du champ d'activité professionnel des plâtriers FPS.

tions quotidiennes qui caractérisent la profession. Voici des exemples de questions typiques que l'on pose pour initier la réflexion: « Qu'avez-vous fait hier, la semaine dernière, le mois dernier ? », puis on demandera par exemple: « C'était où, avec qui, quand, avec l'aide de qui, avec quels outils ? » L'aide-peintre accomplissant un apprentissage de deux ans répondra peut-être à la première question en disant qu'il a fait des travaux de protection, alors que le maître peintre mentionnera l'analyse de risques effectuée, le concept de couleurs créé ou la planification du personnel établie pour le long terme.

Afin de mener à bien ces réflexions, le Centre pour le développement des métiers organise des ateliers de plusieurs jours avec des personnes issues de toutes les régions linguistiques de Suisse. Y participent des personnes ayant obtenu le diplôme professionnel correspondant – par exemple maître peintre avec diplôme fédéral – et acquis quelques années d'expérience professionnelle. Elles ont pour tâche de définir, de décrire et de classer entre trente et soixante situations typiques de leur quotidien. Le rôle de l'animateur ou de l'animatrice consiste essentiellement à guider le processus. Les questions concrètes y jouent un rôle central, par exemple: « Quelles sont les étapes à suivre dans le processus qui consiste à établir une offre ? » ou: « Un maître plâtrier emploie-t-il des techniques que ne connaît pas un plâtrier constructeur à sec au bénéfice d'un apprentissage? Si oui, lesquelles ? » Il ne s'agit pas là de suggérer aux personnes participantes les éléments essentiels de leur métier en les définissant à leur place, mais plutôt de leur poser des questions pour qu'elles puissent le faire elles-mêmes.

Un générateur d'idées appelé « Atelier du futur »

La phase suivante de l'analyse des activités, que l'on appelle « atelier du futur », est particulièrement appréciée des participant-e-s: il y est question de développer des visions qui aient de l'importance pour la profession. C'est là que les techniques de créativité jouent un rôle essentiel dans les interventions des animateurs et animatrices puisqu'elles permettent que des idées réellement novatrices soient formulées et échangées. Voilà pourquoi le Centre pour le développement des métiers organise des ateliers du futur faisant intervenir des méthodes qui favorisent les échanges et suscitent l'imagination: sessions de « brainstorming », techniques de scénarios, réflexion



dirigée par l'animateur ou l'animatrice à l'aide de panneaux et formes spéciales d'animation interactive adaptée aux grands groupes (« world café »).

Les ateliers du futur organisés pour les peintres et les maîtres plâtriers/plâtrières ont permis d'intégrer dans les profils des professions l'utilisation de nouveaux matériaux (feuilles d'aluminium, isolations, techniques spéciales), mais aussi des techniques commerciales, la conduite d'entretiens, la communication interculturelle et une plus grande souplesse dans la gestion du temps partiel.

Une proximité avec la pratique pour une capacité d'innovation forte

Une analyse d'activités qui se base sur la pratique professionnelle garantit non seulement un bon ancrage dans la réalité, mais aussi une capacité d'innovation forte. Cela vient du fait que la formation professionnelle en Suisse est étroitement liée à l'économie et que les participant-e-s aux ateliers connaissent donc aussi les exigences du marché. Nombreuses sont les nouveautés qui sont nées d'une nécessité économique: de nouvelles solutions sont conçues avec l'émergence de nouveaux besoins de la clientèle, en raison de la pression exercée par des fournisseurs pratiquant des prix bas ou du fait des développements qui ont lieu dans le domaine des énergies renouvelables. Parvenir à faire émerger ces idées à l'aide de techniques de questionnements et d'animation permettant de poser des questions et de conduire la réflexion nous assure de pouvoir adapter, avec créativité, les filières de la formation professionnelle initiale et supérieure aux exigences du monde du travail, celui d'aujourd'hui comme celui de demain.

- ▶ katja.dannecker@ehb.swiss
- ▶ www.iffp.swiss/cdm

Cuisine didactique et didactique sur mesure

Un dialogue entre méthode et créativité

Par **Elena Boldrini**, enseignante et senior researcher, et **Alberto Cattaneo**, responsable du champ de recherche et enseignant, IFFP Lugano

La didactique est un art mais, comme tous les arts et métiers, l'enseignement requiert lui aussi l'instauration d'un équilibre entre rigueur et inventivité.

Enseigner est un art et la didactique est l'art d'enseigner. Dans la formation professionnelle, l'art constitue un composant essentiel de toutes les professions artisanales que nous définissons souvent comme « arts et métiers ». Comme tous les arts, la didactique exige, elle aussi, de la méthode et de la rigueur dans l'application des règles, des procédures et des techniques, d'une part, et une bonne dose de créativité, d'inventivité et d'imagination, d'autre part, pour pouvoir dégager des propositions didactiques captivantes, pour passionner les élèves pour une matière donnée ou une profession ainsi que pour l'acte d'apprendre en lui-même.

De façon analogue, toutes les professions artisanales se trouvent confrontées au binôme méthode-créativité: il suffit pour cela de penser à l'habileté nécessaire pour confectionner un bouquet de fleurs, coudre un vêtement, fabriquer un meuble en bois ou encore élaborer un menu de dégustation. La vraie maîtrise, dans ces professions comme dans l'enseignement, consiste à trouver le bon équilibre entre ces deux éléments.

Modèles pédagogiques et expériences didactiques

Ces considérations ont inspiré de nombreux projets orientés vers les spécificités de la didactique de la formation professionnelle, projets qui se sont développés aussi bien dans le cadre de la formation destinée à l'habilitation à l'enseignement que dans celui de la recherche, dégagant ainsi des pistes de travail synergiques.

Nous avons défini, d'une part, des modèles pédagogiques et didactiques spécifiques à la formation professionnelle, comme par exemple la « Didactique par situations » et l'« Erfahrungsraum » (voir encadré) et, d'autre part, nous avons accompagné des expériences destinées à les interpréter et qui laissent place à la sensibilité individuelle et à l'innovation.

Dialogue entre une enseignante et un enseignant

Mais, concrètement, que signifie exactement combiner méthode et créativité dans la didactique ? Tentons de l'illustrer au travers d'un dialogue imaginaire entre une enseignante et un enseignant :

N : Je m'appelle Nicolas et j'enseigne aux cuisinières et aux cuisiniers. En classe, j'ai toujours utilisé des vidéos de chef-fe-s professionnel-le-s mais ces séquences filmées n'ont jamais intéressé les apprenties et les apprentis dans la mesure où elles et ils les trouvaient trop éloignées de leur réalité quotidienne. Alors, j'ai pensé qu'il serait judicieux de distribuer aux élèves des « action camera » en leur demandant de filmer, sur leur lieu de travail, quelques situations professionnelles relatives aux méthodes de cuisson. J'ai ainsi récolté du matériel vidéo et, en un semestre, j'ai pu monter pas moins de dix-huit séquences filmées dans lesquelles j'ai pu par exemple montrer comment la même méthode est mise en œuvre de façons différentes selon qu'elle est appliquée dans un restaurant de prestige ou dans un réfectoire d'entreprise ou une cantine scolaire.

P : Mais où as-tu trouvé le temps d'effectuer tout ce travail ?

N : Etant en phase d'habilitation, j'ai pu orienter mon travail de diplôme vers ces thématiques et tester ainsi divers scénarios didactiques parfois basés sur l'analyse de l'erreur et d'autre fois sur la confrontation entre les lieux de travail ou en partant de situations vécues sur le poste de travail pour thématiser le calcul professionnel. Et toi ?

P : Je m'appelle Prisca et j'enseigne aux créatrices de vêtements. J'ai profité, moi aussi, de l'habilitation; dans mon cas, j'ai exploité le potentiel didactique des images. Dans cette profession, il est en effet important que les élèves développent la capacité d'observation des détails et qu'elles sachent la transférer dans les projets de patrons qu'elles élaborent. J'ai moi aussi créé et testé l'efficacité de plusieurs parcours didactiques, exploitant les possibilités offertes par la technologie en travaillant sur l'annotation des images, ce qui a permis aux élève d'in-



sérer leurs propres notes directement sur les photos des vêtements et de superposer plusieurs patrons pour les confronter les uns aux autres.

N: Intéressant, mais alors tu es vraiment férue de technologie !

P: En réalité, j'ai pu collaborer avec quelques chercheurs et chercheuses de l'IFFP dans le cadre d'un projet en cours et j'ai élaboré avec eux les différents aspects de mon travail: la planification didactique, le développement des applications, l'implémentation et le monitoring des activités, le traitement des données recueillies. Ça a été pour moi une occasion d'expérimenter de nouvelles pistes. En outre, j'ai également pu bénéficier du soutien de mon association professionnelle faîtière, qui était impliquée depuis le début dans ce projet de recherche qui s'étend au niveau national.

N: Dans mon cas, nous avons pratiquement fait le contraire: le projet était lui aussi de portée nationale mais nous sommes partis des expériences réalisées avec ma classe avant d'impliquer progressivement de plus en plus d'enseignantes et d'enseignants et de formateurs et de formatrices en entreprises pour arriver à discuter du projet aussi bien avec l'institution scolaire qu'avec l'association professionnelle, tout d'abord au niveau cantonal puis au niveau national. Il était important de créer une didactique qui soit en mesure de développer la coopération entre l'école, l'entreprise et les cours interentreprises.

P: Mais alors nous avons tous deux appliqué les modèles qui nous ont été enseignés à l'IFFP ! Chacun d'entre nous y a toutefois apposé son empreinte personnelle et

créative en travaillant sur les exigences et les opportunités que la classe offre de temps à autre.

Exactement comme dans ces cas, nous comptons continuer à œuvrer à l'accompagnement des enseignantes et des enseignants dans le cadre du développement de projets de formation personnalisés qui soient à la fois rigoureux et créatifs.

Deux modèles pour la didactique de la formation professionnelle

La *Didactique par situations* est une approche pédagogique didactique développée et expérimentée par l'IFFP et qui entend transporter dans la classe des situations professionnelles réelles afin de développer, chez les élèves, les compétences nécessaires pour les affronter.

Ghisla, G., Boldrini, E. & Bausch, L. (2014). *DpS. Didactique par Situations. Un guide pour les enseignants de la Formation Professionnelle*. IFFP : Lugano.

L'*Erfahrraum* est un modèle pédagogique visant à exploiter les technologies pour promouvoir la collaboration entre les différents lieux de formation. Des expériences vécues sur le poste de travail peuvent ainsi être « capturées » et apportées à l'école afin de susciter la réflexion et d'induire ainsi un apprentissage.

Schwendimann, B., Cattaneo, A., Dehler Zufferey, J., Bétrancourt, M., Gurtner, J.-L., & Dillenbourg, P. (2015). The 'Erfahrraum': A model for exploiting educational technologies in dual vocational systems. *Journal of Vocational Education and Training*, 67 (3), 367-396.

Comment naissent les idées ?

L'innovation, c'est une recombinaison créative – et c'est bien ainsi !

Par **Ben Hüter**, responsable de la filière « CAS Führung und Innovation » à l'IFFP, directeur du centre de formation professionnelle IDM à Thoune

C'est en 1452 que naquit Leonardo, dans un petit village à proximité de la ville de Vinci. Né hors mariage d'une fille de paysans et d'un notaire, il n'eut pas de facilité à apprendre à lire, à écrire et à compter ; jamais il n'apprit le latin. Et pourtant, il entra dans l'Histoire comme étant l'esprit le plus créatif et le plus novateur du 15^e siècle. Comment y est-il donc parvenu et que pouvons-nous en apprendre ?

Quelle a été l'impulsion décisive pour que les êtres humains puissent construire des avions ? Ils ont simplement observé le vol des oiseaux. Et les premiers outils, ils étaient faits de pierres, que l'on employait comme instruments de frappe ou comme couteaux. Les récipients en céramique sont quant à eux issus de la terre et du feu. D'un bois arqué, on a fait une harpe. La plupart des grands acquis de l'humanité ont été copiés de la nature ; ils sont nés d'une recombinaison d'éléments existants permettant d'en tirer des nouveaux.

C'est précisément là ce qu'a fait Leonardo, ou plutôt Léonard de Vinci. Il a étudié la nature, il l'a observée et l'a analysée. Il a noté tout ce qu'il savait et l'a combiné pour en tirer des nouveautés. Or cette méthode reste parfaitement valable aujourd'hui : pour être innovant et créatif, il faut se lancer dans des recherches exactes, des observations attentives et des formulations précises. Ce n'est pas comme pour Géo Trouvetou, qui a des idées qui lui viennent subitement et qui sont représentées par des ampoules s'allumant au-dessus de sa tête. La gestion des innovations est laborieuse, difficile et ne mène généralement nulle part. Alors que si l'on a développé une bonne idée, celle-ci peut provoquer des changements profonds et ouvrir une toute nouvelle voie à une institution. Voilà comment cela se passe.

1^{re} étape : La thématique de départ – quel est le moteur, la cause de l'innovation ?

Décrivez aussi précisément que possible la nécessité à

l'origine du processus d'innovation. Il peut s'agir d'une aspiration très simple, comme dans le cas de Léonard de Vinci : « J'aimerais construire un engin volant ». Ou alors une question un peu plus moderne : « Comment faire pour apporter de l'innovation à une institution ? » Mais cette étape ne s'arrête pas là ; il faut encore jongler avec des subtilités verbales. Et il faut se poser beaucoup, beaucoup de questions : que signifie l'innovation en lien avec cette institution précise ? Qui dans l'institution doit se montrer innovant ? A quoi cela sert-il ? A qui l'innovation est-elle profitable ? Qui peut m'aider dans cette entreprise ? Qui n'est pas en mesure de le faire ?

2^e étape : Le travail assidu – qu'est-ce que j'ignore encore et que je devrais savoir ?

Rassemblez et observez tout ce que vous pouvez trouver sur le sujet, posez des questions aux gens et notez tout ce qu'il faut savoir. Quand vous avez procédé de la sorte, refaites-le encore une fois – pour être sûr de ne rien oublier. Vous pouvez ensuite condenser toutes ces informations et générer ainsi des « essences » importantes, toujours en rapport avec votre thématique de départ.

3^e étape : La naissance d'une idée – comment faire pour parvenir à une solution créative ?

Repensez à Léonard de Vinci : dans tous ses processus d'innovation, il s'est servi de la nature ou a puisé des pistes de réflexion dans des techniques existantes afin de les recombinaison. Associez donc des procédés d'art culinaire avec d'autres issus de pratiques agricoles, établissez des liens entre les théories économiques d'un Adam Smith et celles d'un biologiste comme Gregor Mendel, allez vous servir chez Betty Bossi et chez William Edwards Deming, puis mélangez bien le tout.

Remettez en question tout ce qui vous semblait aller de soi jusque-là. Décidez de ne pas suivre certaines règles et profitez-en pour développer des idées. Et développez-en beaucoup : des centaines, et même des milliers si pos-



sible ! Pourquoi cela ? Parce que la plupart des idées ne peuvent être exploitées. En fin de compte, la créativité ne signifie rien d'autre que de développer autant d'idées que possible en un certain laps de temps. La probabilité que ce soit un bon concept ne fait qu'augmenter à chaque nouvelle idée que vous trouvez. Et ne vous inquiétez pas : la créativité aussi, ça s'apprend ! Il faut juste bien s'y exercer, et le faire avec intensité.

4^e étape : La valeur – Comment une idée s'impose-t-elle ?

Si vous avez produit une idée exploitable à l'étape 3, le processus d'innovation n'est de loin pas terminé. La plupart des idées meurent avant même d'avoir vu le jour, parce qu'elles ne sont tout simplement pas reconnues comme étant de bonnes idées. Il peut y avoir différentes raisons à cela, mais généralement, ce sont les esprits conservateurs qui se mobilisent avec trop de force contre le changement, contre l'idée nouvelle. Si, au Moyen-Âge, c'était parfois l'Eglise catholique qui se montrait réfractaire, aujourd'hui ce sont essentiellement les spécialistes et les expert-e-s qui adoptent cette attitude : des personnes jouissant d'une

grande crédibilité en raison de leurs connaissances techniques – mais ne faisant en général pas preuve d'ouverture face aux penseurs originaux. Il s'agit donc soit de gagner ces spécialistes à la bonne cause, soit de convaincre du bien-fondé de l'innovation tous les autres, ceux qui ne sont pas des expertes ou des experts. Et croyez-moi, cette seconde option est de loin la plus simple.

En d'autres termes, il vous faut formuler et présenter votre innovation de façon à ce qu'elle puisse être expliquée et comprise comme une idée convaincante. Cela paraît simple, mais cela ne l'est pas. Faites alors juste le test suivant : réussissez-vous à convaincre un public quelconque en l'espace de trois à cinq minutes ? Si tel n'est pas le cas, retravaillez votre manière de formuler les choses, puis retentez votre chance. Et surtout, ne vous découragez pas – au savon liquide non plus, personne n'y a cru au début, pas plus qu'aux smartphones ou aux montres bon marché.

► www.ehb.swiss/cas-fuehrung-innovation

► ben.hueter@idm.ch

Apprentissage « comm-plus »

Une idée sans frontières

Par **Esther Schönberger**, responsable de la filière d'études « CAS Führung und Change-Management » à l'IFFP, rectrice de l'école professionnelle commerciale de Lucerne

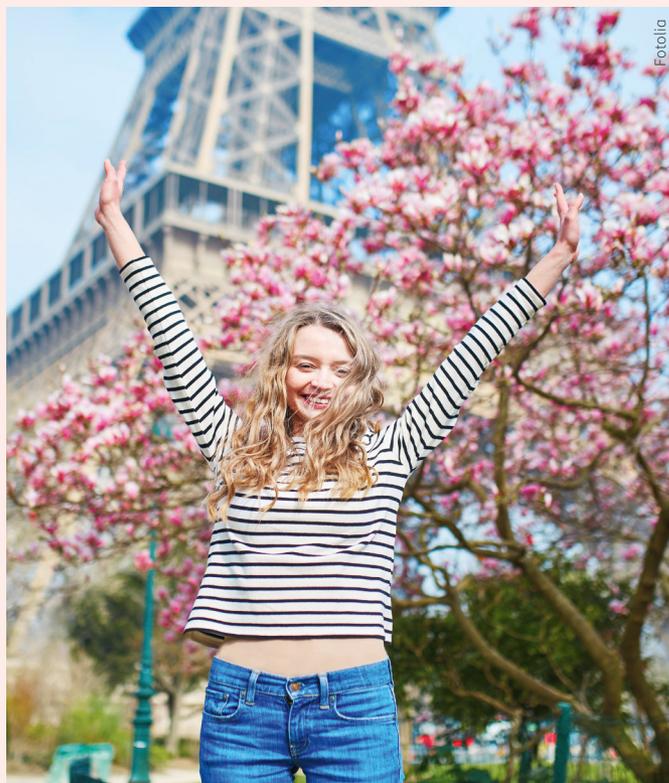
Mon idée, c'était un apprentissage « comm-plus » : dans le cadre du programme « comm-plus », après deux ans d'apprentissage conventionnel, les apprenties et les apprentis séjournent durant une année à l'étranger, afin d'y suivre deux stages permettant d'approfondir tout d'abord leur anglais puis leur français. L'interruption est clairement définie : dans ce contexte, tant l'apprentissage que l'enseignement scolaire sont mis entre parenthèses durant un an, ce qui permet aux apprenti-e-s de réaliser une expérience professionnelle internationale et d'obtenir des diplômes linguistiques de très bon niveau.

A chaque fois que j'ai soumis mon idée à mes partenaires de la formation, j'ai obtenu la même réaction : « Super idée – mais avez-vous vraiment pensé à tout ? ». Malgré le fait que tous mes interlocuteurs et toutes mes interlocutrices auraient souhaité pouvoir profiter d'une telle opportunité quand ils et elles étaient jeunes, ce sont toutefois les « mais » qui prédominaient dans tous les commentaires.

Au lieu de me mettre à douter, j'ai adopté une stratégie consistant à écouter attentivement. J'ai ainsi constaté que chaque « mais » contribuait à compléter, à enrichir, voire même à remodeler mon idée. Il y a même eu des « mais » auxquels je n'avais absolument pas pensé. Bien entendu, il y a également eu quelques « mais » assassins proférés par les éternels pessimistes qui ont ainsi contribué à leur manière à délimiter clairement les impulsions constructives et à les renforcer au moyen d'arguments de valeur. Au final, l'idée était ainsi devenue encore plus riche, plus viable et prête à être testée.

L'idée est mise en œuvre – et peut être développée

La première génération d'apprenties et d'apprentis « comm-plus » se trouve actuellement en France. Ces jeunes gens sont employés dans différentes entreprises actives dans le domaine commercial et s'en sortent très bien. En plus d'acquérir une expérience de travail au niveau international, elles et ils ont déjà obtenu leur premier diplôme linguistique et amélioré leur compétence sociale.



Mais ce qui me réjouit le plus, c'est que l'idée de l'« apprentissage-plus » est susceptible d'être développée : pensez par exemple à une « informatique-plus » comprenant une expérience professionnelle d'une année dans la Silicon Valley ou à une formation en « horticulture-plus » avec des stages à Versailles ou à Rome. En fait, il n'y a aucune limite au développement de cette idée. Et, en fin de compte, nos apprenties et nos apprentis ne seront pas les seul-e-s à profiter de cette expérience, mais c'est toute la place de travail Suisse qui bénéficiera des impulsions internationales ainsi générées.

- ▶ www.kvlu.ch/berufsfachschule/news/lehre-kv-plus-packen-sie-die-chance
- ▶ www.ehb.swiss/cas-fuehrung-changemanagement
- ▶ esther.schoenberger@kvlu.ch

ENTERPRIZE 2017

La créativité : une mentalité



La créativité commence là où nous arrêtons de subdiviser le monde en catégories. Formation et économie, apprentissage et travail ne sont pas des mondes séparés, ils sont étroitement liés. C'est de cette façon de voir les choses que naissent les grandes idées.

Grâce à leurs projets de formation innovants, les finalistes du prix ENTERPRIZE 2017 représentent de manière exemplaire la formation professionnelle moderne en Suisse. Ils dépassent les limites de l'apprentissage traditionnel et expriment la créativité dont notre pays a besoin. La créativité est l'art de jeter des ponts et de briser les carcans de pensée.

Pour la première fois, le prix sera remis par la SVC Fondation pour l'entrepreneuriat en collaboration avec l'IFFP. La SVC Fondation s'est fixé comme objectif de contribuer à la pérennité du laboratoire d'apprentissage et de créativité qu'est la Suisse en mettant l'accent sur trois piliers : l'éducation, la durabilité et les relations publiques. Pour ce faire, elle entretient un dialogue étroit avec le réseau dont elle tire son nom – le réseau PME Swiss Venture Club (SVC) – mais aussi avec des instituts financiers, des hautes écoles, des associations et les pouvoirs publics.

L'objectif premier de la SVC Fondation est de promouvoir l'innovation dans la société – il faut faire preuve de créativité, donner un aspect positif aux différences, lever

les obstacles et développer le modèle à succès de la Suisse. À cet effet, nous devons en tout temps être conscients que le succès économique de notre pays ne va pas de soi : il découle d'un rapport équilibré entre des spécialistes universitaires et des professionnels qui ont acquis leurs excellentes qualifications dans le cadre d'une formation professionnelle. Nous devons prendre soin de la voie de formation duale.

Dans l'esprit insufflé par nos finalistes, dépassons les contradictions, aidons les bonnes idées à percer et apprenons de ces expériences. Tous les projets de formation créent des lieux d'observation et de réflexion communes et encouragent nos principaux partenaires, les jeunes, dans leur créativité, leur aptitude à s'enthousiasmer et leur volonté de participer. Pour tout cela, nous voulons les honorer et les remercier.

Je me réjouis d'honorer avec vous les lauréats du prix ENTERPRIZE 2017 lors la Journée CREATIVET de l'IFFP le 14 mars prochain.

Hans-Ulrich Müller, président du Conseil de fondation, SVC Fondation pour l'entrepreneuriat

- ▶ www.enterprize.ch
- ▶ www.swiss-venture-club.ch

Comment les professionnel-le-s du commerce de détail d'aujourd'hui s'approprient leur profession de manière créative

Autonomie, créativité, identification : un cercle vertueux

Par **Kerstin Duemmler**, senior researcher, **Alexandra Felder**, senior researcher, et **Isabelle Caprani**, responsable d'axe prioritaire de recherche, IFFP Lausanne

Dans le commerce de détail, les possibilités d'exercer sa profession de manière créative semblent rares, puisque le travail est composé majoritairement de tâches répétitives. Une étude de l'IFFP portant sur l'identité professionnelle chez les personnes en formation remet toutefois en question cette vision de la profession : les professionnel-le-s du commerce de détail d'aujourd'hui se montrent créatifs et créatives lorsqu'elles et ils peuvent prendre personnellement en main leur profession. Ce qui leur permet alors de s'identifier plus facilement à la profession qu'elles et ils exercent.

Il convient d'encourager des conditions favorables à la créativité dans la formation : c'est la conclusion d'une étude qualitative menée par l'IFFP auprès de plus de 65 personnes en formation issues de trois écoles professionnelles du commerce de détail germanophones et francophones. Cette étude repose sur des observations, des discussions et des entretiens.

« J'apprécie de jouer avec les couleurs »

Amandine finalise sa formation de gestionnaire du commerce de détail dans un supermarché. Dans son travail, elle aime présenter les marchandises de manière attrac-

tive pour la clientèle. Elle apprécie particulièrement de travailler là où sa connaissance des produits est recherchée par la clientèle, ou bien là où elle peut décider elle-même de la présentation des produits. Son identité professionnelle est façonnée par son travail quotidien :

« Comme les fruits et légumes aussi, c'est vraiment un rayon qui m'a appris ce métier. Parce que là justement ce sont des

produits vivants, donc c'est coloré, donc on peut vraiment s'amuser avec des jeux de couleurs, d'emplacement avec les marchandises. On peut vraiment faire des choses jolies. »

Amandine s'approprie son métier à sa manière : elle « joue » avec les marchandises, en prenant toutefois la responsabilité de ses décisions. Elle raconte qu'elle a une fois organisé une dégustation autour d'un produit auquel la clientèle accorde généralement assez peu d'attention. Elle en a amélioré la présentation et a vu ses efforts récompensés : les chiffres des ventes ont augmenté. Jusque récemment, elle était soutenue dans ce sens sur son lieu de formation. Son nouveau chef lui accorde cependant moins d'autonomie et de liberté. Mais Amandine a l'habitude d'être sous-estimée. Elle reste motivée, également pour prouver qu'elle est une professionnelle compétente.

Sa créativité se manifeste tout particulièrement à travers son état d'esprit positif. Au début de sa formation, elle passait souvent d'un département à l'autre pour « boucher les trous », selon les besoins du moment. Amandine en retire également du positif pour sa formation professionnelle : elle estime que son « nomadisme » l'a rendu polyvalente et qu'elle connaît probablement son supermarché comme personne.

Les bases de la créativité se trouvent dans le processus d'apprentissage

Pendant leur formation, les personnes en formation se familiarisent certes avec des connaissances techniques à la fois théoriques et pratiques, des règles de conduite implicites et des compétences professionnelles, mais pas uniquement : elles interprètent également leurs diverses expériences dans le cadre de la formation afin de trouver une signification personnelle à leur profession. Non seulement ces expériences marquent leur identité professionnelle mais elles leur servent aussi de base à leur créativité professionnelle.

La créativité au travail est souvent considérée comme un produit individuel ou collectif, qui se définit par son originalité et son utilité dans un contexte de travail donné.

« Comment développer une identité professionnelle » : formation continue d'une journée le 16 mai 2017 et le 7 novembre 2017

Le 16 mai 2017 sera organisée une formation continue sur le site de l'IFFP de Lausanne, intitulée « Entre élève et travailleur, entre apprenti-e et professionnel-le : comment développer une identité professionnelle ». Elle s'adresse aux enseignant-e-s et aux responsables de la formation. Inscriptions ouvertes jusqu'au 16 avril 2017 (réf. 26649) auprès de sybille.cuche@iffp.swiss.

Le 7 novembre 2017 sera organisée la même formation continue sur le site de l'IFFP de Lausanne ; inscription auprès de sybille.cuche@iffp.swiss.

➤ Travailler dans le commerce de détail : dans cette profession aussi, la créativité est possible et participe grandement à l'identification professionnelle.



Ce sont toutefois les processus d'apprentissage quotidiens eux-mêmes qui posent les bases de cette créativité : il est important pour les personnes en formation d'assimiler personnellement des situations, événements, actions et savoirs, et de les interpréter de manière originale. Dans un premier temps, le résultat et le bénéfice ne sont que secondaires, l'important étant que les personnes en formation soient ouvertes à de nouvelles expériences, puissent

Il est nécessaire de laisser une certaine autonomie aux personnes en formation pour qu'elles puissent développer leur énergie créatrice.

débutant dans une profession font également preuve de créativité lorsqu'elles peuvent découvrir leur métier à leur manière, remettre en question l'ordre établi, et innover. Comme le montre notre exemple de départ, cela ne dépend pas uniquement de la personne elle-même : le contexte de formation peut également encourager ou au contraire entraver la créativité.

« Dites-moi vraiment comment vous faites »

Sandra, qui a effectué sa formation dans un magasin spécialisé de motos, a pu suivre sa propre voie. L'entreprise n'ayant encore jamais accueilli d'apprenti-e avant elle lorsqu'elle a commencé sa formation, son champ d'action n'avait pas encore été vraiment défini. Elle restait en outre à l'écart des activités importantes. Sa cheffe s'occupait seule de la vente des motos car cette activi-

observer activement, aient de l'imagination, sortent des sentiers battus et soient prêtes à se laisser surprendre. Vu sous cet

angle, les personnes

té était plus exigeante que la vente des accessoires. Mais Sandra a trouvé une façon de surmonter cet obstacle : sa créativité l'a aidée à améliorer les conditions de sa formation et, par là même, son processus d'apprentissage. Elle a ainsi pris l'initiative auprès de sa cheffe et a développé ses propres méthodes de travail :

« Une fois je lui ai dit : « Mais dites-moi vraiment comment vous faites », [...] et puis j'ai écrit toute la marche à suivre, tout ce qu'il ne faut pas oublier. [...] elle a vu que je savais et puis maintenant c'est toujours moi qui le fais. Enfin, avec le temps, je fais plein de fiches de mémoire, comme ça au moins même si tout d'un coup j'ai un gros blanc j'ai tout le temps tout avec moi. »

L'autonomie favorise la créativité

Comme le montrent ces deux exemples, il est nécessaire de laisser une certaine autonomie aux personnes en formation pour qu'elles puissent développer leur énergie créatrice. Il est par exemple difficile de trouver et d'expérimenter de nouvelles voies lorsque l'on est soumis à des contraintes de temps permanentes. Les contextes de travail dans lesquels toute nouvelle idée est systématiquement bloquée ou critiquée ne représentent pas non plus un climat favorable aux idées créatives. Il faut une ouverture d'esprit, du courage et de la volonté pour innover, même lorsque cela présente un risque certain. Pouvoir travailler dans de telles conditions favorise à la fois la créativité et l'identification à la profession.

- www.iffp.swiss/project/identification-professionnelle
- isabelle.caprani@iffp.swiss

Coopérer avec d'autres institutions, métiers et régions

L'interdisciplinarité – un moteur de créativité

Par **Nicolas Rebord**, responsable de filière d'études et maître d'enseignement, IFFP Lausanne

Dans le cadre du module « Collaborer avec les autres responsables de la formation professionnelle », des apprenti-e-s d'écoles, de régions et de métiers différents réalisent des projets interdisciplinaires – un distributeur à fruits solaire et écologique, par exemple, ou une poubelle de tri automatique. Par le biais d'un module animé par le concept d'interdisciplinarité, l'IFFP contribue au développement de solutions créatives et innovantes.

Des questions lancinantes agitent le monde de l'éducation depuis toujours : que faut-il enseigner à l'école ? Comment préparer au mieux les nouvelles générations au monde qui les attend ? Quelles sont les compétences nécessaires que les jeunes doivent développer ? L'école comme inscrite dans le monde ne peut s'extraire de ces réflexions. Accordons-nous sur le fait que le monde d'aujourd'hui propose des défis importants à la jeunesse et globalement à toute l'humanité. Evoquons quelques défis complexes qui vont des manifestations du phénomène du changement climatique aux problèmes énergétiques en passant par les enjeux migratoires ou l'extinction des abeilles.

Face à ces constats, nous pouvons adopter deux postures. La première est alarmiste : plus d'espoir, la planète et l'humanité sont perdues, nous avons atteint un point de non-retour. La deuxième posture est plus optimiste : des solutions existent, l'homme trouvera les ressorts pour surmonter ces défis. En dehors de ces deux positions, et fait exceptionnel dans l'histoire de l'humanité : l'homme est aujourd'hui capable de scier la planète sur laquelle il est assis, tout comme il est aussi capable de trouver des solutions innovantes pour la sauver.

Activité collective avec les projets interdisciplinaires

Trouver des réponses créatives à des défis complexes, c'est justement l'objectif d'un module intitulé « Collaborer avec les autres responsables de la formation professionnelle » qui traite des concepts d'interdisciplinarité, de complexité, de situations-problèmes et d'activité collective. Ces concepts se matérialisent dans le module par la réalisation d'un projet interdisciplinaire qui prend appui sur des

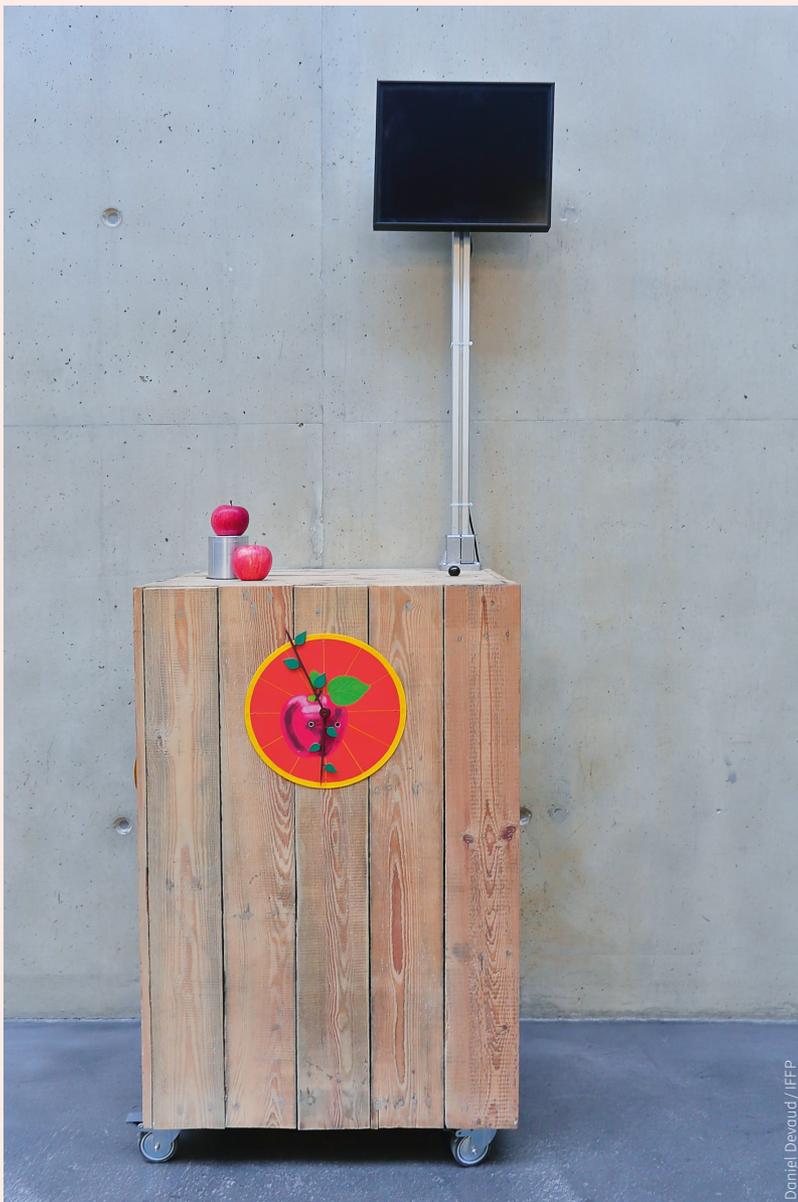
situations-problèmes réelles, initiées et développées par des apprenti-e-s d'écoles, de régions et de métiers différents, encadré-e-s par des enseignant-e-s à la pratique professionnelle en formation également d'écoles, de régions et de métiers hétéroclites.

Citons, par exemple, des projets comme la porte automatique pour personnes handicapées réalisée par des dessinateurs, des aides en soins, des automaticiens et des électriciens. Évoquons aussi le distributeur à fruits, solaire et écologique, réalisé par des horlogers, des peintres, des horticulteurs et des automaticiens. Mentionnons encore la poubelle interactive pour trier en s'amusant, réalisée par des installateur-électriciens, des automaticiens, des informaticiens, des mécaniciens automobiles, des polymécaniciens et des constructeurs automobiles.

L'énaction comme assise scientifique

Précisons que le propos de cet article s'inscrit dans le prolongement d'une précédente recherche menée dans le même module, intitulée « Paradigme de l'énaction et conception de formation hybride ». A l'époque, nous analysons l'activité des futur-e-s enseignant-e-s à la pratique professionnelle impliqué-e-s dans leur formation pédagogique à l'IFFP. Dix ans plus tard, nous proposons une réflexion sur un module dont le fonctionnement s'est passablement transformé avec le temps.

Ces transformations sont clairement assumées par les concepts qui soutiennent notre dispositif pédagogique, notamment la non-distinction entre fonctionnement et transformation, qui trouve son fondement théorique dans le champ des sciences cognitives – plus spécialement dans une approche biologique de la cognition. Cette dernière est matérialisée par le concept d'énaction élaboré par Francisco Varela. Selon lui, un système vivant est autopoïétique dans le sens où il est organisé comme un réseau de processus de production de composants qui : a) régénèrent continuellement le réseau qui les a produits par leurs transformations et leurs interactions, et qui b) constituent le système en tant qu'unité concrète dans l'espace où il existe, en spécifiant le domaine topologique où



Daniel Devaud / IFFP

il se réalise comme réseau. En résumé, un dispositif de formation est vivant car inscrit dans un environnement qui le transforme et que le dispositif transforme en retour.

Un module en perpétuelle transformation

Evoquons deux transformations majeures qu'a subies le module ces dix dernières années. Premièrement, le choix du projet est aujourd'hui impulsé par les apprenti-e-s et moins par les enseignant-e-s comme auparavant. Du coup, nous constatons des choix de projets davantage orientés vers l'environnement, l'écologie, le social ou le médical. Globalement, nous remarquons une adéquation entre les grandes préoccupations actuelles de l'humanité et les projets que proposent les apprenti-e-s. Deuxièmement, la mise en place d'un modèle d'alternance (entreprise/école) de plus en plus prégnant ces dernières années, a

produit un appel d'air des préoccupations de l'entreprise vers l'école. Ces préoccupations, largement tournées vers le besoin d'innover, sont ramenées par les apprenti-e-s à travers leurs choix de projets.

En conclusion, nous proposons un module qui, très modestement, prépare les jeunes à affronter les défis qui les attendent, en s'appuyant notamment sur leur créativité. Cette nouvelle génération d'apprenti-e-s paraît préoccupée tout à la fois par le fait de trouver des solutions utiles à l'humanité et, dans le même temps, par la volonté de produire de l'innovation utile à l'entreprise, à la création d'emploi et à la production de richesses. C'est prometteur – l'humanité a de l'espoir !

Plus d'infos & contact

Visitez le « Souk » du 14 juin 2017 à l'IFFP à Lausanne ! → Voir page 24 de cette revue

- ▶ www.iffp.swiss/interdisciplinarite
- ▶ www.iffp.swiss/cfp

Informations sur la filière CFP – Certificat pour formatrices et formateurs en activité principale dans les cours interentreprises ou dans d'autres lieux de formation comparables, dans des écoles de métiers ou dans d'autres institutions de formation à la pratique professionnelle

- ▶ nicolas.rebord@iffp.swiss

Apprendre grâce aux situations d'action professionnelle

Huit étapes pour réussir

Par **Martin Vonlanthen**, enseignant, et **Hansruedi Kaiser**, senior researcher, IFFP Zollikofen

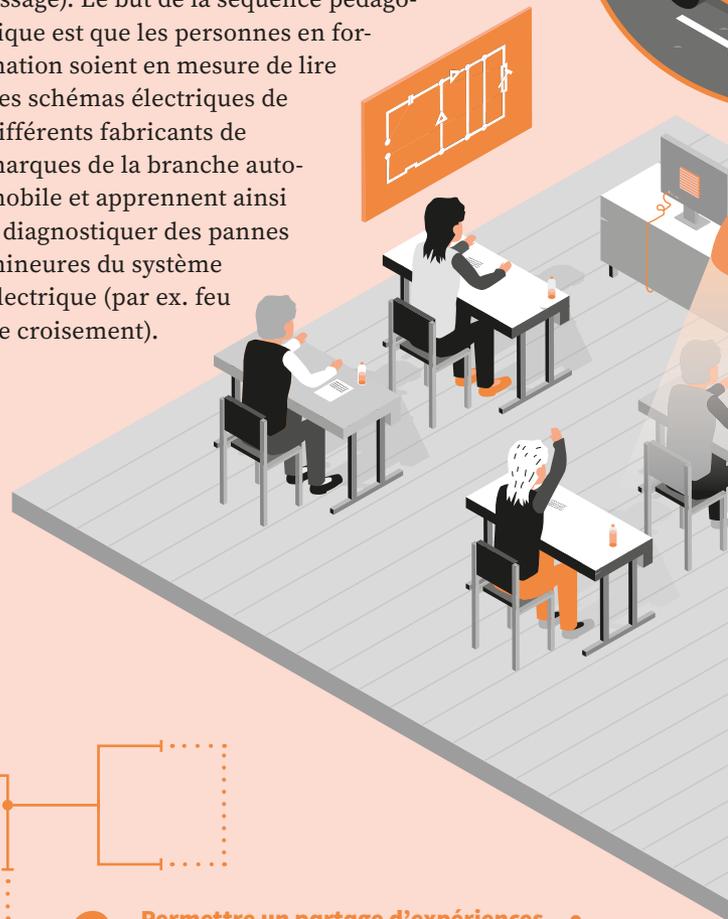
Les situations d'action professionnelle offrent de multiples points de contact exploitables pour l'enseignement des connaissances professionnelles. Nous présentons ici un modèle didactique susceptible d'aider l'enseignant-e à mettre à profit ces situations pratiques pour son enseignement dans les connaissances professionnelles, favorisant ainsi un enseignement orienté vers les compétences.

Nombreuses sont les situations que rencontrent les personnes en formation dans leur travail quotidien, et variées les expériences qu'elles ont ainsi l'occasion de faire – des expériences qui peuvent justement être exploitées pour l'enseignement des connaissances professionnelles. Cet article présente un modèle en huit étapes basé sur la conclusion selon laquelle les processus d'apprentissage sont particulièrement efficaces lorsque l'on peut établir un lien entre des connaissances nouvelles et des expériences faites personnellement.

Dans notre modèle, c'est l'enseignant-e qui crée le lien entre l'expérience professionnelle acquise au quotidien par les personnes en formation et les contenus des branches professionnelles. En présentant un exercice qui serve d'exemple (étape 3) et en modélisant de manière habile et professionnelle la recherche de solutions (étape 5), l'enseignant-e permet que l'apprentissage ait des effets durables.

Exemple : lire des schémas électriques

Nous présenterons ce modèle au travers d'une application concrète pour le métier de mécanicien-ne d'automobiles CFC (2^e année d'apprentissage). Le but de la séquence pédagogique est que les personnes en formation soient en mesure de lire des schémas électriques de différents fabricants de marques de la branche automobile et apprennent ainsi à diagnostiquer des pannes mineures du système électrique (par ex. feu de croisement).



1. Attendre que la situation soit vécue

L'enseignant-e commence le cours en exposant la situation suivante : « Un client se présente à l'atelier du garage car il a un problème d'éclairage. L'un des feux de croisement de son véhicule ne fonctionne plus. Le chef d'atelier vous demande de vous occuper de ce client. Vous réceptionnez le véhicule et remplacez l'ampoule, mais cela ne suffit malheureusement pas. Vous allez trouver votre supérieur et vous lui décrivez la situation. Comme aucun mécanicien qualifié n'est disponible, on vous offre votre chance : votre supérieur vous confie la mission de trouver ce qui ne fonctionne pas et de réparer le système d'éclairage. »

2. Permettre un partage d'expériences

Comme les personnes en formation viennent en classe avec des expériences très différentes sur ce thème, on parle d'abord de la situation par groupes représentant des expériences variées. Les personnes en formation sont ainsi invitées à partager ce qu'elles ont vécu dans leur entreprise en lien avec le thème du diagnostic de panne ; elles ont aussi déjà la possibilité de formuler des suppositions concrètes sur la cause de la panne (par ex. fusible défectueux).

8. Discuter de l'emploi de la liste au sein de l'entreprise

De retour dans leur entreprise, les personnes en formation discutent de la liste de contrôle avec leur formateur ou formatrice, et font en classe un compte rendu des expériences faites avec la liste.

7. Rédiger des fiches

Durant les trente dernières minutes de cette double leçon, les personnes en formation établissent une liste de contrôle et notent les points importants pouvant être utiles pour chercher la cause d'une panne et réduire le champ de recherche.

6. Pratiquer à l'aide d'exercices inventés

Le jour de cours suivant, les personnes en formation doivent apporter un schéma électrique de leur entreprise. Le but est de l'utiliser pour créer soi-même un exercice avec mode de résolution. Quand une personne a terminé, elle montre son exercice à l'enseignant-e et cherche un-e partenaire dans la classe pour le lui donner et prendre le sien pour le résoudre de son côté.

5. Modéliser une approche professionnelle

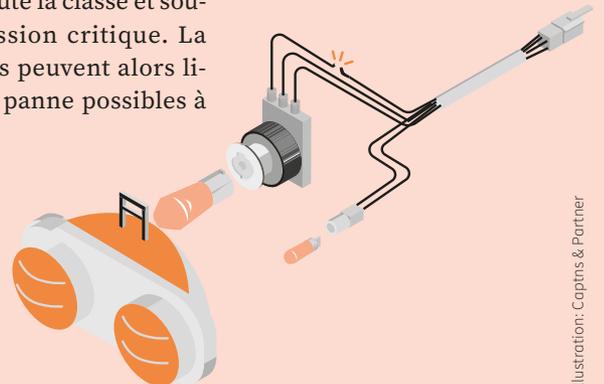
C'est alors au tour de l'enseignant-e ! Les personnes en formation sélectionnent un schéma électrique (évidemment le plus difficile !) et définissent la fonction d'éclairage défectueuse. L'enseignant-e mène son raisonnement à voix haute et tente de clarifier les faits en montrant, étape par étape, un mode de résolution réaliste. Les personnes en formation sont surprises (mais aussi soulagées) de constater que l'enseignant-e ne connaît pas non plus tous les détails et qu'elle ou il doit de temps à autre jeter un œil à la documentation du fabricant. Pour terminer, la classe vérifie si le mode de résolution esquissé permet d'atteindre le but pour les schémas électriques des autres fabricants, et s'il est possible d'en tirer un modèle de résolution qui soit valable de manière générale.

4. Engager une discussion critique sur les solutions des groupes

Les solutions apportées par les groupes sont présentées à toute la classe et soumises à une discussion critique. La plupart des groupes peuvent alors limiter les causes de panne possibles à quelques zones.

3. Proposer un exercice de difficulté moyenne

L'enseignant-e distribue différents schémas électriques de systèmes d'éclairage aux groupes, qui sont invités à esquisser un mode de réparation possible pour leur schéma en cherchant à obtenir une vue d'ensemble des circuits des différentes pièces, en dressant une liste de toutes les causes de panne possibles et en décrivant la procédure de diagnostic de panne.





Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS IFFP

Le Comité consultatif de l'OBS IFFP se présente

Par **Ines Trede**, responsable de l'OBS IFFP

Le Comité consultatif permanent de l'OBS IFFP, lancé en 2016, est composé des personnes suivantes (dans le sens des aiguilles d'une montre, en partant de la gauche) : Prof. Dr Winfried Kronig, professeur de pédagogie spécialisée, Université de Fribourg ; Prof. Dr Christian Imdorf, Institut de Sociologie, Université de Berne ; Jürg Zellweger, responsable du secteur Education et Formation, Union patronale suisse (UPS) ; Arthur W. Glättli, directeur de Swissmem Formation professionnelle ; Dr Laura Perret Ducommun, secrétaire centrale de l'Union syndicale suisse (USS) ; Prof. Dr Elisabeth M. Krekel, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB, Allemagne) ; Mark Gasche, responsable du domaine Formation professionnelle, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ; Claudia Sassi, directrice adjointe de la Direction pour la formation professionnelle du canton du Tessin.

Les trois messieurs au centre, en partant de la gauche, sont : Theo Ninck, président de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle et chef de l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré du canton de Berne ; Dr Johannes Mure, chef de l'unité Pilotage et recherche en matière de formation, SEFRI ; Roland Hohl, chef de la Conférence suisse des branches de formation et d'exams commerciaux (CSBFC).

Sont absents de la photographie : Christine Davatz, vice-directrice de l'Union suisse des arts et métiers (USAM) ; Markus Schwyn, chef de la division Population et Formation de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

La mission du Comité consultatif est d'axer les activités de l'OBS sur les défis actuels et futurs des divers acteurs de la formation professionnelle. Il se réunit une fois par an.

Rapport de tendance et journée nationale en septembre 2017

L'OBS IFFP se penche sur les tendances touchant la formation professionnelle ainsi que sur les défis de différents champs professionnels, et il pointe des solutions pour la pratique. Ainsi, il contribue de manière innovante à un pilotage du système de la formation professionnelle suisse à la fois efficace et tourné vers l'avenir.

Lors de sa journée nationale, prévue le 22 septembre 2017 à Berne, l'OBS IFFP présentera son nouveau rapport de tendance portant sur le thème des parcours de formation et parcours professionnel des assistantes et assistants en soins et santé communautaire après l'obtention de leur CFC (en coopération avec Oda-Santé).

- ▶ www.iffp.swiss/obs
- ▶ www.iffp.swiss/obs/professions-de-la-sante
- ▶ www.iffp.swiss/obs/evenements

Journée portes ouvertes,
14 juin 2017, IFFP Lausanne

Visitez le « Souk » !

Les étudiant-e-s de la filière CFP (Certificat pour formatrices et formateurs en activité principale) de l'IFFP sont sollicité-e-s dans le cadre du module 7, « Collaborer avec les autres responsables de la formation professionnelle », afin d'engager leurs apprenti-e-s dans une coopération autour de projets interdisciplinaires (voir pages 20–21 dans cette revue). Le « Souk » est une journée portes ouvertes durant laquelle ces formateurs et formatrices présentent avec leurs apprenti-e-s le résultat des projets réalisés durant cette année scolaire.

Vous découvrirez à cette occasion des projets créatifs, innovants voire même des inventions ! Cet événement est ouvert, sans inscription et gratuitement, à tous les actrices et acteurs de la formation professionnelle.

Master of Science en formation professionnelle : rentrée 2017

Pratique, interdisciplinaire, personnalisé

L'IFFP propose un Master of Science en formation professionnelle depuis dix ans. En septembre 2017, le cursus présentera un plan d'études révisé : de nouveaux modules optionnels permettront d'approfondir certains centres d'intérêt. La date limite d'inscription est fixée au 30 juin 2017.

Le cursus repose sur les fondements de l'économie, de la sociologie, de la psychologie et de la pédagogie ; son approche interdisciplinaire favorise l'aptitude à tirer des enseignements pratiques des acquis scientifiques. Plurilingue (allemand, français, anglais), le cursus bénéficie



Ben Zurbriegen/IFFP

d'une accréditation internationale et il est conforme aux principes de Bologne. La condition d'admission est d'être titulaire d'un diplôme de Bachelor. Les titulaires de ce Master occupent des postes à responsabilité dans l'administration scolaire, des entreprises, des associations professionnelles et économiques, des écoles professionnelles, des établissements d'enseignement supérieur ou des organisations non gouvernementales.

► www.iffp.swiss/MSc

Vision et lignes directrices pour la formation professionnelle

Formation professionnelle 2030 – un important projet axé sur l'avenir

Par **Josef Widmer**, directeur suppléant du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI

Dans le message FRI pour les années 2017 à 2020, le Conseil fédéral prévoit de renforcer la formation générale et la formation professionnelle. Dans ce contexte, la stratégie « Formation professionnelle 2030 » vise à emprunter de nouvelles voies et à explorer des pistes pour préparer la formation professionnelle aux exigences de demain.

On peut envisager de nouveaux modèles d'enseignement et d'apprentissage, des offres de formation plus flexibles pour réagir aux changements rapides dans le monde du travail ou des séparations ciblées des responsabilités et des flux financiers. A la mi-novembre 2016, le SEFRI a lancé une discussion publique sur www.formationprofessionnelle2030.ch. La première ébauche de la vision et des lignes directrices sera présentée et développée en mars 2017 lors des Journées des partenaires de la formation professionnelle. Une procédure de consultation à large échelle aura lieu au cours de l'année. Après leur adoption fin 2017, ces deux instruments permettront aux partenaires de la formation professionnelle et aux autres milieux intéressés de développer leurs propres stratégies ou de les comparer avec des stratégies existantes et de développer des idées et modèles concrets.

L'ensemble du processus s'étale sur environ deux ans. Tous les acteurs de la formation professionnelle, qu'il s'agisse des organisations du monde du travail, des entreprises ou de personnes individuelles, sont invités à exprimer leur avis sur la plate-forme en ligne et à contribuer à structurer la formation professionnelle de demain.

- www.formationprofessionnelle2030.ch
- www.sbf.admin.ch → Thèmes → Formation professionnelle → Formation professionnelle 2030

27 avril et 18 mai 2017:

journée sur le thème de la migration

Intégration des personnes réfugiées sur le marché du travail

Le taux d'emploi relativement faible des personnes réfugiées et des personnes admises à titre provisoire en Suisse représente un facteur gênant non seulement compte tenu des besoins en main-d'œuvre, mais également des coûts sociaux que l'on craint plus élevés. L'IFFP organise une journée sur ce thème très actuel le 27 avril 2017 à Berne (en allemand) et le 18 mai 2017 à Lausanne (en français) afin d'examiner concrètement les possibilités et les défis de l'intégration sur le marché du travail des personnes réfugiées et des personnes admises à titre provisoire.

Sera présenté l'exemple concret du programme pilote de la Confédération d'une durée de quatre ans « Préapprentissage d'intégration et encouragement linguistique précoce », qui vise à améliorer durablement l'intégration professionnelle et éducative des personnes réfugiées reconnues et des personnes admises à titre provisoire. Le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) est en train de préparer l'introduction de ce préapprentissage d'intégration en collaboration avec l'IFFP.

Voici entre autres les personnes qui présenteront un exposé:

- ▷ Gisela Perren-Klingler, psychiatre et psychothérapeute pour les enfants et les jeunes;
- ▷ Léa Gross, responsable de projet du programme pilote du SEM;
- ▷ Rolf Widmer, président de la Fondation Suisse du Service Social International.

Vous trouverez le programme détaillé avec le formulaire d'inscription sur le site de l'IFFP.

► www.iffp.swiss/journee-migration-18-mai-2017



Alumni IFFP

Connectez-vous !

Par **Katrin Müller**, responsable de l'état-major de direction IFFP

Vous possédez un diplôme d'une filière d'études de l'IFFP ou des instituts qui l'ont précédé ? Dans ce cas nous vous invitons à adhérer à l'association pour les alumni fondée tout récemment pour profiter d'échanges de connaissances et d'expériences entre expertes et experts en formation professionnelle de toute la Suisse.

L'association pour les alumni a pour but de créer un réseau de contacts entre les personnes ayant conclu une filière d'études ou un cours à l'IFFP ou au sein des instituts l'ayant précédé afin de promouvoir les échanges de connaissances sur la formation professionnelle et d'expériences pratiques. Outre les anciennes étudiantes et les anciens étudiants, les Alumni friends (personnes associées à l'IFFP), les Alumni students (étudiantes et étudiants) et les Alumni institutions (membres collectifs) peuvent également adhérer à l'association.

L'association Alumni IFFP offre à ses membres des prestations de services variées qui seront étoffées en permanence, par exemple un abon-

nement personnel à skilled, la revue de l'IFFP, dont vous tenez le tout premier numéro entre les mains, ou des réductions sur des événements de l'IFFP. Pour tenir compte de l'ancrage régional, un des points forts de notre institut national, des tables rondes régionales sont prévues.

Le 30 janvier 2017, sept membres fondateurs et fondatrices ont donné naissance à l'association Alumni IFFP : ils ont signé l'acte de fondation en présence de la Prof. Dr Cornelia Oertle, directrice de l'IFFP, de membres de la direction de l'institut, de responsables de filières d'études et du bureau d'Alumni (en photo).

Vous trouverez de plus amples informations ainsi que le formulaire d'inscription sur le site de l'IFFP.

► www.iffp.swiss/alumni-iffp

Exposition d'un fonds bibliographique historique sur le thème de la formation professionnelle

Des manuels scolaires du temps jadis

Par **Beatrice Frick**, responsable de la bibliothèque, IFFP Zollikofen

« Connaissance du matériel de tissage » : tel est le titre d'un ouvrage (en allemand) datant de l'année 1898 qui servait autrefois de manuel auxiliaire pour les écoles de tissage et pour l'autoformation. Il contient notamment de nombreux échantillons de fils de tissage qui sont encore intacts après près de 120 ans.

Il y a quelque temps, le « Pestalozzianum Zürich », un ancien institut pédagogique, a cédé à la bibliothèque de l'IFFP les 3500 ouvrages constituant son fonds bibliographique historique sur le thème de la formation professionnelle. Ce véritable trésor, comprenant des livres dont la parution remonte jusqu'en 1890, a désormais été enregistré, répertorié et rendu accessible dans le catalogue « swissbib », dans lequel on trouve par ailleurs également l'inventaire actualisé des bibliothèques de l'IFFP.

L'IFFP fête la fin de ces travaux en organisant une exposition dans laquelle la présentation des livres anciens sur les métiers et sur les théories de la formation est enrichie par des ustensiles et des outils historiques correspondant aux époques présentées. Il s'agit donc d'une véritable immersion dans l'histoire de la culture et de la formation professionnelle ! Le vernissage, auquel vous êtes cordialement invité-e-s, aura lieu le 4 mai 2017, à 16 h 30, à l'IFFP de Zollikofen.

► www.iffp.swiss/bibliotheque

► baselbern.swissbib.ch

Un anniversaire à fêter !



Lorsqu'un enfant a dix ans, on sait qu'il a tout l'avenir devant lui, que le monde s'ouvre, qu'il le regarde avec des yeux de futur adulte, avec confiance, l'esprit ouvert, rempli de projets à accomplir.

L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP est né il y a dix ans, sous l'impulsion de Mme Ursula Renold. Il faisait alors partie de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. Il devient autonome sous la conduite du président Stefan Wolter. Il lui a fallu du temps à prendre son envol mais aujourd'hui nous pouvons affirmer qu'il est sur le bon chemin.

Il n'existe aucune institution nationale comparable. L'IFFP représente une des grandes forces de la Suisse à savoir la formation professionnelle. Il met au centre de ses activités la formation et la formation continue des responsables de la formation professionnelle, l'accompagnement des professions, la recherche ainsi que la représentation de la Suisse en matière de formation professionnelle au niveau international.

L'IFFP est un fleuron de notre société. Certains cantons l'ont bien compris puisqu'ils investissent dans la création d'institutions de formation professionnelle. Cependant, l'IFFP doit rester leader dans son domaine dans le but unique de défendre une unité de doctrine à travers tout le pays. Il est primordial de présenter des lignes directrices claires en matière de formation professionnelle.

Celles-ci doivent être portées par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI et l'IFFP, institutions de niveau national.

L'IFFP vient d'innover dans un autre domaine fondamental : celui d'anticiper les tendances en matière de formation professionnelle. Se projeter dans les dix prochaines années, s'interroger sur les changements éventuels pour mieux les préparer... telles sont les questions à la base de la création de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS IFFP. Il s'agit là d'un important défi pour notre institution qui saura, j'en suis convaincu, confirmer sa position dans la cour des acteurs internationaux de la formation professionnelle.

N'oublions pas l'essentiel : ne pas s'éloigner de la réalité que vivent les entreprises et leur personnel. Même si la formation et la recherche sont nos cartes de visite, elles doivent avant tout bénéficier aux acteurs et actrices de terrain. La force et la richesse de la Suisse viennent du secteur de la formation professionnelle et de son ancrage auprès des acteurs de l'économie.

Un dixième anniversaire est une étape. Arrêtons-nous un jour pour considérer le chemin parcouru et tournons-nous vers l'avenir car il reste encore beaucoup à construire. Joyeux anniversaire à l'IFFP !

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

Bref historique

L'IFFP, une institution jeune et dynamique

Par **Alexandre Etienne**, directeur suppléant de l'IFFP, responsable national du secteur Formation et directeur régional IFFP Lausanne

L'IFFP est une institution au passé récent dans le paysage suisse des hautes écoles en comparaison des hautes écoles universitaires. De par sa mission, l'IFFP se rapproche davantage des hautes écoles spécialisées (HES) et plus particulièrement des hautes écoles pédagogiques (HEP) dans la mesure où l'une de ses missions consiste à former des enseignantes et enseignants, des formateurs et formatrices, les responsables de la formation professionnelle.

Si cette institution n'a ouvert ses portes en tant qu'Institut des hautes études en formation professionnelle qu'en 2007, son histoire est de fait plus ancienne, puisque sa création remonte aux années 1970 avec l'ouverture d'une première antenne à Zollikofen en 1972. L'ouverture des antennes romande et tessinoise date de 1975 pour Lausanne et de 1991 pour Lugano.

L'IFFP a succédé, au 1^{er} janvier 2007, à l'ISPPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle). Ce changement de statut, d'une unité de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie à un institut autonome du 3^e cercle de l'administration fédérale, s'explique – entre autres raisons – par le mouvement de tertiarisation de la formation des enseignantes et enseignants, qui a conduit, au début des années 2000, à la création des HEP, institutions amenées souvent à remplacer les écoles normales.

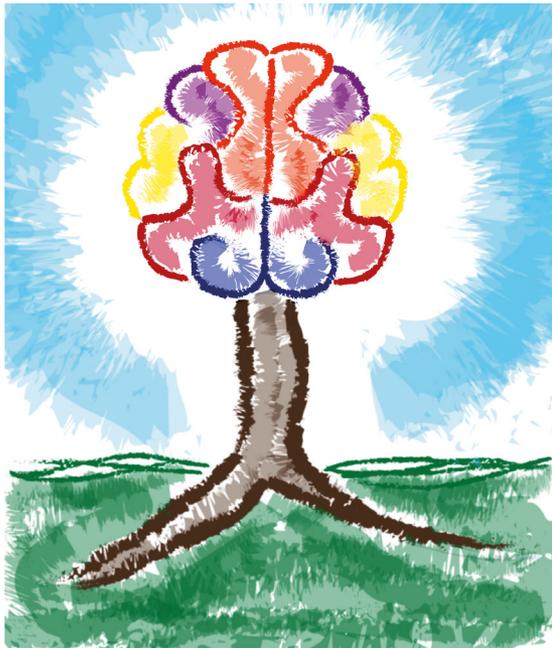
10 ans de dynamisme institutionnel

Une histoire de 10 ans au niveau tertiaire, la preuve du dynamisme institutionnel ! En 10 ans, l'IFFP a relevé de

nombreux défis, allant de la prise en charge de la gestion du personnel, des finances et de l'informatique, à l'ouverture en 2016 d'un Observatoire suisse de la formation professionnelle. 10 ans qui ont vu l'IFFP faire accréditer toutes ses filières de formation, y compris un Master of Science en formation professionnelle ; 10 ans qui ont vu l'IFFP étoffer son offre de formation continue, des cours à la carte aux formations continues certifiantes ; 10 ans qui ont permis également à l'IFFP de développer son activité de recherche, jusqu'à la reconnaissance nationale et internationale ; 10 ans qui ont vu l'IFFP renforcer en

outre son lien avec les organisations du monde du travail, notamment à travers les prestations du Centre pour le développement des métiers.

Au terme de cette première décennie, l'IFFP a démontré qu'il était devenu un acteur incontournable de la formation professionnelle, y compris au niveau international. Le prochain lustre va lui permettre de relever, à l'instar des autres hautes écoles suisses, le défi de l'accréditation selon la nouvelle Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE). Quel défi stimulant pour écrire la suite de notre histoire !



Vision et Stratégie 2022

Notre feuille de route pour l'avenir

Par **Cornelia Oertle**, directrice de l'IFFP

Commencer en pensant... à la fin ! C'est dans cette optique que l'IFFP a formulé une vision qui reprend tous les éléments importants de la Stratégie 2022 et qui servira de feuille de route ces prochaines années : ce sera la base à laquelle l'IFFP se référera pour progresser efficacement dans le monde de la formation professionnelle et des hautes écoles.

« En qualité de haute école suisse, nous sommes le partenaire de confiance pour les questions liées à la formation professionnelle du présent comme du futur. »

L'IFFP a bien avancé ces dix dernières années. Avec l'évolution constante du monde de la formation professionnelle et des hautes écoles mais aussi les conditions en perpétuel changement dans la société et le marché du travail, il semble évident que les défis à relever ne manqueront pas. Notre vision nous servira alors de feuille de route.

« En qualité de haute école suisse, nous sommes le partenaire de confiance pour les questions liées à la formation professionnelle du présent comme du futur. » Voilà la vision, résumée en une courte phrase, qui servira à l'IFFP de feuille de route pour la suite et de référence pour chacune des étapes à franchir. Cette vision ambitieuse est étroitement liée à la Stratégie 2022, qui esquisse la façon dont nous entendons atteindre les objectifs fixés par le Conseil fédéral pour l'IFFP sur la base de son mandat légal.

D'ici à 2022, nous voulons devenir, en tant que haute école accréditée de la Confédération, la principale organisation experte dans le domaine de la formation professionnelle, et nous placer en tête du marché tertiaire de celle-ci.

Conformité en tant que haute école comme objectif principal

L'IFFP est appelé à se repositionner sous la nouvelle loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE). De nombreux projets allant dans le sens de la conformité en tant que haute école se trouvent en phase de conception, voire déjà de réalisation. C'est le cas par exemple de la mise sur pied de profils mixtes qui, de par la combinaison d'activités de recherche et d'enseignement qu'ils permettent, ont pour effet de renforcer le transfert de la recherche vers l'enseignement ; on peut également citer le concept de participation développé ou encore la création, en janvier 2017, d'une association pour les alumni de l'institut.

- ▷ Notre but est d'être une haute école suisse qui soit organisée à l'échelle nationale et reste ancrée à l'échelon régional.
- ▷ Nous souhaitons avoir un statut reconnu dans le paysage des hautes écoles qui nous permette de partager des questions liées à la formation professionnelle dans les discussions stratégiques menées au sein de swissuniversities et, en même temps, de conserver une proximité avec le monde du travail.
- ▷ Nous voulons être l'interlocuteur principal pour les questions liées à la formation professionnelle, grâce à notre expertise et à notre offre, et que nos partenaires puissent avoir totalement confiance en nous.
- ▷ Nous souhaitons faire progresser la formation professionnelle en apportant des solutions innovantes, proches de la pratique et orientées vers la clientèle.

Seul l'IFFP peut, en sa qualité de guichet unique, fournir de manière harmonisée pour toute la Suisse et en gardant un ancrage régional toutes les prestations nécessaires à la formation initiale et continue des responsables de la formation professionnelle, à l'étude et au pilotage de la formation professionnelle ainsi qu'au développement des métiers, et ce pour tous les partenaires de la formation professionnelle, pour tous les lieux de formation, tout comme dans le domaine de la coopération internationale. L'IFFP est le seul interlocuteur à pouvoir proposer des solutions intégrales pour la formation professionnelle en Suisse.

Réseau métiers rares

La force par l'union

Par **Martin Raaflaub**, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, IFFP Zollikofen

Plusieurs métiers rares ont récemment collaboré avec succès. Ils ont pour cela bénéficié dès le début du soutien actif de l'IFFP. Aujourd'hui, les métiers rares souhaitent organiser ces collaborations dans les structures permanentes d'un réseau. Là encore, ils peuvent compter sur le soutien de l'IFFP.

Facteur/factrice d'instruments de musique, graveur/graveuse, créateur/créatrice de tissu : la réforme de la loi fédérale sur la formation professionnelle en 2004 n'a pas amélioré la situation de ces métiers et de bien d'autres, qui souffrent en particulier d'exigences administratives élevées qui engloutissent leurs ressources. A cela s'ajoutent de nouveaux modèles de financement et autres règles de subventionnement aux conséquences peu réjouissantes. Dans ce contexte difficile, les métiers rares peuvent profiter à plusieurs points de vue de leur mise en réseau et de la collaboration avec l'IFFP.



« L'IFFP se tient aux côtés des OrTra du réseau des métiers rares en proposant un accompagnement professionnel et en ouvrant des portes vers des acteurs de la formation professionnelle. »

Martina Heuscher, responsable de la commission professionnelle à l'Union pour le tissage artisanal (UTA)

Ils bénéficient également du soutien d'un collaborateur ou d'une collaboratrice de l'IFFP pour ce qui a trait à la fonction de direction de projet. En ce qui concerne les

Améliorer la visibilité

Au cours d'un échange d'expériences ciblé, les métiers rares apprennent les uns des autres comment exploiter de manière optimale les possibilités existantes. Ils sont encadrés par un conseiller pédagogique de l'IFFP lors de la conception et du déroulement des ateliers.

tâches les plus urgentes – renforcer la visibilité des métiers rares et élaborer des diplômes porteurs dans la formation professionnelle supérieure – ils peuvent également compter sur l'expertise de l'IFFP.

Le sort des métiers rares est suivi attentivement jusqu'au niveau de la direction : tant le conseil de l'IFFP que la directrice se sont clairement associés à l'engagement de l'IFFP en faveur de ces métiers, ce qui a renforcé le réseau et motivé toutes les personnes impliquées.

Confiance dans l'avenir

Les métiers rares ont déposé une demande d'encouragement de leur projet de réseau auprès du Secrétaire d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI en automne 2015. Il en a résulté dans un premier temps un financement partiel limité à une année avec possibilité de prolongation. Le SEFRI statuera sur la base d'un rapport intermédiaire qui devra lui être remis en avril 2017. Compte tenu des résultats positifs de leurs collaborations passées, les métiers rares sont optimistes.

D'ici là et même après, les collaborateurs et collaboratrices de l'IFFP vont tout donner pour permettre la création d'un réseau des métiers rares financièrement indépendant et autonome.

► www.kleinstberufe.ch

Priska Wallimann, Master of Science en formation professionnelle

Spécialiste en formation professionnelle dans le domaine de la santé

Enregistré par **Tina Maurer**, collaboratrice scientifique MSc en formation professionnelle, IFFP Zollikofen



« Si je m’engage, à l’hôpital universitaire de Zurich, dans le développement pédagogique d’une formation, je bénéficierai de trois acquis obtenus dans le cadre du Master suivi à l’IFFP : le fait de savoir qui est responsable de quoi dans la formation professionnelle, les bases pédagogiques et en particulier la faculté d’argumenter objectivement. » Tels sont les propos de Priska Wallimann, diplômée d’un Master of Science (M Sc) en formation professionnelle et responsable de processus en formation MTTB à l’hôpital universitaire de Zurich.

« Le sigle MTTB regroupe les sept professions thérapeutiques et technico-médicales dont j’assume la responsabilité à l’hôpital universitaire de Zurich. En font notamment partie des métiers tels qu’analyste biomédical, nutritionniste ou orthoptiste. Dans le cadre de mon activité antérieure

comme physiothérapeute dans un petit hôpital, je formais des étudiants aux aspects pratiques et j’avais déjà constaté que les questions de pédagogie professionnelle dans le secteur médical m’intéressaient.

J’ai d’abord effectué une formation complémentaire en tant que physiothérapeute du sport, travaillé dans un grand cabinet et coordonné l’équipe médicale d’un club de handball de ligue nationale A. Malgré ce défi passionnant que constitue le travail avec des sportifs, ma soif de savoir m’a de nouveau incitée à élargir l’éventail de mes connaissances dans les disciplines les plus variées. Le Master of Science en formation professionnelle m’en a offert l’occasion.

Dans ma fonction actuelle à l’hôpital universitaire de Zurich, où je suis entrée au cours de ma deuxième année d’étude, je conseille les responsables de la formation. Je leur montre

comment transmettre de nouveaux contenus, je mène des enquêtes de satisfaction auprès des étudiants en ce qui concerne leur formation pratique et j’introduis les améliorations correspondantes. Le savoir-faire économique et statistique joue un rôle essentiel quand il s’agit de planifier les ressources. Par ailleurs, je suis aussi responsable de projet, récemment concernant l’adaptation de la formation d’assistant médical et d’assistante médicale sur le site de formation hospitalier et sa mise en œuvre.

Ma volonté d’obtenir un diplôme de Master en formation professionnelle, l’acquisition d’un regard interdisciplinaire sur la formation professionnelle durant mes études et la possession d’une longue expérience en tant que physiothérapeute m’ont parfaitement préparée à cette fonction. »

► www.iffp.swiss/MSc

Interview avec le formateur Dante Carbini

« Pas seulement le quoi, mais davantage le comment »

Interview : **Roberto C. Gatti**, maître d'enseignement et responsable régional de la communication, IFFP Lugano

De joueur de baseball à formateur et vidéaste en passant par le théâtre : quand une passion n'a pas de limite !

Monsieur Carbini, qu'est-ce que l'animation théâtrale appliquée à la formation signifie pour vous ?

Travaillant avec des personnes atteintes d'Alzheimer et de troubles psychiatriques, je me rends toujours plus compte que l'animation ne consiste pas tant dans l'activité en soi, mais davantage dans le choix de comment on s'y présente, comment on choisit de respirer et d'utiliser le ton de sa voix, comment frapper à une porte et entrer dans une pièce.

Est-ce une question de style ?

Oui, moi j'utilise les sept niveaux de tension du corps de

Jacques Lecoq, un grand pédagogue du théâtre qui a développé son approche autour du langage du corps. Lui aussi était un sportif. Dans le domaine de la formation, je me sers d'une partie de sa pédagogie pour expliquer aux élèves comment on peut se présenter à un groupe de personnes malades ou à une personne dans le besoin.

Il se trouve que vous formez des apprenties et des apprentis qui seront un jour confronté-e-s à des personnes atteintes d'Alzheimer et de troubles psychiatriques.

Plus que d'enseigner, je cherche à leur faire comprendre que chacune, chacun a son propre corps, un corps qui parle... et alors pourquoi ne pas choisir ce qu'on lui fait dire !



Quelle est la définition donnée à ce que vous faites avec ces jeunes ?

Le titre du cours est « Accompagner et soutenir le client dans les activités de la vie quotidienne ». Je cherche à les aider à comprendre que plus on maîtrise sa communication non verbale, plus la personne en traitement sera d'accord de recevoir l'aide qu'on lui offre. C'est un modèle qui permet de choisir. Se déplacer sur différents niveaux de tension corporelle permet d'approcher les personnes de manière à mieux se faire accepter.

Concrètement ?

En pratique nous enlevons tous les bancs, nous libérons la salle et commençons à marcher. Moi je raconte des histoires se rapportant, par exemple, au premier niveau de tension : « Il pleut et nous avançons dans le brouillard, sous la pluie. Manteaux et chapeaux sont trempés, le sentier est boueux, les chaussures inadaptées. Nous avan-

« Si tu éprouves du plaisir, ta présence a un potentiel interactif énorme. »

çons avec peine. » Le ton de la voix est en phase avec la situation. Je leur demande d'essayer de se saluer mais chacun est concentré sur sa peine, replié sur soi-même, expérimentant ainsi la difficulté de s'adresser aux camarades. Le contact est pénible. Mais il suffit de changer de scène et le sentiment se modifie : nous sommes à la mer, nous poussons un soupir de soulagement, nous ressentons de la légèreté. C'est un autre stade de tension corporelle. Savoir les mettre en jeu, en passant d'un stade à l'autre comme le font les acteurs, signifie interpréter différents personnages.

C'est là qu'intervient la dimension théâtrale ?

C'est comme si nous donnions un spectacle que je modifie selon le groupe que j'ai devant moi. C'est un travail sur l'écoute : dans certains cas, on utilise des masques qui limitent la vision, mais qui activent justement les sens.

Vous travaillez non seulement sur la tension mais aussi sur l'état d'âme. Vous travaillez sur les blessures, les histoires pas forcément belles que chacun de ces jeunes peut avoir vécues : zones très délicates qu'il serait parfois important d'amener à un niveau de conscience plus élevé...

Les acteurs travaillent en creusant en eux-mêmes, mais c'est tout le contraire de la pédagogie que je suis. Je ne travaille pas en « pêchant à l'intérieur » mais en cherchant à trouver du plaisir à faire toute chose, dans l'idée que, si tu éprouves du plaisir, ta présence a un potentiel interactif énorme.

Dans le but d'élargir leurs sens, qu'ils soient plus réceptifs envers les personnes qui se trouvent en face d'eux...

Oui, mais il faut bien savoir jusqu'où on peut arriver. L'objectif est de prendre conscience que nous pouvons communiquer de manière plus active et profonde que ce qu'on fait normalement. Si tu aimes un art, que tu l'aimes profondément, quand tu le transmets tu parles aussi d'autre chose. C'est là qu'intervient le côté théâtral dans le travail des travailleurs sociaux. Au cours de leurs journées de travail, ils font comme les acteurs : ils changent de personnage parce qu'ils rencontrent des personnes différentes. C'est comme ça que j'ai découvert le théâtre.

Dante Carbini

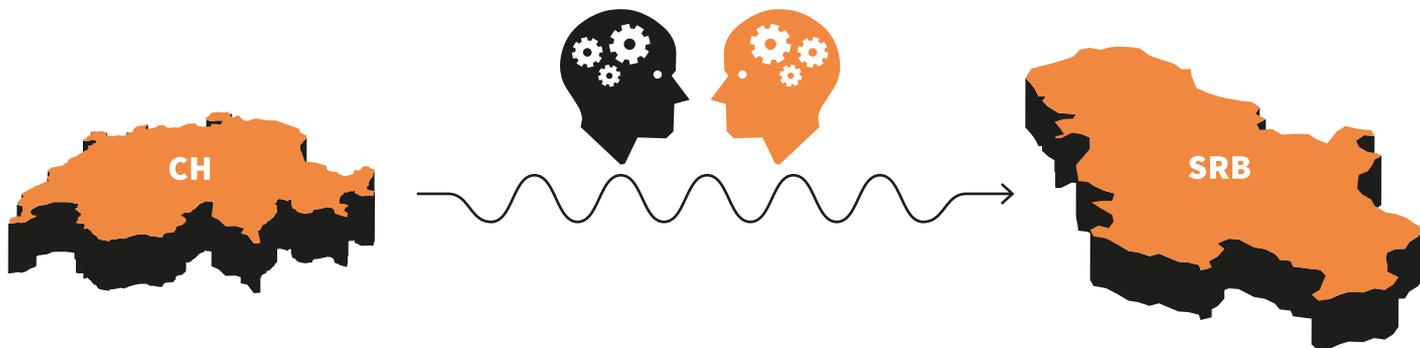
Dante Carbini naît à Turin en 1973. Joueur de baseball professionnel, il déplace ensuite sa passion pour le sport dans le théâtre. Il a étudié à Paris à l'École Philippe Gaulier, travaillé au laboratoire théâtral de Pierre Byland à Locarno et collaboré avec le Théâtre du Soleil. Il travaille comme technicien du spectacle et vidéaste au Théâtre Dimitri à Verscio et il est formateur au sein de l'Associazione per la formazione nelle strutture sanitarie e negli istituti sociali del Cantone Ticino (FORMAS).

← « Se déplacer sur différents niveaux de tension corporelle permet d'approcher les personnes de manière à mieux se faire accepter », affirme Dante Carbini.

Projet « From Education to Employment (E2E) » en Serbie

Développer des compétences adaptées au marché du travail

Par **Emanuel Wüthrich**, International senior project manager, et **Erik Swars**, responsable Relations internationales, IFFP



Le savoir-faire de l'IFFP profite à des jeunes en Serbie à travers un projet de la Direction du développement et de la coopération (DDC) : l'objectif du projet « E2E » est d'intégrer des jeunes inactifs et inactives dans le marché du travail local grâce au développement de compétences spécifiques ainsi que de réduire le chômage élevé des jeunes en Serbie.

En 2013, le taux de chômage des jeunes en Serbie s'élevait à 51 % – et dépassait 60 % dans certaines régions. Le chômage des jeunes est avant tout critique car 90 % des jeunes sans emploi ne sont inscrit-e-s à aucune formation ni à aucun programme : elles et ils sont pour ainsi dire inactifs et inactives.

Transfert de connaissances

En juin 2015, la DDC a lancé un appel d'offres pour le projet « E2E » qui devrait permettre aux jeunes inactifs et inactives d'être intégré-e-s dans le marché du travail local grâce au développement de compétences spécifiques. Le contrat a été attribué à la firme allemande IP-Consult en partenariat avec l'IFFP. Depuis, l'IFFP prépare le transfert de connaissances qui permettra au courtier ou à la courtière régional-e (conseiller/conseillère en orientation) d'effectuer des analyses des lacunes de compétences pour des fonctions spécifiques dans des entreprises locales. Pour ce faire, le courtier ou la courtière doit élaborer un profil de qualification pour chaque fonction avant d'effectuer une analyse des lacunes des compétences des travailleurs et travailleuses potentiels.

Le mandat de l'IFFP consiste à former les courtières et les courtiers afin qu'ils soient en mesure d'élaborer des profils de qualification selon la méthode de l'IFFP. La définition des lacunes de compétences s'oriente vers la validation des acquis de l'expérience telle que pratiquée en Suisse, mais avec une procédure volontairement simplifiée. Les compétences manquantes devront ensuite être développées suivant le modèle dual en collaboration avec des écoles professionnelles et des entreprises régionales

20 conseillères et conseillers en orientation d'ici 2019

Le projet prendra fin en 2019 – d'ici-là, 20 courtières et courtiers devront avoir terminé leur formation. Par son expertise, l'IFFP s'assurera en permanence de la qualité du travail lors de l'élaboration des curricula ainsi que lors de l'enseignement, de l'apprentissage et de l'évaluation basés sur des situations professionnelles.

► www.eda.admin.ch/deza → Pays → Serbie

EHB international

En 2016, l'équipe des Relations internationales de l'IFFP a mis son expertise à disposition dans dix projets internationaux, entre autres sur demande de la DDC, du SEFRI et de l'OCDE. En outre, 40 délégations du monde entier ont été accueillies à ou par l'IFFP. L'équipe se tient à la disposition de l'ensemble des partenaires nationaux et internationaux pour toute question liée à la formation professionnelle duale et de la coopération internationale (p. ex. élaboration de curricula, formation des enseignantes et enseignants, accueil de délégations étrangères).

► www.iffp.swiss/international

► erik.swars@iffp.swiss

Transfert de formation professionnelle vers le Népal

Des experts de l'IFFP œuvrent à la concrétisation d'une grande vision

Par **Roland Stähli** et **Martin Raaflaub**, responsables de projet au Centre pour le développement des métiers de l'IFFP

Offrir aux couches défavorisées de la population un meilleur accès au marché du travail et des opportunités de carrière en transformant et en développant la formation professionnelle existante : tel est l'objectif ambitieux actuellement poursuivi au Népal par Swisscontact sur mandat de la Direction du développement et de la coopération (DDC) dans le cadre d'un projet de collaboration dans le domaine du développement. Deux experts de l'IFFP apportent leur contribution au projet par le biais de la conception d'un cadre national de certifications (CNC) et par la formation d'expertes et d'experts aux examens (EXP).



C'est en mai 2016 qu'un expert de l'IFFP a effectué une première mission de trois semaines au Népal. Il s'agissait de concevoir un CNC dont le niveau le plus bas puisse être à la portée de tous et de toutes – et donc également accessible à la majorité des Népalais et des Népalaises dont la plupart ne disposent que d'une formation scolaire rudimentaire. Quant au niveau le plus élevé, il doit permettre – conformément aux attentes clairement exprimées au niveau local – un accès aux formations universitaires.

Des obstacles d'ordre culturel

Ce travail a permis de constater – par ailleurs sans surprise – la nécessité de mettre en place une formation en cours d'emploi – ce qui constitue un composant de la formation encore inconnu à ce jour au Népal. Une autre difficulté consiste à créer des possibilités de promotion et développement professionnels pour le plus grand nombre possible de titres décernés, sans toutefois produire un nombre ingérable de nouvelles formations professionnelles (supérieures) non requises par le marché du travail.

Dans ce contexte, le plus grand défi n'était et n'est toutefois pas d'ordre technique, mais bel et bien de nature sociale et respectivement pédagogique : comment des personnes qui se définissent elles-mêmes et qui définissent les autres en fonction de leur appartenance à une caste,

peuvent-elles s'enthousiasmer pour un système de formation professionnelle perméable et décloisonné – une vision réalisable uniquement si tous les acteurs et les actrices impliqués peuvent collaborer de façon égalitaire ? Pour travailler dans de telles conditions, les experts de l'IFFP doivent impérativement procéder à une « traduction » de leurs compétences professionnelles et adapter les procédures à un environnement culturel totalement différent.

La prochaine étape : « train the experts »

Dans le cadre d'une prochaine étape, il s'agira d'implémenter le cadre des certifications et de catégoriser les premiers titres. Pour cela, à partir de mars 2017 et avec le soutien de l'IFFP, des EXP népalais et népalaises seront formés à deux niveaux distincts. Il s'agit en effet d'une part de répondre à la demande en matière de cheffes expertes et de chefs experts qui soient en mesure de surveiller et de diriger la procédure de qualification et, d'autre part, de préparer un grand nombre d'examineurs et d'examinatrices à la nouvelle procédure qui sera mise en place. C'est ainsi que devrait se conclure, en 2018, la première phase d'un projet qui se poursuivra jusqu'en 2025.

► www.swisscontact.org → Projects and countries → Search : « Nepal » → Nepal Vocational Qualifications System (NVQS)

➤ Mai 2016, Katmandou, Népal : des représentants des branches de la construction et du tourisme œuvrent à l'élaboration du CNC népalais sous la conduite d'un expert de l'IFFP.

Nimei Gruber, mécatronicienne de remontées mécaniques

De l'électronique plutôt que des cours de chant

Par **Peter Bader**

Nimei Gruber conclura en été sa formation de quatre ans de mécatronicienne de remontées mécaniques avec certificat fédéral de capacité CFC. Elle sera la deuxième femme en Suisse à avoir suivi cette filière.

A l'heure actuelle, il n'y a plus que sous la douche qu'elle chante. Il en allait toutefois autrement lorsqu'elle allait à l'école à Zermatt où elle se retrouvait régulièrement avec des camarades qui l'accompagnaient à la guitare.

« Si c'était à refaire, je déciderais d'effectuer exactement le même apprentissage. »

A l'époque, elle s'imaginait suivre une formation d'interprète chanteuse tout en effectuant un stage d'essai dans le domaine de la physiothérapie. Toutefois, comme l'explique aujourd'hui Nimei Gruber, 20 ans, elle ne s'y retrouvait pas vraiment.

C'est alors qu'elle a connu Mirco, un jeune homme qui suivait une formation de mécatronicien de remontées mécaniques sur le domaine de Blauherd situé au-dessus de Zermatt et qui lui a expliqué en quoi consistait son travail. Un stage d'essai dans ce métier a totalement enthousiasmé Nimei Gruber, un enthousiasme qui ne l'a toujours pas quittée à l'heure ac-

tuelle : « Si c'était à refaire, je déciderais d'effectuer exactement le même apprentissage. » A la question de savoir ce qui lui plaît le plus, elle répond : « Il n'y a pas un jour qui ressemble à un autre. J'ai la possibilité de travailler très souvent en pleine nature et je suis toujours en mouvement. »

Des bikinis pour les femmes nues

Nimei Gruber pratique intensivement le ski, le freeride, la varappe et l'escalade sur glace. En été, elle passe le plus clair de son temps de travail à l'extérieur, perchée sur les pylônes des remontées mécaniques, en train de procéder à des travaux de révision ou de maintenance. En hiver, elle est plus souvent à l'atelier où elle réalise des travaux de soudure, de fraisage et de perçage et ne sort que de temps en temps pour effectuer des contrôles et en cas de dysfonctionnement des installations. Elle raconte ainsi que, récemment, un télésiège est tombé en panne : « Nous avons identifié le pro-

blème seulement après 45 minutes, sur l'avant-dernier pylône de l'installation. Il s'agissait en fait d'un faux contact sur un câble. » Dans de tels cas, le fait de savoir que les clientes et les clients doivent attendre est particulièrement stressant.

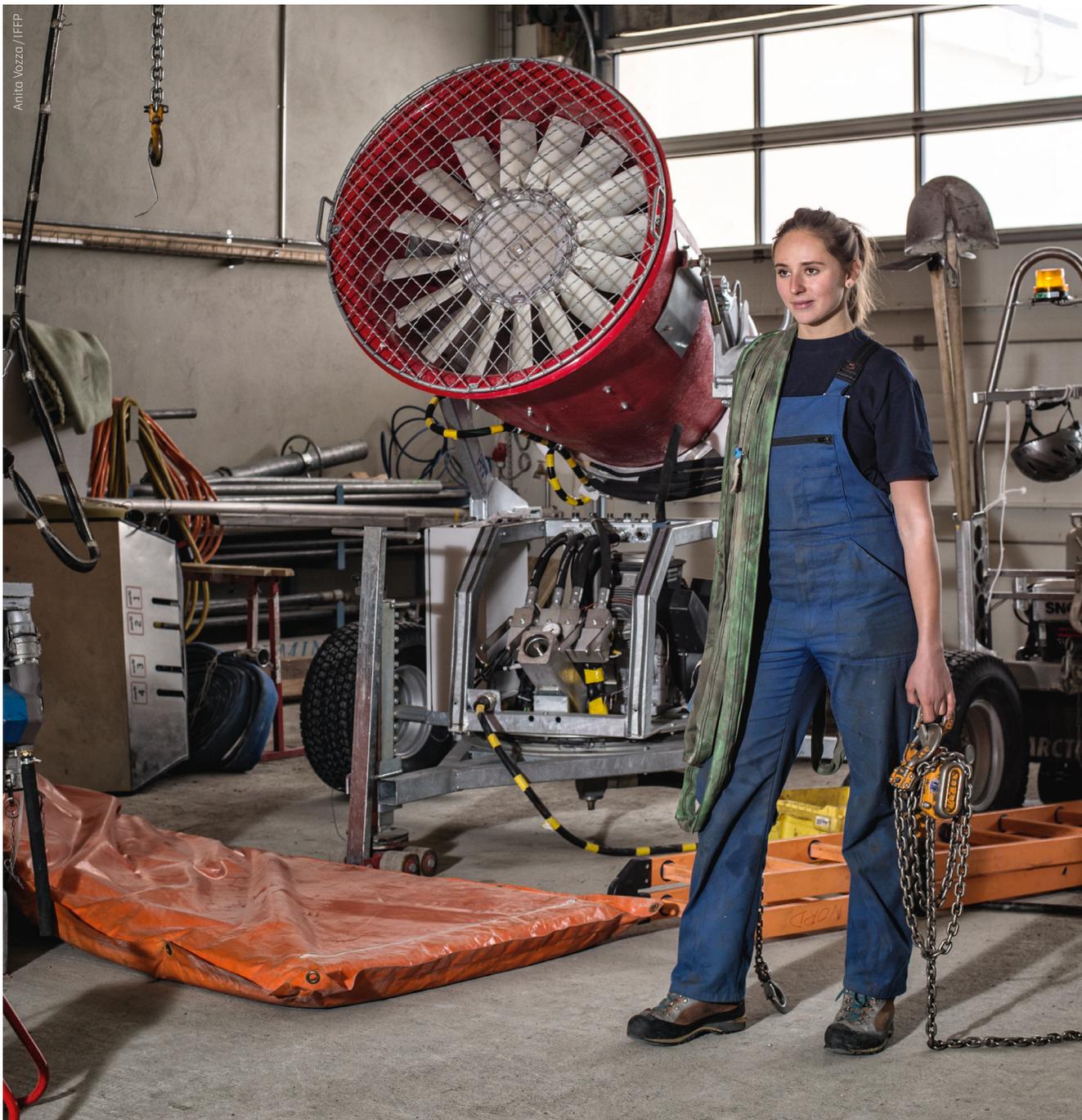
Les mécatroniciennes et les mécatroniciens de remontées mécaniques sont chargé-e-s de faire en sorte que tous les systèmes de remontées mécaniques à câbles fonctionnent de façon sûre et de veiller à leur entretien. Elles et ils contrôlent, entretiennent et révisent les installations et les machines à échéances régulières. Que doit-on particulièrement bien connaître dans ce domaine ? « Il s'agit de faire preuve d'une large compréhension de la technique », déclare Nimei Gruber. « Et d'aimer à travailler en équipe. »

Le fait de travailler dans un environnement majoritairement composé d'hommes n'a jamais posé problème à la jeune femme. Au début, elle a toutefois quelque peu retouché les images des femmes nues sur les posters affichés dans l'atelier en y rajoutant des bikinis – ce que les hommes ont trouvé plutôt créatif. Son ambition et son intérêt pour le travail lui ont rapidement valu le respect de tous. Cela est notamment dû, comme

Pour davantage d'informations

- ▶ www.seilbahnen.org
- ▶ www.kleinstberufe.ch

Lisez également l'article sur les métiers rares en page 30.



Anita Vozzo / IFFP

l'explique Beni Fuchs, l'un de ses formateurs, « à ses compétences techniques et au fait que, même perchée à des hauteurs vertigineuses, elle travaille de façon absolument sûre et qu'elle est autonome ».

Une famille sous haute tension

C'est surtout durant les mois d'hiver que Nimei Gruber fréquente l'école du Centre de formation des remon-

tées mécaniques suisses à Meiringen. Sa matière préférée est l'électrotechnique. Comme elle le dit elle-même, elle a toujours compris très rapidement les schémas de raccordement et elle prend un véritable plaisir à rechercher les erreurs et leur trouver des solutions. Ce don est certainement héréditaire : en effet, dans sa famille, son parrain, son oncle et son grand-père ont eu et ont toujours en-

core à faire avec le courant électrique.

Quant à Nimei Gruber, après avoir terminé son apprentissage, elle souhaite poursuivre une formation en cours d'emploi de technicienne avec orientation en électrotechnique. « Et qui sait, peut-être que, plus tard, je deviendrai même ingénieure en électronique. »

Le théâtre au service de la formation professionnelle

L'histoire de Pauline

Par **Roxanne Bruchez Ischi**, responsable de filière CAS RVAE, IFFP Lausanne

Avec l'intention de vulgariser auprès d'un public de non initié une thématique reconnue comme complexe, l'IFFP fait appel à une comédienne.

Lors d'une journée sur la reconnaissance et validation des acquis d'expérience (RVAE), l'IFFP utilise, en complément aux traditionnels exposés, ateliers et témoignages, des mini-scènes jouées par une comédienne. En théâtrisant le parcours d'une candidate en RVAE, notre principale inquiétude est de ne pas caricaturer la démarche. Avec ce souci, nous entrecoupons les scènes avec des paroles de spécialistes et des échanges avec la salle. Un important travail de coordination des intervenantes et des intervenants (modérateur, comédienne, expert-e-s) est fourni en amont de la journée. Nous planifions finement la journée en intégrant les transitions indispensables pour permettre à la salle de se représenter le parcours de la candidate RVAE alors que celui-ci est démontré dans un temps réduit.



Histoire de Pauline, candidate RVAE – jouée par la comédienne Carole Gindroz

Confrontée à des situations professionnelles difficiles, le besoin de se situer par rapport à la norme ou encore le besoin de se sentir reconnue ont poussé Pauline à entreprendre un bilan de positionnement. En s'autoévaluant sur l'ensemble de son parcours, Pauline a pris conscience de ses compétences, elle a gagné en confiance personnelle et s'est sentie légitimée dans son poste. C'est seulement après cette phase de reconnaissance que Pauline a souhaité obtenir une qualification.

N'arrivant pas à trouver comment s'y prendre, elle se rend au portail d'entrée de son canton afin d'obtenir les informations utiles pour obtenir un titre reconnu. Après mûre réflexion, elle décide de réaliser un certificat fédéral de capacité (CFC) d'employée de commerce par VAE. Pour réaliser la démonstration des compétences, elle est accompagnée notamment pour mettre des mots sur sa pratique, cibler les situations à sélectionner et à mettre en lien avec le profil de qualification. A l'issue de l'évaluation et de la validation, Pauline doit compléter son parcours avec un module de formation sur la thématique de la comptabilité. Aujourd'hui elle est employée de commerce avec CFC.

22 mai 2017 : « Valider l'expérience pour assurer la relève »

Lors de cette journée à l'IFFP à Lausanne, retrouvez Pauline – jouée par la comédienne Carole Gindroz – qui finalise son dossier de démonstration de compétences et qui se retrouve face aux expert-e-s VAE. Différents exemples de mise en œuvre sont présentés par des praticiennes et des praticiens de la RVAE. La journée s'adresse aux personnes de la formation, de l'insertion, de l'orientation et des ressources humaines.

► www.iffp.swiss/journee-rvae

Mettre en scène le travail de l'enseignant et de l'enseignante

Le théâtre en tant que soutien à la résilience et au bien-être

Par **Viviana Sappa, Elena Boldrini, Paola Maeusli-Pellegatta** et **Carlotta Vieceli**

Une certaine forme de théâtre interactif peut-elle servir de support à la réflexion sur la profession d'enseignant et d'enseignante ? Et constituer, par conséquent, un instrument de soutien à la résilience des enseignantes et des enseignants ? Une étude menée par l'IFFP et le Département de l'éducation, de la culture et du sport du canton du Tessin cherche à répondre à ces questions.

Une directrice ayant une faible propension à l'écoute ; une enseignante passionnée par son travail mais qui ne se sent pas soutenue ; une mère qui agresse un enseignant qui a attribué des notes insuffisantes à son fils ; un enseignant « de la vieille école » qui n'a plus l'énergie suffisante pour se remettre en question : voici quelques-uns des profils qui composent le spectacle « Per chi suona il campanello » (litt. « Pour qui sonne la cloche d'école ») issu du projet cantonal « Linea : soutien aux enseignant-e-s en difficulté et promotion du bien-être », mis en scène par la compagnie UHT. « Linea » est un projet du Département de l'éducation, de la culture et du sport (DECS) du canton du Tessin avec lequel l'IFFP collabore depuis de nombreuses années sur les thèmes du bien-être et de la résilience des enseignantes et des enseignants et qui vise à faire dialoguer au mieux recherche et pratique.

Le théâtre en tant que formation continue

Le spectacle fait partie d'une formation continue destinée aux enseignantes et aux enseignants, ainsi qu'aux directeurs et aux directrices. Elle est destinée à activer une réflexion partagée sur les liens relationnels complexes qui animent l'école et qui menacent souvent le bien-être individuel et collectif. Présenté sous forme d'un théâtre-forum, le spectacle invite les spectateurs et les spectatrices à se mettre littéralement dans le rôle des différents personnages qui sont aux prises avec des problématiques relationnelles et communicatives complexes et frustrantes, mais totalement réalistes.

La réflexivité engendrée par le fait d'être appelé-e activement à revoir, remodeler et repenser les mots et les gestes proposés par les acteurs et les actrices – au-delà de

la confrontation qui est activée entre les participantes et les participants – permet à cette initiative de générer une importante ressource susceptible d'être mise en œuvre lorsqu'il s'agit de renforcer le bien-être et la résilience des enseignantes et des enseignants. Ce renforcement semble être confirmé par les participantes elles-mêmes et les participants eux-mêmes dans le cadre des premières représentations données en 2016 dans une quinzaine d'écoles de tous types et de tous niveaux.

Quelles potentialités pour les écoles professionnelles ?

A partir de janvier 2017, les chercheurs de l'IFFP effectuent un monitoring de l'activité formatrice basée sur le théâtre, avec l'intention d'en comprendre les potentialités spécifiques pour la formation professionnelle. Les résultats de cette étude seront disponibles à fin 2017.

Ce monitoring se situe dans la droite ligne de l'étude menée depuis des années par l'IFFP sur la résilience des enseignantes et des enseignants des écoles professionnelles, étude de laquelle ressort également l'importance d'œuvrer sur les relations dans le contexte professionnel et de renforcer l'aptitude au problem solving au niveau communicatif des enseignantes et des enseignants, ainsi que des directeurs et des directrices.

► www.iffp.swiss/projet/resilience

► www4.ti.ch/decs/linea

A propos des auteures

Viviana Sappa (enseignante et senior researcher) et Elena Boldrini (enseignante et senior researcher) travaillent à l'IFFP de Lugano. Paola Maeusli-Pellegatta est experte en ingénierie de la formation continue et responsable du projet « Linea » auprès du DECS, canton du Tessin. Quant à Carlotta Vieceli, elle est psychologue et responsable du Service de soutien psychologique pour enseignantes et enseignants auprès du DECS, canton du Tessin.

Valentin Vogt

« Il faut que la formation professionnelle s'internationalise »

Interview : **Peter Bader**

Président de l'Union patronale suisse, Valentin Vogt est un fervent supporter du modèle suisse de formation professionnelle. Ce qui ne l'empêche pas de plaider pour plus d'échanges internationaux.

Monsieur Vogt, sur le plan professionnel faites-vous aujourd'hui ce que vous avez rêvé de faire étant jeune ?

Oui. J'ai remarqué assez tôt que j'avais du plaisir à prendre des décisions et des responsabilités. C'était déjà le cas quand j'étais aux scouts. En

Valentin Vogt

Président depuis 2011 de l'Union patronale suisse, Valentin Vogt (56 ans) est aussi, depuis 2011, président du conseil d'administration et copropriétaire de Burckhardt Compression Holding SA. Auparavant, il fut pendant 11 ans le directeur général de cette société, qui fabrique des compresseurs et mène ses activités à l'échelle internationale. Il a effectué ses études de gestion d'entreprise à l'Université de Saint-Gall. Il habite dans l'Oberland zurichois, il est marié et père de deux enfants aujourd'hui adultes.

plus, j'ai toujours été fasciné, depuis mes jeunes années, par les grandes constructions et les machines. Je voulais d'abord devenir ingénieur civil, mais j'ai ensuite opté pour des études de gestion d'entreprise, avec une orientation vers les finances et la comptabilité, ce qui m'a donné de

bonnes bases. C'est alors que je me suis tourné vers l'industrie des machines.

Vous n'avez pas envisagé de faire un apprentissage ?

Si, j'avais fait un stage de préapprentissage en tant que dessinateur géométrique. Mais mon maître d'apprentissage m'a dit : « J'apprécie que tu souhaites faire un apprentissage chez moi, mais toi, il te faut faire le gymnase ! »

Aujourd'hui, il est possible d'accomplir une maturité professionnelle.

C'est vrai, notre fils a fait un apprentissage de médiamaticien, avant d'obtenir une maturité professionnelle. Il travaille à présent dans une société de logiciels informatiques, et il s'y plaît. Quant à notre fille, elle a opté pour l'école de commerce avec maturité professionnelle, puis a obtenu une maturité fédérale. Après un bachelor en sciences politiques et en sciences de la communication, elle acquiert maintenant ses premières expériences professionnelles. Pour les parents, c'est idéal : leurs enfants ont aujourd'hui la possibilité, après avoir achevé une maturité professionnelle, de suivre une voie académique ou de travailler et de gagner leur propre salaire.

En tant que père, vous avez fait de bonnes expériences avec le

modèle suisse de formation professionnelle. Est-ce aussi le cas en tant qu'employeur ?

Tout à fait, je suis vraiment un grand fan du système suisse de formation professionnelle. De bons universitaires, on en trouve partout dans le monde, mais il n'y a qu'en Suisse qu'on trouve une formation professionnelle sous cette forme. Lorsque des ingénieurs suisses développent un prototype, nous disposons aussi dans le pays de professionnel-le-s qualifié-e-s capables de le fabriquer. En Inde, par exemple, c'est nettement plus compliqué. Et aux Etats-Unis, la moitié de la population fait cuire des hamburgers, travaille comme chauffeur de taxi ou occupe un poste sans grandes exigences. Il y a un énorme fossé, aux Etats-Unis, entre les personnes qualifiées et le reste des personnes actives.

Qu'est-ce qui rend notre système de formation dual si intéressant ?

Au fond, c'est un partenariat entre secteurs public et privé extrêmement fructueux faisant intervenir l'Etat, les cantons, les entreprises et les associations professionnelles. Mais l'apport des associations a longtemps été sous-estimé, alors qu'elles forment un pilier essentiel parce qu'elles influencent considérablement les profils des professions. En d'autres termes : ce sont toujours les profes-

➤ Valentin Vogt a fait de nombreuses expériences positives avec le système suisse de formation professionnelle, non seulement en tant qu'employeur mais aussi en tant que père.

sionnel-le-s des entreprises qui (re) définissent les contenus professionnels à enseigner dans le cadre de l'apprentissage – et ce sont justement ces contenus qui permettent d'adapter continuellement les profils des professions pour suivre l'évolution des réalités économiques. Or, dans bon nombre de pays, ces associations professionnelles n'existent tout simplement pas.

Fin 2016, la Société suisse des employés de commerce annonçait que la numérisation pourrait menacer jusqu'à 100 000 postes. Quelle doit être la réaction de la formation professionnelle ?

Je vois plutôt le passage au numérique comme une grande chance, parce qu'il n'y a guère d'autres pays qui bénéficient de conditions de départ aussi bonnes pour y faire face : nous formons déjà aujourd'hui des professionnel-le-s capables de relever le défi de la numérisation, comme des informaticien-ne-s ou des médiamaticien-ne-s. De plus, nous disposons d'infrastructures remarquables. Pour ce qui est de l'adaptation du marché du travail, nous sommes au bénéfice d'une longue expérience, de plusieurs dizaines d'années, puisque notre économie évolue, depuis le mi-

« La formation professionnelle apporte depuis des dizaines d'années une énorme contribution en termes d'intégration. »

lieu du 19^e siècle, dans un mouvement constant d'adaptation structurelle.

N'y a-t-il donc plus rien à faire ?

Si, bien sûr. Il nous faut davantage orienter la formation professionnelle vers les échanges internationaux. Dans notre entreprise, par exemple, les deux apprenti-e-s ayant le mieux réussi en polymécanique ont l'occasion, au terme de leur apprentissage, de travailler six mois dans notre usine



Antio Vozza / IFFP

en Inde. D'autres entreprises offrent déjà la possibilité de partir à l'étranger durant l'apprentissage. Dans le canton de Zoug, un projet pilote est en cours pour permettre à des jeunes d'accomplir l'intégralité de leur apprentissage de commerce en anglais.

Par ailleurs, nous devons aussi attirer l'attention des parents sur le fait que les apprentissages offrent d'excellentes perspectives à leurs enfants. Aujourd'hui, il y a toujours plus de jeunes qui se pressent pour entrer au gymnase, ce qui a pour effet, d'une part, de diluer notre formation universitaire et, de l'autre, d'entraîner une pénurie de jeunes au niveau des apprentissages plus exigeants. Les deux voies de formation doivent développer leurs points forts. Pour ce faire, il faut une harmonisation des conditions d'admission au gymnase et des critères pour l'obtention de la maturité. Mais fondamentalement, je ne m'inquiète pas pour la qualité de la formation professionnelle. Notre système est constamment en train de s'adapter à des contextes nouveaux. De plus, nous sommes tournés vers l'avenir : l'élaboration des lignes directrices pour la formation professionnelle 2030 est en bonne voie.

Selon de nombreuses prévisions, le manque de main d'œuvre ne cessera de s'accroître en Suisse. La formation professionnelle peut-elle faire quelque chose pour y remédier ?

Elle fait déjà vraiment beaucoup ! La Suisse sera toujours tributaire de l'immigration, ne serait-ce que pour des raisons démographiques – sans immigration, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne fait que s'exacerber davantage. La formation professionnelle apporte depuis des dizaines d'années une énorme contribution en termes d'intégration : au travers du travail, nous parvenons à intégrer dans la société un grand nombre de jeunes issu-e-s de la migration. Et d'après mon expérience, les parents d'origine étrangère se montrent souvent plus coopératifs, en cas de problèmes avec une personne en formation, que les parents d'origine helvétique.

Expertes et experts aux examens

EXP 4.0

Par **Thomas Meier**, responsable de domaine spécialisé Formation continue, IFFP Zollikofen

La formation professionnelle est en route pour le prochain millénaire. L'IFFP prépare les expertes et les experts aux examens (EXP) à un futur qui sera numérique.

A l'heure actuelle, la procédure de qualification de la formation professionnelle initiale est encore principalement réalisée sur papier – comme c'était le cas durant le millénaire passé, au début de la formation professionnelle duale. Chaque année, ce sont ainsi plusieurs tonnes de papier utilisé qui prennent le chemin des archives, avant d'emprunter, plus tard, celui des destructeurs de documents. C'est notamment pour cette raison que la numérisation et une simplification de la procédure de qualification sont au centre de la formation et de la formation continue des EXP 4.0 élaborées par l'IFFP :

- ▷ les EXP 4.0 sont des professionnelles et des professionnels qui peuvent s'interconnecter de façon optimale leur propre expérience professionnelle avec les exigences du marché du travail actuel et futur et, de ce fait, avec leur engagement dans le domaine de la procédure de qualification ;
- ▷ les EXP 4.0 utilisent de nouveaux médias : elles et ils se préparent sur des plateformes dédiées aux EXP, étudient les plans de formation numérisés et les guides relatifs à la procédure de qualification sur leurs tablettes et tiennent les procès-verbaux de la procédure de qualification de façon électronique et « just-in-time » ;
- ▷ les EXP 4.0 examinent ce que les candidates et les candidats à la procédure de qualification ont appris – et non pas ce qu'elles et ils n'ont pas pu apprendre. Elles et ils sont conscient-e-s du fait que le marché du travail 4.0 requiert des capacités distinctives telles que l'aptitude à résoudre des problèmes et la créativité et non pas seulement un « stock » de connaissances et le respect des règlements ;
- ▷ les EXP 4.0 découvrent l'unicité de leurs candidates et de leurs candidats aux examens et leur permettent de passer les examens de fin d'apprentissage en mettant en œuvre des solutions individuelles ;

- ▷ les EXP 4.0 structurent leurs marges d'appréciation de façon bienveillante, loyale et professionnelle.

Nouvelles technologies, « Change-Management »

Actuellement, l'IFFP crée les bases de la formation et de la formation continue des EXP 4.0. Dans ce contexte, il s'agit non seulement de garantir les valeurs permanentes de la procédure de qualification que sont les connaissances professionnelles, la bienveillance et les compétences en matière d'observation, d'évaluation et de jugement mais également de dispenser de nouvelles compétences, dont notamment :

- ▷ le fait d'identifier, d'accompagner et d'examiner dans le cadre de la procédure de qualification les tendances qui se font jour dans la profession de l'EXP ;
- ▷ le fait de maîtriser les nouvelles technologies et l'impact qu'elles ont sur la procédure de qualification ;
- ▷ le fait d'intégrer le « Change-Management » dans le travail d'EXP ;
- ▷ le fait de travailler de façon interdisciplinaire et de continuer en permanence à se former.

Discuter de séquences filmées

Dans les cours pour EXP, l'IFFP travaille avec des simulations « live » et des séquences filmées par des personnes en formation, afin de reproduire des situations d'examen réalistes, que les participantes et les participants aux cours seront appelé-e-s à discuter et à évaluer. Dans un tel contexte, la fourchette des évaluations est large et indique bien à quel point il est important de disposer de critères d'évaluation objectifs, vérifiables et mesurables. Toute déduction doit être motivée de façon retraceable, ne serait-ce que pour éviter les recours.

Les EXP 4.0 se situent exactement entre la formation professionnelle initiale 4.0 et le marché du travail 4.0. Elles et ils constituent de ce fait, chaque année, la clef du succès des futures professionnelles et des futurs professionnels qualifié-e-s. Et vous, voulez-vous être de la partie ?

- ▶ www.iffp.swiss → Expertes et experts aux examens

La maturité professionnelle devrait-elle être flexibilisée ?



La maturité professionnelle (MP) est une réussite exemplaire. L'instauration de la MP et les passerelles supplémentaires mises en place dans sa foulée ont renforcé notre formation professionnelle. Toutefois, malgré tous les efforts entrepris par l'économie et la politique de la formation, un certain nombre d'entreprises formatrices affichent de tenaces réticences à l'idée de pouvoir suivre une formation en MP 1 en même temps que l'apprentissage professionnel. L'argument avancé par bon nombre d'entreprises est que la charge induite serait trop lourde pour les jeunes gens et que le temps passé par ceux-ci sur leur poste de formation serait trop court. Il s'ensuit que de nombreux jeunes décrochent la MP 2 (obtenue après l'apprentissage professionnel) qui, à l'origine, n'avait été conçue que pour répondre à des cas d'exception.

La question se pose donc de savoir si la maturité professionnelle devrait être flexibilisée afin d'accroître le nombre d'écolières et d'écoliers susceptibles de suivre la filière menant

à la MP 1. Pour pouvoir y répondre, le SEFRI a lancé une consultation à ce sujet auprès de tous les groupes d'intérêt concernés. Reste à savoir si une flexibilisation est appropriée dans tous les cas...

Fondamentalement, l'intention de rendre la MP 1 plus flexible est la bienvenue. En effet, plus les modèles de formation seront en adéquation avec la réalité des entreprises, plus les entreprises formatrices feront preuve d'acceptation et plus la formation professionnelle sera attrayante, y compris face à la formation gymnasiale. Toutefois, il faut faire en sorte que les futurs modèles de formation ne permettent pas de rendre possible tout et n'importe quoi : premièrement, il est important que la formation initiale soit dispensée par étapes sur une période prolongée afin de pouvoir ancrer les connaissances acquises et que l'aptitude à étudier puisse être garantie en tout temps également en cas de mise en œuvre d'un nouveau modèle. Deuxièmement, le lien entre le contrat d'apprentissage et la MP doit

être rendu obligatoire car il serait en effet hautement problématique pour la qualité de la maturité professionnelle s'il était possible de se lancer dans la filière MP 1 sans être au bénéfice d'un contrat d'apprentissage. Cela risquerait de transformer la MP en une dixième année scolaire pour toutes les écolières et tous les écoliers qui ne savent pas encore quelle formation choisir.

Une flexibilisation qui permettrait par exemple de dispenser certains contenus de la formation après la procédure de qualification pourrait être appropriée mais une flexibilisation dont le résultat serait de saper les forces de la formation professionnelle doit être évitée à tout prix.

Prof. Dr **Rudolf Minsch**, vice-président de la direction, responsable de la politique économique générale et de la formation / économiste en chef, Economiesuisse

► rudolf.minsch@economiesuisse.ch

Ana Albornoz, responsable du secteur Formation au siège de l'IFFP à Lausanne

« Les formations à distance sont l'avenir »

Interview: **Stefanie Lüscher**, Communication IFFP



Ana Albornoz, née en Argentine, avait 30 ans lorsqu'elle est arrivée en Suisse, où elle a appris à connaître et apprécier le système de la formation professionnelle duale. Aujourd'hui, la pédagogue de 55 ans s'engage au sein de l'IFFP pour proposer aux responsables de la formation professionnelle une formation de haut niveau, orientée vers le futur.

1 Madame Albornoz, pourquoi aimez-vous votre travail ?

Parce qu'il est varié et que, chaque jour, je suis confrontée à de nouveaux défis. Et parce qu'il requiert de ma part créativité et capacité d'adaptation.

2 Comment contribuez-vous à faire évoluer la formation professionnelle dans le cadre de votre travail ?

La formation professionnelle en Suisse est soumise à d'importantes et rapides évolutions. C'est la tâche de l'IFFP d'initier et de préparer les enseignantes et les enseignants ainsi que les autres responsables de la formation professionnelle à ces nouveautés en les mettant en condition de relever ces défis.

3 Comment se développera, ces prochaines années, la formation des responsables de la formation professionnelle ?

Selon moi, les formations à distance sont l'avenir : les formations et les formations continues de l'IFFP n'auront plus lieu seulement dans les salles de classe de l'institut, mais seront réalisées, dans une large mesure, dans des salles de classe virtuelles ou directement dans les locaux de nos clientes et clients.

4 Si vous pouviez introduire une nouvelle matière obligatoire pour les enseignantes et les enseignants des écoles professionnelles, quelle serait-elle ?

Ce serait l'utilisation consciente du corps dans le cadre de l'enseignement. Par exemple, les enseignantes et les enseignants devraient être conscient-e-s de l'impact des gestes et des postures physiques sur leur enseignement et des possibilités qu'offre le corps pour se protéger du stress.

5 Dans quelles occasions votre travail se révèle-t-il particulièrement astreignant ?

Lorsque je dois gérer de nombreuses requêtes et problèmes inattendus.

Quand cela arrive, mon bureau se transforme en une sorte d'entonnoir dans lequel tout le monde verse quelque chose. Et moi, je me retrouve à la sortie de l'entonnoir à devoir gérer cet afflux de demandes. Dans de tels cas, je dois être en mesure de prendre des décisions rapides basées sur des priorités.

6 Après des journées de ce genre, que faites-vous pour vous détendre ?

Je danse. La danse m'oblige à me concentrer : dès que j'ai enfilé mes chaussures de danse, mon esprit est totalement focalisé sur les pas que je dois effectuer, sur la musique et sur mon partenaire. Nous nous entraînons de huit à dix heures par semaine et, environ une fois par mois, nous participons à un concours de danse. Nous pratiquons la valse viennoise, la valse anglaise, le tango, le quickstep et le slow foxtrot.

7 Quand vous étiez petite, quelle profession rêviez-vous d'exercer ?

Je ne rêvais d'aucune profession en particulier. Je voulais travailler au contact des gens. Et c'est exactement ce que je fais maintenant.

Agenda Mars → Octobre

14 mars 2017 12:30

CREATIVET : journée de l'IFFP sur la promotion de la créativité dans la formation professionnelle

► Kultur Casino, Berne

14-16 mars 2017

5e congrès international de la formation professionnelle de l'IFFP : « Unleashing the creative potential of VET »

► Berne / IFFP Zollikofen

16 mars 2017

Ciclo di incontri Officina delle idee : « I nuovi scenari della formazione »

► IFFP Lugano

21 mars 2017 18:00

Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle en Suisse allemande

► IFFP Zurich

21 mars 2017

Cérémonie de remise des diplômes de la Formation continue IFFP, Suisse romande

► IFFP Lausanne

30 mars 2017

Journée spéciale de l'IFFP : « Les enseignant-e-s en formation professionnelle »

► Tolochenaz

6 avril 2017

Journée d'étude : « Accompagnare l'evoluzione (iniziale) della carriera insegnante »

► IFFP Lugano

27 avril 2017

Journée de l'IFFP : « Intégration des personnes réfugiées sur le marché du travail » (en allemand)

► Berne, Welle 7

29 avril 2017 9:15

Journée de l'IFFP pour les conseillers/conseillères à la pratique

► Zurich

4 mai 2017 16:30

Vernissage : exposition d'une collection de livres historiques sur la formation professionnelle

► IFFP Zollikofen

16 mai 2017

Formation continue : « Entre élève et travailleur, entre apprenti-e et professionnel-le : comment développer une identité professionnelle »

► IFFP Lausanne

18 mai 2017

Journée de l'IFFP : « Intégration des personnes réfugiées sur le marché du travail » (en français)

► Lausanne

22 mai 2017

Journée de l'IFFP : « Valider l'expérience pour assurer la relève »

► IFFP Lausanne

14 juin 2017

« Souk » : journée portes ouvertes avec des projets interdisciplinaires

► IFFP Lausanne

22 juin 2017

Cérémonie de remise des diplômes de la Formation IFFP, Suisse italienne

► Lugano, Falegnameria Svanotti

23 juin 2017 17:00

Cérémonie de remise des diplômes de la Formation IFFP, Suisse allemande

► Zofingen, centre de formation

26 juin 2017

Cérémonie de remise des diplômes de la Formation IFFP, Suisse romande

► Canton du Valais

25 août 2017

Cérémonie de remise des diplômes de la Formation continue IFFP, Suisse allemande

► IFFP Zollikofen

7 septembre 2017 18:00

Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle en Suisse allemande

► IFFP Olten

21 septembre 2017

Cérémonie de remise des diplômes de la Formation continue IFFP, Suisse romande

► IFFP Lausanne

22 septembre 2017

Journée de l'OBS IFFP : « Parcours de formation et parcours professionnel des assistantes/assistants en soins et santé communautaire après l'obtention du CFC »

► Berne, Welle 7

28 septembre 2017

Ciclo di incontri per la Formazione professionale

► IFFP Lugano

26 octobre 2017

Ciclo di incontri per la Formazione professionale

► IFFP Lugano

27 octobre 2017 16:15

Colloque de master

► IFFP Zollikofen



IFFP

INSTITUT FÉDÉRAL DES
HAUTES ÉTUDES EN
FORMATION PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*



« LE M Sc :
LE TREMLIN
POUR MA
CARRIÈRE DANS
LA FORMATION
PROFESSIONNELLE. »

*M. G., étudiante M Sc
en 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 38, masc@iffp.swiss, www.iffp.swiss/MSc