



- 1 Éditorial**
- 2 L'innovation sociale dans la formation professionnelle, une nécessité**
- 6 Préapprentissage d'intégration comme initiation au monde de la formation professionnelle et du travail**
- 8 Quel est l'alpha et l'oméga d'une bonne intégration professionnelle ?**
- 10 « Je suis chaque fois fascinée de voir qui est assis dans ma classe »**
- 12 L'intégration : un défi pour la formation**
- 14 Comment l'intégration réussit**
- 15 Le préapprentissage d'intégration au Tessin**
- 16 « Il faut tout donner et avoir de la patience »**
- 18 Publications**
- 19 Lauréate : Günel Yilmaz**
- 20 Pour la pratique : « ... et tu réaliseras l'impossible sans t'en apercevoir »**
- 22 Nouvelles**
- 24 Le réseuteur**
- 25 Élaborer ensemble un nouveau profil professionnel**
- 26 International : Développer des solutions sur place**

- 28 De la pratique : Hans Ettlin, carrossier**
- 30 Certification professionnelle pour adultes**
- 31 En formation : Maria Blaser, sculptrice sur bois**
- 32 Aux origines de l'apprentissage dual**
- 34 Rencontre : Hans-Ulrich Bigler**
- 36 Enseignement bilingue : Deux langues, davantage de motivation**
- 37 Master of Science : 10 ans déjà ! / Formation passerelle**
- 38 Emploi de rêve ou étape intermédiaire ?**
- 39 Mutation numérique de la formation**
- 40 7 questions à Monica Lupi**
- 41 Agenda**

#### Une classe professionnelle illustre ce numéro

C'est avec plaisir que la rédaction de « skilled » a confié aux élèves de 2e année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne la réalisation d'illustrations sur le thème de la migration pour ce numéro. Le point de départ de ce travail a été constitué par les échanges avec une classe d'intégration.

La rédaction de « skilled » a été particulièrement séduite par l'illustration de Micha Weiss; elle a donc logiquement été choisie pour la page de titre. Toutes nos félicitations à Micha Weiss!

Vous trouverez également d'autres illustrations qui incitent à la réflexion dans le dossier principal de ce numéro, consacré à la migration et la formation professionnelle.

Nous aimerions remercier très cordialement les personnes en formation, Sven Weber, qui a permis la réalisation de ce projet en tant que directeur de la classe professionnelle de graphisme, ainsi que Marcel Freymond et Monika Stalder, qui ont accompagné ce projet dans la classe en tant qu'enseignant et enseignante.

## Un métier offre des perspectives

Chères lectrices, chers lecteurs,

Le jeune Abdul Saleh, 22 ans, a réussi. Il y a cinq ans, il est venu en Suisse depuis la Syrie. Aujourd'hui, il fait un apprentissage de coiffeur, son travail lui plaît et il fréquente l'école professionnelle avec une grande motivation. Vous ferez la connaissance d'Abdul Saleh en page 16 de ce numéro.

Les migrations représentent l'un des principaux sujets d'étude de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP. Dans le dossier principal de cette édition de notre revue « skilled », nous abordons ce sujet sous différents angles.

Toutes les migrantes et tous les migrants ne réussissent pas aussi bien qu'Abdul Saleh à entrer dans le monde du travail en Suisse. Avoir un travail et faire ainsi partie du monde du professionnel et de la création de valeur ajoutée économique est pourtant l'un des facteurs clés d'une intégration réussie. Car le travail représente un élément important de notre vie.

Les obstacles sur la voie vers un titre professionnel sont nombreux. Parfois, un nom à consonance étrangère suffit déjà à briser certains rêves de formations lors de la recherche d'une place d'apprentissage. Et en tant qu'adulte il faut aussi une grande motivation pour entamer une formation susceptible d'offrir une nouvelle existence. Des connaissances linguistiques manquantes ou des différences culturelles représentent des défis particulièrement élevés.

Les défis demandent à être relevés. Ou, selon les mots d'Albert Einstein : « Au cœur de toute difficulté se cache une possibilité. »

Parfois, un peu de volonté suffit à surmonter ces difficultés – souhaitons que l'exemple d'Abdul Saleh puisse être suivi de nombreux autres.

Je vous souhaite une lecture agréable et enrichissante.

*Cornelia Oertle*

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



Exploiter le potentiel d'intégration

# L'innovation sociale dans la formation professionnelle, une nécessité

Par **Christian Imdorf**, privat-docent du Séminaire de Sociologie de l'Université de Bâle

**En Suisse, les personnes en formation issues de l'immigration ne sont pas une nouveauté. Déjà, les enfants des anciens travailleurs immigrés venus d'Europe méridionale étaient passés par la formation professionnelle suisse. Les groupes d'origine au cœur de cette question sont aujourd'hui différents et les personnes réfugiées forment maintenant une nouvelle variable dans l'équation. La présente contribution plaide pour une meilleure compréhension et un meilleur encouragement du potentiel d'intégration de la formation professionnelle.**

La Suisse est devenue une société d'immigration. La formation professionnelle est elle aussi concernée par cet état de fait. Les jeunes gens qui suivent aujourd'hui une formation professionnelle initiale sont très souvent issus des pays d'ex-Yougoslavie, mais aussi de Turquie et d'Italie. Les personnes sans passeport suisse sont très fortement représentées dans les filières de formation sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

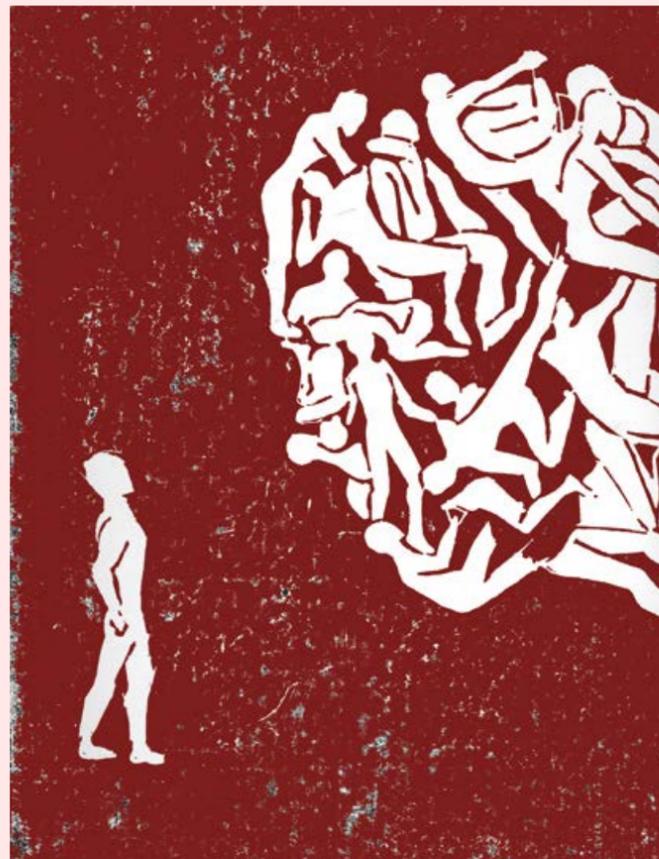
Les jeunes gens issus de l'immigration doivent surmonter des obstacles particuliers pour pouvoir accéder à la formation professionnelle (Imdorf & Scherr 2015). Dans une contribution principale sur le thème « Berufsbildung: Was taugt die Lehre? » (formation professionnelle: que vaut l'apprentissage?) publiée au début de l'année 2014, le magazine des consommateurs suisse alémanique «Der Beobachter» a identifié la discrimination comme l'une des problématiques actuelles, au même titre que la mutation structurelle de l'économie, l'académisation et la mondialisation. La discrimination y est décrite non seulement comme affligeante pour les personnes concernées, mais aussi (dans le contexte d'une visibilité accrue de la pénurie de main d'œuvre) comme de plus en plus dommageable pour l'économie et le marché du travail suisse car toute une partie de la main d'œuvre potentielle est tout simplement «perdue» par manque d'accès à la qualification.

Tandis que les entreprises formatrices de petite taille en particulier manquent encore d'expérience avec des jeunes gens issus de l'immigration, les entreprises multinationales installées en Suisse emploient des managers

internationaux peu familiers du système de formation professionnelle suisse et sous-exploitant le potentiel de formation de leurs entreprises. Les écoles professionnelles publiques sont elles aussi tenues d'encourager le potentiel de toutes les personnes en formation en appliquant une pédagogie de la diversité (en matière de formation professionnelle).

## La formation professionnelle pour et contre les personnes réfugiées

Au vu de l'excédent actuel d'offres de places d'apprentissage, les problèmes que rencontrent les jeunes étrangers à intégrer un apprentissage ont été quelque peu passés



↑ Illustration de **Derek Mündlein**, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.



↑ Illustration de **Noah Kohlbrenner**, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.

sous silence dans le débat public. En cette période de forte migration vers l'Europe, les regards sont davantage tournés vers les personnes réfugiées, et plus particulièrement les requérants d'asile mineurs non accompagnés (RMNA). Leur intégration sociale, ainsi que celle des personnes réfugiées majeures, représentent une problématique sociétale de premier ordre. La formation professionnelle joue ici un rôle clé. Sur dix personnes réfugiées reconnues comme telles et personnes admises à titre provisoire en Suisse, neuf sont âgées de moins de 40 ans et représentent donc des destinataires potentiels de la formation professionnelle et de la formation continue.

Récemment, une enquête menée par des experts allemands sur le thème « Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter » (formation professionnelle duale de jeunes réfugié-e-s) est arrivée à la conclusion que la formation des personnes réfugiées peut également présenter des avantages, en particulier pour la formation professionnelle. Deux professionnels sur trois attendent notamment qu'elle débouche sur une meilleure reconnaissance sociale du système dual et que les concepts de formation développés pour de jeunes personnes réfugiées puissent aussi bénéficier plus généralement à des jeunes gens défavorisés (Ebbinghaus & Gei 2017). En Suisse, des



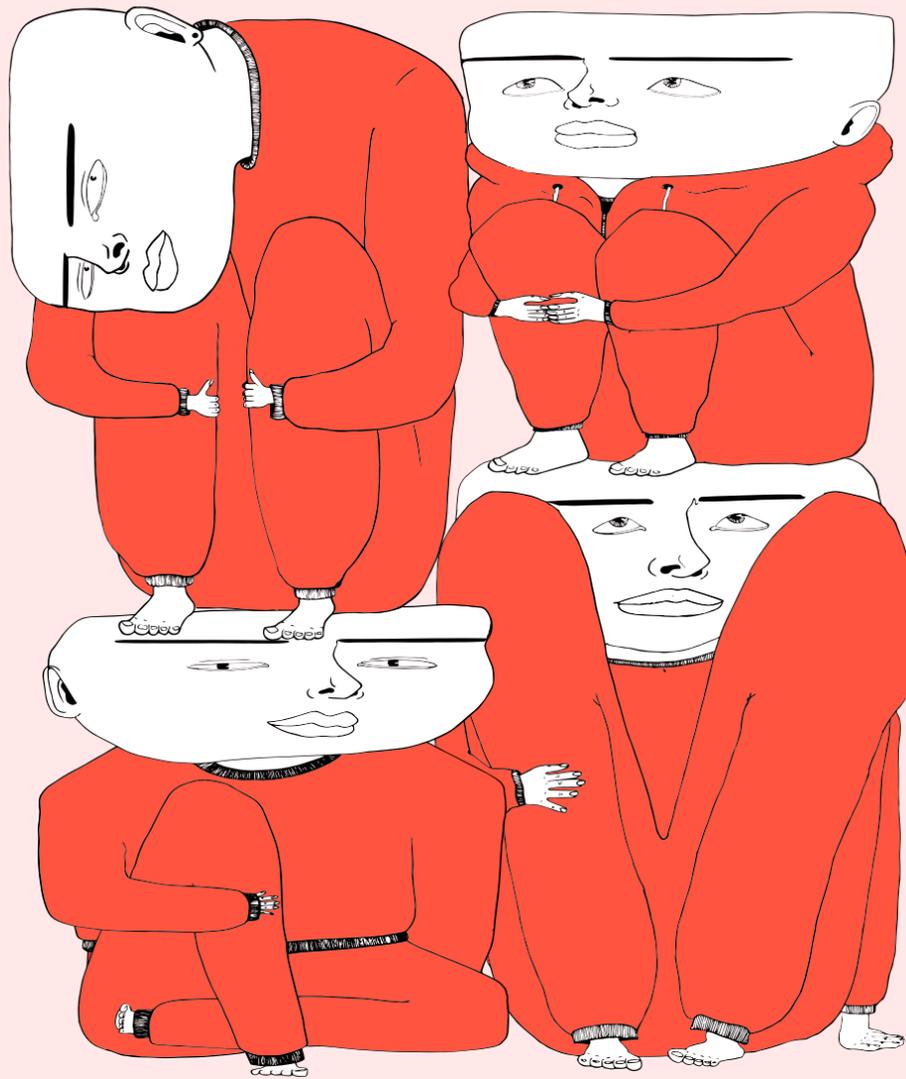
↑ Illustration de **Salvador Martinez**, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.

cantons, des associations professionnelles et de branches, des entreprises ainsi que certaines œuvres d'entraide ont déjà entrepris des actions – préapprentissage d'intégration, qualification professionnelle de base ou encore programmes d'insertion sur le marché du travail – pour permettre à des personnes réfugiées reconnues comme telles d'accéder à une formation professionnelle et leur ouvrir ainsi l'accès au marché du travail.

Afin de s'attaquer aux causes premières d'exode et d'émigration que sont la pauvreté et l'inégalité, la Suisse mise également sur la formation professionnelle sur place, qu'elle encourage au travers de coopérations au développement bilatérales avec des pays d'Europe de l'Est, d'Afrique, d'Amérique centrale, mais aussi du Moyen-Orient et d'Extrême-Orient. La Direction du développement et de la coopération (DDC) soutient ainsi leur développement économique et social. L'objectif est de permettre à un nombre croissant de jeunes de trouver un emploi digne afin non seulement d'améliorer leur niveau de vie à l'échelle individuelle, mais aussi de contribuer au développement économique de leur pays.

## Une recherche encore récente

Les recherches menées sur les désavantages sociaux dans



↑ Illustration d'Emma Leuthold, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.

des hautes écoles spécialisées, l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP et des instituts de recherche privés. Le Pôle de recherche national « On the Move – Entre migration et mobilité » étudie la formation avant tout sous l'angle de la mobilité étudiante à l'échelle internationale, ne s'intéressant que marginalement à la formation professionnelle suisse.

La recherche sur la migration et la formation professionnelle devrait être globale et tenir compte des perspectives de différents acteurs : personnes en formation issues ou non de l'immigration, responsables de formation, organismes de formation, organes de pilotage de la formation, etc. Outre les conditions d'accès de jeunes gens issus de l'immigration aux différentes offres de la formation professionnelle, qui varient d'une région à l'autre, il conviendrait de s'intéresser à leur réussite à la formation, à leur entrée sur le marché du travail ou encore à la manière dont ils ont recours à la formation professionnelle supérieure pour évoluer dans leur parcours professionnel.

Même si les conditions individuelles préalables à la réussite d'une formation professionnelle (par exemple l'encouragement linguistique néces-

saire des personnes réfugiées) ne sont pas l'objet de la discussion, il convient d'élargir les perspectives dans les recherches sur l'intégration de personnes issues de l'immigration dans la formation professionnelle. Au lieu de considérer les écarts scolaires et culturels, il faudrait davantage prendre en compte les ressources liées à l'immigration, telles que le plurilinguisme, les compétences sociales, la motivation, la flexibilité et la mobilité, ainsi que des caractéristiques favorisant l'intégration propres aux entreprises formatrices (Imdorf & Scherr 2015).

Il est déterminant que les procédures de recrutement, modèles d'accompagnement et offres en matière de conseil soient adaptés pour que les entreprises puissent relever le défi de l'hétérogénéité et la diversité sociale dans la formation. Il convient par conséquent d'élargir le discours sur les « skills » dans la formation professionnelle aux compétences sociales non seulement des personnes en formation, mais également du personnel dans les entreprises et du corps enseignant dans les écoles

professionnelles. C'est seulement lorsque ces groupes développent les soft skills, essentielles à la réussite et à la productivité des relations sociales entre toutes les personnes de l'entreprise ou de l'école, que la formation professionnelle fonctionne correctement dans une société d'immigration. Cela implique, pour la recherche en formation professionnelle, d'aller dans le sens d'une recherche sur la migration pour s'interroger sur la manière dont la formation professionnelle peut remplir correctement sa mission sociopolitique d'inclusion.

#### Les réseaux d'entreprises formatrices peuvent aider

Sur le marché suisse des places d'apprentissage, les places de formation se feront de nouveau (plus) rares dans les années à venir, qui correspondent à des années de forte natalité. Ce qui est positif du point de vue des entreprises pourrait poser davantage de problèmes aux jeunes gens défavorisés issus de l'immigration face à leurs concurrents dans la recherche d'une place d'apprentissage. La nécessité d'intégrer les jeunes personnes réfugiées dans la formation professionnelle ne faiblira pas pendant ce temps-là. Afin de maîtriser cette pression de l'inclusion, il est nécessaire de proposer des offres de formation adaptées et d'opter pour une formation professionnelle socialement innovante.

En Allemagne, les professionnels ont reconnu la nécessité de soutenir aussi bien de jeunes personnes réfugiées que les entreprises formatrices tout au long de la formation. Des interlocuteurs externes aptes à aider les entreprises rencontrant des situations difficiles sont également recommandés (Ebbinghaus & Gei 2017). Il s'agit en outre de permettre à des personnes employées issues de l'immigration de rattraper des qualifications en suivant par exemple un apprentissage pour adultes ou en prenant en compte des compétences professionnelles non reconnues (validation des acquis).

La formation duale conventionnelle devrait en tout état de cause poursuivre aussi son développement de manière innovante, afin de répondre aux réalités sociales et économiques. Les réseaux d'entreprises formatrices offrent ici un modèle de formation prometteur dans lequel les entreprises partagent non seulement les intérêts économiques mais aussi les risques sociaux de la formation duale. Les dernières recherches montrent que les entreprises se disent ainsi plutôt prêtes à envisager de prendre de jeunes personnes issues de l'immigration en apprentissage. Les réseaux disposent de surcroît des ressources professionnelles nécessaires pour intervenir de manière précoce en cas de problèmes. C'est aussi une des façons de prévenir les ruptures de contrat d'apprentissage (Seiterle 2017).



#### Christian Imdorf

Christian Imdorf, 46 ans, travaille comme privat-docent au sein du Séminaire de Sociologie de l'Université de Bâle. Il a étudié le travail social, la pédagogie curative et la psychopathologie, écrit une thèse sur le thème de la qualification scolaire et le choix professionnel, et travaillé ensuite comme chercheur à Aix-en-Provence et Glasgow, entre autres. Son axe principal de recherche porte sur la transition entre la formation et le travail au niveau individuel, au vu de l'organisation et de la sélectivité sociale de la formation professionnelle et du marché du travail.

▶ christian.imdorf@unibas.ch

#### Références bibliographiques

- Avis, J., Mirchandani, K. & Warmington, P. (2017): *Editorial, in Journal of Vocational Education & Training*, 69(3), p. 287–291.
- Ebbinghaus, M. & Gei, J. (2017): *Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung*. Bonn: BIBB.
- Imdorf, C. & Scherr, A. (2015): *Egalité des chances et discrimination lors du passage vers la formation professionnelle*, p. 82–88, dans A. Haenni Hoti (Hrsg.): *Équité – Discrimination et égalité des chances au sein du système éducatif. Migration et origine sociale*. Bern: CDIP.
- Seiterle, N. (2017): *Lehrbetriebsverbände. Integration von benachteiligten Jugendlichen in ein neues Modell der dualen Berufsausbildung in der Schweiz*. Leverkusen-Opladen: Budrich UniPress.

# Préapprentissage d'intégration comme initiation au monde de la formation professionnelle et du travail

Par **Ursula Scharnhorst**, responsable du champ de recherche « diagnostic et soutien pédagogique de l'apprentissage », et **Anna Scheidiger**, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, IFFP

**Le Secrétariat d'État aux migrations a lancé un programme pilote (2018-2021) afin d'améliorer l'intégration dans le marché du travail des personnes réfugiées et des personnes admises à titre provisoire. L'IFFP a reçu un mandat d'accompagnement.**

Selon le Secrétariat d'État aux migrations SEM, près de 70 pour cent des personnes réfugiées ainsi que des personnes admises à titre provisoire présentent un potentiel sur le marché du travail parce qu'elles apportent de leur pays une formation entièrement ou partiellement achevée ou une expérience professionnelle. Ce potentiel doit être utilisé : dans le cadre du projet pilote du SEM, qui comprend également un encouragement précoce de la langue, 800 à 1000 personnes réfugiées et personnes admises à

titre provisoire par an doivent être initiées au monde professionnel à travers un préapprentissage d'intégration (PAI). Dans le cadre d'un mandat, l'IFFP a participé à l'élaboration des bases. Les cantons sont responsables d'offres transitoires intégratives telles que les PAI. Quiconque effectue un PAI doit ensuite être capable d'accomplir un apprentissage professionnel (AFP, CFC).

## Orientation sur un champ professionnel

L'acquisition de compétences pratiques et transversales dans un champ professionnel occupe une place centrale. Par conséquent, les cantons doivent élaborer les profils de compétences des PAI en collaboration avec des organisations du monde du travail (OrTra). Pour les affectations de travail d'au moins huit semaines, il faut en outre des entreprises disposées à former. La formation pratique



↑ Illustration de **Ramona Erismann**, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.

doit éventuellement être complétée dans des écoles de métiers ou des centres de cours interentreprises. Les bases linguistiques et scolaires doivent être transmises avec un lien fort avec la pratique.

## Défis pour les participantes et les participants

Les PAI seront très exigeants pour les personnes qui séjournent en Suisse depuis peu, qui sont encore peu familières avec la culture locale de travail et d'apprentissage, qui ne maîtrisent pas encore suffisamment la langue et qui présentent des lacunes de formation. Même celle ou celui qui est apte et motivé-e doit faire preuve de persévérance pour suivre le programme à plein temps durant une année. Les participantes et les participants doivent développer des compé-

tences pratiques, linguistiques et scolaires pour pouvoir suivre l'enseignement dispensé à l'école professionnelle dans le cadre d'un apprentissage.

## Lien étroit entre pratique et école

L'apprentissage pratique et l'apprentissage scolaire doivent être corrélés de manière ciblée dans les PAI. Les profils de compétences élaborés par les cantons et les OrTra peuvent être des instruments directeurs. À cette fin, des compétences pratiques et transversales sélectionnées dans chaque champ professionnel doivent être décrites de manière suffisamment concrète, et des indications claires sur les contenus importants d'apprentissage scolaire doivent en découler. Ainsi, l'enseignement scolaire peut être orienté de sorte qu'il complète à bon escient l'apprentissage pratique.

Branche logistique

## Utiliser et encourager le potentiel des personnes réfugiées

### PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION EN LOGISTIQUE

#### Formation pratique

##### 130 jours dans l'entreprise formatrice

- Réception des marchandises
- Gestion des marchandises
- Distribution des marchandises
- Sécurité au travail et protection de la santé, des données et de l'environnement
- Utilisation des ressources et rentabilité

#### Formation scolaire

##### 60 jours à l'école professionnelle

- 25 jours : branches professionnelles et langage professionnel
- 25 jours : calcul, technologies de l'information et de la communication TIC, candidature
- 10 jours : travailler en Suisse, normes et valeurs

#### 5 jours : cours pratiques assurés par l'entreprise et l'OrTra

- Principes d'entreprise, comportement, hygiène, prévention des accidents, protection des données
- Formation à la conduite d'un chariot de manutention

**Thèmes transversaux : compétences méthodologiques, sociales et personnelles, stratégies d'apprentissage**

↑ Modèle de mise en œuvre du préapprentissage d'intégration en logistique.

**L'Association Suisse pour la formation professionnelle en logistique offre un préapprentissage d'intégration que différents cantons souhaitent proposer.**

Logisticien/logisticienne (CFC) fait partie des formations professionnelles initiales les plus souvent choisies. L'année dernière, près de 2000 nouveaux apprentissages (CFC et AFP) ont été enregistrés. Dès 2016, la société Planzer et le canton de Zurich ont lancé une offre de formation pour les personnes réfugiées. La logistique est un champ professionnel varié et porteur de croissance (stockage, distribution, transport), qui permet également d'accéder à la formation professionnelle supérieure. Il existe un besoin en main d'œuvre qualifiée, et l'ASFL est convaincue qu'il est avantageux d'investir dans le préapprentissage d'intégration (PAI) pour permettre aux personnes réfugiées et aux personnes admises à titre provisoire de s'insérer dans son secteur d'activité.

## Modèle de mise en œuvre

Les participant-e-s suivent une formation duale. Trois jours par semaine dans l'entreprise formatrice et deux jours à l'école professionnelle. Des cours pratiques spécifiques complètent la formation.

Le profil de compétences pour le PAI en logistique décrit les aptitudes visées dans les parties pratiques et scolaires, ainsi que les thèmes transversaux. Par exemple : la compétence opérationnelle « contrôle des marchandises » consiste, entre autres, à communiquer à ses supérieur-e-s des livraisons endommagées et à apporter des corrections sur les documents de livraison. Pour ce faire, les participant-e-s doivent connaître les désignations de marchandises, savoir lire et comprendre les formulaires, et transmettre des informations importantes à leurs supérieur-e-s. En plus de ces compétences linguistiques spécifiques au métier, le soin apporté au maniement des équipements de l'entreprise est essentiel.

► [www.logistiker-logistikerin.ch/preapprentissage-dintegration-logistique/](http://www.logistiker-logistikerin.ch/preapprentissage-dintegration-logistique/)

## Qu'est-ce qui motive une entreprise à offrir une place de formation de PAI ?

Les obstacles administratifs pour le contrat de préapprentissage doivent être réduits, et les participant-e-s pour le PAI doivent être bien sélectionné-e-s. En outre, le PAI offre l'opportunité de faire la connaissance de futur-e-s apprenti-e-s. Et il implique ainsi d'assumer une responsabilité sociale.

Hans Erni, chef de projet ASFL

## Comment parvient-on à corréler idéalement l'apprentissage pratique et l'apprentissage scolaire ?

L'enseignement que l'école dispense doit se baser sur les exigences pratiques. De cette manière, les connaissances techniques peuvent être mises en œuvre et se refléter à l'école. Il est également important d'encourager les compétences linguistiques générales et spécifiques à la profession.

Massimo Romano, responsable du projet pilote Planzer, EB Zürich

La question

## Quel est l'alpha et l'oméga d'une bonne intégration professionnelle ?

**La langue est tout aussi importante que l'ouverture, l'intérêt pour ce qui est étranger et un bon réseau de relations : sept personnalités présentent ce qui est particulièrement central selon elles pour que les migrantes et les migrants parviennent à s'insérer dans le monde du travail en Suisse.**



« Pour les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire, la langue est la principale clé pour accéder au marché du travail. L'apprentissage de la langue parlée dans la région se trouve ainsi au début de chaque programme d'insertion professionnelle. La formation doit représenter une seconde clé importante, qu'il s'agisse de compétences générales en rapport avec le marché du travail ou de connaissances de base exploitables dans le champ professionnel en question.

Le préapprentissage d'intégration ou d'autres programmes spécifiques permettent de préparer au mieux les personnes dans les divers champs professionnels. Pour une intégration réussie, nous avons besoin également d'entreprises, des exploitations agricoles animées par une volonté de s'engager, prêtes à s'investir ainsi que des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire motivés qui possèdent la persévérance et le potentiel pour exercer une activité professionnelle. »

« Celui qui arrive sans contrat de travail ou diplôme prestigieux en poche a les meilleures chances s'il a des relations permettant des contacts personnels avec des employeurs. Parmi ceux qui ouvrent ces portes, on compte la voisine bienveillante, le compatriote établi dans une grande entreprise, avec un peu de chance une rencontre de hasard et, éventuellement, une mentore engagée. L'importance de réseaux personnels de relations, attestée de manière générale, est d'une valeur inestimable pour les migrantes et les migrants qui souhaitent se faire une place pour la première fois dans un nouveau champ professionnel. Ceci explique probablement que des personnes réfugiées dans les petits cantons, où la population se connaît, prennent pied plus facilement que dans des marchés du travail concurrentiels des grandes villes. »

**Jacques Bourgeois**, directeur de l'Union Suisse des Paysans et conseiller national PLR



« L'insertion dans le monde du travail est un élément important du processus d'intégration : en effet, grâce au travail, il est possible de nouer des relations ou encore de mieux comprendre la société dont on fait partie. Pour s'intégrer au monde professionnel suisse, il faut tout d'abord y entrer. Cela semble évident mais ça ne l'est pas toujours ; si l'on porte un nom de famille qui ne ressemble pas à Müller, Dutoit ou Bernasconi, cela peut en effet devenir bien plus difficile. Des études à ce sujet le

démontrent. D'autres études indiquent que le fait de ne pas avoir la peau claire peut constituer un problème, que l'on retrouve aussi au sein du monde du travail lorsque l'origine d'une personne devient un obstacle à sa carrière professionnelle ou aux rapports avec les collègues. Éviter toute discrimination est donc fondamental pour réussir une intégration, et ceci est également valable dans le monde du travail. »

« À l'hôpital universitaire de Zurich, nous formons des apprentis et des étudiants à 15 professions de la santé non médicales en tout dans le cadre de la direction des soins et du domaine médico-technique et médico-thérapeutique. Parmi eux, les personnes en formation issues de la migration sont en général de la deuxième génération. Nous constatons, notamment dans la filière Technique opératoire ES, des obstacles non liés de manière explicite à la migration qui

**Ermete Gauro**, ancien délégué à l'intégration des étrangers et à la lutte contre le racisme du canton du Tessin



« Ces dernières années, de nombreuses personnes, principalement des jeunes, ont fui des régions en crise en Europe pour se réfugier en Suisse. Beaucoup d'entre elles restent à plus long terme en Suisse. Leur défi est de se construire une nouvelle vie dans notre pays. La motivation est grande, mais la langue est souvent un obstacle majeur. Outre les mesures d'intégration existantes, le préapprentissage d'intégration du Secrétariat

« Les détours améliorent la connaissance du terrain, comme le dit si bien un proverbe. Cela vaut aussi pour l'environnement d'apprentissage dans le cadre de l'enseignement. La gestion des difficultés et la maîtrise de soi demande de la persévérance. Aspirer à la réussite et l'atteindre, donner des retours constructifs et renforcer les ressources propres accroissent la probabilité que le sentiment d'efficacité personnelle, et donc aussi la motivation intrinsèque, augmentent chez les personnes en formation. Les enseignants doivent décrire les objectifs de manière très professionnelle et pouvoir les planifier et les atteindre. Il faut reconnaître l'hétérogénéité dans les classes, cultures, langues et antécédents les plus divers comme une richesse et non comme un fardeau. Si on garde à l'esprit tous ces aspects, il restera du temps pour s'attarder sur certains points et surtout faire des détours, car chaque individu apprend de manière totalement différente. »

**Adrian Gerber**, chef de la division Intégration au Secrétariat d'État aux migrations SEM



Nous essayons de concevoir de manière aussi individuelle et optimale que possible l'insertion dans le monde du travail. Enfin, il est crucial dans ce contexte d'avoir l'intérêt et l'ouverture d'aller les uns vers les autres. Je suis aussi heureuse que nos dirigeants ne reculent pas devant les dépenses supplémentaires et soient prêts à donner une chance à ces personnes. Cela donne lieu à des rencontres passionnantes et enrichissantes, qui sont souvent positives pour toute l'équipe. »

**Thomas Hofstetter**, responsable des groupes spécialisés de construction métallique dans la division Construction de l'école professionnelle de Winterthur



rendent difficile de se faire une place dans le quotidien professionnel. Par conséquent, il n'y a pas de besoin manifeste de programmes de soutien spécifiques. Sur la base de notre définition d'une formation professionnelle dans la pratique, nous veillons à garantir l'égalité de traitement de tous les étudiants et à les encourager selon leur besoin individuel d'apprentissage – ceci axé sur les compétences qu'ils doivent apprendre. »

**Eva Jaisli**, PDG de la société PB Swiss tools, Wasen im Emmental. Elle dirige avec son mari l'entreprise familiale pour la quatrième génération



« À l'hôpital universitaire de Zurich, nous formons des apprentis et des étudiants à 15 professions de la santé non médicales en tout dans le cadre de la direction des soins et du domaine médico-technique et médico-thérapeutique. Parmi eux, les personnes en formation issues de la migration sont en général de la deuxième génération. Nous constatons, notamment dans la filière Technique opératoire ES, des obstacles non liés de manière explicite à la migration qui

**Eva-Maria Panfil**, responsable de formation dans la direction des soins et des professions médico-techniques et médico-thérapeutiques à l'hôpital universitaire de Zurich

Les classes d'intégration dans les écoles professionnelles

## « Je suis chaque fois fascinée de voir qui est assis dans ma classe »

Par **Seraina Leumann**, senior researcher dans le champ de recherche « curricula » et maître d'enseignement, **Ursula Scharnhorst**, responsable du champ de recherche « diagnostic et soutien pédagogique de l'apprentissage », et **Antje Barabasch**, responsable de l'axe prioritaire de recherche sur les contextes actuels de la formation professionnelle, IFFP

**Une classe très hétérogène et des personnes en formation qui sont habituées à d'autres cultures d'apprentissage et qui ont souvent besoin d'aide dans le quotidien : enseigner dans les offres transitoires destinées aux personnes réfugiées est un défi – rapport d'expérience.**

Au cours des deux dernières années, en raison de l'afflux de jeunes personnes réfugiées, la plupart des cantons ont étendu les offres transitoires aux jeunes et jeunes adultes qui ont migré tardivement. Les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants ont un contexte culturel et biographique différent, et la tranche d'âge a augmenté également. Cela crée de nouvelles possibilités au corps enseignant, mais aussi de nouveaux défis.

L'IFFP a mené une étude se fondant sur des entretiens afin d'identifier les particularités pédagogiques et didactiques dans ce contexte d'enseignement. Dix enseignantes et enseignants âgé-e-s de 37 à 66 ans ont été interrogé-e-s. Elles et ils enseignent dans des classes préprofessionnelles dans cinq écoles professionnelles des cantons de Berne et Soleure. Des extraits sont présentés ici.

### Complètement différent-e-s

« Après les vacances d'été, je suis chaque fois fascinée de voir qui est assis dans ma classe et quel bagage les personnes en formation apportent. Aucune année scolaire ne ressemble à une autre bien que j'enseigne dans la même école avec la même offre transitoire », explique une enseignante. Les enseignantes et les enseignants indiquent que leur rôle professionnel a changé. Non seulement l'âge et l'origine, mais aussi le niveau de performance et le rythme des personnes en formation sont très hétérogènes. Tandis que les unes ont effectué avant une maturité ou une formation professionnelle, les autres savent à peine lire et écrire. Les enseignantes et enseignants ont besoin de beaucoup de créativité et de patience pour les encourager individuellement.

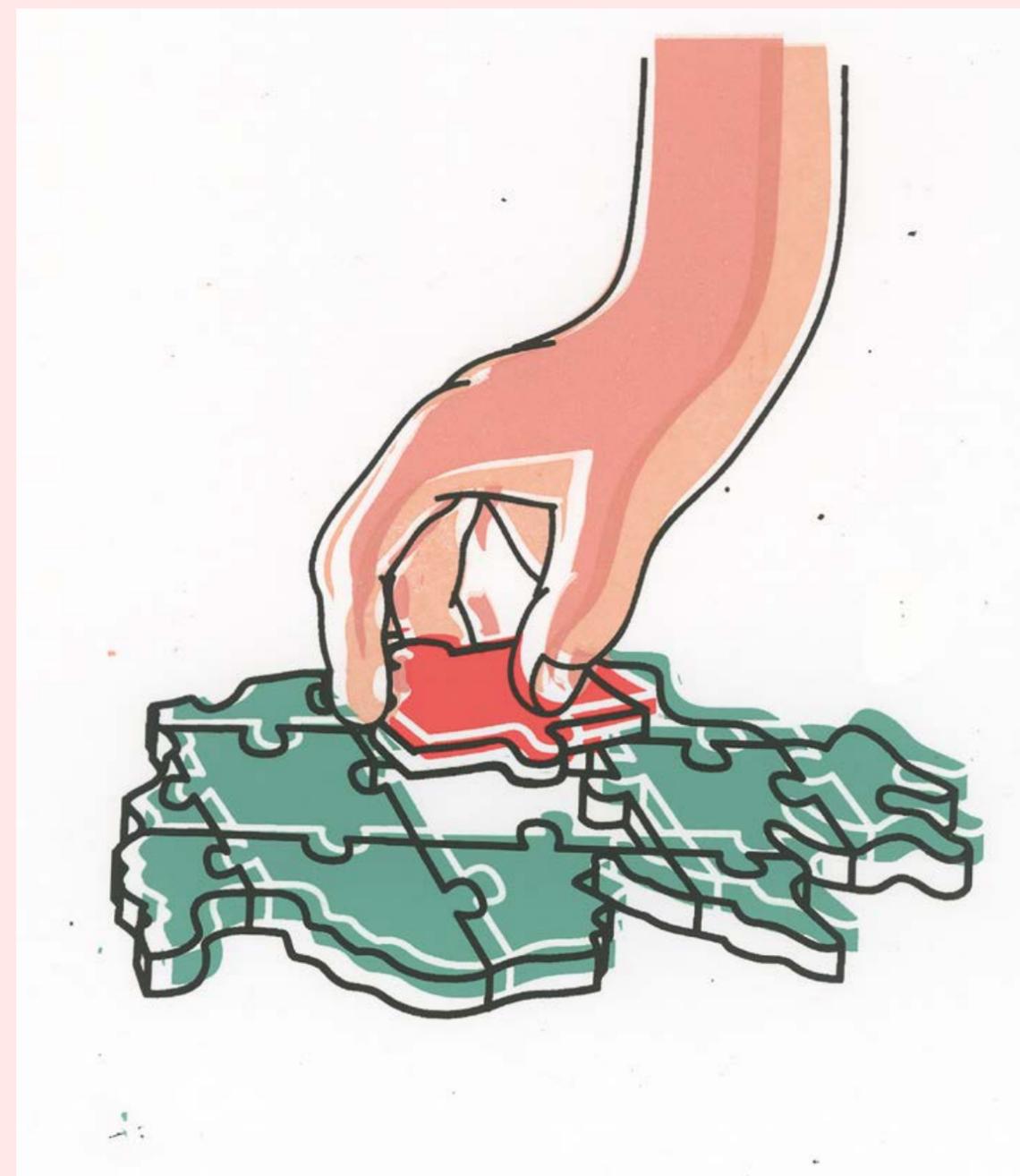
Bon nombre des jeunes personnes réfugiées et admises à titre provisoire sont arrivées seules en Suisse et habitent dans des centres d'hébergement plus importants avec un personnel d'encadrement qui change. Elles ont par conséquent besoin d'une personne de référence

constante avec qui elles peuvent discuter de problèmes personnels. Les enseignantes et enseignants sont alors tout désigné-e-s. Elles et ils apportent souvent un soutien précieux dans les relations avec les autorités, traduisent des lettres ou aident en cas de problèmes de santé ou de conflits dans le centre de requérant-e-s d'asile. Cependant, elles/ils se sentent souvent insuffisamment préparé-e-s ou formé-e-s à cela. Des symptômes traumatiques ou liés au stress tels que maux de tête et douleurs abdominales ou troubles du sommeil nuisent à l'apprentissage. Les contenus d'apprentissage devraient être transmis le mieux possible, mais ces personnes en formation sollicité-e-s ne peuvent pas être exposé-e-s à une trop forte pression.

Dans le même temps, du fait qu'elles/ils connaissent de près les destinées personnelles de leurs élèves, les enseignantes et les enseignants ont peine à garder la bonne distance. Il leur manque en partie des stratégies appropriées. Les dispositions sur le droit d'asile ainsi que les absences pour cause de maladie ou de rendez-vous chez le médecin et auprès des autorités entraînent une forte fluctuation dans la salle de classe. Cette discontinuité dans le processus d'enseignement-apprentissage rend difficile un apprentissage constructif et en réseau. « J'ai parfois le sentiment de devoir toujours recommencer à zéro. Cela demande beaucoup de patience », commente un enseignant.

### Une nouvelle manière d'apprendre

Les différentes conceptions de l'apprentissage et de l'enseignement sont aussi un défi. Beaucoup de personnes en formation proviennent de contextes culturels où la compréhension de l'apprentissage est différente. La culture de l'erreur telle qu'on la comprend chez nous ou l'initiative personnelle et l'autonomie requises leur sont souvent étrangères. Un enseignant raconte une expérience avec une élève. « Elle m'a dit une fois après le cours qu'elle ne pouvait pas apprendre parce que je ne lui disais pas clairement ce qu'elle devait faire. Elle était perdue avec mes indications ouvertes de devoirs. J'ai dû apprendre à amener progressivement les jeunes à travailler de manière autonome. Ce n'est absolument pas facile. »



↑ Illustration de **Fabian Luginbühl** classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.

### Combiner des connaissances et des impulsions

À l'école professionnelle industrielle et artisanale de Soleure (GIBS), l'effectif des personnes en formation et du corps enseignant dans l'année d'intégration a triplé en plus de douze mois, comme l'indique Iren Rieder, responsable de département. Cela soumet les responsables à des exigences élevées. « Nous devons continuellement perfectionner notre travail », explique Iren Rieder. Dans ce contexte, il est important d'apporter des impulsions toujours nouvelles à partir du travail d'équipe, de l'enseignement et de la recherche en liaison avec les connaissances issues de l'expérience sur l'intégration des jeunes personnes migrantes, et ce dans une forme vivante.

Au printemps 2018 paraîtra dans le recueil publié par l'IFFP et intitulé *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*, aux éditions Seismo Verlag, un article rédigé par ces trois auteurs sur la conception pédagogique et didactique de situations d'enseignement-apprentissage dans des classes préprofessionnelles pour de jeunes personnes réfugiées et admises à titre provisoire (voir aussi p. 14 de ce numéro).

Développement des métiers

# L'intégration : un défi pour la formation

Par **Isabelle Caprani**, responsable de l'axe prioritaire de recherche sur l'enseignement et l'apprentissage dans la formation professionnelle, et **Pierre-Yves Gyger**, maître d'enseignement, IFFP

**Quelles sont les compétences et les outils dont les enseignant-e-s doivent disposer pour favoriser l'intégration de chaque apprenti-e au processus de formation ? Une étude de l'IFFP montre que le corps enseignant ne se sent pas préparé à faire face aux difficultés d'intégration et aux comportements discriminatoires.**

Le phénomène migratoire place aujourd'hui le corps enseignant face à des classes de plus en plus hétérogènes (19,5 pour cent des apprenti-e-s en formation professionnelle sont de nationalité étrangère, alors qu'on dénombre 13,6 pour cent d'élèves étrangers en maturité professionnelle OFS, 2017). Les institutions de formation se doivent dès lors d'aborder la question de la diversité en classe et de son intégration dans les formations initiales et continues.

Au sein de l'IFFP, un atelier de formation de base est consacré à la problématique de l'interculturalité. Il s'est notamment inspiré d'une étude menée par l'institut sur l'intégration des personnes issues de la migration dans les écoles professionnelles. Deux métiers ont été choisis – la coiffure et la peinture (on dénombre 28,3 pour cent d'apprenti-e-s d'origine étrangère dans le domaine des soins de beauté et de coiffure et 19,9 pour cent dans les domaines construction et génie civil, OFS 2017). – afin de mieux comprendre la situation dans les classes, les besoins, les difficultés, mais aussi les atouts spécifiques des migrant-e-s. Il s'agissait ensuite d'examiner les compétences et outils dont les enseignant-e-s disposent – ou devraient disposer – pour favoriser l'intégration de chaque apprenti-e au processus de formation.

## Développement d'une pédagogie différenciée

L'un des constats importants qui ressort de l'analyse est la relative solitude du corps enseignant qui ne se sent pas préparé à faire face aux difficultés d'intégration et aux comportements discriminatoires. Il ne semble par ailleurs pas exister de savoirs, compétences partagées ou ligne de conduite élaborée collectivement pour y répondre. Les enseignant-e-s, souvent doté-e-s d'une formation minimale sur le sujet, se sentent ainsi isolé-e-s dans leur démarche et font plutôt appel à leur bons sens et leurs valeurs propres. Le manque de temps à disposition et une pression du programme sont des



↑ Illustration de **Nathan Styner**, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.



↑ Illustration de **Derek Mündlein**, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.

arguments souvent évoqués. De plus, les enseignant-e-s sont peu familiarisé-e-s avec une approche opérationnelle de pédagogie différenciée qui est plutôt utilisée de manière occasionnelle.

**« On a essayé au maximum de faire des travaux de groupes. Mais bon, le problème c'est qu'il y a tellement de matière à donner qu'il faut quand même aller assez vite. »**

(Enseignante en coiffure.)

Pour favoriser cette approche, la formation continue propose, des ateliers de raisonnement logique ([www.arl-collectif.org/outilsarl.htm](http://www.arl-collectif.org/outilsarl.htm)) ainsi qu'un développement des capacités d'apprendre par les stratégies d'appren-

tissage, l'apprentissage par l'autonomie et l'analyse de situations groupales.

## Travail sur les stéréotypes

Un autre constat est la prégnance chez les enseignant-e-s de représentations stéréotypées à l'égard des apprenti-e-s issu-e-s de la migration. Parfois perçus par les enseignant-e-s sous une optique déficitaire, elles et ils sont rarement considéré-e-s à travers leurs atouts et leurs compétences. Les difficultés scolaires, un déficit linguistique, la mauvaise acquisition des bases, le manque de confiance en soi particulièrement pour les primo-arrivant-e-s ou encore le manque d'autonomie sont souvent évoqués. « Éducation 21 » ([www.education21.ch/fr/home](http://www.education21.ch/fr/home)) propose un large panel d'activités interculturelles, notamment centrées sur la question des stéréotypes, que l'IFFP intègre à son plan d'études.

## Être sensibilisé-e à la prise en compte de la différence

Certain-e-s enseignant-e-s perçoivent les problèmes de comportements tels que chahut, indiscipline, langage grossier, pouvant du reste être attribués à l'ensemble des apprenti-e-s, comme facteur de problème potentiel dans leur enseignement. La responsabilité de l'intégration dans la communauté éducative repose souvent sur les épaules des jeunes personnes migrantes.

**« Je travaille avec eux de la façon suivante: " c'est à vous, vous avez juste à vouloir ". »**

(Enseignante en coiffure.)

Or, il est important que les enseignant-e-s signalent clairement leur volonté d'écoute. Une compétence qui devrait être travaillée déjà lors de la formation de base est la sensibilité aux difficultés rencontrées par les apprenti-e-s migrant-e-s. Il s'agit de développer une attitude proactive et d'approcher les apprenti-e-s dans des situations difficiles. Ainsi, le corps enseignant pourrait mieux remplir sa fonction d'intégration dans une classe hétérogène.

Pour permettre un développement concret de ce type de sensibilité, nous proposons des activités de simulation telles que l'activité « passage » ([www.osar.ch](http://www.osar.ch)) ou une séquence de scolarisation en langue et culture étrangère afin de permettre à nos étudiant-e-s de vivre une immersion complète dans un contexte scolaire n'offrant pas de repères.

**Quelques suggestions**

Ce type de problématique peut être associé à un contexte plus général sous l'angle du soutien, s'appliquant aussi bien aux migrant-e-s qu'aux personnes en situation de handicap ou connaissant des difficultés d'apprentissage. Le CAS Mesures de soutien pédagogique ([www.iffp.swiss/cas-mesures-de-soutien-pedagogique](http://www.iffp.swiss/cas-mesures-de-soutien-pedagogique)) constitue un exemple de formation adaptée à ce public. L'IFFP vise, en outre, la mise en place de formations de base transversales et offre des formations continues sur mesure.

Développer des communautés de pratiques ou des supervisions permet d'échanger connaissances et expériences au sein du corps enseignant sous la forme de gestion de la diversité co-construite.

Parallèlement, une culture institutionnelle de non-discrimination et d'intégration au sein des écoles professionnelles est à encourager, que ce soit par la constitution d'une charte éthique et sociale, de classes d'appui linguistique ou encore par la confection de lexiques professionnels de base en plusieurs langues.

Nouvelle publication

**Comment l'intégration réussit**

Par **Sonja Engelage**, senior researcher au sein du secteur Recherche et développement, IFFP

**L'IFFP publie un nouveau recueil intitulé *Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (Migration et formation professionnelle en Suisse).**

Les migrantes et les migrants sont communément considéré-e-s dans le parcours de formation et dans la vie active comme un groupe problématique. Pour le secteur de la recherche, il est clair depuis longtemps qu'il n'y a pas « les » migrantes et « les » migrants, et que chaque groupe a des besoins différents selon l'origine, la probabilité de rester et d'autres facteurs.

Pour évaluer ce qui détermine le succès, doivent également être pris en considération l'origine sociale, les compétences linguistiques, le contexte culturel ainsi que les choix et les parcours de formation des migrantes et des migrants, tout comme leur entrée sur le marché du travail et leur évolution de carrière.

**Des opportunités aussi**

Dans un nouveau recueil, des chercheurs et des chercheuses de l'IFFP ainsi que des expertes et des experts externes expliquent les défis de la migration pour le système de la formation et le marché du travail. « Le potentiel d'intégration pourrait être considérablement renforcé si l'accent était davantage mis sur les points forts des jeunes », Jakob Kost, chercheur en sciences de l'éducation à la HEP Berne et un des auteur-e-s, en est convaincu. Le livre met également en lumière l'intégration réussie. Et les chances qui en découlent pour la Suisse.

Engelage, Sonja (éd.) : *Migration und Berufsbildung in der Schweiz*. Seismo Verlag (paraît au printemps 2018).

**Guide pratique :** Une brochure s'adressant aux enseignant-e-s fait le point sur les résultats de cette étude et propose des pistes pratiques et de réflexion, ainsi qu'une bibliographie ciblée.

► [www.iffp.swiss/brochure\\_diversite](http://www.iffp.swiss/brochure_diversite)

Le préapprentissage d'intégration au Tessin

**Une étape essentielle vers l'entrée dans le monde du travail**Entretien : **Monica Lupi**, maître d'enseignement, IFFP

**Monsieur Sergio Bello, directeur de l'institut de la transition et du soutien professionnel, expose l'expérience du préapprentissage d'intégration au Tessin et les facteurs de changement intervenus au fil des années.**

**Le préapprentissage d'intégration existe au Tessin depuis le début des années 1990 ; qui en sont les bénéficiaires ?**

Le préapprentissage d'intégration est destiné à des jeunes entre 15 et 20 ans qui, à leur arrivée au Tessin, ne maîtrisent pas la langue italienne. Les raisons de leur venue peuvent être : un regroupement familial, des parents migrant pour des raisons professionnelles, une demande d'asile. Pour suivre un préapprentissage d'intégration, il faut être au bénéfice d'une autorisation de séjour valable ou avoir déposé une demande d'asile. Ce n'est pas la norme, mais il arrive que de jeunes Suisses qui ne maîtrisent pas la langue italienne à leur arrivée au Tessin soient également accueillis dans le préapprentissage. Il s'agit, dans tous les cas, de jeunes très engagés et motivés, qui montrent de la gratitude pour la possibilité de formation qui leur est offerte, et une forte volonté d'apprendre la langue, de s'insérer dans la formation professionnelle et d'achever celle-ci avec succès.

**Depuis les années 1990, les migrations ont changé ; quels en sont les effets sur le préapprentissage ?**

Au début des années 90, les jeunes que nous accueillions venaient de l'ex-Yougoslavie et des pays de l'Est. Il s'agissait de personnes ayant des compétences scolaires très solides. Aujourd'hui, la plupart des jeunes arrivent des pays les plus pauvres du monde, et bon nombre d'entre eux sont analphabètes. Ce sont, en règle générale, des



↑ Illustration de **Gilles Sulzberger**, classe de 2<sup>e</sup> année de graphisme de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne.

adolescents qui viennent de contextes ruraux où le recours à des machines et à des technologies est pratiquement nul. Nous sommes donc passés d'un accueil de jeunes disposant d'une bonne scolarité de base à des jeunes beaucoup plus faibles qui, de plus, viennent d'un monde où la vie est complètement différente de la nôtre.

**Comment est organisé le préapprentissage d'intégration ?**

Généralement, la durée est d'une année scolaire, avec un enseignement dispensé dans de petites classes. Les branches prévues sont : langue et culture générale, mathématiques et géométrie, éducation au choix, connaissance du territoire, santé, informatique et nouvelles technologies et, pour les participants plus scolarisés, l'allemand. Des ateliers pratiques se-

mestriels ont pour but de permettre aux jeunes de tester et d'affiner leurs aptitudes pratiques. Nous disposons également d'un service d'orientation et d'un service de soutien pédagogique. Pour les raisons déjà mentionnées, nous proposons aussi un « préapprentissage d'alphabétisation » destiné à des jeunes qui arrivent chez nous analphabètes ou peu scolarisés.

**Une année, cela semble peu pour que ces jeunes puissent acquérir des compétences linguistiques et culturelles ...**

Après un an déjà, leurs compétences linguistiques sont suffisantes pour s'orienter dans la communication propre au monde du travail et de l'école. Après le préapprentissage, la possibilité de fréquenter des cours de soutien linguistique leur est offerte.



← Sergio Bello

Portrait

# « Il faut tout donner et avoir de la patience »

Par **Lucia Probst**, Communication IFFP

**À 17 ans, Abdul Saleh a fui la Syrie avant d'arriver en Suisse avec sa famille. Il a aujourd'hui 22 ans et est apprenti coiffeur. Il est entré dans la vie professionnelle grâce à beaucoup d'initiative personnelle... et à un dentiste.**

Sèche-cheveux à la main, il peigne sa cliente aux cheveux blonds avec une grande brosse. C'est quoi votre boulot, demande Abdul Saleh. Il le sait, bavarder fait partie du travail quand il s'occupe d'un client ou d'une cliente. C'est facile pour lui d'engager la conversation, bien que l'allemand ne soit pas sa première langue. Avec son charme et son ouverture, ce jeune de 22 ans s'attire la bienveillance de la plupart des gens. Il a une volonté incroyable, raconte son chef, Ivo Aeschlimann. Et beaucoup d'esprit d'équipe. Même quand il est à l'école professionnelle, il passe à midi et demande s'il peut faire quelque chose.

Il y a un peu plus de cinq ans qu'Abdul Saleh a fui la Syrie avec sa famille avant d'arriver en Suisse, en gare principale de Zurich. Il n'avait alors « aucune idée ». « Tu ne connais pas la langue, pas la culture, tout simplement rien. » Ça a été très difficile, raconte-t-il. D'autant plus qu'ils avaient une tout autre vie en Syrie. « Mon père avait une entreprise de construction, maintenant il est livreur de pizza. » Et heureusement, il y a eu leur voisine à Wettswil, où Saleh a emménagé après une période au centre de requérant-e-s d'asile. « Elle était là, devant notre porte, un dictionnaire arabe-allemand à la main, et nous a demandé comment ça allait. » Elle aide la famille encore aujourd'hui dans de nombreux domaines.

## Quand Abdul est devenu Marc

Abdul prépare un thé à la menthe pour une cliente, vend des produits de soins capillaires à une autre et décroche le téléphone. « Encore un peu de musique », lui demande sa collègue, et il assure l'ambiance dans le salon. Son rêve, c'était de creuser des puits de pétrole en tant qu'ingénieur. Maintenant il va devenir coiffeur et est en troisième année d'apprentissage.

Apprendre rapidement l'allemand, c'est ce que voulait Abdul Saleh quand il est venu en Suisse. « Je voyais les jeunes dans le bus et je ne comprenais rien, cela me faisait mal au cœur. » Il a donc pris l'initiative et proposé

son aide aux gens du village pour apprendre la langue. Grâce à un contact noué à la fête de l'école, la Migros l'a pris comme stagiaire. « J'ai bossé comme un fou. » Mais il n'a quand même pas eu de place d'apprentissage. « Je devais faire mes preuves. C'était dur, mais j'ai beaucoup appris. » Tout donner et avoir de la patience, c'est le plus important à son avis. « Sinon, tu n'arrives à rien. »

Le père d'un collègue, un dentiste, a aidé Abdul Saleh à trouver une place d'apprentissage. Il a également été à ses côtés quand c'est devenu difficile dans le premier salon de coiffure. Son maître d'apprentissage l'appelait « péquenot ». Et exigeait entre autres de lui qu'il s'appelle Marc, car c'était plus facile pour la clientèle. Il l'a fait pendant un certain temps, mais après, Abdul a trouvé un nouveau salon.

## Très dure et très gentille

« Abdul est un bon élève », dit son chef. « Il saisit sa chance. » Pour Ivo Aeschlimann, il est important de donner une chance à des jeunes gens aux origines très diverses. Il est primordial pour lui d'être ouvert et curieux à l'égard des jeunes gens. Et enfin, il faut surtout qu'ils fournissent une excellente prestation.

Les loisirs, Abdul Saleh sait à peine ce que c'est. « Je veux bien faire. » Parfois, il travaille huit heures sur un devoir à la maison. Il le sait bien, d'autres n'ont besoin que d'une demi-heure pour ça. Le jeune Syrien se plaît au salon. Sa formatrice est « très dure », dit-il. Mais aussi très gentille. « Une bonne combinaison », estime-t-il. « Elle m'aide, et elle croit en moi. Je l'aime vraiment beaucoup. »

→ Son destin bien en main : Abdul Saleh effectue son apprentissage de coiffeur au salon Ghel à Zurich.



Publication

## Activités et reconstruction de la vie en exil

**Alexandra Felder**, senior researcher dans le champ de recherche « lieux d'apprentissage et formes d'enseignement/d'apprentissage », IFFP



**Faire avec autrui : ce livre raconte les destins de candidates et de candidats à l'asile, des trajectoires d'activités au cœur d'une reconstruction de soi en exil. Car l'activité rattache aux autres, à soi et à l'environnement du pays d'arrivée.**

Martine, Sholee, Fernand, Serhat : des destins de demandeurs d'asile, tous différents. Ce qu'ils ont en commun, c'est la place qui leur est attribuée dans la société : celle du requérant, du demandeur, de celui qui attend, et qui reçoit une aide pour survivre. Mais aussi, des personnes parmi tant d'autres qui, justement, ne font pas qu'attendre. Elles organisent leur vie en fonction de différentes activités, parce qu'elles leur permettent de subvenir à leurs besoins (travail), d'apprendre et de se

sentir avancer au niveau des savoirs et de l'insertion professionnelle (formation), de s'épanouir tant que possible à travers une activité « personnalisante » : culturelle, intellectuelle, sociale.

Ces activités leur permettent aussi de participer à la co-construction de la société, d'une histoire commune. Cette forme de participation est particulièrement importante dans la situation des personnes qui viennent d'arriver dans ce pays et qui se trouvent marginalisées et mises en attente.

Le livre donne à tout professionnel travaillant avec des personnes déplacées et précarisées, des clés de compréhension de leur vécu subjectif, en se centrant sur leurs ressources pour l'action et pour la reconstruction de leur vie en exil.

Felder, Alexandra (2016) : *L'activité des demandeurs d'asile. Se reconstruire en exil*. Erès.

► [alexandra.felder@iffp.swiss](mailto:alexandra.felder@iffp.swiss)

Des frontières symboliques

## « Les étrangers n'ont qu'à s'intégrer ! »

Par **Kerstin Duemmler**, senior researcher dans le champ de recherche « lieux d'apprentissage et formes d'enseignement / d'apprentissage » & coordinatrice de domaine pour le MSc en formation professionnelle, IFFP

**La seule volonté d'un individu ne suffit pas pour s'intégrer dans une société. Une société ouverte est tout aussi nécessaire – c'est-à-dire des personnes qui ouvrent des barrières quotidiennes aux personnes migrantes et à leurs enfants.**

Les stéréotypes ethniques et religieux ainsi que les différenciations et exclusions quotidiennes chez les jeu-



↑ « Celui qui vit ici doit s'intégrer » était une opinion largement répandue parmi les personnes en formation dans des écoles (professionnelles) lucernoises – sur l'image, un graffiti sur le pont du lac de Lucerne (2007).

nes ont fait l'objet d'une étude dans des écoles (professionnelles) de Lucerne. Dans ce contexte, l'idée que c'est aux étrangères et aux étrangers de s'intégrer était très répandue. Les jeunes gens étaient toutefois rarement conscients qu'ils refusaient d'emblée respect, tolérance et reconnaissance à des camarades de classe en raison de leur religion ou de leur origine. Les enseignantes et les enseignants n'avaient guère le pouvoir d'agir contre cette attitude dans leur rapport à l'hétérogénéité ethnique et religieuse.

La thèse de Kerstin Duemmler présente divers aperçus sur les conséquences qu'ont les frontières qui surgissent au quotidien à l'école (professionnelle), en particulier comment les personnes concernées font face à l'exclusion.

Duemmler, Kerstin (2015) : *Symbolische Grenzen – Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch ethnische und religiöse Zuschreibungen*. Transcript : Bielefeld.

► [Kerstin.duemmler@iffp.swiss](mailto:Kerstin.duemmler@iffp.swiss)

Günel Yilmaz, filière d'études sanctionnée par un diplôme d'enseignement des branches professionnelles pour enseignantes et enseignants à titre principal

## « J'ai appris à avancer avec courage et librement dans la vie »

Propos recueillis par **Lucia Probst**, Communication IFFP

**Durant trois ans, l'informatrice Günel Yilmaz a suivi des études en cours d'emploi à l'IFFP et, de ce fait, a fait la navette entre la Suisse et la Turquie. Désormais, elle est au bénéfice d'un diplôme d'enseignement des branches professionnelles. Et elle veut dispenser aux jeunes bien plus que son savoir-faire en informatique.**

« Pour que les jeunes puissent bien apprendre, l'ambiance doit être agréable. Je suis convaincue que travailler sous pression n'est pas une bonne chose. Je ne m'assois d'ailleurs jamais à mon bureau devant la classe car je n'aime pas penser en termes de hiérarchie.

Je travaille depuis sept ans en tant qu'enseignante à l'École professionnelle des arts et métiers de Berne (GIBB). J'apprécie tout particulièrement les jeunes, qui représentent notre avenir. Nous autres, enseignantes et enseignants des branches professionnelles, sommes des spécialistes. Mais, à mes yeux, il est important que les jeunes gens puissent également percevoir une cohésion dans l'enseignement que nous dispensons – indépendamment de leur religion, de leur couleur de peau ou de la langue qu'ils parlent. Personnellement, j'ai grandi sans téléphone mais, pour les jeunes gens d'aujourd'hui, vivre sans ordinateur est presque impensable. Certains d'entre eux en savent plus que moi. Rester en phase avec les développements représente donc un grand défi mais est également passionnant.

Quand je suis arrivée en Suisse il y a 20 ans, après avoir suivi des cours d'allemand à l'université, j'ai étudié l'informatique à la Haute école spécialisée de Berne, études que j'ai portées à terme en étant la seule femme dans ma classe. J'étais mère célibataire et j'avais deux petites filles. C'était une période très intense. Mais mon père m'a appris à avancer avec courage et librement dans la vie. Il m'a éduquée comme un garçon.

L'un de mes collègues de travail était enseignant dans une école professionnelle. J'ai immédiatement su que cela me plairait à moi aussi. Après trois ans passés à l'école professionnelle, j'ai commencé la formation à l'IFFP. J'ai toujours beaucoup travaillé. Durant ma formation d'enseignante en école professionnelle, j'enseignais pratiquement à plein temps, bien qu'un taux d'occupation de 60 pour



↑ Günel Yilmaz, diplômée de l'IFFP : « Mon métier c'est enseignante, pas informatrice. »

cent soit recommandé. En outre, à certaines périodes, je prenais l'avion presque tous les week-ends à destination d'Istanbul car ma fille aînée y vit. Mes travaux n'étaient jamais parfaits. Les maîtres d'enseignement de l'IFFP ont dû faire preuve de compréhension à mon égard. Je pense en allemand, mais il m'est souvent difficile d'écrire dans cette langue, certains mots me manquent parfois.

Aujourd'hui, j'enseigne de façon plus consciente. Les contenus des cours de psychologie des jeunes m'ont beaucoup aidés. Je comprends mieux le mode de fonctionnement du cerveau des jeunes. Le stage en didactique des domaines professionnels m'a fortement sollicité, car il était extrêmement contraignant. Heureusement que maintenant l'IFFP a organisé la didactique des domaines professionnels autrement. Pour mon travail de diplôme, j'ai choisi le thème de l'apprentissage coopératif. Moi aussi, j'ai besoin d'échanger lorsque j'ai un problème.

Aujourd'hui, lorsque quelqu'un me demande ce que je fais, je ne dis plus que je suis informatrice. Je suis enseignante. »

► [www.iffp.swiss/enseignant-e-s-en-activite-principale](http://www.iffp.swiss/enseignant-e-s-en-activite-principale)

Jeunes gens issus de la migration en apprentissage

# « ... et tu réaliseras l'impossible sans t'en apercevoir »

Par **Patrizia Hasler**, responsable nationale Formation continue, IFFP

**Les exigences ne sont pas les mêmes. Si l'on est conscient de cela, suivre de jeunes gens issus de la migration est captivant et riche d'enseignement pour les formateurs et les formatrices. Le programme ci-dessous, articulé en huit points, aide à relever ce défi avec succès.**

Les jeunes gens issus de la migration apportent souvent dans leurs bagages des valeurs et des coutumes différentes des nôtres. Cet habitus détermine le comportement à adopter dans la sphère sociale et, pour les jeunes, cela entraîne fréquemment un conflit de loyauté entre la socialisation dans leur pays d'origine et la culture du pays d'accueil. C'est pourquoi il est

extrêmement important que les formateurs et les formatrices montrent de la curiosité pour la manière de vivre des jeunes en apprentissage.

Le programme ci-dessous décrit en huit options opérationnelles comment l'intégration d'une jeune personne provenant d'une culture étrangère peut se faire avec succès.

## 1. Procédez à une analyse des ressources lors de la procédure de sélection

Pour un bon démarrage de l'apprentissage, il est essentiel non seulement d'examiner les ressources et les compétences des jeunes, mais aussi de vérifier ses propres ressources en patience et en temps. Au début de l'apprentissage, l'entreprise doit mettre à disposition suffisamment de temps pour encadrer les jeunes. Si la confiance est instaurée, les jeunes peuvent évoluer avec plus d'autonomie. Il vaut donc la peine d'investir, dès le départ, dans ce temps « improductif ».

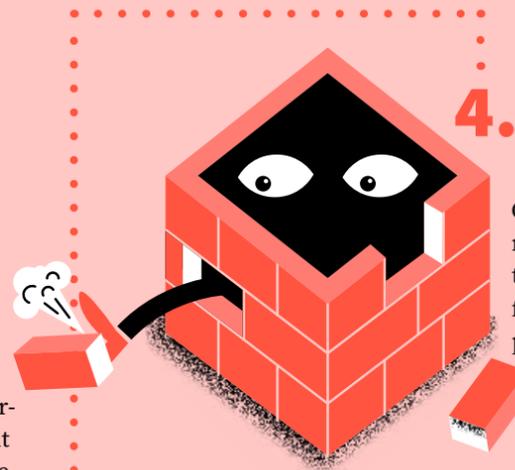


## 3. Posez des questions

Posez des questions sur des comportements inhabituels afin de connaître les valeurs qui les sous-tendent. Si la personne en formation ne vous regarde pas dans les yeux quand elle vous serre la main, peut-être pensez-vous que ce n'est pas poli de sa part. Demandez-lui pourquoi elle le fait et vous serez étonné-e d'entendre qu'il s'agit d'une marque de respect. Ce qui nous semble évident est souvent difficile à comprendre pour de jeunes gens issus de la migration. Cela est aussi valable pour des aspects tels que la ponctualité, les règles de conduite ou l'élimination des déchets. Plus ces thèmes liés à la culture seront abordés, plus les jeunes gagneront en assurance.

## 2. Donnez de l'assurance

Les jeunes gens issus de la migration, de la première génération en particulier, disposent de moins de liens sociaux. Ils souffrent souvent de nostalgie, sont surmenés et isolés. Aussi, l'instauration d'un climat de confiance dès le début de l'apprentissage est-elle pour eux très importante. Ils doivent se sentir écoutés et respectés. Planifiez chaque semaine un moment pour donner un feed-back aux personnes en formation sur leurs prestations et souligner leur marge de progression. Une confiance croissante incite à aborder les problèmes de manière proactive.



## 4. Montrez votre curiosité vis-à-vis de l'autre

Ce ne sont pas seulement les jeunes qui doivent remettre en question leurs valeurs, vous devez le faire vous aussi. Les échanges représentent un enrichissement pour les deux parties. En montrant votre curiosité vis-à-vis de l'autre, vous découvrirez de nouvelles ressources chez la

personne en formation et évitez de vous fixer sur ses lacunes linguistiques et ses déficits scolaires. Grâce à une confiance en soi renforcée, la personne en formation osera, elle aussi, explorer avec intérêt son environnement de travail, poser des questions ou demander de l'aide. Cela contribue à faire vaciller les murs de protection et à engager les processus d'apprentissage. L'énergie ainsi délivrée aide à maîtriser la matière à apprendre.



## 7. Reconnaissez régulièrement les progrès réalisés

Les jeunes gens ayant une expérience en tant que réfugiés ont déjà dû maîtriser des situations difficiles. Félicitez-les pour les moindres progrès réalisés et donnez-leur des tâches stimulantes qu'ils sont à même d'accomplir. Cela renforce la confiance en soi. Déterminez des objectifs mesurables, et vérifiez-les régulièrement. Laissez aussi les personnes en formation se fixer des objectifs, cela favorisera le travail individuel. Ne faites pression que lorsque vous êtes sûr-e que la jeune personne a les ressources nécessaires pour atteindre l'objectif.

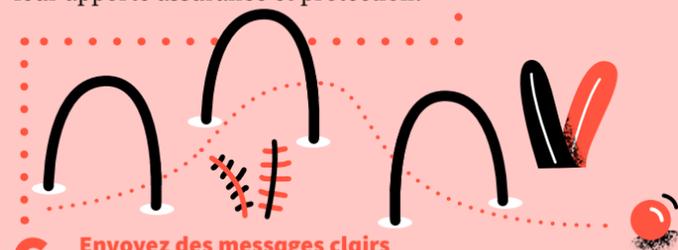
## 8. Lors de la planification des objectifs d'apprentissage, gardez en mémoire la citation de François d'Assise :

« Commence par faire le nécessaire, puis fais ce qu'il est possible de faire et tu réaliseras l'impossible sans t'en apercevoir. »



## 5. Montrez votre fierté professionnelle

Les jeunes gens cherchent des modèles à imiter. Il est donc important qu'ils aient des exemples capables de leur montrer une attitude fondamentale positive, d'ouverture, où les questions sont les bienvenues et les réponses orientées vers la résolution des problèmes. Exprimer ses émotions et être authentique en fait partie. Si cette attitude se retrouve dans le climat de l'entreprise, cela aide les jeunes à s'identifier à la profession, ce qui leur apporte assurance et protection.



## 6. Envoyez des messages clairs à la première personne

Envoyez des messages à la première personne en manifestant vos perceptions afin d'entamer un dialogue. Cette démarche permet une autoréflexion, qui constitue une partie importante de l'intégration. En formulant un message à la deuxième personne exprimant un jugement ou un reproche, vous bloquez l'instauration d'une relation de confiance, avec la conséquence que souvent les jeunes ne trouvent plus le courage de présenter leur point de vue. C'est ainsi que naissent des malentendus de part et d'autre, ce qui détériore l'atmosphère d'apprentissage. C'est alors le début d'une spirale négative qui débouche trop souvent sur une rupture du contrat d'apprentissage.



## Formation

## Lancement d'une filière de formation menée en coopération entre plusieurs établissements en Suisse orientale



↑ Les partenaires de coopération de l'IFFP, de la PHSG et du ZbW et les responsables des cours.

Début septembre 2017, les cours d'initiation à la didactique Dik 1&2 de l'IFFP ont connu une nouvelle ère en Suisse orientale : pour la première fois, cette offre de filière de formation est mise en œuvre à Saint-Gall en coopération avec la Haute école pédagogique du canton de Saint-Gall (PHSG) et le Centre de formation continue professionnelle (ZbW).

Les enseignant-e-s de la formation professionnelle qui commencent leur formation peuvent continuer de suivre sur place les cours de didactique 1&2. La nouveauté tient aux deux structures de cours différentes : de manière alternative, l'offre est proposée une année sur deux en cours du soir et l'autre année en journée. Le cours en journée fait partie intégrante de la filière diplômante Enseignement des connaissances professionnelles BP de la PHSG et du ZbW et étend à la Suisse orientale l'offre de cours de l'IFFP réalisée jusqu'à présent.

Ce qui a commencé dans la région de Saint-Gall il y a 43 ans en tant que cours régional de méthodologie de l'ancien Institut suisse de pédagogie

pour la formation professionnelle (ISFPF) et que l'IFFP a poursuivi suivant des méthodes éprouvées en tant que cours de didactique (Dik 1&2), est désormais devenu une offre en coopération entre les trois principaux fournisseurs de formation pour les responsables de la formation professionnelle. La nouvelle filière de formation destinée aux enseignant-e-s exerçant une activité à titre accessoire dans les écoles professionnelles est prometteuse : elle se fonde sur le plan d'études conçu à l'échelle nationale de l'IFFP, est réalisée dans l'établissement PHSG ancré au niveau régional – et toutes les parties prenantes de cette offre de coopération en portent la responsabilité stratégique. **rku**

## Nouvelle convention

## Collaboration intensifiée en Suisse romande

Depuis plusieurs années, l'IFFP offre la possibilité aux futur-e-s enseignant-e-s de gymnase de suivre un complément de formation en vue d'enseigner également à la maturité professionnelle, ce qui favorise de fait la mobilité professionnelle de ces personnes. Cette filière d'études sanctionnée par un certificat pour enseignant-e-s autorisé-e-s à enseigner au gymnase (CMP), est reconnue par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI et organisée depuis plusieurs années en collaboration avec les Hautes écoles pédagogiques Vaud et BEJUNE. Il y a quelques mois, une nouvelle convention a été signée par l'IFFP avec le Conseil académique des hautes écoles romandes (CAHR) en charge de la formation

des enseignant-e-s en vue d'étendre la collaboration aux autres institutions romandes formant les enseignant-e-s des écoles de maturité (niveau secondaire II général).

Après une première ouverture de la collaboration à la Haute école pédagogique du Valais (HEPVS), c'est également avec les Universités de Fribourg et de Genève que l'IFFP va proposer cette formation. L'ouverture des premières formations complémentaires est prévue pour l'année 2018. En Suisse alémanique, l'IFFP propose une formation similaire avec plusieurs hautes écoles (PH Bern, PH TG et UNIFR, section alémanique). **aet**

## Nouveau guide

## Identité professionnelle des apprenti-e-s dans le commerce de détail



Soutenir le développement identitaire des apprenti-e-s en commerce de détail, tel est l'objectif de ce guide élaboré par l'IFFP destiné aux enseignant-e-s et aux formateurs et formatrices en entreprise. La transition entre la scolarité et le monde du tra-

vail est une période décisive et souvent critique pour les jeunes adultes. Les apprenti-e-s doivent trouver un équilibre entre leurs attentes professionnelles, leurs dispositions préalables et les attentes du monde du travail. Ce guide s'intéresse d'une part aux conditions qui, dans l'entreprise formatrice et à l'école professionnelle, sont susceptibles d'encourager ou d'entraver l'image professionnelle de soi. D'autre part, il montre les capacités de trouver cet équilibre. Par l'intermédiaire de pistes et exercices concrets, l'objectif est ainsi d'encourager les apprenti-e-s à réfléchir sur leurs situations d'apprentissage et de travail et de sensibiliser les responsables de la formation. **ica**

Le guide et les fiches d'exercices sont téléchargeables au lien suivant :

► [www.iffp.swiss/Nouveau\\_guide](http://www.iffp.swiss/Nouveau_guide)

## SwissSkills 2018

## L'IFFP présent aux Championnats suisses des métiers

Les organisateurs des SwissSkills 2018 à Berne attendent plus de 1000 participantes et participants et plus de 150 000 visites. Les meilleur-e-s jeunes professionnel-le-s vont s'affronter aux Championnats suisses des métiers, qui auront lieu à l'automne prochain du 12 au 16 septembre 2018. Les championnats se passent dans 75 métiers, et 60 autres métiers sont présentés par de jeunes championnes et champions de leur discipline.

L'IFFP sera également présent aux SwissSkills. Une collaboration est prévue avec les organisateurs des SwissSkills pour le « Treffpunkt Formation », destiné en particulier aux

enseignant-e-s et aux conseillers/ères en orientation. Cette plateforme de rencontre doit permettre les échanges avec les spécialistes de la formation ainsi qu'avec les expertes et les experts. Dans ce contexte, l'IFFP proposera principalement des activités, partant de ce lounge ou s'y déroulant. Il est également prévu que l'IFFP organise des événements pendant les SwissSkills. **pd/lpo**

## Assises 2017 de la Culture générale

## Migrations et religion : quelles conséquences pour l'interculturalité ?

Pour leur troisième édition, les Assises de la Culture générale rassembleront des enseignant-e-s d'ECG au CPNV d'Yverdon, le jeudi 9 novembre prochain. Ces Assises sont l'occasion de traiter une thématique d'actualité pouvant toucher concrètement les enseignant-e-s dans leur pratique. Elles auront cette année pour thème « Migrations et religion : quelles conséquences pour l'interculturalité ? ».

Madame Christine Rodier, docteure en Anthropologie, chargée d'enseignement à l'Université de Lausanne, traitera dans une conférence de la thématique « Migration et Interculturalité, quand le religieux fait conflit ». Madame Kerstin Duemmler, docteure en Sciences sociales et humaines, senior researcher à l'IFFP, abordera quant à elle la question des « Diversités religieuses et la construction de frontières symboliques en école ».

Des canevas de séquence de formation autour de cette thématique seront ensuite présentés par des enseignant-e-s d'ECG et mis à disposition du public présent. **rbr**

## Statut des auditeurs et auditrices à l'IFFP

## Rafraîchissez vos connaissances en assistant à un cours



Vous souhaitez mettre à jour vos connaissances sur un thème particulier de la formation professionnelle ? Vous cherchez un savoir-faire orienté sur la pratique et fondé sur les connaissances théoriques pour votre travail quotidien dans le domaine de la formation professionnelle ? Alors il sera certainement intéressant pour vous d'apprendre que, depuis ce semestre, vous pouvez suivre à l'IFFP certains modules de formation en tant qu'auditeur/trice libre.

Durant un semestre, vous suivez un ou plusieurs cours de votre choix en compagnie d'étudiantes régulières et d'étudiants réguliers. À la différence que vous ne devez attester d'aucune prestation et ne recevez aucun point ECTS. Sur demande, les responsables pourront confirmer par écrit que vous avez suivi le(s) module(s) en tant qu'auditeur/trice libre.

L'admission se fait à chaque semestre et sur demande ; vous trouverez toutes les informations utiles concernant l'inscription et les coûts sur le site web de l'IFFP. Délais d'inscription : le 15 décembre pour le semestre de printemps, et le 15 juillet pour le semestre d'automne. **tma**

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

Alumni IFFP

# Le réseuteur

Par **Lucia Probst**, Communication IFFP



↑ Ben Hüter préside Alumni IFFP et travaille comme directeur d'école professionnelle à Thoune.

**S'il y avait une liste avec des photos, il aurait mémorisé les noms de tous les quelque 170 membres d'Alumni IFFP. Ben Hüter est directeur d'une école professionnelle et préside la récemment créée association des diplômé-e-s de l'IFFP, car il aime la nouveauté.**

Les meilleures idées lui viennent quand il se rend à son travail à vélo de Wabern à Thoune, ou quand il fait son jogging à midi. Depuis août 2013, Ben Hüter, âgé de 49 ans, est à la tête du Berufsbildungszentrum für Industrie, Dienstleistung und Modgestaltung (IDM), à Thoune. Depuis la grande fenêtre de son bureau, il a vue sur le Niesen.

## Une montagne de travail

Quand il a pris ses fonctions, une montagne de travail l'attendait : il devait aussitôt organiser une fusion d'école dans l'Oberland bernois. Il y est parvenu rapidement. « Je voulais que les gens sachent aussi vite que possible ce qui leur arrivait. » À l'aide de trombinoscopes, il a appris les noms de tous ses nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices. Il le ferait également aujourd'hui pour Alumni IFFP – si une telle liste existait. Depuis ce

printemps, Ben Hüter préside la nouvelle association des diplômé-e-s de l'IFFP, qui compte actuellement environ 170 membres. Des manifestations spécialisées doivent promouvoir l'échange et faciliter les contacts personnels. « Alumni IFFP est un bon moyen pour développer son réseau et le mettre à profit pour sa propre institution », ainsi pense Ben Hüter.

## Un fort potentiel

« Il n'est aucunement nécessaire de tout inventer soi-même », Ben Hüter en est convaincu. Il est également responsable de la toute nouvelle filière d'études CAS Führung und Innovation, à l'IFFP. Actuellement, en sa qualité de directeur d'école professionnelle, il porte une grande attention aux écoles partenaires de l'IDM en Europe de l'Est. « Ce sont des turbos de développement en matière de moyens didactiques numériques. » Ben Hüter aimerait davantage d'ouverture en Suisse à cet égard.

Un autre défi que Ben Hüter connaît actuellement est l'intégration des jeunes migrantes et migrants. Toujours plus d'enseignantes et d'enseignants sont nécessaires pour les classes d'intégration. « Ils ont un beau travail, mais un travail exigeant ». Ces jeunes gens sont motivés, toutefois la langue est souvent une barrière importante. « Elle peut ainsi faire voler en éclats un rêve professionnel. » Mais des réussites sont aussi possibles. « Nous avons déjà eu des personnes qui ont intégré un apprentissage ambitieux ou le gymnase. »

Ben Hüter a lui aussi terminé le gymnase, puis a étudié le droit, mais a interrompu ses études et suivi un apprentissage comme lithographe. Plus tard, il a été formé à l'ISPPF (IFFP dans sa forme antérieure) et à l'IFFP pour devenir enseignant en école professionnelle et directeur d'école. « Presque toutes les personnes actives dans le domaine de la formation professionnelle ont eu à un moment donné affaire à l'IFFP ». C'est pourquoi il voit un fort potentiel dans Alumni.

### Plus d'informations

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

Examen quinquennal de la formation professionnelle initiale

# Élaborer ensemble un nouveau profil professionnel

Par **Marietheres Schuler**, responsable de projet senior au Centre pour le développement des métiers, IFFP

**Pour savoir si une formation est encore d'actualité et si elle correspond aux exigences du monde du travail, elle doit faire l'objet d'un contrôle qui est effectué tous les cinq ans. Des journées d'échanges d'expériences en grand groupe permettent d'obtenir des résultats dans ce domaine. De nombreuses organisations du monde du travail profitent de cette offre proposée par le Centre pour le développement des métiers de l'IFFP.**

« Je n'aurais pas pensé que nous pointions tous les mêmes problèmes et souhaitions aborder les mêmes sujets. » Tel est le bilan tiré par une future orthopédiste ayant participé à une journée d'expérience qui a eu lieu à l'IFFP dans le cadre de l'examen quinquennal de sa profession. Pratiquement toutes les participantes et tous les participants à cette manifestation ont vivement apprécié le fait de pouvoir discuter et de pouvoir faire des propositions relatives à l'avenir de la formation dans leur profession. Les orthopédistes avec certificat fédéral de capacité CFC fabriquent des prothèses et d'autres moyens auxiliaires pour les personnes à mobilité réduite.

## Tout commence par la sociométrie

Qu'est ce qui fait que ces journées d'expériences en grand groupe sont autant appréciées ? L'un des facteurs de succès est incontestablement le choix des participantes et des participants. En effet, l'organe responsable de la profession y invite des représentantes et des représentants de tous les lieux de formation provenant de toutes les régions linguistiques ainsi que des personnes en formation. Selon l'importance du métier concerné, il peut s'agir de douze personnes mais également de cent personnes, voire davantage encore.

C'est la sociométrie qui permet de fournir une première image de la profession. Comment les participantes et les participants vivent-elles/ils la formation ? À leurs yeux, celle-ci est-elle surchargée, obsolète, actuelle, innovante ou doit-elle être améliorée ? En l'occurrence, chacun et chacune choisit la définition qui lui convient, ce qui permet de visualiser la façon dont le groupe évalue la formation en question.

## Partir des réflexions thématiques pour arriver au but

Pour que de telles journées puissent fournir des résultats tangibles, elles doivent être très bien préparées. Les résultats obtenus doivent en effet pouvoir servir de base à la commission pour le développement de la profession et la qualité compétente pour élaborer des recommandations en matière de révision de la profession à l'attention de l'organisation du monde du travail (OrTra) concernée. À cet effet, le Centre pour le développement des métiers (CDM) de l'IFFP définit, avec un groupe de travail de l'OrTra et avant la rencontre, les thèmes qui y seront abordés, tels que la qualité de la coopération entre les lieux de formation.

Durant la rencontre, chaque réflexion thématique démarre sur une impulsion fournie par l'OrTra. Les participantes et les participants discutent ensuite en groupes de la problématique à traiter et consignent les résultats de leurs réflexions. Elles et ils formulent les premières mesures à prendre et les priorisent. Des spécialistes du CDM animent ce processus et le documentent ensuite dans un rapport qui fournit à l'organe responsable des recommandations fondées permettant de poursuivre le développement de la formation. En l'occurrence, il s'agit souvent, par exemple, de donner davantage d'importance à l'approche et à la gestion des nouvelles technologies.

Il arrive parfois que la journée d'expérience soit véritablement la première manifestation où se rencontrent des formateurs, des formatrices, des personnes en formation issues des trois lieux de formation, ce qui est particulièrement apprécié par la plupart des personnes invitées. C'est exactement ce sentiment qu'a exprimé un membre du corps enseignant à l'issue de la journée d'expérience de la profession d'orthopédiste CFC : « Pour moi, il était très important d'être là et de pouvoir échanger. »

Informations supplémentaires et séquence vidéo donnant un aperçu de ce qu'est une journée d'expérience :

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

Coopération en matière de formation professionnelle de la Confédération

# Développer sur place et en commun des solutions réalistes

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

**La coopération internationale en matière de formation professionnelle de la Confédération englobe toutes les activités réalisées par des services fédéraux pour positionner à un niveau international, exploiter et développer le système de formation professionnelle de la Suisse. En sa qualité d'organisation experte, l'IFFP occupe un rôle prépondérant à cet égard.**

Différents services fédéraux sont chargés de mettre en œuvre la stratégie de la Confédération dans le domaine de la coopération internationale en matière de formation professionnelle (CIFP). Avec son expertise et son expérience internationale acquise au cours des dix dernières années, l'IFFP est un partenaire de choix pour ces services. L'IFFP est en outre déjà actif directement pour des institutions étrangères. L'un des objectifs stratégiques de l'IFFP est de renforcer dans le contexte international le système dual de la formation professionnelle par des offres spécifiques de formation et de formation continue, des activités de recherche et des prestations de services proposées dans le domaine du développement des métiers. Mais que peut-on atteindre à l'étranger avec l'expertise suisse ?



↑ Se familiariser sur place avec la formation professionnelle et rechercher des solutions de manière adaptative : Emanuel Wüthrich (au centre), expert IFFP, au cours d'une mission exploratoire dans un atelier d'apprentissage en Afrique du Sud en 2016.

## Possibilités et limites du transfert

Un système de formation (professionnelle) reflète essentiellement les valeurs, la culture et l'histoire d'un pays. L'autodétermination et l'autonomie sont par exemple des valeurs importantes en Suisse. De nombreuses personnes exercent ainsi une activité lucrative indépendante (576 000 petites et moyennes entreprises (PME), en Allemagne 3 640 000). 70 pour cent des personnes en formation sont formées dans de petites et moyennes entreprises, les PME

sont un pilier de la formation professionnelle suisse.

Les conditions requises pour instituer, adapter et développer un système de formation efficient divergent fortement en fonction des pays. La conception et la mise en œuvre des différents éléments doivent être adaptées à la culture et aux structures du pays concerné.

Certains éléments spécifiquement adaptés au contexte peuvent être transférés, contrairement à l'ensemble d'un système. « Dual » ne signifie ainsi pas nécessairement quatre journées de formation en entreprise et une journée à l'école, mais peut-être six mois d'école et six mois de pratique.

Ce qui est effectivement réalisable devrait être privilégié dans le cadre d'un système de formation professionnelle international. Les nouveautés introduites dans le pays concerné ne doivent pas solliciter excessivement ou insuffisamment la population et son système. Savoir estimer

correctement cette zone proximale de développement et rechercher des solutions efficaces est la capacité déterminante. Plus le degré d'expertise proposée est élevé et plus le gouvernement du pays concerné s'engage dans les nouveautés – surtout aussi d'un point de vue financier –, d'autant plus durable sera l'intervention.

## À quel niveau se manifeste l'aide proposée par l'expertise de l'IFFP ?

Entretien : **Emanuel Wüthrich** et **Erik Swars**

**Trois questions posées à Liliana de Sa, cheffe du secteur Développement du secteur privé auprès du Secrétariat d'État à l'économie SECO.**

### Quelles sont les priorités du SECO dans le contexte international ?

Dans le cadre de la coopération au développement économique, le SECO soutient dans des pays partenaires

**« Le SECO promeut les compétences professionnelles dans la formation professionnelle supérieure et l'amélioration des conditions de travail. »**

sélectionnés des mesures de politique économique et commerciale contribuant à une croissance durable dont pourront bénéficier de larges couches de la population. L'objectif est de réduire la pauvreté et d'atténuer les effets des risques globaux. À cette fin, nous renforçons quatre objectifs d'effet : institutions et services, davantage et de meilleurs emplois, commerce et compétitivité ainsi qu'une économie résiliente au climat.

### Quelle place occupe la formation professionnelle dans les activités internationales du SECO ?

La formation professionnelle est ancrée dans le crédit-cadre 2017-2020 pour la coopération internationale. Le SECO promeut les compétences professionnelles dans la formation professionnelle supérieure et l'amélioration des conditions de travail. Le secteur privé occupe un rôle-clé à ce niveau. Des activités existantes sont



↑ Se réjouit de l'expertise de l'IFFP : Liliana de Sa.

développées à un niveau bilatéral et avec des organismes de mise en œuvre multilatéraux ; des dépenses d'environ 50 millions de francs sont prévues à cet effet.

### Qu'attendez-vous de l'IFFP ?

Pour nous, l'IFFP est un partenaire de confiance qui nous assiste dans la première phase au niveau de l'évaluation des projets Skills. L'IFFP apporte l'expertise nécessaire et assure d'éventuelles synergies en sa qualité de membre du groupe de coordination interdépartemental CIFP de la Confédération.

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

**swiss skills**  
2018



**135 MÉTIERS**

**75 CHAMPIONNATS SUISSES**

**60 DÉMONSTRATIONS DE MÉTIERS**

**EN LIVE!**

**BERNE**

**12 – 16.09.2018**

**swiss-skills2018.ch**

Hans Ettl, formateur d'apprentis et d'apprenties

# La « Golf I » et les jeunes loups

Par Peter Bader, Communication IFFP

**L'Union Suisse des Carrossiers (USIC) a reçu le prix « Enterprize » 2017 pour son offre de formation continue destinée aux formateurs et aux formatrices. Hans Ettl fait partie de celles et ceux qui en ont bénéficié : un professionnel motivé avec une passion particulière pour transmettre les connaissances.**

Quand Maurus von Holzen parle de son chef, il fait une comparaison audacieuse : si Hans Ettl était une voiture, explique ce jeune âgé de 21 ans, ce serait « une Golf I : au design encore actuel – et qui reste toujours en course. » Il a toujours pu compter sur le soutien de son chef : « Il voit tout, te rend attentif à la moindre erreur – mais ne te met jamais une pression excessive. » Maurus von Holzen a remporté le championnat suisse Carrossier/ère-peintre 2016. Hans Ettl, son patron, l'a encadré depuis le stage d'information jusqu'à la fin de son apprentissage.

## « Une formation continue exceptionnelle »

L'homme de 52 ans n'est pas seulement un professionnel passionné. Au cours des 30 dernières années, ce maître peintre en carrosserie titulaire du brevet fédéral s'est consacré avec un engagement égal à la formation de jeunes professionnelles et professionnels. Depuis 1996, il travaille dans l'entreprise Paint-Styling AG, aujourd'hui en tant que responsable de production Carrosserie et Aviation, à Dallenwil (NW). Jusqu'à huit apprenties et apprentis travaillent dans l'entreprise. En 2016, il a été élu maître d'apprentissage de l'année par l'Union des Carrossiers (USIC).

Hans Ettl fait remarquer que travailler avec les jeunes permet de rester jeune soi-même. « Et grâce à la collaboration des jeunes et des moins jeunes, on adapte les processus de travail aux développements actuels. » L'apprentissage a naturellement évolué au fil des années. La vie professionnelle ne jouit plus de la même impor-

tance, l'immense offre d'activités de loisirs nourrit l'envie de se distraire. Par conséquent, il faut garder la forme.

Cela vaut pour le passionné de VTT non seulement dans les loisirs, mais aussi dans la vie professionnelle. En 2014, avec Paint-Styling, il a commencé le programme nouvellement lancé par l'Union des carrossiers « Top Entreprise formatrice ». « Ce programme vise à soutenir les formateurs d'apprentis dans leur activité exigeante », explique le directeur de l'USIC, Thomas Rentsch. « La formation de base de 40 heures obligatoires n'est pas suffisante pour de nombreuses personnes. » La formation continue, le coaching et l'échange d'expériences font partie du programme. Des moyens auxiliaires didactiques sont également mis à disposition. Dans une procédure en trois étapes, les entreprises peuvent en outre atteindre un label correspondant. En 2016, Paint-Styling est l'une des premières entreprises en Suisse à avoir reçu la plus haute distinction.

En mars 2017, l'USIC a reçu le prix « Enterprize » pour son offre de formation continue, décerné par la SVC Fondation pour l'entrepreneuriat et l'IFFP. En présence du conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, le prix a été décerné pour la sixième fois à un projet exceptionnel dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue.

## « Les spécialistes qualifiés de demain »

Les quelque 100 heures de travail que Hans Ettl investit dans le programme ont « largement valu la peine », comme le souligne ce père de famille de deux enfants. Ainsi, l'entreprise a amélioré la procédure de sélection lors de l'engagement de nouvelles apprenties et de nouveaux apprentis ainsi que les processus internes d'encadrement. De plus, on a davantage mis l'accent sur l'apprentissage par l'exploration, explique Hans Ettl. « Et nous montrons grâce à ce label que nous investissons dans l'encadrement de l'apprenti. Cela nous rend attractifs en tant qu'employeur pour des jeunes qui ont de l'ambition – qui sont les spécialistes qualifiés de demain ».

→ Une équipe expérimentée : Maurus von Holzen et son chef Hans Ettl, qui a suivi une formation continue pour le label « Top Entreprise formatrice ».



### Plus d'informations

Plus d'informations sur « Top Entreprise formatrice » :

- ▶ [www.temp-vsci.ch](http://www.temp-vsci.ch)
- ▶ [www.enterprize.ch](http://www.enterprize.ch)

Certification professionnelle pour adultes

## Qui a les meilleures cartes en main d'après les employeurs

Par **Belinda Aeschlimann**, senior researcher à l'Observatoire de la formation professionnelle, **Evelyn Tsandev**, collaboratrice scientifique dans le champ de recherche « résultats d'apprentissage », et **Irene Kriesi**, coresponsable de l'axe prioritaire de recherche sur le pilotage de la formation professionnelle, IFFP



↑ « Les adultes qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle a posteriori doivent faire preuve de persévérance. »

**En 2014, près de 400 000 personnes âgées de 25 à 54 ans ne disposaient d'aucun diplôme postobligatoire en Suisse. Elles encourent un plus grand risque de perdre leur emploi et de rester au chômage. Dans ce contexte, la qualification supérieure et complémentaire des adultes est essentielle.**

Pour pouvoir acquérir une qualification professionnelle a posteriori, les adultes sont tributaires du soutien des entreprises. Une étude de l'IFFP dont l'objet était d'identifier et d'analyser les besoins en rapport avec la qualification professionnelle pour adultes et son utilité s'est penchée notamment sur les groupes d'adultes qui, du point de vue des employeurs, avaient potentiellement plus de chance d'obtenir une certification (voir encadré). Des responsables du personnel d'entreprises et des représentant-e-s d'organisations patronales ont été interviewé-e-s pour savoir notamment qui était apte à obtenir une certification professionnelle pour adultes (ci-après : CPA). Il en est ressorti que les personnes issues de l'immigration étaient le principal groupe cible concerné.

### De bonnes connaissances linguistiques comme condition fondamentale

Du point de vue des entreprises, de bonnes connaissances de la langue locale sont cependant indispensables

pour que les employé-e-s puissent obtenir une CPA. Les personnes en formation doivent être capables de suivre sans peine des cours dans une école professionnelle. Dans les champs d'activité professionnels présentant une part élevée d'employé-e-s issu-e-s de l'immigration, par exemple dans la branche de la construction ou du nettoyage, le langage courant se distingue cependant souvent de la langue locale, ce qui complique l'apprentissage de la langue. Par ailleurs, c'est un avantage d'être titulaire d'une certification professionnelle de son pays d'origine. Ces migrant-e-s sont le groupe à qui l'on attribue le principal potentiel pour l'obtention d'une CPA en Suisse.

### Motivation et engagement sont des conditions sine qua non

En dernier lieu, il ressort de cette étude que certaines compétences informelles sont indispensables. Les entreprises soulignent que les personnes qui ont acquis jusqu'à maintenant une CPA étaient toutes extrêmement motivées et engagées. Les adultes qui se lancent dans une formation professionnelle pour adultes ont fait preuve de beaucoup de volonté d'apprendre, de détermination et d'autonomie.

► [www.iffp.swiss/obs/qualifications-complementaires-pour-adultes](http://www.iffp.swiss/obs/qualifications-complementaires-pour-adultes)

#### L'étude

L'étude « Certification professionnelle pour adultes : le point de vue des employeurs » a été réalisée à la demande du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI dans trois régions linguistiques de la Suisse au cours de la période 2016-2017. Elle s'est concentrée sur 25 professions qui présentent un potentiel pour l'obtention de davantage de certifications professionnelles pour adultes. 50 interviews réalisées avec des représentant-e-s d'OrTra et d'entreprises ont permis de cerner, du point de vue des employeurs, les besoins, l'utilité et le public cible dans le domaine de la qualification professionnelle pour adultes.

#### Les quatre voies menant à une certification

Il existe actuellement en Suisse quatre voies permettant aux adultes d'obtenir une certification professionnelle reconnue : la formation professionnelle initiale ordinaire, la formation professionnelle initiale raccourcie, l'admission directe à la procédure de qualification avec examen final et la validation des acquis de l'expérience. Les deux dernières voies mentionnées sont spécialement conçues pour les adultes.

Maria Blaser, sculptrice sur bois

## D'abord les animaux puis les êtres humains

Par **Lucia Probst**, Communication IFFP

**Celle ou celui qui cherche la facilité ne deviendra pas sculpteur ou sculptrice sur bois. Maria Blaser, 22 ans, est l'une des quelque 30 personnes en formation que compte cette profession en Suisse. Elle fréquente l'École de sculpture sur bois de Brienz. Toutefois, le bois peut parfois la faire douter.**

Le renard est posé sur le rebord de la fenêtre. Maria Blaser empoigne délicatement l'animal en bois. La future sculptrice sur bois n'est pas totalement satisfaite de son œuvre. Le bout de la queue de l'animal est un peu trop fin et son ventre trop épais. Le pelage a constitué un vrai défi. Elle montre une trace de ciseau qui n'est pas totalement harmonisée avec la structure de la fourrure. Ce renard est le premier modèle que Maria Blaser a pu réaliser elle-même.

« Le bois est un matériau vivant. Si tu n'as pas choisi le bon bois, en le travaillant, tu arrives parfois très vite à douter de ce que tu fais. » Maria Blaser aime beaucoup le hêtre pour sa structure ainsi que le cerisier et l'arolle, mais, la plupart du temps, elle sculpte du bois de tilleul. « Il n'est pas trop dur, pas trop cher et a peu de nœuds. »

### L'outil comme base

Peu après 7 heures, les 24 personnes en formation sont déjà toutes devant leurs établis dans les ateliers modernes de l'École de sculpture sur bois à Brienz. En Suisse, seules 3 personnes en formation sont actuellement engagées dans des entreprises. Cette formation est encore structurée comme il y a 100 ans. Toutes les personnes en formation possèdent leurs propres outils, dont environ 100 ciseaux. La première tâche consiste à sculpter une planche d'exercice. Les exercices de base prévoient de sculpter ensuite des animaux, puis des ornements et seulement après des êtres humains.

### Le deuxième apprentissage

Maria Blaser était encore écolière à Klosters lorsqu'elle a effectué un stage chez un sculpteur sur bois, où elle a découvert le métier de ses rêves. Elle a toutefois commencé par un apprentissage de menuisier. Presque la moitié des personnes en formation a déjà effectué une



↑ La plus grande minutie est requise : Maria Blaser sculpte un loup.

première formation. « Plus tard, pour gagner ma vie, j'exercerai à nouveau volontiers le métier de menuisier », déclare Maria Blaser. Elle souhaiterait également sculpter le bois à son compte.

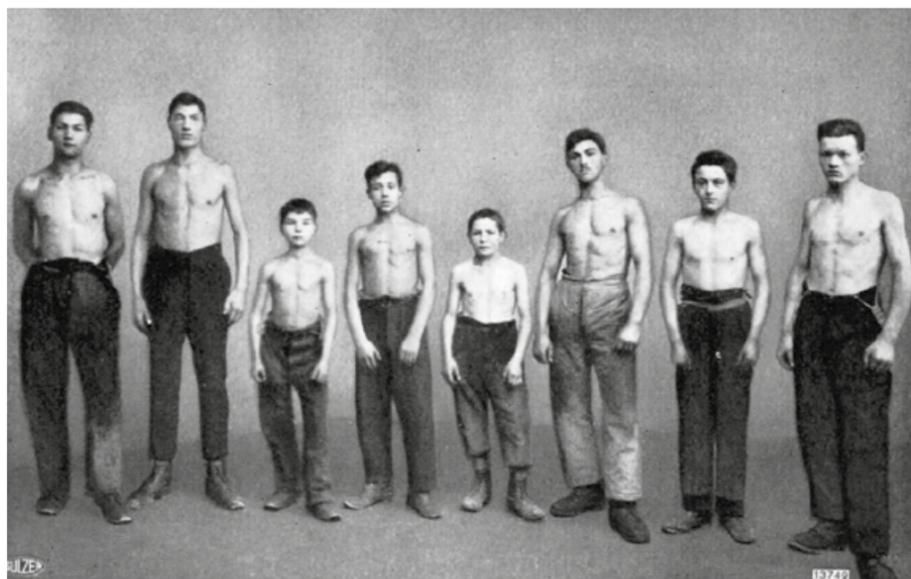
« Presque personne ne trouve un emploi », concède Markus Flück, responsable de l'école. Après l'apprentissage, la plupart des sculpteurs et sculptrices sur bois se mettent à leur compte. Malgré cela, l'intérêt pour cet apprentissage ne faiblit pas. « Cette activité permet de combiner art et artisanat », explique M. Flück, qui est d'avis que tous les métiers traditionnels doivent également pouvoir offrir une formation moderne. Actuellement, les personnes en formation travaillent même parfois avec des tronçonneuses et doivent pouvoir présenter leurs œuvres à l'aide des technologies les plus modernes.

À 17 h 15, la journée de travail est officiellement terminée, mais nombreux sont celles et ceux qui s'attardent encore un moment car la plupart habitent à Brienz. Maria Blaser continue de sculpter le flamand qu'elle a prévu d'utiliser pour orner un ouvre-lettres. « Je ne sais pas si les plumes auront belle allure. » Il faut toujours faire des essais. « Ces exercices sont là pour ça. »

Histoire de la formation professionnelle suisse

# Aux origines de l'apprentissage dual

Par **Lorenzo Bonoli**, senior researcher dans le champ de recherche « conditions institutionnelles de la formation professionnelle » & coordinateur de domaine MSc en formation professionnelle, IFFP



↑ Photo de Hottinger, M. (1920). Die Lehrlingsfürsorge bei der Firma Gebrüder Sulzer. Zürich: Gebrüder Fretz.

**Les archives du « Pestalozzianum » à Zollikofen recueillent de nombreux documents clés pour comprendre la naissance et l'évolution de la formation professionnelle suisse.**

À partir de quand l'apprentissage dual se met-il en place en Suisse ? Quels facteurs socio-économiques en expliquent l'émergence ? Comment se fait-il que les entreprises jouent un rôle aussi important dans la formation professionnelle suisse ? Et comment prend forme le partenariat privé-public entre Confédération, cantons et associations professionnelles, qui est au cœur de notre système ? Voilà une série de questions cruciales pour la compréhension du système actuel de formation professionnelle suisse et son positionnement international : des questions qui nous obligent à remonter à ses origines vers la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et le début du XX<sup>e</sup> siècle et à explorer d'anciens documents conservés dans différentes archives.

## Enfouis dans les sous-sols

Le fonds du « Pestalozzianum » de la bibliothèque de l'IFFP à Zollikofen offre un choix important de documents d'époque permettant de répondre aux questions évoquées plus haut. Les documents de cette archive sont restés

enfouis dans les sous-sols du bâtiment plusieurs décennies durant et ils n'ont été « retrouvés » et rendus accessibles que tout récemment. Il faut reconnaître que l'intérêt du monde de la formation professionnelle pour son histoire n'a jamais été très grand. Il suffit de voir le peu de publications existantes sur ce thème. Pourtant, ces dernières années, un regain d'intérêt semble se dessiner dans le domaine, regain qui est sans doute stimulé par le succès que la formation professionnelle rencontre au niveau international, avec la multiplication des comparaisons internationales, les projets de collaboration ou de développement. Cette confrontation avec les autres systèmes

nationaux soulève inévitablement la question des raisons qui font qu'en Suisse le système ait pu se développer tel que nous le connaissons. Dans cette optique, les documents du « Pestalozzianum » nous offrent des éléments importants pour comprendre l'apparition et le développement de deux caractéristiques majeures en comparaison internationale du système suisse de formation professionnelle : l'apprentissage dual et le partenariat privé-public.

## L'apprentissage dual est né d'une nécessité

Un rapport de la Société suisse des arts et métiers (SSAM) datant de 1895 compte parmi les documents les plus intéressants qui sont conservés dans ces archives. Il nous fournit des informations clés pour comprendre l'apparition des deux caractéristiques mentionnées plus haut. Le rapport, mandaté à la SSAM par le Département fédéral de l'industrie, met en évidence l'attachement des milieux artisanaux de l'époque à l'apprentissage chez le patron, leur volonté de le maintenir, tout en le complétant par un enseignement scolaire, et leur volonté de rester acteurs, ou partenaires, du domaine, sans en transférer le contrôle exclusif à l'État.

Ce rapport nous montre comment notre système naît, vers la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, d'une nécessité : améliorer la formation professionnelle des jeunes pour relancer l'économie suisse en difficulté ; mais aussi d'un compromis : améliorer la formation professionnelle sans déposséder le milieu des entreprises de leur prérogative traditionnelle de contrôle de cette formation. L'apprentissage dual et le partenariat privé-public émergent ainsi dans les débats publics et politiques comme réponses à cette nécessité et à ce compromis. Ils seront progressivement fixés, tout d'abord, dans des lois cantonales, avec la première loi cantonale sur l'apprentissage votée à Neuchâtel en 1890, pour ensuite être confirmés dans la première loi fédérale en 1930.

## Outil de politique sociale

Les documents des archives du « Pestalozzianum » nous permettent en outre de comprendre l'arrière-fond socio-économique qui est à l'origine des premières dispositions légales dans le domaine, dans lesquelles prennent forme aussi les finalités sociales de la formation professionnelle qui préfigurent celles qu'aujourd'hui encore elle assume en tant qu'outil de politique sociale, au service de la promotion de l'insertion professionnelle et la réduction des inégalités dans le monde de la formation et du travail.

Il suffit de regarder la photo proposée par M. Hottinger, responsable de l'apprentissage chez Sulzer à Winterthour, pour comprendre que la formation professionnelle de l'époque était appelée non seulement à former des spécialistes pour les entreprises, mais aussi à réduire une série de problèmes socio-économiques, notamment en améliorant les conditions économiques (hygiéniques et nutritionnelles) des couches inférieures de la population, en assurant une intégration civique et morale des jeunes dans la société et finalement en œuvrant pour une stabilisation socio-politique de la société. Car, comme on peut lire sous la plume d'Otto Stocker, secrétaire pour l'orientation professionnelle à Bâle, la formation professionnelle promettait non seulement des revenus plus élevés, mais aussi une réalisation personnelle, en limitant par là même les risques de comportements moralement ou socialement répréhensibles.



← Page de titre et extrait du rapport de la Société suisse des arts et métiers : Schweizerischer Gewerbevereins (SGV). (1895). Die Förderung der Berufslehre beim Meister. *Gewerbliche Zeitfragen*(11), 1–130.

### Extrait :

« M. Rychner (Aarau) jugerait cela honteux si l'artisanat en venait à céder la supervision des apprentis à l'État. Il serait justifié de soutenir l'apprentissage. Nous devons exiger des dispositions légales quant au contrat d'apprentissage avec insistance, mais nous ne devons pas tolérer l'ingérence de l'État » (notre traduction).



← Page de titre et photo extraites de Hottinger, M. (1920). *Die Lehrlingsfürsorge bei der Firma Gebrüder Sulzer*. Zürich: Gebrüder Fretz.



← Page de titre et extrait de STOCKER, Otto. (1917). Die erzieherische und volkswirtschaftliche Bedeutung der Berufslehre. Zürich: Orell Füssli.

### Extrait :

« L'apprentissage garantit une main d'oeuvre qualifiée, et par là même un revenu plus élevé, accroît le plaisir de travailler et protège ainsi de tentations malsaines » (notre traduction).

## Fonds historique de l'IFFP

Il y a des années, le Pestalozzianum de Zurich remit un trésor de livres sur les métiers et la formation professionnelle à l'ancien ISFPF (Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle). Les quelque 3500 œuvres sont accessibles dans le catalogue IDS. La collection contient certaines œuvres que la bibliothèque de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP est la seule au monde à posséder, datées de 1815 pour les plus anciennes.

« Beaucoup de ces livres donnent un aperçu fascinant de l'histoire de la formation professionnelle », affirme Cornelia Oertle, directrice de l'IFFP. « Il me tenait à cœur de faire connaître cette collection unique à un large public. » La mise au jour de ce trésor a nécessité un travail considérable. « Je me réjouis d'autant plus que ces livres soient aujourd'hui accessibles à l'IFFP à toutes les personnes intéressées. » lpo

Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'Union suisse des arts et métiers

# « Nous ne pouvons plus nous permettre des processus lents »

Entretien : Peter Bader, Communication IFFP

**Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'Union suisse des arts et métiers (usam) et conseiller national PLR, donne une note de 5,5 au système de formation professionnelle suisse – et n'est pourtant pas satisfait.**

**Monsieur Bigler, quelle note donnez-vous au système de formation professionnelle suisse ?**  
5,5. C'est un excellent système. Les données économiques sont déterminantes pour la notation. Nous avons un très faible taux de chômage chez les jeunes, presque le plein emploi.

**« La seule chose qui soit sûre, c'est que la formation continue sera toujours plus importante. »**

Les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi après un apprentissage et après avoir fréquenté une haute école spécialisée gagnent au moins autant que les diplômé-e-s universitaires. Les perspectives et les possibilités de carrières après une formation professionnelle sont excellentes.

**Qu'est-ce qui rend la Suisse tellement bonne ?**  
Notre système forme les jeunes en tenant compte de leur compétitivité. Dès le premier jour d'apprentissage, ils sont formés en théorie et en pratique. Ils sont directement impliqués dans la réalité entrepreneuriale. Ils remarquent ainsi rapidement que la fabrication d'un produit doit répondre à de grandes exigences de qualité et que les délais doivent être tenus. C'est ainsi que l'on forme du personnel adapté au marché.

**Où y a-t-il des retenues ?**  
Dans l'interaction entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Autrement dit, c'est de plus en plus dicté par l'État, selon la devise : « Qui paie commande ».

**Le patron des patrons Valentin Vogt a cité cette interaction dans la dernière édition de skilled comme étant un « partenariat public-privé extrêmement fructueux ».**

Oui, mais il y a des évolutions qui sont problématiques. Récemment, l'association des esthéticiennes a par exemple voulu remanier son examen professionnel supérieur, ce qu'elle n'a finalement pu faire qu'après l'intervention de l'usam auprès de l'administration. Auparavant, cette dernière voulait tout simplement rayer cet examen de la liste des professions. Les associations professionnelles développent les profils de profession et les contenus des formations, car ce sont elles qui connaissent le mieux les différentes branches. La Confédération agit surtout en tant qu'entité de contrôle. Mais cette interaction doit avoir lieu d'égal à égal. Ce qui, d'après moi, n'est plus le cas ces derniers temps. Aussi, nous ne pouvons plus nous permettre des processus lents. Car ils peuvent devenir problématiques, justement quand nous sommes confrontés à des mégatendances comme la numérisation. Il est décisif que les contenus de formation soient rapidement adaptés.

**Mais, à ce sujet, les associations professionnelles sont également sollicitées. Au regard de la numérisation, elles exigent à présent plus de contenus pédagogiques pratiques dans la formation professionnelle, alors que les experts en formation pointent du doigt la grande importance de la culture générale.**

Il ne fait aucun doute que les exigences en matière de connaissances générales ne cessent d'augmenter. D'un autre côté, se pose la question de savoir, avec ces constantes évolutions, combien de temps ces contenus pourront être intégrés dans la formation de base. Et à partir de quand une partie d'entre eux devront être déplacés vers la formation professionnelle supérieure. La seule chose qui soit sûre, c'est que la formation continue sera toujours plus importante.

**Cette année encore, des centaines de places d'apprentissage n'ont pas trouvé preneur/preneuse. Cela vous chagrine-t-il, vous en tant que représentant des PME ?**

Bien sûr, c'est problématique pour des entreprises de différentes branches quand les places d'apprentissage ne sont pas pourvues. Mais c'est la conséquence de l'évolution démographique des dernières années avec une faible natalité. Cela changera à nouveau dans quelques années. En outre, ce sont surtout certaines professions artisanales dont l'image n'est pas au top qui sont touchées. Il est important de montrer au grand public leurs possibilités d'évolution. Je pense par



↑ Il voit beaucoup de bon dans le système de formation professionnelle suisse, mais aussi un potentiel d'amélioration. Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'Union suisse des arts et métiers.

exemple aux métiers de l'industrie de la viande. Ce qui va être décisif à l'avenir, c'est de garder l'équilibre entre les jeunes ayant la maturité et ceux ayant fait un apprentissage professionnel – donc que le taux de titulaires de la maturité cesse d'augmenter.

**Que fait l'usam contre cela ?**  
Nous attirons sans cesse l'attention sur le fait que l'on a exactement les mêmes opportunités de carrière avec

un apprentissage qu'en suivant la voie académique. Les associations professionnelles se présenteront de plus en plus à des salons de l'emploi régionaux à l'avenir. En 2018, elles participeront aux SwissSkills, les Championnats Suisses des Métiers. Ce sont des manifestations efficaces auprès du grand public, auxquelles viennent de nombreuses personnes – surtout des parents qui ont une grande influence sur l'orientation professionnelle de leurs enfants. Il est en outre impor-

tant que nous réussissions à assimiler la formation professionnelle supérieure aux diplômes universitaires au niveau politique. Il est à noter que 365 millions de francs supplémentaires sont désormais à la disposition de la formation professionnelle.

**Vous-même avez étudié les sciences de gestion. Il n'a jamais été question d'apprentissage ?**

Pour moi, il s'agissait encore de la décision binaire classique : apprentissage ou études. Et avec mes résultats scolaires, le chemin vers le gymnase était tout tracé.

**« Dans ma famille, c'est manifeste, de nombreux chemins mènent au succès. »**

**En tant que père de famille, portez-vous un autre regard sur le système de formation professionnelle suisse ?**

Non, bien au contraire. Sur mes trois enfants, un a suivi un apprentissage professionnel et a créé sa propre société il y a quelques mois. Les deux autres ont suivi la voie académique. Dans ma famille, les avantages de notre système sont parfaitement illustrés : de nombreux chemins mènent au succès.

**Hans-Ulrich Bigler**  
Hans-Ulrich Bigler, 59 ans, est directeur de l'Union suisse des arts et métiers (usam) depuis neuf ans. L'usam représente env. 300 000 entreprises. Auparavant, cet économiste était directeur de l'association des entrepreneurs de l'industrie graphique suisse (Viscom). Il siège depuis 2015 au Conseil national pour le PLR. Il est membre de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture CSEC du Conseil national. H. U. Bigler est marié, père d'un fils et de deux filles.

Enseignement bilingue

# Deux langues, davantage de motivation

Par **Kathrin Jonas Lambert**, responsable de la filière d'enseignement bilingue, IFFP

Depuis ce printemps, l'enseignement au centre de formation professionnelle d'Olten s'effectue en deux langues. L'IFFP a participé à l'élaboration du concept et soutient l'école par le biais d'une formation continue sur mesure.

Certaines veulent imprimer une nouvelle tendance, d'autres lutter contre les lacunes en langues étrangères au sein de la formation professionnelle, et d'autres encore rendre leur école plus compétitive : si les directions d'école ont des raisons très différentes d'opter pour une formation continue interne en enseignement bilingue, elles sont en revanche toutes convaincues qu'une offre conçue sur mesure répond de manière optimale aux besoins de leur école.

Pour David March, le père de l'enseignement bilingue, l'objectif premier de ce type d'enseignement est « learning the language through using the language », sans en constituer l'unique bénéficiaire. Les personnes qui enseignent en deux langues sont animées d'un nouvel élan et prennent davantage plaisir à exercer leur métier.

## Une motivation nouvelle

Georg Berger est directeur du centre de formation professionnelle (BBZ) d'Olten où plus de 4200 personnes en formation reçoivent un enseignement dans 25 métiers. Lorsqu'il a commencé à s'intéresser à l'enseignement bilingue début 2016, l'argument didactique et motivationnel se situait pour lui au premier plan. Il souhaitait de plus proposer à son personnel enseignant une formation continue à la fois moderne et pertinente du point de vue scolaire. La première mise au point au BBZ d'Olten a été suivie d'un plan détaillé du projet, d'une réunion d'information pour les directions des différents départements de l'école ainsi que d'une présentation à l'intention du personnel enseignant intéressé. La gestion interne du projet a été confiée au vice-recteur Adrian Würzler, égale-



↑ Adrian Würzler, vice-recteur du BBZ d'Olten, a choisi une approche pragmatique de l'enseignement bilingue.

ment responsable de la formation professionnelle initiale au centre de formation santé et social du BBZ d'Olten. Avec son concours, l'IFFP a défini les pierres angulaires et les contenus du concept permettant d'introduire l'enseignement bilingue : à la portée de tout le monde, pas d'examens bilingues, pas de classes bilingues supplémentaires, tel était l'objectif. C'est ainsi que l'enseignement bilingue pour tous et toutes a vu le jour, accompagné d'une formation continue IFFP sur deux ans incluant des ateliers, des stages d'observation et un feed-back collégial.

## Un lancement à la portée de tout le monde

Début novembre 2016, 20 enseignantes et enseignants du BBZ d'Olten ont démarré leur formation continue bilingue. Depuis lors, ils découvrent et étudient entre collègues l'approche didactique de l'enseignement bilingue. Ils conçoivent et testent leurs premières séquences d'enseignement bilingue à l'aide de micro-enseignements en ateliers. Depuis le printemps 2017, un enseignement bilingue à la portée de tout le monde est dispensé au BBZ d'Olten. « You don't have to be a diamond to shine, glass shines too », affirme David March pour rassurer les personnes en formation qui débutent. Il apprécierait certainement l'approche pratique adoptée par Georg Berger et Adrian Würzler.

Tous les documents, tels qu'un entretien avec David March, la philosophie d'orientation et les offres internes de l'IFFP, les nouveaux modules d'enseignement bilingue proposés dans la formation et davantage encore sur :  
 ► [www.iffp.swiss/enseignement-bilingue-0](http://www.iffp.swiss/enseignement-bilingue-0)

MSc en formation professionnelle : 10 ans déjà !

# Une formation d'avenir

Par **Tina Maurer**, collaboratrice scientifique, IFFP



↑ Master en formation professionnelle : près de 40 personnes ont déjà achevé cette formation à l'IFFP.

En automne 2007, 15 étudiantes et étudiants débutèrent le Master of Science en formation professionnelle dans le tout nouvel IFFP. Depuis lors, cinq autres groupes, de plus en plus nombreux, dont un cette année en septembre, ont entamé cette filière interdisciplinaire, plurilingue et suivie en cours d'emploi.

Les études menant au Master en formation professionnelle comprennent les bases de l'économie, de la sociologie, de la psychologie et des sciences de l'éducation, et elles encouragent l'approche interdisciplinaire de la formation professionnelle. 38 personnes ont achevé la formation, 48 sont actuellement inscrites.

Les personnes diplômées sont appréciées sur le marché de l'emploi, en tant que spécialistes dotées d'une formation scientifique et parfaitement informées sur la formation professionnelle. Ces personnes occupent des postes de responsabilité dans le secteur de la formation, que ce soit dans des entreprises, des organisations du monde du travail, des écoles professionnelles ou supérieures, des organisations non gouvernementales ou l'administration publique. Elles y organisent et développent la formation professionnelle d'aujourd'hui et de demain.

Pour de plus amples informations sur les études et l'inscription :

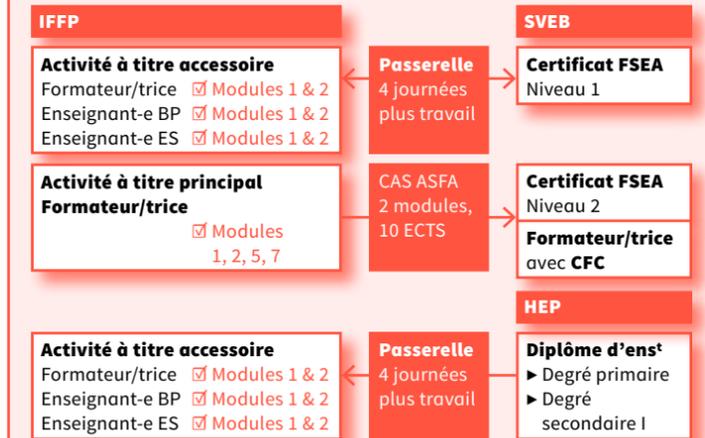
► [www.iffp.swiss/MSc](http://www.iffp.swiss/MSc)

Clôture des inscriptions : chaque année, le 30 juin.

Formation passerelle

# Une formation, deux diplômes

Par **Regula Künzi**, maître d'enseignement et responsable de filière d'études, IFFP



L'IFFP et la Fédération suisse pour la formation continue ont mis au point une formation passerelle permettant d'acquérir une qualification doublement reconnue moyennant un travail supplémentaire minime.

Quand on s'intéresse à l'enseignement en formation professionnelle ou en formation d'adultes, on est souvent déconcerté par la multitude de possibilités de perfectionnement méthodologique et didactique offertes sur le marché. Sont notamment comparables les certificats de l'IFFP, permettant d'exercer en tant qu'enseignant ou enseignante à titre accessoire dans les écoles professionnelles et les écoles supérieures, le certificat de formateur ou formatrice à titre accessoire de l'IFFP pour cours interentreprises et le certificat « Animer des sessions de formation pour adultes » de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA).

Quiconque enseigne dans la formation professionnelle (branches professionnelles, cours interentreprises, écoles supérieures) s'engagera dans les programmes de l'IFFP ; quiconque exerce comme responsable de cours dans la formation continue (cours ouverts, formation professionnelle continue, etc.) commencera, dans l'idéal, par le certificat de la FSEA. Comme les deux activités sont souvent indissociables, l'IFFP et la FSEA ont mis au point une formation passerelle : 50 heures de cours supplémentaires permettent d'acquérir la double qualification. La passerelle comprend quatre jours de présence (deux fois vendredi/samedi) et un travail écrit. Les cours ont lieu annuellement à Zollikofen et Zurich.

► [www.ehb.swiss/passeren-ehb-sveb-lehrdiplom](http://www.ehb.swiss/passeren-ehb-sveb-lehrdiplom) (en allemand)

Observatoire suisse de la formation professionnelle

# Emploi de rêve ou étape intermédiaire ?

Par **Ines Trede**, responsable de l'Observatoire de la formation professionnelle, IFFP

**Un quart des assistantes/assistants en soins et santé communautaire reste à long terme fidèle à sa profession. Mais la grande majorité poursuit vers le niveau tertiaire en santé. Tels sont les résultats de la première étude nationale sur les carrières que l'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS IFFP et l'Organisation faïtière nationale du monde du travail en santé OdASanté ont fait connaître à l'occasion d'une journée consacrée à ce thème.**

## Étude nationale

Les données relatives au parcours professionnel des assistantes/assistants en soins et santé communautaire (ASSC) sont issues d'une étude nationale sur les carrières menée auprès de 2000 ASSC ayant obtenu leur CFC en 2011. Celle-ci a été conduite sur cinq ans par l'Observatoire suisse de la formation professionnelle OBS IFFP en collaboration avec l'Organisation faïtière nationale du monde du travail en santé OdASanté. Ses conclusions ont été présentées par les auteurs à Berne le 22 septembre 2017.

La profession d'assistant/assistante en soins et santé communautaire (ASSC) est l'une des plus fréquemment choisies par les jeunes gens en Suisse. Si, une fois formés, environ un quart d'entre eux y restent fidèles, plus de la moitié travaillent cinq ans plus tard dans une profession tertiaire de la santé, majoritairement

dans la profession et le transfert vers le degré tertiaire. Pour réussir ce pari, le nombre de personnes restant dans le domaine de la santé doit encore s'élever.

celle d'infirmier/infirmière.

Le transfert vers le tertiaire est plus fréquent chez les ASSC que parmi les assistantes/assistants socio-éducatifs (ASE). Selon une étude des HEP de Zurich et de Saint-Gall en effet, c'est le cas de 20 pour cent seulement des ASE dans les quatre ans suivant le CFC. Cette différence tient notamment au système. Les ASSC sont très demandé-e-s sur le marché du travail, mais aussi par les écoles supérieures et les HES formant aux soins infirmiers. La branche santé doit donc promouvoir à la fois le maintien

## Favoriser le retour à la vie professionnelle

La clé réside dans des solutions souples et novatrices. Cinq ans après l'obtention de leur CFC, 20 pour cent des ASSC ont quitté la branche santé. Un peu plus de la moitié exerce une profession au niveau tertiaire – souvent dans le social – et un peu moins de la moitié est sans activité professionnelle et s'occupe généralement de sa famille. Parmi ces personnes, 50 à 75 pour cent entendent réintégrer le marché du travail en tant qu'ASSC ou infirmier/infirmière après cette interruption. Il appartient à la branche santé de les y aider en proposant des modèles de temps de travail et des offres de formation souples.

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



Ben Zürriggen / IFFP

↑ La manifestation a suscité un vif intérêt : l'OBS IFFP et l'OdASanté ont présenté les résultats de leur étude à Berne.

# Mutation numérique de la formation

Par **Josef Widmer**

La numérisation est sans aucun doute l'un des grands thèmes de notre époque. Elle modifie très rapidement l'économie et le monde du travail. Les qualifications qu'exige le marché du travail deviennent plus complexes et technologiques. Les nouvelles professions demandées par les branches et les entreprises supplantent d'anciens profils. Des connaissances approfondies dans les technologies de l'information et de la communication sont absolument indispensables pour rester sur le marché du travail.

Cela pose un challenge à la formation qui doit fournir à l'économie du personnel qualifié ayant évolué avec les exigences actuelles. Pour cela, il faut un système de formation qui soit

en mesure de transmettre les compétences numériques pertinentes, en adéquation avec la tranche d'âge et le groupe-cible. Et ce à tous les niveaux de formation et pour toutes les filières de formation, rapidement et en tenant compte des nouveaux médias.

Le Conseil fédéral a récemment adopté un rapport sur les conséquences de la numérisation sur la formation et la recherche. L'exploitation optimale des technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement et l'apprentissage est l'un des champs d'action où il faut prendre des mesures. De nombreuses écoles doivent tout d'abord améliorer leur infrastructure numérique. Davantage d'outils pédagogiques numériques doivent en outre être créés et mis à disposition de tout le personnel enseignant sur des plateformes appropriées : « Shared Education » – inspirée de la « Shared Economy » ! Et, finalement, le personnel enseignant doit être capable d'utiliser parfaitement des outils pédagogiques numériques.

La pédagogie des médias est essentielle dans la formation et la formation continue. Aujourd'hui déjà, le futur personnel enseignant des écoles professionnelles peut collecter des expériences et évaluer les instruments et les outils adaptés à un enseignement responsable. En même



MAD

temps, dans la formation, on accorde encore trop peu d'importance aux risques liés à la protection des données ou l'approche responsable des nouveaux médias. Cette fonction centrale revient également et notamment aux directions scolaires. Elles doivent planifier et contrôler le processus global de transformation scolaire. Il faut donc aussi initier rapidement le personnel enseignant en place et plus âgé à « l'enseignement numérique » et ce de manière ciblée. Les institutions de formation des enseignantes et des enseignants doivent proposer rapidement des formations continues adaptées.

Si nous voulons maîtriser avec succès la mutation numérique dans la formation, l'ensemble des partenaires impliqués dans la formation doivent coordonner leurs activités et définir ensemble leurs stratégies et les mesures à prendre dans l'intérêt général.

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

Monica Lupi, maître d'enseignement, IFFP

# « Former signifie offrir des modèles »

Entretien : Luca Dorsa, Communication IFFP



↑ Monica Lupi: « La formation professionnelle a une valeur sociale très importante. »

Monica Lupi enseigne à l'IFFP depuis 28 ans. Après avoir obtenu son diplôme en psychologie à l'Université de Genève, elle retourne au Tessin où elle s'occupe d'une recherche pour le fonds national sur la formation professionnelle, qui marquera sa carrière professionnelle. C'est en effet pour la capacité d'intégration et d'insertion sociale qui caractérise la formation professionnelle qu'elle continue à mener avec passion son engagement pour la formation du corps enseignant.

## 1 Madame Lupi, pourquoi aimez-vous votre travail ?

J'aime mon travail parce qu'il me permet de transmettre des valeurs que je considère importantes. La formation professionnelle intègre l'intérêt personnel de pouvoir trouver sa propre voie de dignité, même lorsqu'il y a une fragilité de base, avec les intérêts de l'économie ainsi que ceux de l'ensemble de la société. Ainsi, nous souhaitons que chacun puisse devenir autonome et apporter une contribution positive.

## 2 Comment prenez-vous part à l'évolution de la formation professionnelle dans le cadre de votre travail ?

Tout d'abord je me tiens au courant et me renseigne beaucoup sur les stratégies, les méthodes didactiques

les plus efficaces. Je pense aussi que former signifie offrir des modèles : on enseigne aussi à travers ce que l'on est. Je crois beaucoup en la cohérence, c'est pourquoi je m'engage à mettre en œuvre les contenus que je transmets au niveau théorique.

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

Cette question introduit un thème très vaste. L'innovation est souvent synonyme de numérisation, qui n'est cependant pas une nouveauté, mais un processus en cours depuis des décennies et qui est en train de transformer aussi le monde du travail. Cela implique également des questions importantes pour la formation, surtout en ce qui concerne l'évolution des professions. L'innovation dans la formation professionnelle devrait cependant offrir également des instruments pour faire face aux effets de la mondialisation, de la migration et de l'évolution actuelle de l'état social.

## 4 Quel rôle joue la numérisation dans la formation professionnelle ?

La numérisation est une réalité qu'il faut valoriser, mais il est tout aussi important de s'interroger sur ses limites et de ne pas s'y adapter sans regard critique.

## 5 Quels instruments faut-il absolument transmettre aux enseignantes et aux enseignants en formation ?

Sans aucun doute les connaissances, mais également les compétences transversales, la maîtrise d'une flexibilité responsable qui permette de réinventer sans cesse ses propres cours.

## 6 Vous consacrez une partie de votre temps libre à l'association tessinoise des parents et des amis des enfants qui ont besoin d'une éducation spéciale atgabbes : que transmettez-vous de cet engagement à l'IFFP ?

La conscience qu'il est nécessaire de travailler en réseau. L'institut doit agir à travers des alliances, convaincre et impliquer ses partenaires afin de proposer des solutions innovantes et créatives dans le cadre de la formation professionnelle.

## 7 Quel était le travail de vos rêves quand vous étiez enfant ?

Je voulais devenir enseignante. Puis j'ai fait l'école normale et je suis tombée amoureuse de la psychologie, mais la vie m'a fait revenir à l'enseignement.

# Agenda nov. 2017 → mai 2018

**7 novembre 2017 18:00-20:00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Olten, BBZ

**7 novembre 2017**  
Journée SRFP-IFFP « Les TIC dans l'enseignement professionnel »  
► IFFP Zollikofen

**9 novembre 2017 9:00-16:00**  
Assises de la Culture générale. « Migrations et religion : quelles conséquences pour l'interculturalité ? »  
► CPNV Yverdon

**16 novembre 2017 9:00-16:30**  
Journée régionale « Soutien et accompagnement en formation professionnelle initiale »  
► Fribourg

**20 novembre 2017 18:30**  
Vernissage de « Notre vie. Notre monde. Nos langues. Quality teaching dans l'enseignement de la culture générale CG dans les écoles professionnelles »  
► Berne, Welle 7

**22 novembre 2017**  
Campus d'automne de l'IFFP pour les formateurs et les formatrices et les praticiennes formatrices et les praticiens formateurs  
► IFFP Zollikofen

**23-24 novembre 2017**  
International : débat entre expertes et experts sur la formation professionnelle duale avec le président du BIBB et l'IFFP

► IFFP Zollikofen

**30 novembre 2017 18:30**  
Rencontres pour l'innovation dans la formation professionnelle. Giampaolo Vitali et Carlo Alberto Nobili débattent de la numérisation : changements au sein des entreprises et effets sur la société  
► IFFP Lugano, Aula Magna

**1<sup>er</sup> décembre 2017 8:30-16:30**  
Journée spéciale : « La formation des adultes »  
► Tolochenaz

**2 décembre 2017 9:20-13:10**  
Changement de paradigme dans l'enseignement du droit : « L'usage efficace de GUIDER.CH de l'observateur en enseignement de la culture générale et dans la matière Société du commerce de détail »  
► Olten

**18 décembre 2017**  
International : formation de formateurs et formatrices à l'étranger  
Manifestation dans le cadre de la série de thèmes du FoBBIZ « Professionnalisme dans la formation professionnelle »  
► IFFP Zollikofen

**11 janvier 2018 18:00-20:00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Zollikofen

**16 janvier 2018 16:30-18:30**  
Séance d'orientation pour les OrTra  
► Berne, Welle 7

**25 janvier 2018 15:00-20:00**  
Journée Dik  
► Olten

**26 janvier 2018**  
Cérémonie de remise des diplômes FORDIF - Formation des directeurs

d'institutions de formation

► Lieu à définir

**30 janvier 2018 16:30-18:30**  
Séance d'orientation pour les OrTra  
► HEP de Zurich

**février-mars 2018 17:30-19:30**  
Séances d'information des filières de formation  
► Valais/Fribourg/Genève

**13 mars 2018 17:30-19:30**  
Séance d'information des filières de formation  
► IFFP Lausanne

**20 mars 2018**  
Cérémonie de remise des diplômes de la Formation continue IFFP, Suisse romande  
► IFFP Lausanne

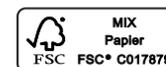
**20 mars 2018 18:00-20:00**  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Zurich

**11-13 avril 2018**  
Académies suisses des sciences en collaboration avec l'IFFP et d'autres hautes écoles cantonales : « Formation et travail au 21<sup>e</sup> siècle. Effets de la numérisation sur la formation, l'apprentissage et le travail »  
► USI/SUPSI

**17 mai 2018 9:15-16:30**  
2<sup>e</sup> journée nationale du bilinguisme « Vers le succès avec l'enseignement bilingue »  
► Berne, Welle 7

**18 mai 2018**  
Journée nationale « Soutien et accompagnement et Accompagnement individuel spécialisé 2018 »  
► HEP de Zurich

IMPRESSUM skilled 2/2017 • La revue de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP paraît 2 x par an en allemand, français et italien • Prochain numéro : Mai 2018 • www.iffp.swiss/skilled Éditrice Prof. Dr Cornelia Oertle, directrice IFFP Responsable de la Communication IFFP Jacques Andres Responsable de la rédaction Lucia Probst, Communication IFFP, Kirchindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, skilled@iffp.swiss Équipe de rédaction Isabelle Antenen, Lars Balzer, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Isabelle Dauner Gardiol, Luca Dorsa, Lorraine Dufour, Sonja Engelage, Laurent Ferry, Mario Fracasso, Beatrice Frick, Bruno Lang, Tina Maurer, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy (suppl. Erik Swars), Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Wonsia Wehrli Traduction & révision Service linguistique IFFP Mise en page, graphisme et illustration Captns & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, www.captns.ch Impression Gassmann Print, 2501 Biel, www.gassmann.ch Tirage 3000 Abo/Chgmt d'adresse www.iffp.swiss/skilled ou skilled@iffp.swiss ; 1 abonnement annuel coûte CHF 30.- ISSN 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) Donnez-nous votre avis skilled@iffp.swiss • Tous droits réservés. Réimpression ou reproduction de contenus avec l'accord de la rédaction.





**IFFP**

INSTITUT FÉDÉRAL DES  
HAUTES ÉTUDES EN  
FORMATION PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse  
en formation professionnelle*



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

*M. G., étudiante MSc  
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, [mSc@iffp.swiss](mailto:mSc@iffp.swiss), [www.iffp.swiss/MSc](http://www.iffp.swiss/MSc)