



IFFP

# skilled

N°2  
2018

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



## Compétence

# Thème principal

## Compétence

- 4 Étude de l'IFFP  
**La centralité des compétences transversales**



- 8 Interaction entre économie et formation  
**« Collaboration régionale pour une formation plus efficace »**

- 10 La question  
**Qu'est-ce qui a fait de vous un champion ou une championne ?**

- 12 Leading house  
**La didactique dans la formation du corps enseignant**

- 13 Profils des enseignantes et des enseignants  
**Onze compétences au cœur de l'enseignement**

- 14 Formation pédagogique  
**Classroom Management**

- 15 Examens orientés compétences  
**Préférer l'application réfléchie à la simple restitution**

- 16 Formation continue  
**Vers une compétence biographique**

- 17 Formation continue  
**Soutien inégal de la part des employeurs**

- 18 Maturité professionnelle  
**Des contenus spécialisés et peu de temps**

- 19 Formation professionnelle supérieure  
**Formations – conception avec un œil sur la pratique**

- 20 Pour la pratique  
**Instruments intelligents pour une culture générale réaliste**

- 22 International  
**Le savoir-faire suisse, source d'inspiration**

- 23 Diplôme professionnel pour adultes  
**Bonnes pratiques dans la procédure de validation**

### Autres thèmes

- 24 Nouvelle filière à l'IFFP  
**Le nouveau Bachelor of Science ouvre la voie de l'avenir**

- 25 Comparaison internationale  
**« La formation professionnelle était devenue un fourre-tout »**

- 26 En formation  
**Flavio Bucci, gestionnaire du commerce de détail**



- 28 Alumni  
**Au rythme de la formation professionnelle**

- 28 Nouvelles  
**Nouvelles de l'IFFP**

- 30 Apprentissage en Suisse romande  
**Filière mal aimée ou mal connue ?**

- 31 Projet de mobilité nationale Swiss Mobility  
**« Jeter des ponts entre les langues et les cultures »**

- 32 Rencontre: Andri Rüesch, responsable Swisscom  
**« Dans 20 ans, on n'apprendra plus un métier »**

- 34 Jana Burri, responsable de formation  
**« Maintenant, je suis plus coach qu'enseignante »**



- 36 Diplômée: Miriam Pfister, enseignante ECG  
**Sur les traces des formateurs et formatrices en entreprise**

- 37 Écoles professionnelles  
**Initiative de l'IFFP pour la transformation digitale**

- 38 Offres de formation continue à l'IFFP  
**Faire le bon choix grâce au planificateur de formation**

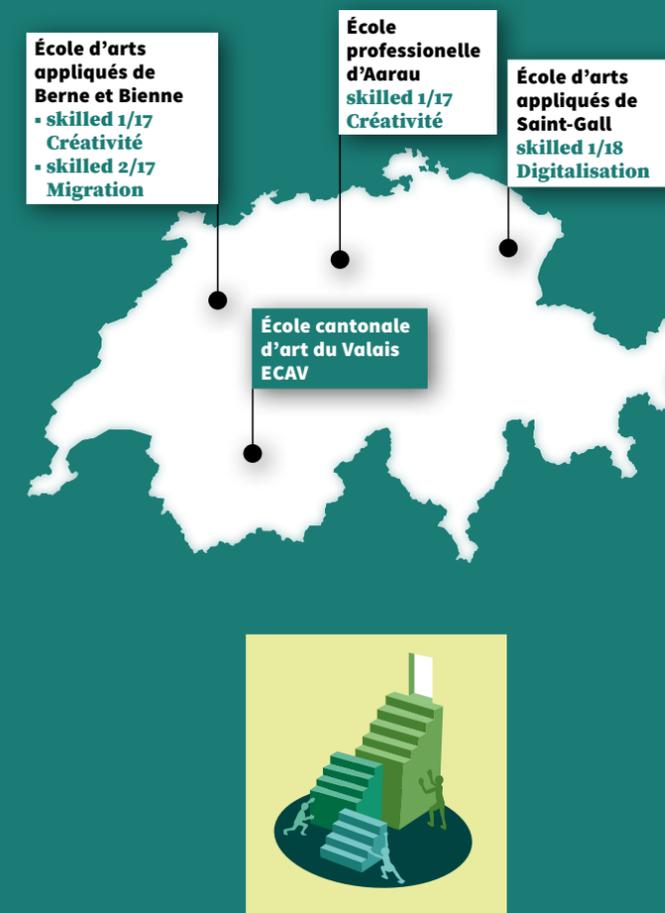
- 39 Carte Blanche: Reto Wyss, SwissSkills  
**Le meilleur outil de promotion de l'apprentissage**

- 40 7 questions à ...  
**Jean-Louis Berger, collaborateur de l'IFFP**

- 41 Agenda  
**Manifestations IFFP jusqu'en avril 2019**

## Concours graphique

# Illustrations du Valais



Les illustrations de cette édition de « skilled » ont été réalisées par des graphistes en formation à l'École cantonale d'art du Valais ECAV, située à Sierre. Deux classes de première année de formation ont transposé graphiquement leurs associations sur le thème « compétence et formation professionnelle ». En août, ces apprenant-e-s ont débuté leur deuxième année de formation.

La rédaction de « skilled » a particulièrement apprécié l'illustration de Montaine Perraudin qui a donc été choisie pour apparaître en couverture de cette édition de notre revue. Nous félicitons Montaine Perraudin pour cette belle réussite. D'autres illustrations jalonnent le dossier principal de cette édition.

Nous remercions les 32 apprenant-e-s et leurs enseignants Mathias Forbach et David Picard, qui leur ont fait confiance. Ce projet n'aurait pas été possible sans le soutien de Daniel Schmid, responsable de la formation professionnelle à l'ECAV, que nous tenons à remercier chaleureusement.

## Compétences ou connaissances ?



Chère lectrice, cher lecteur,

Wikipedia nous indique que la compétence est une combinaison de connaissances, d'aptitudes ou de capacités et d'attitudes nécessaires à l'exercice d'une activité personnelle ou professionnelle. En fait, la compétence permet de mettre en œuvre une habileté en réalisant des tâches qui permettent de résoudre efficacement un problème. Elle englobe donc le savoir, le savoir-faire et le savoir-être.

Savoir rechercher une définition nous permet dans ce cas de faire un lien avec la formation professionnelle. Et ce lien me semble évident. La formation professionnelle est à la

fois un mélange de connaissances, de capacités et d'attitudes nécessaires à l'apprentissage d'un métier. Il s'agit donc d'une formation complète qui dépasse la simple addition de connaissances. La compétence permet le transfert de connaissances vers la résolution d'un problème.

La question que je me pose et à laquelle je n'ai pas encore de réponse est la suivante : pourquoi nos sociétés privilégient-elles ou sélectionnent-elles les connaissances et non les compétences, qui englobent les connaissances ? Pour ma part, je continuerai à privilégier les compétences. Notre pays a suivi ce chemin avec 70 pour cent de jeunes qui suivent une formation orientée vers les compétences. C'est ce qui fait la force de notre économie et qui permet au plus grand nombre de femmes et d'hommes de trouver un emploi. Veillons à préserver cette voie de formation.

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

## Championnes et champions au quotidien



Chère lectrice, cher lecteur,

Qui est compétent à nos yeux ? Un professionnel ou une professionnelle passionné-e par son métier, qui gagne notre confiance grâce à ses connaissances techniques et qui nous donne l'impression de prendre notre demande au sérieux et de pouvoir répondre à nos besoins en adéquation avec la situation. Les meilleurs éléments rivalisent lors des championnats des métiers. Dans ce numéro, des participantes et des participants aux SwissSkills nous confient ce qui, professionnellement, en a fait des championnes et des champions.

« Nous n'apprenons pas pour la vie, mais pour l'école » : il y a près de 2000 ans, le philosophe romain Sénèque regrettait déjà l'absence de lien entre école et quotidien. Le fonctionnement actuel de notre formation professionnelle le comblerait certainement.

La compétence opérationnelle est devenue un paradigme central. Pour les personnes en formation, il est essentiel que le lien entre apprentissage et quotidien soit étroit. Dans ce numéro, nous illustrons ce que cela implique pour les différents domaines de la formation professionnelle, de la maturité professionnelle à l'enseignement de culture générale, en passant par le type d'examens.

D'autres nouvelles et thèmes passionnants traités à l'IFFP vous attendent. Nous nous sommes notamment lancé le défi, avec Andri Rüesch, membre du conseil de l'IFFP exerçant à titre principal la fonction de responsable Sourcing, Skills & Talents chez Swisscom, d'anticiper les compétences demandées à l'avenir. Je vous souhaite une lecture inspirante.

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

Entretiens avec des formateurs et formatrices en entreprise

# La centralité des compétences transversales

Par **Barbara Duc** et **Nadia Lamamra**

**Les compétences transversales jouent un rôle central dans le monde du travail et de la formation professionnelle. Cette importance est liée aux changements du monde du travail comme la tertiarisation de l'économie et le développement de nouvelles technologies. Les formateurs et formatrices en entreprise s'y réfèrent fréquemment, ce qui permet de mieux saisir ce qui se cache derrière ces compétences aux appellations multiples.**

Différentes études ont mis en évidence le poids des compétences transversales – soft skills ou compétences non académiques – dans le processus de recrutement des apprentis-e-s (Imdorf, 2007; Ruiz & Goastellec, 2016). Ainsi, aux côtés des notes scolaires et des résultats aux tests d'aptitudes, le savoir-être, les compétences relationnelles font partie des critères de sélection. Si ces travaux soulignent les risques de reproduction sociale attachés à l'usage de tels critères, d'autres (Stamm, 2017) recommandent de prendre davantage en compte des caractéristiques comme la persévérance, l'assiduité, l'indépendance ou la résistance au stress et de les privilégier aux seuls résultats scolaires. L'étude sur les formateurs et formatrices en entreprise menée à l'IFFP (voir encadré) a mis en évidence la variété des compétences réunies sous l'appellation soft skills mais aussi leur double statut: objets de formation et critères de sélection. Les résultats soulignent l'importance de ces compétences dans la préparation des apprentis-e-s au marché du travail et confirment les risques attachés à leur usage comme critères de sélection.

## De quoi sont faites les compétences transversales ?

L'usage commun tend à considérer les compétences, et donc les compétences transversales, comme un capital

détenu par les individus. Dans une perspective plus dynamique, nous considérons les compétences comme la mobilisation de ressources par les individus en fonction des situations rencontrées. À partir des entretiens menés auprès de personnes formant en entreprise, nous identifions trois types de compétences transversales: le savoir-être, les savoirs relationnels et les attitudes face au travail.

Le savoir-être recouvre par exemple la présentation de soi, le comportement ou la gestion des émotions, et fonctionne comme un référentiel. En effet, ces dimensions se déclinent par la suite dans des savoirs relationnels, tels que le rapport à autrui, les capacités de communication, l'esprit d'équipe, etc., ainsi que dans des attitudes face au travail, par exemple la rigueur dans l'activité professionnelle, la gestion du stress, la motivation, etc.

## Des critères de sélection majeurs

Les personnes formatrices qui participent au processus de recrutement évoquent fréquemment certaines compétences transversales comme critères d'appréciation des candidat-e-s lors de l'entretien et du stage.

Le savoir-être semble primordial lors de la sélection. Le respect, la politesse seraient identifiés par les formateurs ou formatrices au travers du langage (registre de langue, vocabulaire, etc.) ou de l'attitude corporelle (posture, façon de serrer la main, etc.). Les éléments relatifs à la présentation de soi et à l'apparence (coiffure, style vestimentaire, etc.) sont également pris en compte. Bien qu'importantes, ces dimensions n'apparaissent pas comme des critères excluant, pouvant être contrebalancées par d'autres éléments. Toutefois, un savoir-être de base semble exigé à l'entrée en apprentissage, certains comportements étant jugés trop difficiles à faire évoluer.

Les savoirs relationnels apparaissent aussi comme d'importants critères de sélection. Ils renvoient dans ce cas à la capacité d'intégration dans un collectif de travail (personne formatrice, collègues), mais aussi plus largement à l'aisance à entrer en contact avec autrui (client-e, patient-e). Cette dimension relationnelle aura plus ou moins d'importance selon le domaine d'activité et est fortement attendue dans les métiers de service.

### Une étude financée par le Fonds national suisse

Les entretiens menés avec les formateurs et formatrices en entreprise sont issus d'une étude réalisée à l'IFFP et financée par le Fonds national suisse (FNS) d'août 2014 à novembre 2017. 80 entretiens et 35 observations ont été réalisés dans des entreprises de différentes tailles et actives dans tous les secteurs d'activité. Une analyse plus détaillée à ce sujet peut être trouvée dans un article de la revue « Éducation et socialisation » (Duc, Perrenoud & Lamamra, 2018).





↑ Illustration de **Marine Aebischer**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

Lors de l'embauche, le rapport au travail est abordé sous l'angle de la motivation. C'est en effet le critère de sélection le plus souvent évoqué, même s'il est rarement défini par les personnes interviewées. Relativement abstraite, la motivation est appréhendée au travers des attitudes des candidat-e-s (participer, poser des questions) qui sont censé-e-s démontrer leur intérêt pour le métier choisi et leur envie d'apprendre.

**« Celui qui montre de l'intérêt, qui participe activement, pas besoin qu'il comprenne tout immédiatement. Qu'il pose des questions, qu'il s'investisse, pas qu'il soit là juste parce qu'il est obligé de l'être. »**

Responsable de formation dans une grande entreprise de logistique

#### Des objets de formation

Les compétences transversales apparaissent également comme objets de formation aux côtés des compétences professionnelles.

Si dans certains cas, le savoir-être apparaît comme indissociable de l'apprentissage du métier (métiers de service), il s'impose dans d'autres secteurs ayant connu des

changements (tertiarisation, séparation moins stricte entre front-office et back-office, etc.). Pour les formateurs et formatrices en entreprise, cela souligne également des changements sociaux, tels que le retrait des parents ou l'éducation familiale plus permissive, impliquant une transformation de leur rôle qui n'est pas seulement de former mais aussi d'éduquer.

**« Il y a une partie de formation au travail, mais il y a aussi une grande partie où l'on forme sur la vie. Faut pas rêver ! »**

Formateur dans une boucherie

Les savoirs relationnels sont nécessaires à la collaboration au sein de l'équipe de travail et sont de ce fait jugés essentiels. Dans certaines entreprises, des dispositifs sont ainsi mis en place pour favoriser l'apprentissage du travail collectif. Ces savoirs sont aussi centraux dans la gestion des interactions avec la clientèle, et sont de ce fait intrinsèquement liés à l'apprentissage de certains métiers.

En ce qui concerne les attitudes face au travail, le discours des personnes formatrices se focalise sur le respect du travail, soit la ponctualité, la rigueur, la conscience professionnelle. S'ajoute à cela une compétence qui ap-

paraît de manière récurrente : l'autonomie. L'autonomie de pratique, qui vise à apprendre à organiser son travail, à mener une tâche à bien de façon indépendante. L'autonomie de pensée, qui vise une responsabilisation dans son travail (auto-fixation d'objectifs, auto-évaluation), le développement d'un esprit d'initiative et d'un esprit critique.

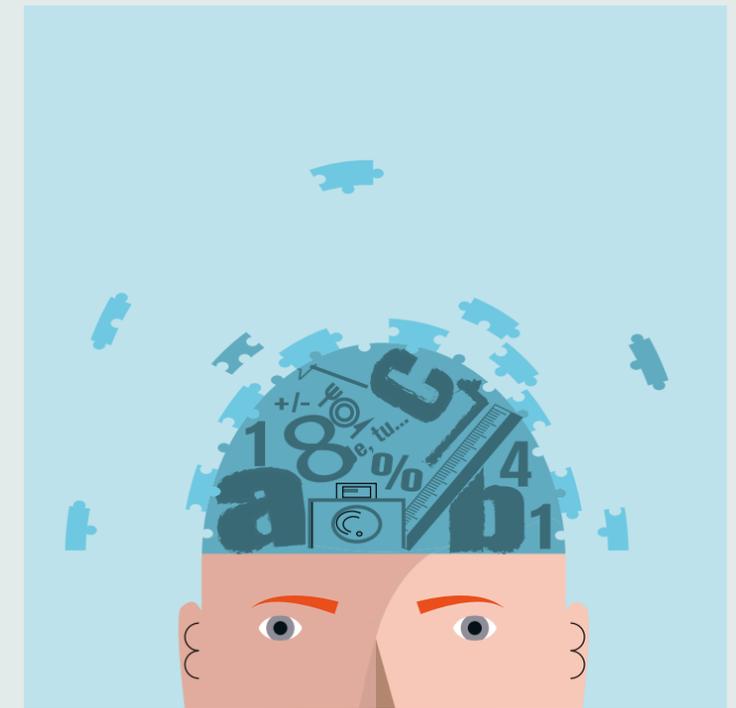
**« Je pense que le but est de leur donner tout ce que nous faisons, pour qu'à la fin de leur formation ils soient le plus autonomes possible. Pour moi, le but est qu'ils atteignent cette autonomie le plus rapidement possible, mais en fonction de leurs capacités. »**

Responsable de formation dans une grande entreprise active dans la vente

#### Un double statut qui pose question

Le point de vue des formateurs et formatrices en entreprise, qui sont impliqué-e-s à différents moments de la formation (embauche, quotidien), met en évidence le double statut des compétences transversales. Dans certains métiers, elles font partie intégrante des qualifications requises, et sont donc des objets de formation, au même titre que les savoir-faire. À ce titre, elles ne posent pas de problème particulier. Cependant, quand elles apparaissent comme critères de sélection, elles soulèvent des questions plus épineuses. D'une part, elles mettent en évidence le double enjeu de l'apprentissage en entreprise, à savoir une employabilité à moyen terme (insertion professionnelle après la formation), mais aussi à court terme (durant l'apprentissage). Cela questionne le rôle de l'entreprise formatrice ; s'engage-t-elle à former un futur travailleur ou une future travailleuse ou souhaite-t-elle avoir une personne disposant déjà des compétences nécessaires ? C'est aussi le modèle dual qui est questionné. Offre-t-il une entrée progressive vers le marché du travail ou propose-t-il une confrontation directe, exigeant des apprenti-e-s une adéquation immédiate ?

D'autre part, l'attente a priori de ce type de compétences peut participer à discriminer les jeunes ne sachant pas les mettre en œuvre. En effet, la capacité à identifier les attentes du monde du travail et à convoquer les ressources adéquates relève du capital social et culturel des individus. Une partie des compétences transversales ayant été acquises au cours de la socialisation primaire, les jeunes issus de certains milieux sociaux ou de certaines cultures pourraient être pénalisés. Ainsi, si les notes discriminent les jeunes peu scolaires, les soft skills risquent d'écarter celles et ceux disposant d'un faible capital culturel ou social.



↑ Illustration de **Rafael Da Silva**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

▪ Dre Barbara Duc, senior researcher du champ de recherche « Processus d'intégration et d'exclusion », IFFP ▪ Prof. Dre Nadia Lamamra, responsable du champ de recherche « Processus d'intégration et d'exclusion », IFFP

#### Bibliographie

- Duc, B., Perrenoud, D., & Lamamra, N. (2018). *Les compétences transversales à partir du point de vue des formateurs et formatrices en entreprise : entre objets de formation et critères de sélection*. Éducation et socialisation, 47, consulté le 23 mai 2018 sur <http://journals.openedition.org/edso/2818>
- Imdorf, C. (2007). *La sélection des apprentis dans les PME*. Université de Fribourg.
- Ruiz, G. & Goastellec, G. (2016). *Entre trouver et se trouver une place d'apprentissage : quand la différence se joue dans la personnalisation du processus*. Formation emploi, 133, 121-138.
- Stamm, M. (2017). *Die Top 200 des beruflichen Nachwuchses. Was hinter Medaillengewinnern an Berufsmesserschaften steckt*. Berne : Swiss Education.

► [www.iffp.swiss/project/formateurs-et-formatrices-en-entreprise](http://www.iffp.swiss/project/formateurs-et-formatrices-en-entreprise)

Interaction entre économie et formation

# « Collaborer au niveau régional pour une formation plus efficace »

Par **Claire Veri Sanvito**

**Le système de formation suisse est caractérisé par une interaction constante entre économie et formation. Résultat ? Disposer d'une formation capable de répondre aux exigences présentes et futures du monde du travail. Pour atteindre cet objectif, le Centre pour le développement des métiers de l'IFFP a développé des prestations au niveau national, qui soutiennent les acteurs participant au développement de la formation. Mais comment s'effectue le passage des documents nationaux à l'implémentation locale de la formation ?**

Lorsque les cantons et les organisations du monde du travail (OrTra) régionales se voient signifier des dispositions fédérales relatives à une nouvelle profession, que peuvent-elles faire pour les implémenter efficacement dans les trois lieux de formation ? Il faut d'abord informer toutes les personnes responsables de la formation concernées, en faisant en sorte de les faire participer et d'en faire de véritables relais des nouveautés. Pour cela, il faut constituer un groupe stratégique formé de représentant-e-s des écoles professionnelles, des cours interentreprises, des entreprises formatrices/OrTra et du Centre pour le développement des métiers (CDM) de l'IFFP. Le pilotage de ce groupe est confié au CDM qui élabore une vision commune et assure l'accompagnement pédagogique-didactique coordonné dans les trois lieux de formation : organisation de séances d'information, passage à l'enseignement par compétences, implémentation coordonnée des programmes des écoles professionnelles et des cours interentreprises ainsi qu'implication des entreprises. « Il est important pour nous de confier la gestion du groupe stratégique à une personne qui connaisse les réflexions menées au niveau national, afin de retransmettre l'esprit du changement », explique Massimo Ghezzi, inspecteur à la Division de la formation professionnelle du canton du Tessin.

Il est également important d'impliquer dès le début tous les acteurs qui participeront à la construction des compétences et de partager tous les aspects du changement afin de construire une vision commune.

## Promouvoir un projet de formation commun

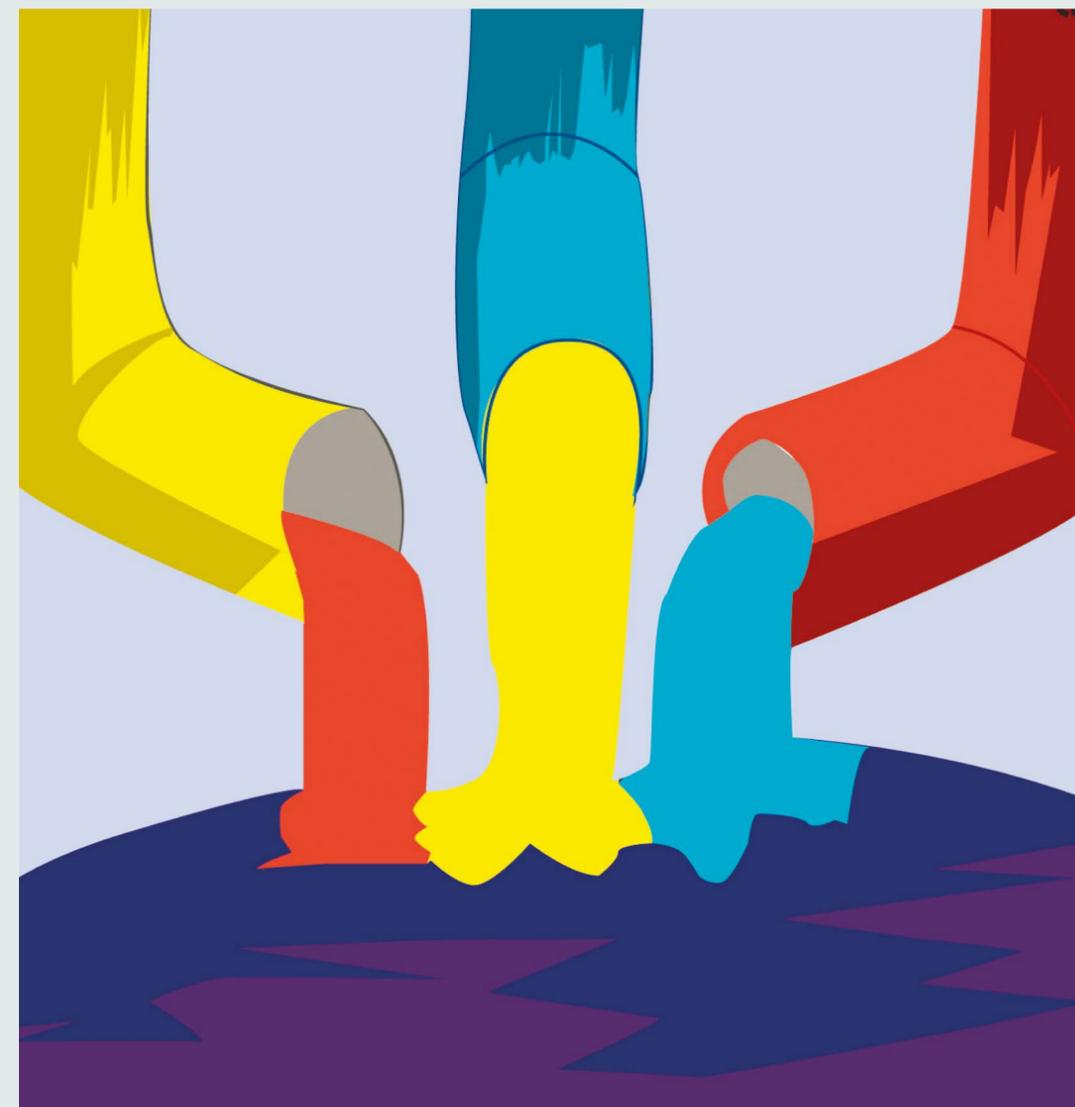
Offrir une formation coordonnée entre les lieux de formation constitue l'un des prérequis pour pouvoir disposer d'une formation de qualité apte à faciliter l'apprentissage. Dans ce contexte, il est important de partir d'une base commune. « Les enseignant-e-s des écoles professionnelles ainsi que les formateurs et formatrices des cours interentreprises devraient utiliser le même langage et la même didactique, c'est-à-dire être formé-e-s à l'enseignement par compétences », explique Gabriele Cavin, enseignant des connaissances professionnelles de charpentier/charpentière, qui souhaite également voir instaurer un accompagnement spécifique permettant de décliner les différentes compétences dans des situations professionnelles pertinentes pour la profession et pour les personnes en formation, afin de développer des séquences didactiques. « Ce processus devrait être construit en collaboration avec les enseignant-e-s des connaissances professionnelles et les formateurs et formatrices des cours interentreprises, comme nous l'avons fait dans notre profession. »

Sievi Bettosini, directeur des cours interentreprises et formateur des charpentiers/charpentiers ajoute : « Avec le soutien du CDM, nous avons développé des projets de formation qui vont au-delà de chaque lieu de formation. » Il explique

également la façon dont l'identification de certains ouvrages permet aux personnes en formation d'acquérir les compétences prévues par l'école et les cours interentreprises et permet également d'établir une base commune pour l'enseignement par le biais de la coordination des leçons en fonction de leur réalisation : le dessin technique est développé à l'école où les matériaux et les outils sont également présentés, certaines parties des ouvrages sont réalisées dans le cadre des cours interentreprises et, de retour à l'école, il est possible d'approfondir les techniques de construction utilisées dans les cours interentreprises. « Nous constatons en permanence à quel point ce mode d'enseignement favorise l'apprentissage et en facilite le transfert dans la pratique. »

**« Avec le soutien du CDM, nous avons développé des projets de formation qui vont au-delà de chaque lieu de formation. »**

Sievi Bettosini, formateur des charpentiers/charpentiers



↑ Illustration d'Allan Gasser, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

## Impliquer aussi les entreprises formatrices

Comment faire participer les entreprises formatrices à ce projet ? Davide Ciangherotti, inspecteur d'apprentissage dans le domaine de la logistique au Tessin, souligne le fait que, souvent, les entreprises formatrices manquent d'indications claires sur la façon de procéder, et ce, notamment en raison du fait qu'elles n'ont que peu d'informations sur ce qui se fait à l'école ou dans les cours interentreprises. « Avec le soutien du CDM et de l'OrTra, nous proposons des séances d'information durant lesquelles nous présentons l'organisation de l'enseignement scolaire et des cours interentreprises. » Ces occasions permettent également de thématiser leurs besoins spécifiques. Lors de la dernière rencontre, la nécessité de promouvoir la mobilité des personnes en formation vers des entreprises spécialisées pour approfondir des activités spécifiques a par exemple été thématisée. Ces rencontres sont organisées environ une fois par an dans les centres de cours interentreprises, ce qui permet également de montrer aux participant-e-s les activités qui s'y déroulent.

« Je suis content d'avoir participé car je sais maintenant ce que fait mon apprenti à l'école et durant les cours interentreprises et je me suis rendu compte de la qualité requise. J'ai également pu rencontrer des personnes actives dans ce secteur et me confronter à elles », a écrit un participant anonyme sur une feuille d'évaluation.

Ces témoignages soulignent la nécessité de promouvoir l'élaboration d'une vision partagée au niveau régional et le développement d'un projet de formation commun afin de contribuer à la promotion d'une formation de qualité.

■ Claire Veri Sanvito, lic. rer. pol., MSc, responsable de projet, Centre pour le développement des métiers, IFFP

Il est à noter que pour la mise en œuvre des prescriptions dans le cadre d'une formation professionnelle initiale, les organisations du monde du travail et les cantons peuvent bénéficier des offres de l'IFFP financées par la Confédération.

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

La question

# Qu'est-ce qui a fait de vous un champion ou une championne ?

Sondage: **Communication IFFP**

**Sept participant-e-s aux championnats suisses des métiers SwissSkills en 2018 nous révèlent ce qui les a le plus aidé-e-s au cours de leur formation pour acquérir des compétences dans leur profession et atteindre le plus haut niveau.**



« Le système suisse de la formation professionnelle permet à tous de suivre sa propre voie pour devenir champion. Personnellement, j'ai toujours su que je voulais apprendre une profession où je pourrais travailler avec des gens. J'ai donc décidé de suivre un apprentissage d'assistant en soins et santé communautaire. Ce qui fait de moi un champion, ce sont les tâches que j'ai réalisées sur les trois lieux de formation et leur synergie. L'apprentissage coopératif et commun aux trois

lieux de formation m'a encouragé et m'a apporté de l'assurance. Le climat d'estime et de reconnaissance mutuelle qui y régnait m'a permis de vivre des expériences d'apprentissage positives et de susciter chez moi de l'intérêt, de la joie et un sentiment de responsabilité envers ma profession. Je remercie mon enseignante et ma formatrice qui m'ont soutenu et encouragé pendant mon apprentissage. »

**Sven Höfler** a suivi un apprentissage d'assistant en soins et santé communautaire au sein de la Stiftung Blumenrain de Therwil et est actuellement à la recherche d'un emploi.



« Pour être champion, il faut de l'ambition, de la motivation et surtout l'amour de sa profession. C'est toujours un petit défi pour moi de répondre individuellement aux souhaits spécifiques de mes clientes et clients. Qu'il s'agisse d'un bouquet d'été aérien, d'un bouquet de mariée romantique ou d'une couronne de fleurs, lorsque je peux laisser libre cours à ma créativité en utilisant des matériaux de saison, mon cœur bat plus fort, car je m'investis totalement dans ce que je fais. Les

échanges avec les collègues de travail ne sont pas négligeables non plus. Nous pouvons échanger sur des idées et des travaux en cours avec toute l'équipe. Il est important pour moi de considérer d'un œil critique mon propre travail, de me fixer de nouveaux défis et de me perfectionner continuellement. »

**Deborah Höhn** a suivi un apprentissage de fleuriste chez Doflores à Horgen et y travaille encore aujourd'hui.



« Grâce à mon entreprise formatrice, j'ai eu la chance de pouvoir toucher à beaucoup de domaines différents, ce qui a eu pour effet d'alimenter ma passion pour la construction navale. J'avais la confiance de mon formateur ; son expérience et le partage de ses connaissances m'ont permis de m'améliorer tout en découvrant différentes techniques et une multitude de matériaux. Le plus intéressant dans mon métier, c'est qu'il ne se passe

pas un jour sans difficultés à surpasser et celles-ci sont toujours différentes. Cela m'oblige à être quotidiennement attentif, curieux et entreprenant. »

**Robin Maeder** a fait son apprentissage de constructeur de bateaux au Chantier Naval Jack Beck à Faoug et travaille maintenant au Scheurer Bootswerft à Nidau.



« Je ne me considère pas comme une championne, mais j'ai toujours donné le meilleur de moi-même. J'aime que les choses soient parfaites et je prends en considération les remarques de mes formateurs afin de m'améliorer. Afin d'atteindre mes objectifs, j'ai suivi des cours collectifs hors de mes heures de travail, je participe à des conventions et des formations. Mes collègues m'ont aussi énormément appris.

À mes débuts, j'ai adoré voir la satisfaction des client-e-s et le bien-être que je pouvais leur apporter. Aider, être disponible et à l'écoute des autres, c'est ce qui me passionne dans ce métier. »

**Julie Michon** fait son apprentissage d'assistante en promotion de l'activité physique et de la santé au Let's go Fitness du Flon (Lausanne), elle est actuellement en troisième année.



« C'est la passion pour mon métier qui m'a permis d'arriver au niveau requis pour participer aux SwissSkills. C'est elle aussi qui m'a donné la détermination et le courage de suivre le chemin qui me paraissait le mien, lorsque j'ai décidé, et cela n'a pas été facile, de quitter le gymnase au profit d'un apprentissage de jardinier paysagiste. Je crois que ce choix professionnel a mûri pendant les étés en Léventine chez mes grands-parents où je travaillais à l'extérieur. Quoi qu'il en soit, je n'étais pas

conscient d'être bon au point de pouvoir participer à une compétition. J'ai été remarqué lors des examens finaux de pratique professionnelle et c'est comme ça qu'une nouvelle aventure a commencé. Je suis reconnaissant à l'Association suisse des entreprises horticoles Jardin Suisse Ticino de m'avoir offert cette chance et je suis heureux de la confiance que mes parents m'ont témoignée en me permettant de réaliser mon rêve. »

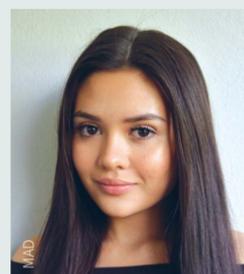
**Simone Paolo Pelloni** a effectué son apprentissage de jardinier paysagiste dans l'entreprise De Taddeo Claudio à Verscio où il travaille toujours.



« Pendant ma formation, mon entourage m'a été d'une aide précieuse. Mes enseignantes et enseignants, mes supérieurs et supérieures hiérarchiques, et surtout la direction de l'équipe, m'ont constamment encouragée et sollicitée. Ils m'ont par exemple laissé trouver toute seule des solutions pour diverses tâches et m'ont donné plus de responsabilités. J'ai même pu prendre partiellement en charge l'accompagnement des apprentis après ma formation, ce qui m'est très profitable. Le quoti-

dien professionnel d'une gestionnaire en intendance est vraiment varié, et nous devons par conséquent disposer de connaissances techniques très larges. Je suis une personne ambitieuse, qui aime relever de nouveaux défis. Les SwissSkills représentaient pour moi le challenge parfait pour montrer de quoi je suis capable. »

**Muriel Rich** a suivi un apprentissage comme gestionnaire en intendance au Seminar- und Tagungszentrum Arenenberg de Salenstein, et y travaille encore aujourd'hui.



« Derrière chaque champion, il y a une bonne équipe qui l'a soutenu et accompagné tout au long du chemin. C'est le cas pour moi aussi. J'ai la chance d'être formée dans une entreprise où l'on me transmet un large éventail de savoir-faire. Ce sont aussi bien l'accompagnement professionnel poussé que les projets complexes et passionnants sur lesquels j'ai pu moi-même travailler qui m'ont préparée à affronter des situations exigeantes comme les championnats des métiers. En de-

hors du soutien de mon entreprise formatrice, mon ambition personnelle m'a également aidée à acquérir constamment de nouveaux savoirs et à m'améliorer. »

**Nana Schütz** suit un apprentissage comme informaticienne chez Ruag Aviation, à Interlaken. Elle est en quatrième année d'apprentissage.

Leading house « Didactique des domaines professionnels »

# Compétences didactiques dans la formation du corps enseignant

Par **Antje Barabasch**



↑ Illustration de **Delphine Brantschen**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

**Dans la formation professionnelle, nombre important de branches oblige, la didactique des disciplines cède la place à celle des domaines professionnels. Toutefois, les avis divergent quant à la définition de cette dernière. La nouvelle leading house « Didactique des domaines professionnels », financée par swissuniversities, étudie notamment comment la didactique des domaines professionnels pourrait être appliquée dans les écoles professionnelles et dans la formation des enseignant-e-s.**

Le large spectre des branches dans la formation professionnelle et le nombre comparativement faible de personnes qui les enseignent rendent difficile l'ancrage d'une didactique spécifique dans la formation et la formation continue du corps enseignant. Les similitudes entre les branches permettent en revanche de développer une didactique des domaines professionnels, plus générale que la didactique des disciplines, mais aussi plus axée sur un domaine professionnel.

Étant donné que les enseignant-e-s donnent souvent des cours à des apprenti-e-s issu-e-s de diverses professions, il semble nécessaire qu'ils/elles disposent à cet ef-

fet d'un savoir spécifique au domaine à appliquer de manière didactique. Toutefois, on manque largement à l'heure actuelle de connaissances scientifiquement fondées sur la manière d'appliquer cette didactique dans l'enseignement des connaissances professionnelles.

## Dresser un état des lieux

L'une des premières tâches de la leading house, sous l'égide de l'IFFP, a été d'établir une vue d'ensemble de la didactique des domaines professionnels dans les institutions suisses de formation et de formation continue pour les responsables de la formation professionnelle. Des entretiens et des analyses de directives de formation importantes ont permis de constater comment les HEP et l'IFFP gèrent la didactique des domaines professionnels et de montrer comment cette dernière s'inscrit dans la formation et la formation continue. En outre, l'état actuel de la recherche a été cartographié, ce qui a donné des informations sur des thématiques et problématiques centrales dans la didactique des domaines professionnels.

## Nouvelles impulsions

Dans ce contexte, il apparaît que la notion de didactique des domaines professionnels n'est pas ou mal utilisée. On constate bien davantage une orientation vers la didactique par situations. Au cours des années à venir, les équipes vont se consacrer à des questions de coopération entre les lieux de formation et de conception de l'environnement d'apprentissage, ainsi que de développement des compétences et de la créativité sur la base de tâches orientées problème. Un autre projet traitera de la manière dont les prestataires des cours interentreprises et les écoles de métiers structurent l'acquisition d'aptitudes interentreprises. Toutes les études pourront renvoyer à des exemples de bonnes pratiques, qui donneront de nouvelles impulsions à la formation professionnelle.

▪ Prof. Dre Antje Barabasch, responsable de l'axe prioritaire de recherche « Contextes actuels de la formation professionnelle », IFFP

Pour plus d'informations sur la leading house « Didactique des domaines professionnels », voir :  
 ▶ [www.iffp.swiss/project/didactique-domaines-professionnels](http://www.iffp.swiss/project/didactique-domaines-professionnels)

Profil des enseignantes et des enseignants

# Onze compétences au cœur de l'enseignement

Par **Fabio Merlini** et l'équipe du secteur Formation IFFP Lugano

**Quels sont les savoirs qui permettent à un enseignant ou une enseignante d'agir de façon compétente ? Quelles situations affronte-t-il/elle au quotidien et quelles compétences professionnelles faut-il développer pour y faire face ?**

Comme toute profession, celle de l'enseignant-e s'explique dans la pratique de l'action au quotidien, dans des activités variées et dans des situations concrètes plus ou moins complexes. Examiner de près et connaître ces situations s'avère fondamental si l'on veut répondre à la question de savoir quelles sont, aujourd'hui, les compétences de l'enseignant-e et quels sont les savoirs mis en œuvre dans son travail quotidien.

La définition d'un profil de compétence des enseignant-e-s de la formation professionnelle (FP) ne peut donc pas faire abstraction de l'identification des situations propres à la profession, situations qui, pour être affrontées, requièrent l'activation de savoirs, d'habiletés et d'attitudes spécifiques. En ce sens, l'enseignant-e compétent-e est celui ou celle qui sait mobiliser et combiner des ressources différenciées afin d'affronter au mieux les situations typiques de son propre métier.

En se basant sur ces hypothèses, l'IFFP a mené un projet visant à élaborer des profils de compétence des enseignant-e-s du domaine professionnel afin d'en identifier les caractéristiques communes, les spécificités, les tendances et de pouvoir ainsi orienter en conséquence ses propres activités de formation.

Ce travail a pu être effectué grâce à la collaboration de plus de 200 enseignant-e-s des différents secteurs de la FP, impliqué-e-s aussi bien auprès du site régional de Lugano (de 2013 à 2017) que dans des ateliers organisés au niveau national (2017). Le processus s'est tout d'abord concentré sur l'identification des situations quotidiennes propres à l'enseignement – et donc sur la description et l'analyse des ressources nécessaires pour les gérer – avant d'aborder la formalisation des compétences qui composent le profil.

## Un large éventail de compétences

Malgré les quelques spécificités identifiées, les différents profils des enseignant-e-s de la FP affichent onze compétences communes.



↑ Illustration d'**Anthony Cerdeira**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

Au-delà des compétences à caractère didactique relatives à la planification, à la gestion didactique, à l'évaluation et à l'accompagnement qui constituent le « cœur » de la profession, le profil met en évidence la pertinence des ressources nécessaires à l'intégration consciente des technologies dans l'enseignement, afin de ne pas négliger les effets induits par l'impact relationnel, identitaire et professionnel inhérents au processus de digitalisation et de robotisation. Une importance particulière est également accordée à la compétence de l'enseignant-e relative aux facteurs socio-culturels, qui sont de plus en plus caractérisés par une forte hétérogénéité. Les enseignant-e-s de la FP collaborent également activement avec les autres responsables de la FP afin d'assurer les liens nécessaires entre les divers lieux de la formation et entre les différentes matières scolaires.

Enfin, le fait d'adopter un comportement éthique, critique et responsable à l'égard de son propre travail et des instances institutionnelles et sociales de référence constitue la base de l'identité de l'enseignant-e de la FP.

▪ Prof. Dr Fabio Merlini, responsable régional du secteur Formation et directeur régional, IFFP

Formation pédagogique

# Le développement de la gestion de classe

Par Céline Girardet et Jean-Louis Berger

**L'expérimentation, la prise de distance et la cohérence entre contextes de formation sont les facteurs clés du développement de la gestion de classe.**

Au cours de la formation pédagogique dispensée à l'IFFP, les enseignant-e-s en écoles professionnelles développent leurs croyances et pratiques de gestion de classe dans la direction encouragée par la formation. Ce développement est facilité lorsque les enseignant-e-s sont encouragés à travailler – au moyen d'échanges, de réflexions critiques et d'expérimentations – sur des pratiques de gestion de classe innovantes au regard de leurs croyances et pratiques existantes. C'est l'une des conclusions d'une étude réalisée à l'IFFP sur l'évolution des enseignant-e-s durant leur formation.

## Pratiques de gestion de classe

« Je sentais de moi-même que je devais changer ma façon de faire, mais je... je ne savais pas où aller », observe un enseignant de culture générale. La formation pédagogique guide les enseignant-e-s en leur proposant des pratiques de gestion de classe innovantes à expérimenter dans leurs classes. Ce travail les incite à remettre en question leurs habitudes. Les expériences positives avec de telles pratiques peuvent ensuite les amener à adopter ces pratiques et modifier leurs croyances quant à la gestion de classe.

Ce travail de mise en pratique doit être entouré d'une démarche réflexive, afin de favoriser une prise de distance et une posture critique sur les croyances et pratiques. « Le fait d'entrer en formation, ça veut dire accepter aussi de déconstruire une partie de ce qu'on a construit (...) c'est le fait d'accepter ou pas d'être chamboulé par ce qui va se passer », conclut une enseignante en art.

## Cohérence entre les contextes

Les échanges entre pairs, avec les formateurs et formatrices de l'IFFP, ainsi qu'avec les collègues des écoles professionnelles permettent de partager des expériences et des idées sur les pratiques de gestion de classe et encouragent le développement d'une pensée critique et réflexive chez les enseignant-e-s. Des incohérences entre les croyances et pratiques valorisées au sein de l'école profes-



↑ Illustration d'Anais Rithner, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

sionnelle et celles encouragées dans la formation peuvent représenter un obstacle au développement de la gestion de classe.

■ Dre Céline Girardet, assistante post-doctorante, Université de Genève • Prof. Dr Jean-Louis Berger, responsable du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP

► [www.iffp.swiss/project/evolution-enseignant-formation](http://www.iffp.swiss/project/evolution-enseignant-formation)

## Une étude financée par le Fonds national suisse

Les éléments présentés dans cet article sont tirés des résultats d'études (mêlant questionnaires et entrevues) menées entre 2013 et 2016 auprès d'enseignant-e-s en écoles professionnelles durant ou suite à leur formation pédagogique à l'IFFP. Financées par le Fonds national suisse, ces études visaient à observer les changements de gestion de classe pendant la formation pédagogique ainsi qu'à dégager des facteurs influençant ces changements.

Examens orientés compétences

# Préférer l'application réfléchie à la simple restitution

Par Ursula Scharnhorst

**Dans les écoles professionnelles, orienter les activités d'apprentissage et les tâches d'examen vers les compétences suppose un maximum d'authenticité, de réalisme et de proximité avec la pratique. Cela semble simple, mais exige un important travail de développement interne à l'école. L'école professionnelle de Bâle poursuit cet objectif, avec le soutien de l'IFFP.**

Dans la formation professionnelle initiale, les personnes en formation acquièrent les compétences nécessaires pour exercer leur profession. L'enseignement de culture générale y contribue aussi en leur permettant d'utiliser les connaissances acquises ainsi que leurs aptitudes et attitudes pour mener à bien des actions concrètes dans leur vie personnelle ou professionnelle, en adéquation avec la situation. Si les examens sont orientés compétences, l'enseignement proposé devrait aller dans le même sens. C'est l'objectif que visent les enseignant-e-s de l'école professionnelle de Bâle depuis 2016. « L'idée de base est de dire : si nous savons comment nous voulons contrôler les connaissances, la méthode d'enseignement devient claire », explique Karin Zindel, directrice suppléante de l'école.

## Des tâches exigeantes

L'objectif concret est qu'à l'avenir, seul un tiers des tâches demandées lors des contrôles écrits des connaissances porte sur des connaissances spécifiques. Les personnes en formation auront à résoudre des problématiques de plus en plus complexes, qu'elles devront comprendre, analyser et évaluer. Ce type de tâches peut être motivant, mais sont plus compliquées et exigeantes que les tâches d'exa-

men habituelles, aussi bien pour les personnes en formation que pour leurs enseignant-e-s.

Dans leurs groupes spécialisés, les enseignant-e-s ont élaboré des tâches orientées compétences. Pour une trentaine de ces tâches, des commentaires écrits avec des propositions d'améliorations ont été formulés. Quatre spécialistes de l'IFFP ont participé, afin que chaque tâche puisse être commentée individuellement et précisément. Pour cela, des critères (cf. tableau) issus de la conjugaison de deux grilles d'évaluation existantes ont été observés. Ces tâches orientées compétences offrent aux personnes en formation une mise en situation adaptée, présentent une certaine complexité et exigent une grande réflexion personnelle. « Au départ, les retours ont été perçus comme déconcertants, puis éclairants ; aujourd'hui, ils sont vécus comme motivants. Tâche après tâche, nous nous approchons ainsi des critères d'un examen orienté compétences », conclut Karin Zindel.

## Nécessaire équilibre

Il est important de parvenir à un bon équilibre entre les différents critères. Les questions faciles de connaissances ont toute leur place comme tâches partielles. Il peut aussi être utile de structurer certaines tâches en sous-étapes. La complexité réside dans le fait de devoir décrire des mises en situation réalistes et de les combiner à des tâches et des questions ouvertes mais claires.

Les critères sont aussi utiles pour fixer les critères d'évaluation des tâches d'examen lorsqu'ils s'appliquent de manière plus précise à une tâche spécifique.

■ Prof. Dre Ursula Scharnhorst, responsable du champ de recherche « Diagnostic et soutien pédagogique de l'apprentissage », IFFP

## Bibliographie

Bohl, T., Drüke-Noe, Ch., Hoppe, H., Kleinknecht, M., Maier, U., & Metz, Ch. (2015). *Was bringt diese Aufgabe? Lehrerinnen und Lehrer analysieren das kognitive Potenzial von Aufgaben*. Pädagogik, 5, 28–31.

CRITÈRES IMPORTANTS POUR L'ORIENTATION COMPÉTENCES			
ASPECTS DE L'ÉVALUATION	orientés connaissances	CRITÈRES D'ÉVALUATION	orientés compétences
Mise en situation	inexistant	peu pertinent pour la solution, construit	authentique, réaliste
Structuration des tâches	important, par étapes	moyen	faible : données du problèmes et cheminement vers la solution ouverts, plusieurs solutions possibles
Processus de réflexion	restituer les connaissances	utiliser activement les connaissances	utiliser les connaissances de manière créative ou réfléchie
Justification	aucune	simple	guidée par des principes ou multi-perspectiviste
Type de connaissances	faits, procédures	concepts, relations	réflexion sur ses propres connaissances et processus
Nombre d'éléments de connaissances	peu	moyen	élevé, interconnectées

↑ Schéma basé sur les grilles de Thorsten Bohl et al., et de Daniel Schmuki, maître d'enseignement, IFFP

Formation continue

# Vers une compétence biographique

Par **Thomas Meier**

**Fini, le temps de la simple transmission des connaissances. Des prestataires de formation performants instituent une culture de l'apprentissage agile. Il y est question de développement personnel, de responsabilité individuelle et de progression individualisée de l'apprentissage. Les offres de formation continue de l'IFFP n'y font pas exception.**

L'objectif de la formation professionnelle est de préparer les personnes en formation à entrer sur le marché du travail. Pour trouver sa place dans le monde du travail d'aujourd'hui, il est devenu nécessaire de faire preuve, avant tout, d'une grande agilité; les sentiers balisés sont toujours plus rares. De nouvelles professions naissent et d'autres sont transformées.

Toute personne impliquée dans la formation professionnelle est forcée de composer avec ces tâches de développement. De plus en plus, celles-ci recoupent plusieurs niveaux, sont concrètes et axées sur la personne, et se situent quelque part entre tradition et évolution, donnant ainsi naissance à un champ de contraintes aussi fascinant que, parfois, délicat. Il devient ainsi crucial pour tout professionnel de veiller à la fois à son bien-être personnel et à son propre professionnalisme. En faisant les apprentissages nécessaires, nous développons tous et toutes une compétence biographique.

**Capacité à apprendre tout au long de la vie :** lorsque nous ne réussissons pas une chose à laquelle nous tenons, notre réaction face à l'échec est d'apprendre. Nous nous motivons, nous renseignons, et nous entraînons jusqu'à obtenir le résultat voulu. En acceptant nos lacunes en matière de connaissances et de savoir-faire, nous posons la base qui nous permettra de les combler.

**Capacité à identifier et utiliser nos propres ressources :** nos véritables compétences dépassent celles dont attestent nos diplômes et nos notes. Nous interroger sur

les défis que nous avons su relever permet de mettre au jour d'autres capacités. Seules les personnes qui parviennent à accéder à leurs propres compétences et ressources, et à en parler, peuvent se surpasser.

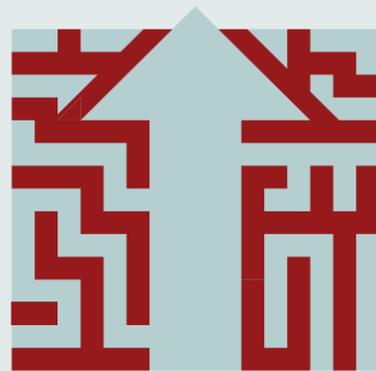
**Capacité à déterminer soi-même son mode de vie :** les gens écrivent eux-mêmes leur histoire. En matière de travail et de profession, il s'agit de se demander ce que l'on peut exiger de soi-même et ce que l'on peut attendre de quelqu'un dans des conditions spécifiques.

**Capacité à se présenter de manière efficace :** la disparition des garanties extérieures et de la stabilité pousse les personnes à rechercher davantage en elles-mêmes la sécurité et les repères dont elles ont besoin. Lorsque nous savons évaluer nos ressources et reconnaître nos potentiels, il devient plus facile de réagir de manière confiante face à des défis professionnels.

Les formateurs et formatrices engagés-e-s continuent de se former constamment. Ainsi, la réflexion sur soi et sur les défis actuels dans le contexte de la formation constitue un élément central des formations continues à l'IFFP. Lorsque des lacunes apparaissent dans les compétences, il convient de les combler le plus rapidement possible. Le nouveau planificateur de formation de l'IFFP (cf. p. 38 du présent numéro) ainsi que les offres disponibles permettent de combler ces lacunes personnelles.

■ Thomas Meier, lic. phil., responsable de domaine spécialisé Formation continue, IFFP

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



↑ Illustration d'Annaëlle Delettre, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

Formation continue

# Soutien inégal de la part des employeurs

Par **Marianne Müller, Ines Trede et Jörg Neumann**

**Dans le monde du travail actuel, se former en début de carrière n'est plus suffisant à long terme. Se former constamment, telle est désormais la devise. Mais dans cette démarche, tous les employés et employées ne reçoivent pas le même soutien de leurs employeurs. C'est ce que montre une analyse de l'IFFP, réalisée dans le champ d'activités du social.**

Qui obtient le soutien de son employeur, et sous quelle forme, pour suivre une formation continue? Dans le cadre d'une étude sur la situation des personnes actives dans le domaine social (cf. encadré), une équipe de chercheurs et de chercheuses de l'IFFP s'est intéressée de près à cette question.

Premier constat : les hommes sont plus soutenus par leurs employeurs que les femmes dans leurs projets de formation continue. Et ce, bien que les professions sociales soient considérées comme des professions largement féminines. On observe également des différences selon les qualifications : les employé-e-s ayant suivi une formation adéquate sont plus susceptibles d'être soutenu-e-s par leurs employeurs que ceux ne disposant d'aucune formation qualifiante. Et les employé-e-s occupant des postes dans des professions du domaine social tertiaire sont davantage considéré-e-s que celles et ceux occupant des postes du degré secondaire II.



↑ Illustration d'Arnaud Stadtmann, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

Ainsi, un travailleur social bénéficie d'un meilleur soutien qu'une assistante socio-éducative.

**De l'utilité dépend le soutien**

Le fait que le niveau de soutien par l'employeur varie selon les employé-e-s n'est pas un phénomène nouveau. La théorie du capital humain l'explique par des attentes diverses en matière d'utilité. Selon cette théorie, les employeurs considèrent qu'il est moins intéressant d'investir dans la formation continue de femmes ou de personnes peu qualifiées pour des raisons liées au temps partiel, à des pertes de gains ou à leur parcours de formation antérieur.

Pourtant, la présence des femmes et de personnel non spécialisé est essentielle pour répondre

au besoin de personnel dans le domaine social. Il est par conséquent nécessaire de prendre des mesures pour enrayer les inégalités en matière de soutien à la formation continue. Les femmes disposant d'un diplôme qualifiant dans une profession sociale devraient bénéficier du nouveau règlement sur les subventions de la formation professionnelle supérieure. Depuis 2018, toutes les diplômées et tous les diplômés des examens professionnels fédéraux sont soutenu-e-s financièrement directement par la Confédération. Comme le montre l'enquête menée par l'IFFP, il est nécessaire de mettre en place d'autres mesures spécifiques visant à soutenir de manière ciblée le personnel non spécialisé.

■ Marianne Müller, MA, responsable de projet à l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP ■ Prof. Dre Ines Trede, responsable de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP ■ Jörg Neumann, MA, collaborateur scientifique à l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, IFFP

## Étude sur les parcours de formation dans le domaine social

Sur mandat de SAVOIRSOCIAL, l'Observatoire suisse de la formation professionnelle de l'IFFP a mené une étude sur les parcours de formation en trois volets, portant sur les parcours de formation et d'activités professionnelles dans le domaine social. Les enquêtes ont été menées auprès de personnes en formation et d'étudiant-e-s, d'employé-e-s, ainsi que de personnes ayant quitté le domaine social. Les résultats présentés ici sont issus de l'enquête réalisée auprès de 3590 employé-e-s.

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

Maturité professionnelle

# Des contenus spécialisés et peu de temps

Par **Barbara Grob**

**L'enseignement dans les écoles de maturité professionnelle se caractérise par des contenus spécialisés et une forte pression des délais, mais l'orientation vers les compétences fonctionne.**

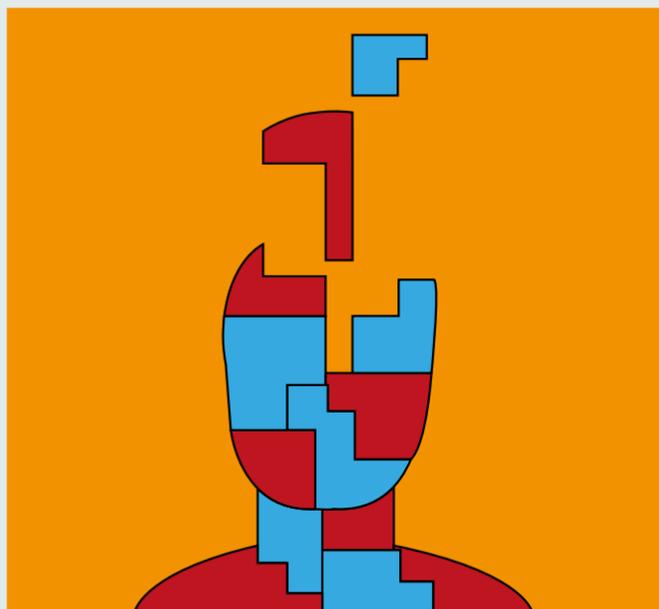
« Dis-le-moi et je l'oublierai. Montre-moi et je m'en souviendrai. Implique-moi et je l'apprendrai » – Les mots de Confucius résumant parfaitement l'objectif de l'enseignement orienté vers l'action et les compétences, qui a depuis longtemps fait son entrée dans les écoles de maturité professionnelle (MP).

Les buts de l'enseignement menant à la MP définis à l'art. 3 de l'ordonnance sur la maturité professionnelle (OMPr) sont ambitieux : les titulaires de la MP sont aptes à comprendre la complexité du monde du travail, mener une réflexion, se montrer responsables, apprendre de nouveaux savoirs de manière indépendante ; autrement dit, aptes à entreprendre des études.

## Pas que des compétences professionnelles

Alors que l'OMPr ne formule que des objectifs, l'accent a été mis depuis longtemps sur l'orientation vers les compétences dans le plan d'études. Cette nouveauté didactique se réfère aux résultats. Les compétences sont définies comme la capacité d'un individu à maîtriser une situation précise de manière responsable. L'enseignement vise à transmettre un savoir pratique et applicable à d'autres situations, et non un savoir inerte et uniquement bon à être reproduit. Le livre « Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen », où des enseignant-e-s de l'IFFP montrent comment l'enseignement de la culture générale orienté vers les compétences opérationnelles fonctionne dans des écoles professionnelles, propose aussi de nombreuses impulsions pour l'enseignement menant à la MP.

Le plan d'études cadre pour la maturité professionnelle en vigueur depuis mars 2013 repose sur un modèle de compétences se référant aux objectifs de l'OMPr. Les compétences spécifiques (savoir-faire) représentent les compétences minimales. Les compétences transdisciplinaires, autrement dit les aptitudes générales et les ressources personnelles des apprenti-e-s (capacité de réflexion, pensée et action ciblées et durables, compétences sociales,



↑ Illustration de **Luca Janin**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

comportement de travail et d'apprentissage), sont également importantes. Les travaux interdisciplinaires dans toutes les branches d'enseignement et le travail interdisciplinaire final centré sur un projet sont essentiels au développement des compétences transdisciplinaires.

## Toujours plus proche de la profession

Avant ou pendant la MP, les apprenti-e-s évoluent dans un contexte d'entreprise. C'est la grande chance de l'enseignement orienté vers les compétences dans la MP : pratique professionnelle et travail scolaire se renforcent mutuellement. Cela permet d'atteindre des objectifs ambitieux malgré un contenu spécialisé et le peu de temps à disposition.

▪ Prof. Dre Barbara Grob, responsable de filière d'études, IFFP

## Bibliographie

Schori Bondeli, R., Schmuki, D., Erne, M. (2017) : *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht ABU an Berufsfachschulen*. Berne. hep Verlag.

Formation professionnelle supérieure

# Formations – conception avec un œil sur la pratique

Par **Patricia Notter** et **René Clerc**

**L'orientation vers les compétences est chose faite dans la formation professionnelle supérieure. Le processus du nouveau développement ou de la réforme d'une profession doit être axé sur la situation professionnelle. Cela permet d'être très proche de la pratique. Voyons grâce à l'exemple des spécialistes de l'exécution des peines comment naissent des formations orientées vers les compétences.**

L'orientation vers les compétences devient toujours plus importante dans la formation professionnelle supérieure. Qu'ils soient remaniés ou nouveaux, les examens finaux sont structurés en conséquence ; l'enseignement, les filières de formation des écoles supérieures ainsi que les cours et modules qui préparent aux examens professionnels et aux examens professionnels supérieurs doivent donc l'être également (cf. p. 15 de ce numéro). L'an dernier, le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales CSCSP a développé conjointement avec l'IFFP un cours préparatoire axé sur les compétences pour le titre professionnel réformé d'agent-e de détention.

## À la base : le profil de qualification

Les situations professionnelles définies par des gens de la profession dans le profil de qualification ainsi que les ressources nécessaires, c'est-à-dire connaissances, aptitudes/capacités et attitudes, constituent la base de la formation. Dans un premier temps, un groupe de travail a synthétisé les situations concernant cinq thèmes d'apprentissage, dont la sécurité et la prévention. Ensuite, le groupe a articulé les thèmes en unités d'apprentissage de quatre à dix leçons. Une unité comprend par exemple la surveillance et l'accompagnement de personnes détenues dans les cel-



↑ Illustration de **Alison Leger**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

lules d'arrêt. Une unité part toujours d'une situation professionnelle. L'essentiel est que l'enseignement ne suive plus la logique des branches, mais dispense le savoir de manière situationnelle. Sont thématiques les bases juridiques autour des mesures disciplinaires, mais aussi d'autres éléments pertinents comme la faculté d'observation, la capacité de réagir en urgence ou encore des questions éthiques.

Créer des occasions d'exercice et de transfert pour consolider les ressources acquises est une tâche centrale des enseignantes et des enseignants, comme le montrent Gianni Ghisla et son équipe dans leur guide de didactique situationnelle.

À l'examen final, les expertes et les experts testent, dans des situations typiques de la profession, la capacité des candidates et des candidats à activer de manière situationnelle les ressources acquises.

▪ Patricia Notter, lic. phil., MSc, responsable de projet au Centre pour le développement des métiers, IFFP ▪ René Clerc, lic. rer. pol., responsable de projet senior Formation continue, IFFP

## Bibliographie

Ghisla, G., Boldrini, E., & Bausch, L. (2014). *SiD Situationsdidaktik. Ein Leitfaden für Lehrkräfte in der Berufsbildung*. Lugano: IFFP.

Développement des compétences dans l'enseignement de la culture générale

# Instruments intelligents pour une culture générale réaliste

Par Ruth Schori Bondeli, Daniel Schmuki et Markus Erne

Dans l'enseignement de la culture générale (ECG) orienté vers les compétences, les personnes en formation traitent des situations concrètes. L'enseignant-e soutient l'apprentissage avec des instruments spécifiques et interdisciplinaires. Grâce à ces instruments, les personnes en formation

relèvent des défis et sont équipées pour d'autres situations semblables. Elles agissent de manière plus efficace, plus responsable et plus sociale. Un exemple et une série d'étapes montrent comment les enseignant-e-s préparent un ECG convaincant pour leurs apprenti-e-s.

## Thème d'enseignement: « Habiter et cohabiter »



### 1. Trouvez dans le thème des liens avec la vie des personnes en formation: mettez-vous à la place des apprenti-e-s.

Le fait que l'apprenti-e se sente concerné-e constitue le point de départ pour un enseignement orienté vers les compétences.

### 2. Présentez des situations authentiques: situez les questions dans le quotidien des personnes en formation.

Les situations qui comportent un problème parlent immédiatement aux personnes en formation. Elles leur tendent un miroir qui leur permet de se dire: « Je suis moi-même dans cette situation, ou je pourrais l'être. Cette thématique me concerne ».

### Situation: « Je quitte la maison »

Mia est énervée car, même si elle a 17 ans, elle doit encore partager sa chambre avec sa jeune sœur. Le plus souvent, elle ne peut donc voir son copain que dehors. Elle se demande: est-ce que je dois déménager et enfin être ma propre cheffe? Ou est-ce qu'il vaudrait mieux ne pas énerver mes parents, profiter de l'hôtel maman et économiser beaucoup d'argent?

### Comment permettre aux jeunes d'agir de manière efficace, autonome et socialement responsable dans cette situation?

**Bibliographie** D'autres exemples sont présentés dans le nouvel ouvrage de l'IFFP sur l'enseignement de la culture générale dans les écoles professionnelles: Schori Bondeli, R., Schmuki, D., Erne, M. (2017): *Unser Leben. Unsere Welt. Unsere Sprachen. Quality Teaching im allgemeinbildenden Unterricht. ABU an Berufsfachschulen*. Berne, hep Verlag.

### Compétence partielle Langue et communication L+C

Les personnes en formation peuvent communiquer de manière aimable et claire des informations et des décisions qui sont désagréables pour leur interlocuteur.

#### Quel est l'instrument qui aide les personnes en formation dans ce contexte?

#### Instrument L+C

Les théories de la communication identifient les éléments qui permettent de communiquer au mieux dans des situations difficiles. Les personnes en formation peuvent découvrir une sélection d'éléments pendant l'ECG et les exercer, tels que les messages en « je ».

#### Tâches L+C

Sur la base d'un exemple négatif, les personnes en formation élaborent en commun des principes pour une communication réussie, comparent leurs résultats avec les propositions d'expert-e-s, discutent de la situation « Je quitte la maison », enregistrent les textes en tant que message vocal et les évaluent avec l'enseignant-e.

### 3. Réfléchissez comment un spécialiste de la langue et une experte en matière de cohabitation maîtrisent cette situation: définissez des compétences partielles et des instruments utiles pour chaque domaine.

Chaque discipline, qu'il s'agisse de la communication, de l'économie ou de l'éthique, a développé ses propres méthodes pour maîtriser des tâches spécifiques. Les enseignant-e-s trouveront dans ces domaines des instruments éprouvés et adaptés à l'ECG.

### Compétence partielle Société SOC

Les personnes en formation peuvent faire une pesée des intérêts structurée pour savoir si quitter le domicile des parents est judicieux à l'heure actuelle ou non.

#### Quel est l'instrument qui aide les personnes en formation dans ce contexte?

#### Instrument SOC

La technique de l'arbre de décision ou de la matrice de décision constitue pour les personnes en formation un instrument flexible (interdisciplinaire) qui les aide à prendre des décisions de manière réfléchie et claire. L'instrument s'articule autour de critères choisis et pondérés avec soin.

#### Tâches SOC

Les personnes en formation discutent avec deux camarades – elles/ils énumèrent ensemble les questions qui doivent être clarifiées et les conséquences qui en découlent. Pour ce faire, elles/ils utilisent et complètent la matrice de décision mise à leur disposition par l'enseignant-e et qui contient déjà deux ou trois éléments.

### 4. Définissez la procédure: définissez la voie d'apprentissage et le degré d'autogestion.

En fonction des connaissances préalables et des capacités des personnes en formation de la classe, les enseignant-e-s structurent leurs cours de manière plus ouverte ou plus étroite et proposent plus ou moins d'aide.

### 5. Travaillez avec de bons exercices de transfert: veillez que les instruments nouvellement acquis puissent être utilisés avec succès dans d'autres cas.

Dans les faits, l'acquisition des compétences a lieu seulement maintenant, avec l'utilisation de l'instrument en situation de transfert. Tous les travaux préalables conduisent à cette phase d'entraînement décisive.

• Dre Ruth Schori Bondeli, maître d'enseignement, IFFP • Dr Daniel Schmuki, lic.phil., maître d'enseignement, IFFP • Markus Erne, lic. phil., maître d'enseignement, IFFP (jusqu'en juillet 2018)

L'enseignant-e apporte des questions ouvertes (= critères) qui n'ont pas encore été prises en compte par les personnes en formation. Ces dernières doivent ensuite traduire ces questions dans la structure/langue de la matrice de décision. Exemples d'autres questions:

- Les personnes mineures ne peuvent pas signer des contrats qui les lie juridiquement (location, assurances, abonnement de téléphone, etc.).
- Mia n'est pas indépendante sur le plan financier et aura éventuellement besoin d'aide.
- ...



La formation professionnelle dans le contexte international

# Le savoir-faire suisse, source d'inspiration

Par Emanuel Wüthrich et Erik Swars



↑ Des spécialistes de l'IFFP ont proposé pour la première fois à des personnes venant de l'étranger un cours d'approfondissement du système de formation professionnelle suisse.

**La VET Academy de l'IFFP a organisé pour la première fois le cours « International VET Consultant » pour des personnes venues du monde entier. Le cours, auquel seize personnes ont participé, s'est tenu à Winterthour la veille du Congrès international sur la formation professionnelle.**

L'intérêt est grand, et même en hausse : des spécialistes de l'étranger en grand nombre veulent se familiariser avec le système de formation professionnelle suisse. Des délégations du monde entier contactent régulièrement la division Relations internationales de l'IFFP pour visiter l'IFFP et obtenir des informations sur la formation professionnelle en Suisse.

De nombreux responsables de la formation professionnelle et des expert-e-s de l'étranger veulent mieux comprendre le système, étudier les facteurs de succès et les possibilités de transfert, et appliquer des modèles adaptés à leur pays. Cette clientèle grandissante a constitué le public cible du premier « International VET Consultant Course » de la VET Academy de l'IFFP.

## Acquérir un nouveau savoir

Un cours présentiel de trois jours, un mandat d'apprentissage à distance pour approfondir les contenus et un travail final composent les quelque 90 heures du cours, qui permet de développer un savoir-faire didactique et pédagogique en matière de formation professionnelle. Seize personnes de dix pays ont suivi le cours. Elles ont été impressionnées par l'organisation du système de formation professionnelle suisse et par la Suisse de manière générale. Pour certaines, il s'agissait de leur premier séjour ici.

## Impressions directes

Le programme a commencé avec une présentation du système de formation professionnelle duale suisse, suivie d'une présentation d'analyses coût/bénéfice de la formation professionnelle duale. Les parties théoriques et pratiques sur la formation en entreprise ont été précédées d'une visite de l'entreprise de systèmes de mesure et de capteurs Kistler à Winterthour.

Le groupe a également suivi un cours interentreprises à l'école de construction métallique de Winterthour, visité Swissmem, l'association faîtière de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, ainsi que l'école de culture générale de Winterthour et un centre d'information professionnelle. Le dernier jour de cours a été largement consacré à la digitalisation dans la formation professionnelle. Le cours a également montré comment l'IFFP collabore avec les organisations du monde du travail pour élaborer des plans de formation. Pour finir, le groupe a travaillé sur les éléments centraux du système de formation professionnelle duale et discuté de manière critique des possibilités de transfert de notre système.

Sur les seize participant-e-s, seuls quatre ont également assisté au Congrès international sur la formation professionnelle. Conclusion : le potentiel est là pour proposer aussi le cours en dehors du Congrès.

▪ Emanuel Wüthrich, MSc, senior advisor International Relations et senior lecturer, IFFP ▪ Erik Swars, lic. oec., MBA, responsable International Relations, IFFP

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

Diplôme professionnel pour adultes

# Bonnes pratiques dans la procédure de validation

Par Evelyn Tsandev

**À travers l'exemple du diplôme professionnel d'assistant-e en soins et santé communautaire, des chercheurs et des chercheuses de l'IFFP ont montré quelles sont les méthodes éprouvées en matière de validation des acquis d'expérience. Leur travail a aussi permis d'identifier un potentiel d'amélioration.**

La procédure de qualification avec validation des acquis d'expérience est l'une des quatre solutions qui s'offrent aux adultes pour obtenir un diplôme professionnel (cf. encadré). Une équipe de l'IFFP a désormais réalisé une étude à ce sujet pour l'institut polonais de recherche en formation IBE. L'objectif de cette étude était de présenter le fonctionnement de la validation des acquis d'expérience dans le système de formation professionnelle suisse et les facteurs clés contribuant à son succès.

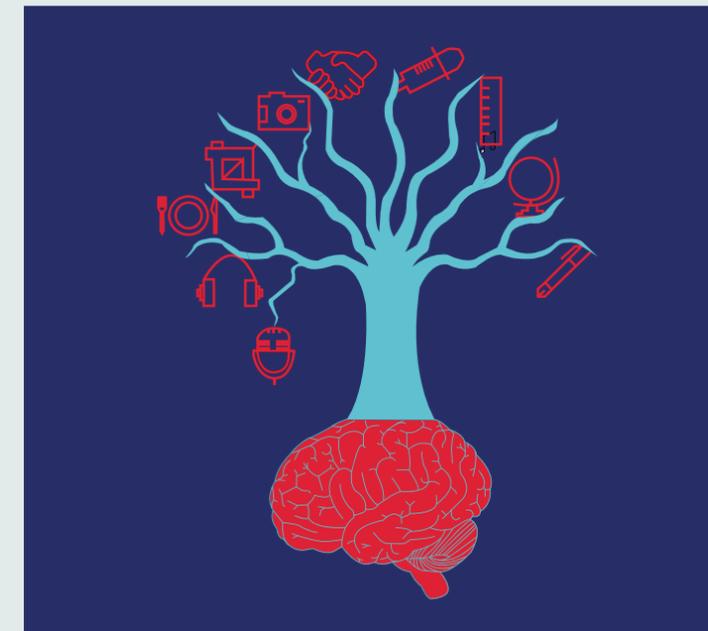
## Démonstration par l'exemple

Cette étude s'appuie sur l'exemple de la profession d'assistant-e en soins et santé communautaire (ASSC) CFC dans le canton de Zurich. Celle-ci délivre chaque année en majorité des diplômes professionnels pour adultes. En tant que canton de référence pour la mise en place de la procédure de validation, Zurich est riche d'une grande expérience dans ce domaine.

Parmi les bonnes pratiques identifiées dans ce canton, il convient de noter la possibilité de démontrer de différentes manières les compétences opérationnelles professionnelles acquises. Largement critiqué en raison des fortes exigences en matière de compétences linguistiques, le rapport écrit ne constitue pas la seule solution pour apporter la preuve de son expérience : elle peut aussi être prouvée à l'oral ou à travers une visite sur le lieu de travail par un expert ou une experte. L'outil de validation

## Validation des acquis d'expérience

La procédure de qualification avec validation des acquis d'expérience fait partie de ce que l'on appelle les « autres procédures de qualification ». Elle vise à documenter et faire reconnaître les compétences opérationnelles professionnelles déjà acquises en vue d'obtenir le diplôme professionnel visé. Elle ne prend pas la forme d'un examen final, mais d'un dossier individuel. Cette procédure s'adresse explicitement à des adultes justifiant d'au moins cinq années d'expérience professionnelle.



↑ Illustration de Clément Gingréau, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

mis à la disposition des participant-e-s, est lui aussi apprécié. Il permet de remplir en ligne différents documents, de l'auto-évaluation au dossier de validation en passant par la prise de rendez-vous.

## Potentiel d'optimisation

Cette étude a cependant aussi mis en évidence des potentiels d'optimisation, parmi lesquels l'amélioration des connaissances sur la procédure de validation (notamment chez les employeurs), constat qui s'applique toutefois à l'ensemble de la Suisse alémanique.

Les résultats de l'étude sont maintenant intégrés dans une banque de données européenne qui permet de s'informer sur les bonnes pratiques en matière de validation des acquis d'expérience en Europe.

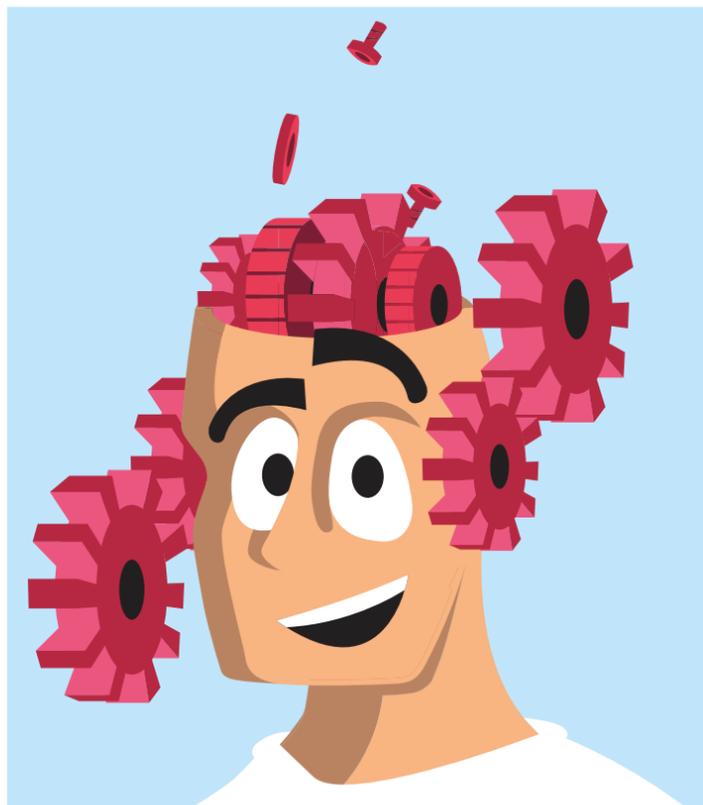
▪ Evelyn Tsandev, MSc, collaboratrice scientifique du champ de recherche « Résultats d'apprentissage », IFFP

► [www.iffp.swiss/project/bonnes-pratiques-VAE](http://www.iffp.swiss/project/bonnes-pratiques-VAE)

Nouvelle filière à l'IFFP

# Le nouveau Bachelor of Science ouvre la voie de l'avenir

Par Annette Ramseier



↑ Illustration de **Jade Vouillamoz**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

**L'IFFP lancera en automne 2019 un Bachelor of Science en formation professionnelle. Sur le plan du contenu, la filière mettra l'accent sur la digitalisation de la formation professionnelle et du monde du travail, tout en apportant un éclairage diversifié. Cela permettra une analyse approfondie des processus et des corrélations du monde du travail 4.0.**

Le développement de la digitalisation et de l'interconnexion affecte l'ensemble du monde du travail. Les processus s'accélèrent. Les profils évoluent, mettant l'accent sur de nouvelles compétences. Il en résulte une transformation des exigences imposées au monde du travail et à la formation professionnelle, de même qu'un besoin grandissant en spécialistes possédant des connaissances

scientifiquement fondées et un vaste éventail d'aptitudes à l'interface entre la formation et le monde du travail.

Le BSc en formation professionnelle a précisément pour but de former ces spécialistes. Il élargira l'offre de l'IFFP à partir du semestre d'automne 2019. Les titulaires de ce Bachelor connaîtront les diverses facettes de la formation professionnelle et du monde du travail. Ils et elles participeront activement, par exemple, à des projets, contrôleront des processus de formation, soutiendront le suivi de la qualité et accompagneront la transformation digitale des fédérations professionnelles, des écoles professionnelles et des administrations.

### Variété du contenu

Le BSc en formation professionnelle transmettra un savoir technique lié aux relations entre le monde du travail, la formation professionnelle, l'homme et la société. Il accordera une nette priorité à la transmission et à la promotion de compétences transversales telles que l'auto-gestion, la faculté de coopération ou la gestion des conflits. Le cursus présentera un lien étroit avec la pratique, d'une part, au travers de projets en partie internes et, d'autre part, par des stages externes. Dans tous ces domaines, il gravitera autour des possibilités, des défis, mais aussi des limites de la digitalisation dans l'enseignement et dans le monde du travail.

### Conception avant-gardiste

La filière offre une combinaison unique en son genre de cours présentiels, de séquences d'e-learning et de travail individuel accompagné, une approche qui permettra une organisation souple et individuelle de la formation. En outre, cette filière d'études en cours d'emploi offrira un équilibre harmonieux entre formation, profession et famille. Enfin, elle transmettra des connaissances scientifiquement fondées, qui ouvriront la voie à des études complémentaires telles que le Master of Science en formation professionnelle de l'IFFP ou des études dans d'autres établissements d'enseignement supérieur.

■ Annette Ramseier, stagiaire universitaire, IFFP

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

Comparaison internationale

# « La formation professionnelle était devenue un véritable fourre-tout »

Interview : Tina Maurer

**Lutz-Peter Berg, de l'Ambassade suisse à Londres, a présenté son travail de diplomate de la formation lors d'un cours du Masters of Science en formation professionnelle à l'IFFP. Au Royaume-Uni (RU), dit-il, une vaste culture générale semble être la meilleure préparation à la vie professionnelle.**

### Monsieur, quel est le lien entre formation professionnelle et diplomatie de la formation ?

Par diplomatie de la formation, on entend les relations internationales d'un pays dans le domaine de l'éducation. La formation professionnelle en fait partie : d'une part, pour faire face à l'internationalisation du monde du travail et de ses effets sur la formation professionnelle. D'autre part, pour faciliter la compréhension du système suisse et la reconnaissance de ses titres.

### Quelles sont les bases de la formation professionnelle au RU ?

Dans les quatre nations du RU, la voie royale est le cursus comprenant formation scolaire générale et université. Les capacités professionnelles sont acquises en cours d'emploi par la pratique et des formations ponctuelles. Les qualifications professionnelles sont des produits axés sur le marché dans lesquels investissent les personnes en formation ou les employeurs.

### Comment la société britannique voit-elle la formation professionnelle ?

En forçant le trait, on peut dire que la formation professionnelle au RU s'était muée dans les années 70 et 80 en un fourre-tout où aboutissaient ceux qui n'avaient ni l'intérêt ni les capacités pour réussir à l'école et à l'université. Elle n'était donc pas bien considérée. Plusieurs vagues de réformes ont été menées pour pallier la pénurie de personnes bien formées dans l'économie britannique. Si sur le plan quantitatif elles ont fonctionné, un examen plus attentif montre que dans de nombreux cas il ne s'agit que de brefs perfectionnements professionnels.

### Le RU a-t-il l'intention de reprendre les idées de la formation professionnelle suisse ?

Oui, tout à fait. Les nouveaux plans de réforme du gouvernement en fournissent des exemples : le rôle déterminant du patronat et des organisations du monde du tra-



↑ Lutz-Peter Berg (premier à droite) lors des entretiens sur la coopération entre les écoles professionnelles d'Irlande du Nord et de Suisse.

vail dans le développement de la formation professionnelle rencontre un grand intérêt ; mais aussi les standards nationaux de qualification tels qu'ils existent en Suisse dans la formation professionnelle initiale avec l'attestation fédérale professionnelle ou le certificat fédéral de capacité.

### Quel impact possible du Brexit sur la formation professionnelle au RU ?

Les conditions du Brexit ne sont pas encore définies. Il n'est pas encore possible de prévoir les effets directs sur la reconnaissance des qualifications professionnelles et académiques ou indirects sur la politique d'immigration et le marché de l'emploi.

■ Tina Maurer, lic. phil., collaboratrice scientifique Master of Science en formation professionnelle, IFFP (jusqu'en juillet 2018)

Attaché Science & Technology à l'Ambassade suisse de Londres, Lutz-Peter Berg a présenté le système britannique de formation professionnelle aux étudiant-e-s en master à l'IFFP. La comparaison internationale des systèmes de formation professionnelle fait partie des thèmes centraux dans les études du MSc en formation professionnelle.

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

Flavio Bucci, apprenti gestionnaire du commerce de détail

## « C'est pas évident »

Par Peter Bader

**Flavio Bucci suit une formation de gestionnaire du commerce de détail CFC dans une filiale SportXX à Bâle. Son choix a porté sur l'une des formations initiales préférées en Suisse, mais il a été en butte à des préjugés.**

Des copains se sont étonnés de son choix professionnel. Un apprentissage dans la vente ? Est-ce que ce n'est pas ennuyeux ? « Bien au contraire », répond Flavio Bucci. Il suit la formation de gestionnaire du commerce de détail CFC en 3 ans chez Migros SportXX au MParc Dreispitz à Bâle. Justement, un vaste éventail de connaissances spécialisées est demandé dans la vente des articles de sport, explique le jeune de 19 ans. « Du mountain bike aux chaussures de randonnée en passant par l'alimentation des sportifs, on doit tout savoir et connaître chaque produit. C'est pas évident. » Ces défis et le contact quotidien avec les autres, c'est ce qui le fascine le plus dans son métier.

### « Ouvert et fiable »

Outre son métier, le sport est aussi son hobby favori. Après le tennis, il est devenu attaquant chez les juniors A du FC Allschwil, où il a déjà marqué plusieurs buts. Il teste parfois la nourriture pour sportifs qui figure à l'assortiment de SportXX. Norman Rueb, son formateur en entreprise, apprécie son engagement : « Flavio est un jeune homme ouvert, fiable et qui a le sens de l'anticipation », dit-il. « Son

intérêt marqué pour la branche lui donne les meilleures chances dans la profession. » Il ajoute qu'il faut créer une ambiance de travail permettant aux personnes en formation de s'adresser aux collègues dès qu'il y a un problème ou une question. « De surcroît, il est essentiel que le travail quotidien soit bien équilibré : s'occuper des clients est plus intéressant, mais ranger le dépôt est tout aussi important. »

**« Du mountain bike aux chaussures de randonnée en passant par l'alimentation des sportifs, on doit tout savoir et connaître chaque produit. »**

La plus grande satisfaction professionnelle pour Flavio Bucci est de vendre exactement ce que quelqu'un veut. D'après lui, cela ne va pas de soi, étant donné que la clientèle ne sait pas toujours ce qu'elle veut ou n'arrive pas à le décrire avec précision.

Les connaissances dispensées à l'école professionnelle sur l'entretien de vente lui sont d'un grand secours : comment le structurer, comment dégager les souhaits de la clientèle au moyen de questions ciblées ?

Deux jours par semaine, il fréquente l'école tout en préparant la maturité professionnelle. Un système central de données, où sont enregistrés le tableau des leçons, les tâches

et les solutions, lui facilite le quotidien scolaire.

### Études après l'apprentissage

Les nouvelles possibilités numériques sont évidemment aussi utiles pour la vie professionnelle de tous les jours, nous confie l'apprenti. Le numéro de l'article suivi d'un clic sur la tablette lui donne immédiatement toutes les informations nécessaires sur chaque produit. La tendance aux achats en ligne pose toutefois problème aux magasins du type SportXX. « Il est important pour nous que les gens renoncent à commander sur internet et viennent au magasin », dit Bucci. Voilà pourquoi « les gens doivent se sentir pris au sérieux et bien accueillis chez nous », complète son chef Norman Rueb. On accepte bien volontiers que la clientèle plus âgée ne vienne de temps en temps au magasin que pour faire la causette.

L'été prochain, Flavio Bucci va terminer son apprentissage. En hiver, il retournera travailler chez SportXX. Il sait bien que « dans le stress de la saison de ski et des ventes de Noël », toute aide est bienvenue. Ensuite, la maturité professionnelle en poche, il attaquera des études d'économie d'entreprise. Un vrai mental de sportif : l'apprentissage n'est qu'une étape de la carrière.

■ Peter Bader, collaborateur indépendant, Communication IFFP

→ Il aime le sport et le contact avec la clientèle : Flavio Bucci, futur gestionnaire du commerce de détail.





↑ Alumni IFFP promeut les échanges sur des thèmes de la formation professionnelle.

Alumni IFFP

## Au rythme de la formation professionnelle

Par Jonas Pauchard

**Alumni IFFP organise régulièrement des événements de réseautage sur des thèmes actuels de la formation professionnelle. L'association se distingue par l'engagement de ses membres et l'extension continue du réseau de spécialistes de la formation professionnelle.**

Créée il y a tout juste 18 mois, l'association Alumni IFFP a affiché un bilan positif dès la première assemblée générale au printemps. Les événements régionaux dédiés chacun à un thème prioritaire, présenté en général de manière interactive par un expert ou une experte pendant une heure, ont été particulièrement appréciés par les membres.

Le comité organisera d'autres événements dans toutes les régions du pays pour favoriser les échanges sur

des thèmes de la formation. Consacrée à la transformation digitale de la formation professionnelle en Suisse, la journée de l'IFFP DigitalSkills (22 octobre au Kursaal à Berne) est gratuite pour les membres d'Alumni IFFP. De surcroît, le 7 novembre à Bâle, un événement de réseautage portera sur la transition du degré secondaire I au degré secondaire II. L'école des arts et métiers de Bâle y présentera ses deux offres. D'une part, elle propose des cours de préparation aux arts et métiers pour des jeunes qui savent quelle voie professionnelle embrasser, sans avoir encore de place d'apprentissage. D'autre part, les adultes peuvent rattraper le titre du secondaire I en suivant « Link zum Beruf » à temps partiel.

En outre, Alumni IFFP prévoit des événements sur l'apprentissage autonome, l'aménagement de l'espace scolaire ou « Bring Your Own Device ». Actuellement, l'association compte exactement 215 membres.

▪ Jonas Pauchard, bureau d'Alumni IFFP

Affiliez-vous à Alumni IFFP :  
▶ [www.iffp.swiss/alumni-iffp](http://www.iffp.swiss/alumni-iffp)



↑ L'équipe CMP de l'IFFP lance un nouveau réseau d'échange dans le domaine de la maturité professionnelle.

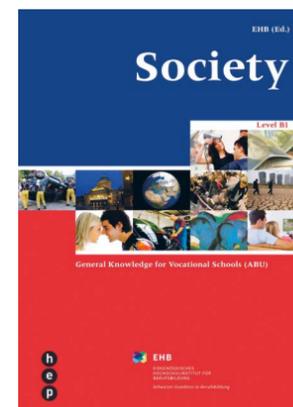
Maturité professionnelle

## Nouveau réseau pour enseignant-e-s

L'équipe de l'IFFP de la filière d'études en maturité professionnelle sanctionnée par un certificat (CMP) lance avec des enseignant-e-s de la maturité professionnelle (MP) une nouvelle offre d'échanges pratiques. L'idée est que le réseau Maturité professionnelle permette aux enseignant-e-s de la MP du canton de Berne d'établir des contacts au-delà de leur école.

Le premier événement organisé par le réseau aura lieu le 1<sup>er</sup> novembre 2018 dans la division Maturité professionnelle de l'école professionnelle industrielle et artisanale de Berne gibb sur le thème « Bring Your Own Device ». Pendant deux heures, les enseignant-e-s de la MP pourront discuter de leurs expériences et de leurs bonnes pratiques au cours d'exposés et d'ateliers. L'apéritif qui suivra sera l'occasion de poursuivre les discussions. L'équipe CMP de l'IFFP se réjouit de cette nouvelle forme de contact avec sa clientèle. La proximité avec les enseignant-e-s de la MP dynamise non seulement l'enseignement dans le CMP, elle permet aussi à l'IFFP d'identifier plus rapidement les besoins de formation et de formation continue. **sbr/bgr**

▶ [www.ehb.swiss/1-veranstaltung-bm-praxisaustausch](http://www.ehb.swiss/1-veranstaltung-bm-praxisaustausch)



Nouveau moyen didactique

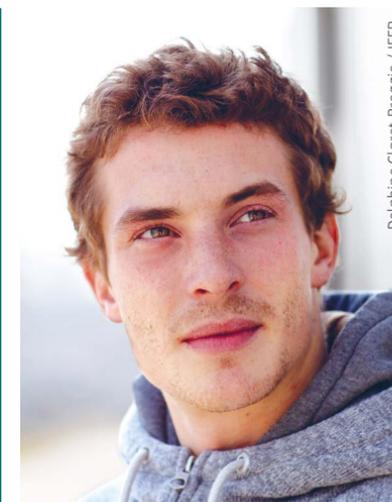
## Bilingue grâce à « Society »

Vous cherchez des supports pour un enseignement de la culture générale (ECG) bilingue dans les écoles professionnelles ? Le nouveau livre de l'IFFP publié chez hep Verlag traite des principaux thèmes de l'ECG – in English, of course. L'enseignement peut ainsi être complété de manière élégante et pertinente par des unités en anglais.

« Society » transmet des contenus de l'ouvrage à succès « Gesellschaft » du canton de Lucerne. Le livre complet et clair rédigé au niveau B1 comprend, outre les contenus de formation essentiels, également des questions de compréhension. Un cahier de travail avec des unités d'apprentissage bilingues paraîtra l'année prochaine en complément du livre.

L'approche bilingue « bili » – learning the language through using the language – est de plus en plus appréciée dans la formation professionnelle, surtout dans l'ECG. Les contenus spécifiques à la profession et les langues étrangères sont mis en lien, ce qui permet de créer des synergies, qui sont autant de sources de motivation pour les personnes en formation, les enseignantes et les enseignants. Let's get started! **kjo**

IFFP (éd.) : *Society. General knowledge for Vocational Schools (ABU)*. Berne. hep Verlag. 2018. ISBN 978-3-0355-1061-4



↑ Image issue de l'exposition FOCUS

Exposition itinérante FOCUS

## Comment motiver des adolescent-e-s ?

À partir des résultats et conclusions d'un projet de recherche sur les pratiques de gestion de classe dans les écoles professionnelles, une exposition photographique interactive et itinérante de l'IFFP destinée au grand public aura lieu de septembre 2018 à juin 2019 dans plusieurs villes romandes.

Cette exposition, présentée à l'extérieur, sera l'occasion, d'une part, de questionner la perception du grand public quant à l'enseignement et, d'autre part, de le sensibiliser au rôle des pratiques de l'enseignement dans l'implication et l'apprentissage des apprenant-e-s.

Le Fonds national suisse (FNS) a soutenu ce projet dans le cadre de l'instrument Agora, qui a pour but de promouvoir le dialogue entre les scientifiques et la société. Le professeur Jean-Louis Berger (cf. p. 40) est le premier chercheur de l'IFFP à recevoir un subsidé Agora. **jpe**

▶ [www.iffp.swiss/exposition\\_focus](http://www.iffp.swiss/exposition_focus)



↑ Jeu d'échecs composé de bois recyclé et de lait.

Formation : Le Souk 2018

## Projets interdisciplinaires des apprenti-e-s

En juin dernier, au Souk de l'IFFP, plus de 150 apprenti-e-s de centres de formation divers ont présenté onze projets interdisciplinaires innovants qui intègrent l'approche développement durable.

Tous et toutes doté-e-s d'une imagination débordante, ils et elles ont réalisé, entre autres, un pédalier magique permettant de recharger un smartphone avec l'énergie musculaire ; un vaporisateur d'hydrolats d'huiles essentielles destiné à des pensionnaires d'Établissements médicaux sociaux, un savon issu de l'huile usagée en mécanique.

Durant plusieurs mois, et encadré-e-s par leur formateurs et formatrices, les apprenti-e-s ont eu, l'occasion d'étendre leurs champs de compétences en découvrant d'autres corps de métiers et en travaillant de façon interdisciplinaire (des ébénistes avec des bijoutiers et des mécaniciens par exemple) et en utilisant des matériaux naturels et de récupération (bouteilles PET, marc de café, huile de recyclage, végétaux, etc.).

Le Souk est une journée dédiée à l'évaluation du module relatif à l'approche interdisciplinaire des formateurs et formatrices à la pratique professionnelle en activité principale fréquentant la filière certifiante. **ldu**

▶ [www.iffp.swiss/le-souk-2018](http://www.iffp.swiss/le-souk-2018)

Apprentissage en Suisse romande

# Filière mal aimée ou mal connue ?

Par **Isabelle Caprani** et **Christian Wurlod**

**Alors que notre système dual est envié dans le monde entier et que des dizaines de délégations étrangères convergent chaque année vers la Suisse pour en connaître les particularités, sa reconnaissance à l'interne semble diverger selon les milieux, les régions et les cantons.**

Il est courant de penser que l'apprentissage est plus reconnu en Suisse alémanique. Il semblerait qu'en Suisse romande il soit considéré comme un choix par défaut, par opposition au cursus académique. Une Journée Spéciale portant sur « L'apprentissage : mal aimé ou mal connu ? » avait pour objectif de démêler le vrai du faux, de présenter la réalité de la situation en évitant tout préjugé, par une approche à la fois historique, sociétale et scientifique.

## Industrialisation

Pour comprendre cette divergence, un retour aux origines a permis de relever quelques facteurs qui en seraient responsables. Du Moyen-Âge à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, le monde professionnel est régi par les corporations qui assument divers rôles, en particulier celui d'organiser l'exercice de la profession et de participer à la vie communautaire. Cette pratique traditionnelle de l'apprentissage sera bouleversée par l'émergence de l'industrialisation et son besoin en main-d'œuvre qualifiée. Cela conduira à la création d'écoles professionnelles dans un partenariat entre associations professionnelles, sociétés d'intérêt public et collectivités publiques. Il s'en suit une lente mise en place des conditions cadres. Il faudra finalement attendre la loi de 1930 pour que le rôle de chaque acteur soit clarifié et défini.

## Fédéralisme

Mais qu'en est-il alors de ces apparentes différences de perception de l'apprentissage dans notre pays ? Difficile d'en trouver la raison tant de nombreux facteurs pourraient en être la cause : loi fédérale peu interventionniste,

partis au pouvoir, existence et importance de groupes d'intérêts, initiatives privées.

Exemple : si le canton de Zurich a prioritairement développé le système dual pour répondre aux besoins croissants de l'économie et donc fournir une main-d'œuvre à forte valeur ajoutée, le canton de Genève s'est très tôt posé la question de l'intégration par l'apprentissage des personnes en difficulté. Cette vision sociale de la formation professionnelle aurait alors pu conduire à la stigmatisation de cette filière, considérée comme celle des « faibles ». C'est l'une des hypothèses que la recherche menée par Lorenzo Bonoli de l'IFFP en collaboration avec le professeur Philip Gonon de l'Université de Zurich permettra de valider.

Afin de pallier le manque d'apprenti-e-s, les cantons ont actuellement mis en place des mesures de promotion de l'apprentissage – création d'un réseau d'entreprises formatrices, organisation d'événements (cités des métiers), élaboration de films promotionnels, développement de partenariats, information en école obligatoire.

Si cette énigme n'est pas encore résolue, il semble en effet qu'un large éventail de moyens promotionnels soit la clé pour redorer le blason de l'apprentissage.

▪ Prof. Dre Isabelle Caprani, responsable de l'axe prioritaire de recherche « Enseignement et apprentissage dans la formation professionnelle », IFFP • Christian Wurlod, responsable régional Formation continue, IFFP

Journée spéciale :  
 ▶ [www.iffp.swiss/lapprentissage-mal-aime-ou-mal-connu](http://www.iffp.swiss/lapprentissage-mal-aime-ou-mal-connu)  
 Projet Bonoli/Gonon :  
 ▶ [www.iffp.swiss/project/evolution-formation-professionnelle](http://www.iffp.swiss/project/evolution-formation-professionnelle)



↑ Illustration de **Léo Weissmuller**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre

Projet de mobilité nationale Swiss Mobility

# « Jeter des ponts entre les langues et les cultures »

Par **Luca Dorsa**

**L'été dernier, vers la fin de sa formation professionnelle, Vanessa Dubach a eu vent du projet Swiss Mobility par l'un de ses enseignants de l'école professionnelle et elle a décidé de déposer sa candidature : « L'italien est une langue qui me plaît, qui est parlée dans notre pays et que je pourrai aussi parler avec ma parenté en Sicile. »**

Offrir aux nouvelles diplômées et aux nouveaux diplômés d'une formation professionnelle initiale la possibilité de s'imprégner d'une réalité linguistique différente, dans le cadre d'un stage en entreprise rémunéré, tel est l'objectif du projet Swiss Mobility lancé en 2015 par les services de la formation professionnelle des cantons de Lucerne et du Tessin, rejoints il y a quelques mois par celui du canton de Vaud. Le site de l'IFFP en Suisse italienne a adhéré à ce programme en accueillant Vanessa Dubach, employée de commerce CFC.

## Cours de langue intensif

Vanessa Dubach est arrivée à Lugano au début du mois de janvier. « Auparavant, je n'étais venue au Tessin qu'une seule fois. Je me réjouissais de participer au projet car je trouvais que c'était une grande occasion pour moi. » Le programme Swiss Mobility commence par un cours de langue intensif avant le début du stage. « Ce cours était indispensable pour acquérir les bases linguistiques nécessaires et il était vraiment bien conçu : nous travaillions en petits groupes et les enseignants communiquaient bien entre eux. Cela nous a permis de bénéficier de leçons très variées et complémentaires. »

## En stage à l'IFFP pendant trois mois

Le premier lundi de mars, Vanessa Dubach s'est présentée au site de l'IFFP à Lugano. « J'étais très émue et j'avais peur de ne pas réussir à m'exprimer. On m'a présenté le programme du stage de même que les collaborateurs et

les collaboratrices. J'ai travaillé pour le service linguistique, mais aussi pour les secteurs Formation, Formation continue, Recherche et développement, ainsi que pour la bibliothèque. J'ai également pu suivre quelques activités du Centre pour le développement des métiers. On m'a donné la possibilité d'acquérir des expériences variées. »

Vanessa Dubach tire un bilan très positif du programme de mobilité : « Maintenant je suis capable de saisir le sens d'une discussion et je peux me faire comprendre en italien sans trop de difficultés. Je pense aussi que cela m'a aidée à obtenir mon premier emploi qui a commencé à la mi-juillet dans un hôtel de Lucerne. Cela m'a aussi permis de mieux connaître la Suisse italienne et de jeter un pont culturel entre le Nord et le Sud de Alpes. »

## Une valeur ajoutée pour l'institut

L'établissement-hôte tire aussi parti de la présence d'un ou d'une stagiaire Swiss Mobility. Pour Sandra Rossi, responsable du service linguistique de l'IFFP, « Vanessa Dubach a été une véritable valeur ajoutée pour le site de Lugano. Au-delà de l'enrichissement que peut apporter le contact avec des personnes dont les racines

linguistico-culturelles sont différentes, Vanessa Dubach a apporté un soutien efficace aux collaborateurs et aux collaboratrices qu'elle a assisté-e-s. »

▪ Luca Dorsa, MA, coordinateur régional Communication, IFFP

Pour plus d'informations sur le projet dans le canton de Vaud : pierre.fantys@vd.ch



↑ Illustration de **Baptiste Torrent**, 1<sup>re</sup> année de formation de graphiste, École cantonale d'art du Valais, Sierre



↑ Vanessa Dubach

Andri Rüesch, responsable Swisscom

# « Dans 20 ans, on n'apprendra plus un métier »

Par Peter Bader

**Andri Rüesch met en forme Swisscom pour l'avenir digital. Que cela signifie-t-il pour les personnes en formation et les professionnel-le-s ? Discussion sur les organisations agiles, les « ensembles de compétences » et un apprentissage de commerce dans les années 1980.**

**Monsieur Rüesch, vous avez fait un apprentissage dans une grande banque. En avez-vous gardé de bons souvenirs ?**

Oui, tout à fait. Bien sûr, c'était parfois ennuyeux. À la différence d'aujourd'hui, on avait un plan en main et savait qu'on devait rester six mois dans un département – qu'il y ait du travail ou non.

**Que pouvez-vous utiliser encore aujourd'hui de ce que vous avez appris alors ?**

Plusieurs choses. J'ai appris ce que signifie la fiabilité. J'ai appris à m'accrocher, à persévérer. J'ai bien sûr encore aujourd'hui besoin des langues étrangères ainsi que des rudiments de la comptabilité. L'apprentissage m'a fourni des bases solides qui m'ont ouvert de nombreuses perspectives.

**Aujourd'hui chez Swisscom, vous vous occupez de savoir ce que doit faire une entreprise pour ne pas se laisser dépasser par les évolutions digitales. Qu'est-ce qui importe ?**

Avoir des collaborateurs et des collaboratrices qui soient ouvert-e-s à de nouveaux défis. Nous devons toujours chercher les meilleures personnes qualifiées. Auparavant, on passait une annonce et on choisissait le meilleur candidat ou la meilleure candidate. Aujourd'hui, on doit dénicher les talents. Pour ce faire, nous organisons des événements, entretenons le contact avec les universités. Nous ne sommes pas les seuls chez Swisscom à rechercher des personnes hautement spécialisées pour développer des logiciels. Aujourd'hui, une voiture est un véritable ordinateur.

**À quelles innovations le personnel doit-il s'adapter ?**

Auparavant, le développement du personnel était principalement géré d'en haut. À l'avenir, la responsabilité per-

sonnelle devient beaucoup plus importante. De même pour les opportunités : quiconque le veut vraiment s'engage dans une carrière professionnelle réussie. Nous thématisons avec nos collaborateurs et collaboratrices leurs chances sur le marché du travail et l'évolution de leurs profils professionnels. Le développement individuel est désormais ancré dans notre contrat de travail collectif ; chaque collaborateur ou collaboratrice bénéficie de cinq jours de travail pour se former et se perfectionner.

**Dans quelle mesure le travail quotidien est-il affecté ?**

Il y a un système de place du marché sur lequel les collaborateurs et collaboratrices postulent pour des projets Swisscom, ce qui leur permet d'orienter leur développement dans une certaine direction. C'est aussi de cette manière que nous concevons la formation des apprenti-e-s : ils/elles optent pour certains projets et décident ainsi d'une grande partie du contenu de leur formation.

**Ce travail relatif aux projets fait partie de l'organisation que l'on qualifie d'agile, thème de votre intervention lors de la journée DigitalSkills de l'IFFP le 22 octobre 2018. Que cela apporte-t-il à la clientèle ?**

Elle reçoit des solutions et des résultats beaucoup plus rapidement. Aujourd'hui, on ne travaille pas plus de trois ans sur un projet pour présenter une solution. La clientèle obtient des améliorations étape après étape. Voici un exemple simple : si elle a un besoin en mobilité, nous lui fournissons d'abord une trottinette, puis un vélo, une moto et enfin une voiture.

**La digitalisation va-t-elle bouleverser toutes les branches ?**

Oui, je suis convaincu que la grande force des changements digitaux va contraindre tous les secteurs à se remettre en question en profondeur et à davantage s'organiser autour de projets. En résumé : les équipes se constitueront désormais en fonction de la mission. Dans ce contexte, les hiérarchies habituelles disparaissent, la différence se fera, par exemple, entre gestion technique et conduite du personnel.



↑ Andri Rüesch : « L'apprentissage tout au long de la vie prendra encore plus d'importance »

**Les évolutions fulgurantes du monde du travail vous effrayent-elles parfois ?**

Non, j'y vois beaucoup plus d'opportunités. Mais il faut rester flexible ; à l'avenir, l'apprentissage tout au long de la vie prendra encore plus d'importance.

**Que fait-on des collaborateurs et collaboratrices qui ne peuvent pas suivre le rythme ?**

Nous nous trouvons dans une phase de transition qui comporte encore des postes de travail traditionnels. À long terme, il faudra bien sûr de plus en plus de collaborateurs et collaboratrices à même d'évoluer sans crainte dans ce monde dynamique. Cela concernera surtout les jeunes générations. Nous savons qu'elles ont une forte conscience de soi, une flexibilité élevée et une faible distance vis-à-vis du pouvoir.

**En votre qualité de membre du conseil de l'IFFP, vous avez également affaire à la formation professionnelle duale. Est-elle un modèle sur le déclin face aux défis à venir ?**

Non, bien au contraire ! Un de ses grands points forts est que ses contenus et ses formes sont vérifiés régulièrement et adaptés aux nouvelles conditions. Cependant, ce qui va changer considérablement à l'avenir, c'est l'utilisation des connaissances et du savoir-faire. On y fera appel davantage à court terme, lorsqu'il y a besoin. C'est pourquoi il est important pour nous, chez Swisscom, de trans-

mettre avant tout des compétences transversales : méthodologie, résolution des problèmes, compétences sociales – soit tout ce qui distingue l'individu de l'ordinateur.

**À quoi ressemblera le monde du travail dans 20 ans ?**

J'imagine qu'un jour on n'apprendra plus seulement un métier, mais qu'on sera un homme professionnel ou une femme professionnelle avec un ensemble de compétences qu'on aura composé soi-même. Avec cet « ensemble de compétences », on cherchera ensuite des défis liés à des projets, peut-être même comme freelance.

▪ Peter Bader, collaborateur indépendant, Communication IFFP

## Apprentissage et études

Après avoir effectué un apprentissage d'employé de commerce, Andri Rüesch, 49 ans, a accompli des études en économie d'entreprise et des études de master en « Brand and Marketing Management ». En 2000, il a rejoint Swisscom et occupe aujourd'hui le poste de Head of Sourcing, Skills & Talents, et fait partie de l'encadrement. Depuis l'automne 2017, il est en outre membre du conseil de l'IFFP.

Ses trois enfants (24 ans, 23 ans et 18 ans) ont tous choisi de faire un apprentissage qui, pour Andri Rüesch, constitue « le meilleur départ dans la vie professionnelle. »

Jana Burri, responsable de formation

## « Maintenant, je suis plus coach qu'enseignante »

Par **Stefanie Lüscher**

**Jana Burri accorde beaucoup d'importance à la formation des jeunes. Elle travaille comme responsable des cours interentreprises et cheffe du domaine Soins et accompagnement chez Oda Santé Berne. Depuis un an, cette infirmière diplômée enseigne selon le modèle de didactique par situations développé par l'IFFP, ce qui lui permet de répondre de manière ciblée aux besoins des personnes en formation.**

Deux futures assistantes en soins et santé communautaire (ASSC) s'affairent avec des compresses stériles et une solution de chlorure de sodium. Jana Burri se tient à côté et observe attentivement. L'une des jeunes femmes est sur le point de s'exercer aux soins oculaires sur sa camarade. « Un instant – vous n'oubliez pas quelque chose ? », demande Jana Burri. « Je dois... porter des gants ? » demande l'apprentie. « Oui, impérativement », répond J. Burri. « Pour votre propre protection. Vous ne savez en effet pas si votre collègue a une infection oculaire ».

Nous nous trouvons dans une salle de cours de l'Oda Santé à Berne. Huit personnes en formation d'ASSC de première année – sept filles et un garçon – suivent un cours interentreprises (CI) avec Jana Burri sur le thème des soins corporels. Elles ont aujourd'hui travaillé en binôme sur le savoir dont elles ont besoin pour maîtriser correctement des situations comme les soins des pieds, des mains, du nez, des oreilles et des yeux. Elles

ont ensuite présenté leurs résultats et en ont discuté avec toute la classe. Maintenant, elles mettent directement en pratique ce qu'elles viennent d'apprendre.

### Réfléchir à ce qui a été appris en classe

Jana Burri enseigne d'après la didactique par situations développée par l'IFFP, non seulement pendant les CI, mais aussi dans son activité de responsable de la formation à la Haus für Pflege à Berne. Cette approche pédagogique et didactique vise à transposer des situations du quotidien professionnel dans la salle de classe. De cette façon, les élèves apprennent à gérer ces situations professionnelles ainsi que les exigences qui y sont liées.

La didactique par situations a été introduite avec la troisième ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'ASSC au début de l'année scolaire 2017/2018. L'ensemble des responsables des CI d'Oda Santé Berne ont auparavant suivi une formation à l'IFFP.

« Au début d'une unité d'enseignement, nous décrivons en classe les situations retenues », explique Jana Burri. « Ensuite, je demande aux personnes en formation ce qu'elles savent déjà sur ces situations et j'identifie en même temps les connaissances, aptitudes et comportements qu'il leur faut encore acquérir ». Le résultat peut varier énormément d'une classe à l'autre. « C'est pourquoi, en tant qu'enseignante, je dois être

très flexible. Je trouve que c'est non seulement pertinent, mais aussi passionnant de répondre de manière ciblée aux besoins des personnes en formation ».

### Les personnes en formation aident à structurer les cours

Jana Burri apprécie de toute manière le changement de rôle qu'a entraîné la didactique par situations : « Maintenant, je suis une sorte de coach pour les personnes en formation, et non plus l'enseignante devant son tableau ». Durant ses cours, il n'y a plus d'enseignement frontal. « Les personnes en formation travaillent sur les contenus le plus souvent seules et les transmettent à leurs camarades. Je les encadre et complète ce qu'elles disent si c'est nécessaire ». C'est un enseignement et un apprentissage commun et participatif.

Dans la salle de classe, le cours touche à sa fin. Les personnes en formation résument oralement ce qu'elles ont appris, Jana Burri dirige la discussion. À la fin, les élèves évaluent le cours sur leur smartphone. « Toutes très positives », se réjouit Jana Burri lorsqu'elle découvre les évaluations. « C'est motivant. Et cela me montre que la didactique par situations passe bien aussi chez les personnes en formation ».

• Stefanie Lüscher, lic. phil., collaboratrice indépendante, Communication IFFP

► [www.iffp.swiss/sites/default/files/situationsdidaktik\\_fr\\_0.pdf](http://www.iffp.swiss/sites/default/files/situationsdidaktik_fr_0.pdf)

→ La responsable du cours, Jana Burri, observe ses élèves lors des soins oculaires et intervient si nécessaire.



Miriam Pfister: filière diplômante en culture générale de l'IFFP

# Sur les traces des formateurs et formatrices en entreprise

Propos recueillis par Lucia Probst



↑ « J'en ai énormément profité ». Miriam Pfister a suivi la filière diplômante en culture générale de l'IFFP.

**Pour Miriam Pfister, il est important de tenir compte du niveau de chaque personne en formation. Elle enseigne la culture générale et a acquis le bagage nécessaire pendant la formation diplômante en culture générale de l'IFFP, où elle a aussi développé une passion pour la didactique.**

« Comment expliquer au mieux aux apprenti-e-s ce qu'est la formation des prix? Avant, je leur présentais des courbes de l'offre et de la demande. Aujourd'hui, je fais des gâteaux et je les vends aux élèves. Nous découvrons ainsi de manière ludique comment se fixe le prix d'un produit.

Pendant longtemps, la méthodologie était très importante à mes yeux. Je voulais enseigner de manière diversifiée, je misais davantage sur la théorie et son application. Mais la didactique est beaucoup plus centrale. Placer un thème au plus près du quotidien et développer sur cette base des étapes d'apprentissage apporte énormément. J'en ai réellement pris conscience à l'IFFP.

Pourtant j'étais critique quand j'ai

commencé la filière diplômante en culture générale en 2015. Je me demandais ce qu'une formation pouvait bien m'apporter de nouveau après onze ans d'enseignement au degré secondaire I. Mais j'en ai énormément profité. J'ai beaucoup appris en droit, en économie, en politique et en encouragement linguistique. Aujourd'hui, je suis une inconditionnelle de la didactique. Au point que j'ai déjà animé une formation continue pour l'IFFP sur l'encouragement linguistique avec des moyens auxiliaires numériques.

À la base, j'en avais assez de l'environnement scolaire et j'ai étudié la géographie. Mais j'ai constaté à quel point j'aime enseigner. Depuis quelques années, j'enseigne la culture générale au Schulhotel Regina d'hôtellerie suisse à Matten bei Interlaken. Je trouve les thèmes fascinants et réalistes. Le plus drôle, c'est que j'ai acheté une fois un manuel d'ECG et travaillé avec lorsque j'enseignais au degré secondaire I.

C'est judicieux que le cursus soit en cours d'emploi, on peut directement appliquer ce qu'on a appris. J'ai

écrit mon travail de diplôme avec un collègue sur l'encouragement linguistique. Le lien entre les domaines langue et société me tient particulièrement à cœur. Une partie de notre travail a consisté à montrer comment ce lien fonctionne. En outre, nous avons développé un outil qui aide à adapter les exercices de langue au niveau des apprenti-e-s.

Soyez critiques, voilà ce que je veux absolument transmettre aux jeunes. J'ai encore des idées plein la tête de ce que nous avons vu pendant le cursus pour mon propre enseignement. J'aimerais par exemple créer une collection d'instruments ou présenter le processus législatif en partant de la nouvelle loi sur les produits du tabac. J'aimerais tant avoir une fois un semestre entier pour développer ces idées. »

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

► [www.iffp.swiss/enseignement-de-la-culture-generale](http://www.iffp.swiss/enseignement-de-la-culture-generale)

Écoles professionnelles

# Initiative de formation continue pour la transformation digitale

Par Denise Felber

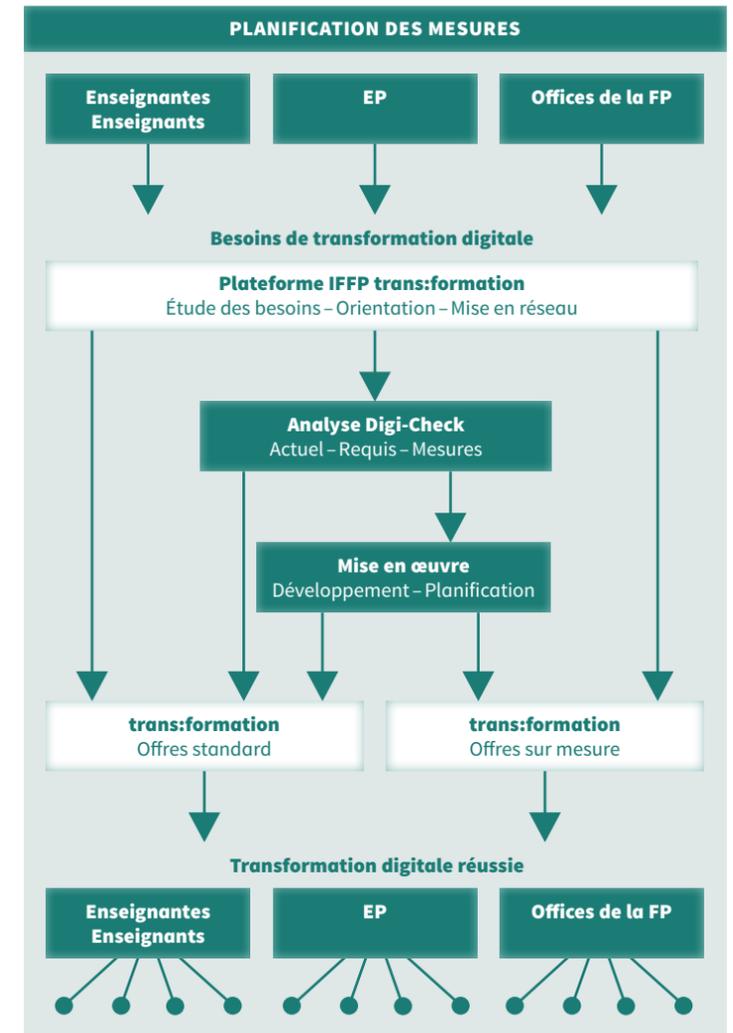
**Pour mener à bien la transformation digitale, il est nécessaire de mettre en place une gestion du changement et une nouvelle culture de l'enseignement et de l'apprentissage dans le monde de la formation. Soutenu financièrement par la Confédération, l'IFFP lance une initiative globale de formation continue en compétences digitales, intitulée trans:formation. Cette offre est constituée du Digi-Check pour les écoles professionnelles, d'offres de cours et d'une plateforme de mise en réseau.**

Dans son plan d'action pour faire face aux défis de la digitalisation dans les domaines de la formation et de la recherche, la Confédération est claire: si la Suisse souhaite conserver un rôle de leader, il lui est nécessaire de renforcer ses compétences digitales. Cela constitue la base de l'initiative de formation continue, intitulée trans:formation, avec laquelle l'IFFP veut soutenir la transformation digitale de la formation professionnelle.

« Le mandat de la Confédération témoigne de la confiance accordée à l'IFFP en sa qualité de centre de compétences pour la transformation digitale », explique Jean-Pierre Perdrizat, directeur suppléant de l'IFFP et responsable du groupe de travail Transformation digitale de l'IFFP.

## Plateforme et analyses

Une plateforme en ligne entend promouvoir la transformation digitale de la formation professionnelle en Suisse, créant ainsi un réseau d'acteurs qui pourront, par exemple, échanger plus facilement sur les bonnes pratiques. D'ici 2022, les directions des écoles professionnelles seront accompagnées dans leur transformation digitale grâce à Digi-Check, le nouvel instrument d'analyse élaboré par l'IFFP. Celui-ci permettra aux écoles professionnelles de déterminer concrètement les besoins de formation continue pour ensuite combler les lacunes identifiées chez les enseignantes et les enseignants, en leur proposant des cours taillés sur mesure ou des offres standard. L'objectif est de permettre à toutes les parties prenantes de la formation professionnelle de savoir aborder de manière professionnelle les défis liés à la digitalisation et de pouvoir participer activement à cette transformation.

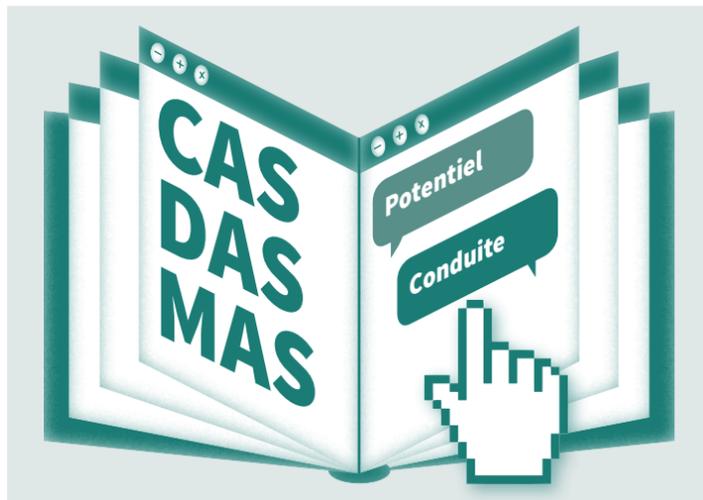


EP = écoles professionnelles  
Offices de la FP = Offices de la formation professionnelle

• Denise Felber, lic. phil., MA, manager de la digitalisation et responsable de projet senior Formation continue, IFFP

Offres de formation continue à l'IFFP

# Faire le bon choix grâce au planificateur de formation

Par **Leo Held**

**Trouver la formation continue qui nous convient et nous fait véritablement avancer n'est pas toujours facile. L'IFFP nous facilite la tâche avec son nouvel outil en ligne, à la fois planificateur de formation et conseiller d'orientation.**

Il est aujourd'hui indispensable d'apprendre et de se former tout au long de sa vie. Il faut pour cela faire preuve d'un fort esprit d'initiative. Vous accordez, vous aussi, une grande importance à la formation continue ? Vous recherchez de bonnes opportunités de formation et souhaitez rejoindre un réseau pour échanger avec d'autres personnes « en développement », comme les décrit Carol Dweck, professeure en psychologie américaine ? Dans son ouvrage « Osez réussir. Changez d'état d'esprit », elle distingue en effet deux catégories de personnes, non pas en fonction de leur talent ou de leur absence de talent, mais en fonction de leur état d'esprit, pouvant être soit « de développement », soit « fixe ».

## Une vue d'ensemble simplifiée

Avec le planificateur de formation (PF), l'IFFP entend proposer sur son site un outil qui permette de s'orienter plus facilement dans le paysage complexe de la formation. Il sera ainsi plus simple de s'informer sur les offres actuelles de formation et de structurer un parcours de formation personnalisé. Un tutoriel permettra de trouver les infor-

mations essentielles aisément. Le PF joue aussi un rôle de conseiller d'orientation en proposant aux utilisateurs et utilisatrices différentes possibilités de formation continue. À l'aide de cet outil, les personnes intéressées peuvent s'inscrire à des filières de formation et des cours proposés par l'IFFP de manière sûre et directe, et ce, de différentes façons.

### Méthode 1 : recherche par diplôme

Vous visez l'obtention d'un diplôme, d'un CAS, d'un DAS ou même d'un MAS, par exemple dans le domaine du leadership ou de la digitalisation ? Cliquez simplement sur le bouton correspondant au diplôme visé pour accéder directement à l'offre correspondante.

### Méthode 2 : recherche thématique

Vous voulez vous renseigner sur un thème précis parmi les offres de l'IFFP ? Vous voulez par exemple acquérir de nouvelles compétences afin de pouvoir mieux identifier et encourager des potentiels ? Ou alors vous souhaitez gérer et diriger des gens de manière plus ciblée ? Le PF contient les réponses à vos questions sur ces thèmes, et bien d'autres encore.

### Méthode 3 : recherche par expert-e

Vous souhaitez suivre une filière de formation ou un cours dispensés par une enseignante ou un conférencier particulier ? Accédez à toutes nos offres classées par expert-e en cliquant sur le bouton Réseau d'expert-e-s dans le PF.

### Méthode 4 : l'IFFP vous conseille

Aucune de ces méthodes ne vous convient ? Vous souhaitez suivre une formation continue mais n'avez pas encore eu le déclic ? Alors, contactez-nous directement et nous identifierons ensemble où résident vos potentiels de développement personnel en nous appuyant sur votre parcours.

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

### Bibliographie

Dweck, C. (2017). *Osez réussir. Changez d'état d'esprit*. Éd. Mardaga

► [www.iffp.swiss/planificateur-de-formation](http://www.iffp.swiss/planificateur-de-formation)  
(version en ligne complète dès décembre 2018)

# Le meilleur outil de promotion de l'apprentissage

Par **Reto Wyss**

Promouvoir l'image de la formation professionnelle suisse et mieux faire connaître sa perméabilité et ses possibilités : c'est sous cette devise que l'initiative SwissSkills a été lancée au printemps 2017 dans le cadre d'un projet de partenariat public-privé. Nous nous appuyons sur trois plateformes :

- le SwissSkills Team, notre équipe nationale professionnelle ;
- les Championnats suisses des métiers SwissSkills 2018 ;
- la nouvelle plateforme SwissSkills Career.

En automne 2017, lors des WorldSkills à Abu Dhabi, notre SwissSkills Team a convaincu avec la meilleure performance d'équipe de tous les temps (vingt médailles, dont onze en or). Jamais l'équipe nationale professionnelle suisse n'avait connu tel succès et été autant remarquée. On pouvait lire « les héros des professions » ou encore « notre apprentissage professionnel vaut 11 fois de l'or ».

En parallèle, nous avons pu lancer SwissSkills Career, qui prône la diversité des forces personnelles et la perméabilité du système suisse de la formation professionnelle. Au cours des

doize derniers mois, nous avons, avec notre SwissSkills Career Visual Tool, été présents à tous les grands salons professionnels et avons reçu d'excellents retours de la part d'enseignants-e-s, de conseillères et conseillers d'orientation, mais aussi de parents et de jeunes.

Je considère les SwissSkills 2018 comme une étape encore plus importante. Nulle part ailleurs dans le monde il n'est possible de découvrir – et d'expérimenter en grande partie soi-même – la diversité de 135 métiers à l'échelle 1:1. Le déplacement à Berne de plus de 50 000 élèves ou les reportages de la SSR au cours d'une semaine thématique à l'échelle nationale avec diffusion TV en direct montrent que les SwissSkills sont un bon outil de promotion de l'apprentissage. Cela rend possible une interaction unique entre les secteurs public et privé : la Confédération, le Canton et la ville de Berne, un grand nombre de sponsors et de mécènes privés, les 66 associations professionnelles impliquées, les associations économiques nationales et cantonales ainsi que les institutions de formation s'engagent au même titre qu'un

grand nombre d'entreprises et de formateurs et formatrices pour préparer leurs apprentis-e-s aux SwissSkills 2018.

L'IFFP compte également parmi les partenaires de formation des SwissSkills 2018. De concert avec l'IFFP, nous avons pu inviter des expert-e-s de la formation professionnelle dans notre lounge « Rencontre formation ». À l'avenir, nous souhaitons proposer conjointement un module de formation montrant aux expert-e-s, au moyen d'exemples issus de bonnes pratiques, comment préparer au mieux les personnes en formation pour des championnats des métiers.

Les SwissSkills sont un outil de promotion de l'apprentissage. Après les SwissSkills 2018, nous restons dans le jeu !

■ Le conseiller d'État Reto Wyss est directeur de la formation et de la culture du canton de Lucerne et président de la Fondation SwissSkills.

► [www.swiss-skills.ch](http://www.swiss-skills.ch)

Jean-Louis Berger, responsable du champ de recherche « Profils professionnels », IFFP

# Vers la professionnalisation des personnes formatrices

Interview: **Janick Pelozzi**

Jean-Louis Berger est chercheur à l'IFFP dans les domaines de l'enseignement et de l'apprentissage en formation professionnelle. Ses priorités sont l'amélioration des pratiques de formation et la professionnalisation des personnes formatrices.



↑ Jean-Louis Berger

## 1 Jean-Louis Berger, pourquoi aimez-vous votre travail ?

Nous partons de problématiques du terrain et les conjuguons avec les connaissances actuelles en sciences humaines. Le transfert de ces résultats vers des outils donne du sens à nos recherches et participe au développement des pratiques formatrices et, plus généralement de la formation professionnelle. À l'IFFP, les chercheurs ont un profil varié et disposent de la marge de manœuvre nécessaire pour réaliser leurs projets.

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

Au niveau pratique, nous développons des instruments dédiés au corps enseignants, proposons des offres de formation et des articles vulgarisés. Au niveau scientifique, nous rédigeons des publications et participons à des colloques internationaux. Un livre paraîtra à l'automne 2018 : il examine les défis à relever malgré notre système de formation professionnelle suisse très performant.

## 3 En quoi consiste, pour vous, l'innovation dans la formation professionnelle ?

J'y contribue en développant des savoirs fondés sur des méthodes scien-

tifiques, notamment sur les pratiques de formation et la professionnalisation des responsables de formation. Notre système dual est envié par de nombreux pays, mais sa qualité doit être constamment développée. C'est en professionnalisant les personnes qui accompagnent les apprentis-e-s que l'IFFP apporte son expertise.

## 4 Au sein de l'IFFP, vos recherches portent notamment sur les enseignant-e-s en écoles professionnelles. Quelle est la qualité la plus importante qui fait d'une personne un ou une bonne enseignante ?

C'est difficile, il y en a beaucoup. Je mentionnerais l'envie de développer constamment ses connaissances et compétences en s'adaptant au développement des métiers et à l'évolution des générations, ainsi que la capacité de se décentrer pour comprendre comment pensent les personnes en formation.

## 5 Renforcer l'engagement des apprentis-e-s lors des cours. Cela sera démontré lors d'une exposition photos. Quelle est la recette secrète pour y parvenir ?

Avant tout, il est important de reconnaître le besoin des apprenant-e-s. L'exposition FOCUS permettra de se substituer à l'enseignant-e dans ses choix et de découvrir les conséquences de ceux-ci.

## 6 Vous êtes en train de développer un instrument pour rendre la qualité de la formation de base plus mesurable. Quel est votre but ?

Offrir aux enseignant-e-s et personnes formatrices en entreprise des informations quant à la façon dont leur encadrement est perçu et vécu par leurs apprentis-e-s.

## 7 Quel était votre métier de rêve quand vous étiez enfant ?

J'ai toujours été curieux de comprendre comment pensent les individus et pourquoi ils se comportent d'une certaine façon. Ma vocation a été révélée par la découverte des sciences de l'éducation.

▪ Janick Pelozzi, coordinatrice régionale Communication, IFFP

Bonoli, L., Berger, J-L., Lamamra, N. (dir.) : *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le « modèle » suisse sous la loupe.* Zurich. 2018. Seismo.

Infos sur l'exposition : [www.iffp.swiss/exposition\\_focus](http://www.iffp.swiss/exposition_focus)

# Agenda sept. 2018 → avril 2019

**Septembre 2018 à juin 2019**  
Exposition itinérante: MENU à l'emporter  
► Lausanne et divers lieux

**Septembre 2018 à juin 2019**  
Exposition itinérante FOCUS: un regard sur les pratiques d'enseignement et l'engagement des élèves  
► Lausanne et diverses villes romandes

**6 septembre 2018**  
Manifestation d'Alumni IFFP: visite de «capacité des métiers»  
► Neuchâtel

**6 septembre 2018** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Olten

**6 septembre 2018** 18h00-20h00  
Séance d'information sur le MSc en formation professionnelle  
► Olten

**12-16 septembre 2018** 9h00-18h00  
L'IFFP aux SwissSkills 2018  
► Berne, BernExpo

**13 septembre 2018** 17h00  
La formation continue dans le futur  
► IFFP Lugano

**13 septembre 2018** 18h30  
Rencontres pour l'innovation dans la formation professionnelle IFFP/CFC  
► IFFP Lugano

**19-20 septembre 2018** 9h00-16h30  
Séminaire d'économie politique  
► EPAC Bulle

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

**12 octobre 2018** 9h00-16h30  
Journée Techniques de l'information et de la communication éducatives  
► IFFP Lausanne

**18 octobre 2018** 14h15-19h15  
Cérémonie de remise des titres 2018, Suisse italienne, précédée d'un après-midi d'étude sur le thème « Migration et digitalisation »  
► SPSE Tenero

**22 octobre 2018** 8h30-19h00  
DigitalSkills: la journée de l'IFFP sur la transformation digitale de la formation professionnelle en Suisse  
► Kursaal, Berne

**25 octobre 2018** 18h30  
Rencontres pour l'innovation dans la formation professionnelle IFFP/CFC  
► IFFP Lugano

**25 octobre 2018** 17h00-19h00  
Colloque de master - Cérémonies de remise des titres MSc en formation professionnelle  
► IFFP Zollikofen

**01 novembre 2018** 17h00-19h00  
Réseau de la maturité professionnelle  
► École professionnelle industrielle et artisanale gibb, Berne

**6 novembre 2018** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Olten

**6 novembre 2018** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► Olten

**8-9 novembre 2018**  
Conférence: Quand la sociologie de l'éducation rencontre le monde du travail: transition école-travail et travail dans les institutions formatrices  
► hep Lausanne

**15 novembre 2018**  
Événement de réseautage régional d'Alumni IFFP: transition du degré secondaire I au secondaire II  
► École des arts et métiers, Bâle

**19 novembre 2018** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Zurich

**19 novembre 2018** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► Zurich

**28 novembre 2018** 8h30-16h30  
Assises de la culture générale  
► EPCA Sion

**29 novembre 2018** 18h30  
Rencontres pour l'innovation dans la formation professionnelle IFFP/CFC  
► IFFP Lugano

**10 janvier 2019** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Région de Berne

**10 janvier 2019** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les BSc et MSc en formation professionnelle  
► Région de Berne

**Février-mars 2019** 17h30-19h30  
Séances d'information et d'orientation pour les nouveaux étudiants  
► Lausanne et divers lieux

**26 février 2019** 18h00-20h00  
Séance d'information sur les formations en pédagogie professionnelle  
► Olten

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

**4 mars 2019** 18h00-20h00  
Séance d'information sur le MSc en formation professionnelle  
► IFFP Lausanne

**4-6 mars 2019**  
Congrès international VET: The end of VET as we know it? Skills development in times of technical and social change  
► IFFP Zollikofen

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

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

**26 mars 2019**  
Cérémonie de remise des titres de la Formation continue, Suisse romande  
► IFFP Lausanne

**26-27 mars 2019** 8h30-17h00  
Forum de la maturité professionnelle FOMAP  
► Hôtel Vatel Martigny

IMPRESSUM skilled 2/2018 • La revue de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP paraît 2 x par an en allemand, français et italien • 2<sup>e</sup> année • Prochain numéro: mai 2019 • [www.iffp.swiss/skilled](http://www.iffp.swiss/skilled) **Éditrice** Prof. Dre Cornelia Oertle, directrice IFFP **Responsable de la Communication IFFP** Jacques Andres **Responsable de la rédaction** Lucia Probst, Communication IFFP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen, [skilled@iffp.swiss](mailto:skilled@iffp.swiss) **Équipe de rédaction** Isabelle Antenen, Lars Balzer, Bruno Chiarelli, Serge Chobaz, Luca Dorsa, Lorraine Dufour, Sonja Engelage, Beatrice Frick, Bruno Lang, Marianne Müller, Jonas Pauchard, Janick Pelozzi, Jenna Randriamboavonjy, Sandra Rossi, Brigitte Tschannen, Lidia Gabriella von Känel, Franziska Wettstein **Traduction** Service linguistique IFFP **Révision** Idioma Services linguistiques (FR/IT), Stefania Lüscher (DE) **Mise en page, graphisme et illustration** Captins & Partner GmbH, 3122 Kehrsatz, [www.captins.ch](http://www.captins.ch) **Impression** Gassmann Print, 2501 Bienne, [www.gassmann.ch](http://www.gassmann.ch) **Tirage** 5900 **Abo/Chgmt d'adresse** [www.iffp.swiss/skilled](http://www.iffp.swiss/skilled) ou [skilled@iffp.swiss](mailto:skilled@iffp.swiss); 1 abonnement annuel coûte CHF 30.- **ISSN** 2504-3196 (print), 2504-3234 (online) **Donnez-nous votre avis** [skilled@iffp.swiss](mailto:skilled@iffp.swiss) • Tous droits réservés. Réimpression ou reproduction de contenus avec l'accord de la rédaction.



printed in switzerland



**IFFP**

INSTITUT FÉDÉRAL DES  
HAUTES ÉTUDES EN  
FORMATION PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse  
en formation professionnelle*

Exposition en parallèle  
**Digital  
Bubbles**  
DIGITAL---CONCRET---LIVE

**DigitalSkills**  
22 octobre 2018  
Kursaal Berne

**COMMENT CONTRIBUER ACTIVEMENT À LA TRANSFORMATION DIGITALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?**

En présence du conseiller fédéral Johann N. Schneider-Amman, vous recevrez des indications concrètes et de première main pour vous orienter : le rapport de tendance de l'Observatoire --- le document de position de l'IFFP sur la digitalisation de la formation professionnelle --- les meilleures pratiques lors de séances de réflexion --- des projets émergeant du développement digital dans le cadre de l'exposition « Digital Bubbles »

**LUNDI 22 OCTOBRE 2018 --- DE 09H00 À 17H30 --- IFFP.SWISS/DIGITALSKILLS**