

p. 8 à 18 DOSSIER SPÉCIAL RVAE

Tout savoir sur la Reconnaissance et Validation des Acquis d'Expérience

À L'HONNEUR

Sandra Bissig, nouvelle secrétaire générale de l'Arfor

p. 23

RÉSEAU

Qui connaissez-vous qui...?

p. 24

**ENTRE NOUS** 

Portrait de Pascal Turrian

n° 11 - avril 2016

# DOSSIER SPÉCIAL RVAE

Dossier soutenu par Roxanne Bruchez Ischi.

Coordination des articles et interviews assurées par Anne-Laure Divoux et Isabelle Lebon.

Retrouvez tous les articles sur **www.arfor.ch** et pensez à les partager!

#### 3 **LEMOT DE...** Martin Déglon

# L'ÉDITO

Epreuve ou preuve?

# ACTU

# À L'HONNEUR

Sandra Bissig, nouvelle secrétaire générale de l'Arfor

#### 4

#### À L'HONNEUR

Anne-Laure Divoux nous a rejoints

# 5

#### **RETOUR SUR**

2015, année riche en événements et importante pour l'avenir de l'association

#### 5 La promotion BFFA-M1 Arfor 2015-2016

#### 6 **10 ANS DÉJÀ**

Le témoignage des membres de longue date

# ON Y ÉTAIT

Les enjeux de la communication vidéo à l'heure des réseaux sociaux?

# ON Y ÉTAIT

Raconte-moi comment reconnaître l'expérience pour assurer la relève

# AU CŒUR DU DISPOSITIF

La dynamique de mise en place d'un dispositif RVAE

# SPÉCIAL FORMATEUR

La validation des acquis pour l'obtention du certificat FSEA

2 L'avis de l'experte : Catherine Fellmann

# SPÉCIAL FORMATEUR

Tout sur le diplôme fédéral de responsable de formation

10 L'avis de l'expert : Lionel Clavien

# VALORISER VALORISER

Les compétences extrascolaires développées par les jeunes

# 12

#### **S'ORIENTER**

La VAE, une démarche porteuse de développement

12 L'avis de l'experte : Françoise Ruffieux

# RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

L'accompagnement en VAE vu de l'intérieur

#### 14

#### **S'ORIENTER**

Le portail VAE de Fribourg, point d'entrée concret dans le projet

#### 14 VÉCU

L'envers du parcours classique

#### 15 VÉCU

La VAE, une vraie valorisation de ses compétences

15 L'avis de l'experte : Roseline Cisier

#### 16 VÉCU

Déterminée jusqu'au bout

#### 1/ LE PAVÉ DANS LA MARE

Acquisition ou validation

# VÉCU

Expérience personnelle et regard professionnel sur la RVAE

# À PENSER

La mobilité, entre mythe et réalité

# **CAHIER**

### 19

#### **ARFORMATION**

Programme 2016

# **FOCUS**

Le cerveau, ce chef d'orchestre

# REGARDS MÉTIER

Le partage des responsabilités en formation

#### ZI EURÊKA!

Adapter un support pédagogique à la technologie mobile et capter l'attention

# LU POUR VOUS

Coups de coeur

# BON À SAVOIR

Choisir la voie de la VAE, vraie ou fausse bonne idée?

#### 23 **RÉSEAU**

Qui connaissez-vous qui...?

# ENTRE NOUS

Portrait de Pascal Turrian

Éditeur: Arfor, Association Romande des Formateurs — Secrétariat opérationnel: Rue des Saars 35, 2000 Neuchâtel, T 0848 802 999, info@arfor.ch, www.arfor.ch Rédactrice en chef: Isabelle Lebon — Conception graphique: Chupacabra Design, www.cpcbra.com — Publicité: HP Média, alexandre@hpmedia.ch Collaboration au dossier: Anne-Laure Divoux — Comité de relecture: Sandrine Mélé, Magali Nicollerat, Anouk Silvestrini — Impression: CH-Print, www.ch-print.com Tirage: 600 exemplaires — Abonnement: Gratuit pour les membres Arfor, 12 mois: CHF 45.-

# LE MOT DE,... **MARTIN DÉGLON**

Votre association dans les prochaines années.

Vous prenez actuellement un moment pour lire Agora, pour vous informer sur l'Arfor. Et vous avez bien raison! Vous pouvez noter combien la revue a évolué depuis l'Arfornews. Pour autant, ce n'est que la partie émergée de l'iceberg: votre association s'est littéralement métamorphosée durant ces dix dernières années.

Pour mémoire, l'Arfor actuelle est issue de la fusion des diverses associations cantonales qui se nommaient encore ARFORE, avec un «E» pour «Entreprise». Nous nous sommes regroupés, organisés, structurés. Puis, nous avons développé des activités nouvelles, comme les ateliers de l'Arfor, les Arforlunchs, et les multi-conférences Arforum regroupant, autour d'un thème commun, plusieurs intervenants. Chaque nouveau membre est désormais reçu avec les honneurs lors d'un apéritif dînatoire. Chacun peut en tout temps s'informer sur l'association grâce à son site internet et sa présence active sur LinkedIn. Au niveau des finances, les années difficiles sont derrière nous, la structure actuelle nous a aidés à faire face. Nous avons par ailleurs renforcé nos liens et créé de nombreux partenariats, ce qui nous a permis, en moins d'une décennie, de devenir l'ami des RH et le partenaire incontournable des acteurs de la formation.

J'ai eu la chance, durant les dix années passées au Comité, en tant que Vice-Président, d'être le témoin de la métamorphose de notre association. Certes je n'ai pas de boule de cristal et quand je bois du café, je ne regarde pas dans le marc. Mais depuis un mois, une Secrétaire générale est venue offrir ses compétences: cette force de travail, qui nous manquait cruellement, permet aujourd'hui à notre association de se fixer des objectifs ambitieux et de prendre une envergure nouvelle.

Nous allons tout mettre en œuvre pour atteindre puis dépasser la barre symbolique des 400 membres. Comment ? Deux voies sont privilégiées. La première consiste à soutenir les formateurs d'apprentis. La Romandie compte plus de 70'000 jeunes

et ceux qui les forment se disent souvent démunis après le cours obligatoire des 40 heures. L'Arfor, avec des produits spécifiques et une vraie compétence dans ce domaine, peut les accompagner. La seconde vise à faire évoluer l'offre de l'Arformation vers des cours au format «Atelier de 3 heures», facilement planifiables et d'un coût très accessible.

A côté de ces évolutions concrètes, nous comptons consolider le fond: maintenir nos standards de qualité tels qu'eduQua, respecter le budget et garder la confiance de nos partenaires. Des orientations que nous prendrons avec vous, pour une Arfor toujours plus forte.



**Martin Déglon** Responsable des relations avec les membres martin.deglon@arfor.ch

# ÉDITO

Epreuve ou preuve?

Acquérir du savoir et le valider en passant des épreuves, c'est ce qu'on apprend à faire sur les bancs de l'école, de l'uni ou dans les salles de formation. Fournir la preuve de ses compétences tirées du vécu, au terme d'un long processus de maturation, voilà ce que propose la reconnaissance et validation des acquis d'expérience (RVAE). Une voie encore mal connue.

La journée du 14 mars dernier, organisée par l'IFFP, l'Arfor et l'ASC, visait à sensibiliser les acteurs de l'entreprise, de l'orientation et de la formation sur ce thème. Cette édition d'Agora s'en fait le relais. Accompaqnants, experts, diplômés VAE - tous passionnés – se sont mobilisés pour y apporter leur témoignage dans le dossier spécial.

On y découvre un dispositif très structuré, fait d'étapes successives où l'accompagnement de la personne prend tout son sens, pour l'aider à expliciter ses compétences, à élaborer et formaliser sa pensée. On mesure l'ampleur de l'investissement: c'est une démarche de longue haleine, qui oblige la personne à questionner son vécu, jusque dans l'infiniment petit, et à apprivoiser sa relation à l'écrit. On comprend combien le processus transforme la personne, la remet en mouvement, lui apporte une vitalité dont l'environnement au sens large, y compris son entreprise, va bénéficier.

Démarche certes exigeante, la RVAE, une fois prise à bras le corps, apparaît comme un formidable vecteur de croissance. Que vous soyez intéressé ou simplement curieux\*, à n'en pas douter, vous saurez vous laisser toucher par la noblesse de cette voie singulière.

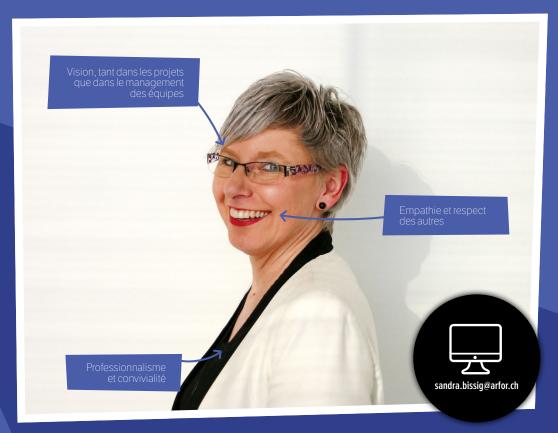


**Isabelle Lebon** Rédactrice en chef de l'Agora isabelle.lebon@arfor.ch

# ACTU

# À L'HONNEUR: Sandra Bissig, nouvelle secrétaire générale de l'Arfor

Au contact de l'hôtellerie, elle a développé sa polyvalence, son sens de l'adaptation et sa rapidité d'analyse. Capable aujourd'hui de passer en quelques minutes d'un poste à l'autre, d'une langue à l'autre, d'une personne à une autre, d'une entreprise ou d'une institution à une autre. Portrait d'une fonceuse.



#### **À L'HONNEUR:** Anne-Laure Divoux nous a rejoints

#### Signes particuliers

Aime les défis et fait preuve d'un engagement sans faille dans ce à quoi elle croit. Déterminée et persévérante, c'est une locomotive dans les projets. Disponible et à l'écoute des autres, elle a le sens du compromis pour arriver au but fixé. Adepte de «l'efficacité conviviale»: «C'est souvent autour d'un verre qu'on règle une quantité de petits détails, anodins en apparence et en réalité très importants. Probablement une influence de mon passé hôtelier.»

#### Son objet fétiche insolite

A l'heure du tout virtuel, son agenda papier: «Tourner les pages, entendre le froissement du papier, un crayon pour y inscrire des idées, le petit détail qui me marque, une gomme pour effacer les idées les plus farfelues.»

#### Sa façon de travailler

Grande aptitude à changer de focale: «Voir loin pour agir à court terme et en même temps 'last minute' et dans l'urgence.»

#### Son parcours

Plongée dans l'hôtellerie-restauration à la naissance, elle a suivi naturellement un apprentissage de serveuse à Berne. Séjours à l'étranger pour parfaire son allemand et son anglais, puis emplois dans l'hôtellerie aux quatre coins de la Suisse allemande.

«En parallèle de l'hôtellerie, j'ai enseigné dans les écoles professionnelles et encadré des apprentis en entreprise.»

Il y a dix ans, elle passe son brevet professionnel de chef en restauration et décide de suivre la formation pour devenir formatrice d'adultes. «La formation continue m'a permis d'avancer dans mon parcours professionnel: suivre des cours ou décrocher un diplôme fédéral de formatrice, l'envie d'apprendre a toujours été bien présente en moi »

Elle a dirigé durant plusieurs années le siège romand de l'Organisation du monde du travail de l'hôtellerie. «Ce poste m'a permis d'une part d'agrandir mon réseau et mes compétences, d'autre part, de mettre sur pied différentes formations allant du module de base au diplôme fédéral.»

Aujourd'hui, en parallèle de sa fonction de secrétaire générale de l'Arfor, elle est responsable pédagogique à l'<u>Orif de Vernier.</u>

#### Sa fierté

Le développement d'un Centre de Formation pour les métiers de l'intendance à Genève, grâce au soutien de l'OFPC. «Les premiers cours viennent de débuter. Quel bonheur de pouvoir accompagner 14 adultes prêts à s'investir pour obtenir l'AFP d'employé en intendance.»

#### Un projet qui lui tient à cœur

secrétaire générale de l'Arfor

«Que mon fils David, âgé de 14 ans, trouve son chemin dans la vie professionnelle.» Pour elle, les missions de la

Donner, partager, échanger avec les membres et les partenaires: «Permettre à une association, en laquelle je crois, la transition du statut actuel à sa professionnalisation. Et aussi, ajouter une nouvelle corde à mon arc et agrandir mon horizon, tant au niveau intellectuel que personnel.»

Propos recueillis par Isabelle Lebon



Anne-Laure est documentaliste de formation et consultante en gestion de carrière depuis 2010.

En 2016, avec le BFFA-M1 fraîchement en poche, elle repart avec des idées, des envies et de nouveaux outils pour dynamiser ses prestations entre conseil, coaching et animation d'ateliers.

Elle a choisi d'apporter son expérience à la revue Agora. Bienvenue!

# RETOUR SUR: 2015, année riche en événements et importante pour l'avenir de l'association

Nous avons amorcé l'année avec un atelier sur le pitch du formateur puis, quelques mois plus tard, un atelier sur les jeux de rôles. Ces deux événements ont rencontré un vif succès en termes de participation. En regard des formations continues proposées, il est apparu que le modèle des ateliers rencontrait plus de succès et répondait aux attentes des membres. Fort de ce constat, la commission Arformation s'est réunie à plusieurs reprises durant l'année pour réfléchir et proposer une nouvelle offre de formation qui verra le jour en 2017.

Au mois de mars, l'Arfor a organisé, conjointement avec le CRPM, la première Agora de la formation en entreprise, afin de croiser les regards sur les enjeux actuels et futurs de la formation. Cette manifestation a également été un succès puisqu'elle a réuni plus de 100 personnes issues des ressources humaines, de la formation et du monde de l'entreprise. Même si elle n'a pas débouché sur une vision claire et partagée de l'avenir de la formation en entreprise, elle a contribué à donner un signal fort aux différents acteurs présents pour prendre leur destin en main et ne pas attendre, voire subir, le changement.

De manière pragmatique, l'Arfor a profité de cet élan pour réfléchir à son destin et rester acteur de son développement. L'enquête auprès des membres a été l'occasion d'entendre leurs encouragements, de prendre en compte leurs remarques et propositions. Le comité leur a en particulier

soumis une question relative à la professionnalisation de l'association. Le résultat a été sans appel et nous a conduits à poursuivre dans cette voie et entamer les premières réflexions suivies de mesures pour encadrer la création d'une nouvelle organisation.

Un groupe de projet a été constitué pour redéfinir les statuts de l'association et étudier le rôle et les missions de notre futur(e) secrétaire général(e). Dans un souci de transparence, le comité a décidé de convoquer les membres de l'association à une assemblée générale extraordinaire afin de valider les nouveaux statuts et la nouvelle organisation. Après acceptation à l'unanimité, s'en est suivie la phase de recrutement parmi plus de 15 dossiers de postulations.

En parallèle, l'Arfor était présente au salon RH de Genève et proposait une conférence très intéressante à propos des multiples profils de formateurs et des filières de formation existantes. À cette occasion, l'association a présenté et distribué son premier annuaire des membres. Le succès rencontré par cette publication auprès des différents acteurs de la formation en Suisse romande nous invite à ancrer l'annuaire comme une prestation offerte à nos membres.

Pour renforcer son positionnement orienté qualité, l'Arfor a renouvelé avec succès sa certification eduQua et s'est adjoint les services d'un nouveau responsable qualité.

Pour terminer ce bref passage en revue de l'année écoulée, un coup de chapeau à toute l'équipe d'Agora, la revue des formateurs romands. Avec une nouvelle charte graphique, une régie publicitaire, une équipe de relecture renforcée, c'est le succès assuré auprès des membres, partenaires et annonceurs. Le nombre de pages et le tirage ne cessent d'augmenter.

Merci à toutes et tous d'avoir fait vivre les valeurs - Échange; Vision; Éthique; Maîtrise - de notre association tout au long de



**Jean-Pierre Besse** Vice-président de l'Arfor jean-pierre.besse@arfor.ch

# La promotion BFFA-M1 Arfor 2015-2016

Jean-Marc Guscetti a illuminé cette volée et tous les participants ont brillamment réussi ce premier module. Nous leur souhaitons plein succès pour la suite de leur carrière. Merci également aux autres formateurs: Odile Yamo Luthi, François Monnier et Pierre-Alain Bex.

plus important, nous avons développé nos compé un immense plaisir à partager cette expérience ensemble!»



Derrière, de gauche à droite: Anne-Laure Divoux, Alma De Marco, Olivier Carrel, Jean-Marc Guscetti, Giuseppe Sottile, Nelly Schopfer, Caroline Zagrecki Devant, de gauche à droite: Yves Pache, Marco Marsella, Jean-Michel Rabaglia, Rino Muccigrosso



#### **ENSEMBLE, CERTIFIONS VOS COMPÉTENCES!**

L'Association Romande des Formateurs (ARFOR) invite les formateurs occasionnels à suivre la formation

#### « Animer des sessions de formation pour adultes »

Le Certificat FSEA 1 est le premier module qui a amené de nombreux participants à poursuivre leur cursus avec succès jusqu'au brevet fédéra

14 journées de formation à partir du 21 septembre 2016

Infos et inscription directement sur le site www.arfor.ch



# ACI

# 10 ans déjà!

Tous membres de l'Arfor depuis une décennie: Fabien Arevalo, Jean-Pierre Besse, Jean-Raymond Clerc, René Cudre, Françoise De Senarclens, Christian Donze, Charles A. Iffland, Marc Maurer, Andres Pfister, Magali Vannay-Porchet, Sylvie Poza, Emmanuel Rossi, Giovanna Russo-Bozzato, Marjan Schnebelie, Laurent Vuarraz Voisin, Philippe Zin. «L'Arfor, c'est d'abord pour moi la préparation du Diplôme Fédéral de Formateur en Entreprise, grâce à la méthode «Turbo». C'est ensuite deux ans passés comme responsable de l'Arforum, avec une super équipe et l'organisation de 8 à 10 conférences par an. C'est enfin et surtout de nombreuses rencontres de formateurs et formatrices, toujours sources d'inspiration et de motivation.»

Fabien Arévalo

«Du professionnalisme, de l'engagement, le plaisir de connaître de bonnes personnes et de l'amitié.»

**Emmanuel Rossi** 



Laurent Vuarraz Voisin





# **ON Y ÉTAIT:** L'atelier de l'Arfor : les enjeux de la communication vidéo à l'heure des réseaux sociaux

Le 11 mars 2016, au Centre patronal à Paudex, l'Arfor organisait un atelier de travail visant à démontrer la force d'un contenu vidéo associé à une diffusion ciblée sur les réseaux sociaux. Les intervenants : Christophe Rasch, créateur de la chaîne « La Télé » en 2009, ancien journaliste de télévision aux USA et à la RTS, et Directeur de ProTV Ventures SA, société de marketing digital, et Florent Adam, Consultant stratégique et spécialiste du Web Marketing et du développement digital de marques.





Longtemps, la maîtrise de la production et de la diffusion vidéo a été réservée aux chaînes de télévision et à une élite de techniciens. L'arrivée des Smartphones a tout changé : aujourd'hui, d'une simple pression du doigt, chacun peut produire un contenu audiovisuel et le diffuser à travers le monde. En direct ou en différé, via des applications simples d'utilisation. Mieux encore, il est possible de créer des communautés de gens qui interagissent autour de son contenu, via une utilisation intelligente des réseaux sociaux.

Dans les photos ci-dessus, comparez les conditions d'un reportage de télévision — équipe et matériel — il y a 4 ans et aujourd'hui.

Cet atelier nous a donné les jalons nécessaires afin de mieux comprendre comment le monde de la production et de la diffusion de la vidéo est en train de se généraliser pour transmettre nos idées dans le monde. Il nous a surtout donné l'occasion de nous demander comment utiliser ces supports avant, pendant et après une formation afin de promouvoir, communiquer et diffuser nos idées bien au-delà de nos salles de cours.

Merci aux intervenants d'avoir partagé leur grande expérience dans le domaine de l'audiovisuel et du marketing digital et de nous avoir dispensé de précieux conseils pour notre communication.



Martin Déglon
Responsable des relations
avec les membres
martin.deglon@arfor.ch

# ON Y ÉTAIT: Raconte-moi comment reconnaître l'expérience pour assurer la relève

L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle à Lausanne (EHB IFFP IUFFP), l'Association romande des formateurs (Arfor) et l'Association suisse des cadres (ASC) ont uni leurs forces pour proposer le 14 mars 2016 une journée sur la Reconnaissance et validation des acquis d'expérience (RVAE).

#### L'histoire de Pauline

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

son canton afin d'obtenir les informations utiles pour obtenir un titre reconnu. Après mûre réflexion, elle décide de réaliser un CFC d'employé de commerce par VAE. Pour démonstrer ses compétences, elle est accompagnée notamment pour mettre des mots sur sa pratique, cibler les situations à sélectionner et à mettre en lien avec le profil de qualification. A l'issue de l'évaluation et de la validation, Pauline devra compléter son parcours avec un module de formation sur la thématique de la comptabilité. Aujourd'hui elle est employée de commerce avec CFC.







RVAE sans pour autant la caricaturer. Pour cela, en complément à des conférences, une table ronde et des témoignages, des mises en situations ont permis de découvrir le parcours de Pauline, une candidate RVAE.

A travers ce parcours, nous avons pu identifier les rôles des différentes personnes impliquées ainsi que les compétences spécifiques de celles-ci. Si des situations, comme par exemple «mener des entreen orientation, aux accompagnateurs ou

encore aux experts de par leurs fonctions différentes, ceux-ci utilisent des méthodologies distinctes qui méritent d'être développées dans le cadre d'une formation spécifique sur la RVAE, comme le CAS RVAE.



**Roxanne Bruchez Ischi** 

# **DOSSIER SPÉCIAL RVAE**

Dossier soutenu par Roxanne Bruchez Ischi. Coordination des articles et interviews assurées par Anne-Laure Divoux et Isabelle Lebon. Retrouvez tous les articles sur **www.arfor.ch** et pensez à les partager!

#### **AU COEUR DU DISPOSITIF:**

# La dynamique de mise en place d'un dispositif RVAE

Intégrer un dispositif de reconnaissance et de validation des acquis d'expérience au sein d'une organisation permet la valorisation des parcours des personnes par un raccourcissement de la durée de la formation, l'obtention d'un diplôme, la possibilité d'une mobilité professionnelle. Une opportunité pour les entreprises ?

«La VAE constitue désormais une partie fondamentale de la stratégie de l'Europe 2020 afin de favoriser des conditions permettant à la fois la mobilité de la population active et l'adaptation des compétences aux besoins du marché du travail dans un contexte marqué par des mutations démographiques sans précédent.» (Lafont, 2014, p. 20)

Concevoir et préparer la mise en œuvre d'un dispositif de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience (RVAE) m'a permis de redéployer des logiques de formation au sein de l'institution en rassemblant différents acteurs. Ils provenaient des secteurs de la recherche et de la formation, d'entités externes en qualité de formateurs et accompagnateurs. La mixité du groupe de projet a favorisé une compréhension constructive de nos conceptions de la RVAE, de ses buts, des orientations à donner au projet. Les nombreuses séances de concertation ont surtout permis d'élaborer un dispositif de RVAE en mettant en avant le collectif. C'est lors de ces séances que nous avons pu affiner le projet déjà esquissé en petit comité. L'importance de ces séances a été fondamentale dans la réussite de ce projet. Un état d'esprit d'ouverture, de

critiques a favorisé auprès des personnes l'idée qu'en entreprenant et en cherchant (Aumont et Mesnier, 3e éd. 2005), nous pouvions nous former, développer une identité professionnelle plus forte. Ces démarches ont créé une dynamique de groupe valorisante apportant à chacun reconnaissance et appartenance.

Comme tout projet, des variations nous ont amené à faire évoluer le dispositif. Les concertations entre les différents acteurs - chef de projet, responsable de filière de formation, accompagnateurs, formateurs, experts, intervenants externes - ont été importantes: elles ont permis l'émergence de nuances, de clarifications, d'affinements. Ces dernières années, de par l'expérience acquise et le constat de la pertinence et de la cohérence du dispositif, seuls de petits ajustements sont apportés. Depuis 2004, nous avons ainsi pu délivrer près de 230 diplômes aux enseignants et aux formateurs des écoles professionnelles, des écoles supérieures, des entreprises formatrices ou des cours interentreprises. L'engagement et l'implication des personnes issues de l'institution, directement concernées par la démarche, et des personnes extérieures, à

l'aise avec la problématique de la RVAE ou le fonctionnement d'une équipe en projet, sont probablement les principaux facteurs explicatifs de la poursuite du projet.

Les RH, les unités de production, accompagnés le cas échéant des spécialistes de la RVAE peuvent ensemble élaborer un dispositif favorisant la reconnaissance des parcours des personnes dans les entreprises. Celles-ci pourraient capitaliser sur le potentiel de ressources internes qu'elles recèlent et permettre aux employés, jeunes et moins jeunes, aux demandeurs d'emploi de valoriser leur compétence.

D'autres éléments pris en compte sont déterminés par le contexte politique, économique et social. Ici, nous avions la pratique de la RVAE pour les formateurs d'adultes depuis 2000, l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle en 2004, la constitution de groupes de travail sous l'égide de l'OFFT de 2004 à 2008, l'expérience de nos collègues français et québécois et surtout la demande initiale d'un canton de faire évoluer une situation. Les échanges au niveau international pendant des colloques, les rencontres lors de

visites d'autres organismes ont complété nos connaissances.

La RVAE permet de contribuer au développement des candidats, employés des différents lieux de formation professionnelle en Suisse romande. L'investissement des personnes intervenant dans le dispositif a manifestement un effet formateur pour elles; la spécificité de leur action est reconnue.



Patrick Rywalski

Maître d'enseignement, Responsable Formation continue certifiante EHB IFFP IUFFP

patrick.rywalski@iffp-suisse.ch www.iffp-suisse.ch

# **SPÉCIAL FORMATEUR:** La validation des acquis pour l'obtention du certificat FSEA et du brevet fédéral de formation <u>d'adultes</u>

La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr du 13.12.2002), entrée en vigueur au 1er janvier 2004, donne la possibilité à des adultes de faire reconnaître des compétences acquises en dehors de la formation formelle au travers d'expériences professionnelles et extraprofessionnelles (LFPr art. 9 al.2). La FSEA a mis en place depuis plusieurs années une procédure de validation des acquis pour le certificat FSEA 1 ainsi que pour le brevet fédéral de formateur\* d'adultes et pour le diplôme fédéral de responsable de formation. Explications.

Les étapes de la procédure de reconnaissance et de validation des acquis

En premier lieu, la FSEA a mis à disposition sur son site internet (www.alice.ch), les descriptifs modulaires et les profils de compétences qui donnent aux candidats les informations nécessaires pour entamer une telle démarche. Chaque candidat doit initier une autoévaluation de ses compétences en lien avec les différents profils de compétences des modules de la formation (module 1 pour le certificat FSEA 1, modules 2 à 5 pour le brevet fédéral et modules 1 à 6 pour le diplôme fédéral).

La démarche d'autoévaluation permet de décrire comment les compétences ont été acquises et mises en œuvre dans la pratique professionnelle. Le lien avec les modèles de référence et les cadres théoriques sur lesquels s'appuient les activités de formateur doit être étayé. Le candidat fera la dé-

monstration de ces compétences en explicitant les liens entre ses propres activités de formateur et le profil des compétences visé. Il fournira également les pièces justificatives telles que des certificats de travail qualifiants, des résultats d'évaluation par les participants ou des carnets de bord d'apprentissage. Cette autoévaluation sera effectuée de manière séparée pour chaque module.

Deux variantes pour la procédure de VAE : sur dossier seul ou par l'évaluation des acquis

Pourquoi ces deux variantes? La première s'adresse aux formateurs qui disposent de suffisamment de preuves écrites pour attester de leurs compétences. La seconde donne la possibilité aux candidats de démontrer leurs compétences au fil des modules. Pour le module 1, dans le cadre d'une leçon pratique de 90 minutes suivie d'un entretien d'examen de 60 minutes. Pour le module 2, par une

étude de cas. Pour le module 3, par une documentation écrite et une évaluation d'un entretien individuel portant sur le processus d'apprentissage. Un projet d'une offre de formation doit être également présenté par écrit pour le module 4. L'évaluation du module 5 fait l'objet d'une visite qualifiante (observation de 90 minutes par un expert), ainsi que d'une évaluation écrite de la part du candidat. Enfin, un entretien de 90 minutes portant sur l'évaluation de l'expert, l'autoévaluation du candidat et le dossier personnel est également nécessaire.

La validation des acquis est un processus qui demande un investissement important de la part du candidat. Si cette procédure de qualification n'est pas la voie la plus facile pour obtenir un diplôme, elle permet de reconnaître les compétences professionnelles acquises en redonnant à l'expérience une valeur explicite.



Caroline Meier
Directrice du secrétariat romand
de la FSEA
caroline.meier@alice.ch
www.alice.ch

#### L'avis de l'experte : Catherine Fellmann

#### A quoi sert la VAE et à qui s'adresse-t-elle ?

La VAE en Suisse permet d'obtenir un diplôme en faisant valider des acquis issus de diverses expériences (expérience professionnelle, formations, activités associatives, bénévoles, familiales) et, bien sûr, correspondant aux exigences du diplôme. Les personnes souhaitant entreprendre cette procédure doivent être au bénéfice d'une expérience professionnelle de 5 ans, dont 3 dans la profession visée.

Prenons l'exemple d'une femme qui a travaillé plusieurs années dans les soins, qui a aussi accompagné la fin de vie d'un parent ou éduqué un enfant handicapé mais qui ne possède pas de CFC. Cette personne pourra faire valoir son expérience personnelle et professionnelle en s'engageant dans une procédure VAE. Elle devra démontrer sur la base d'un dossier qu'elle a les compétences requises. Ce dossier sera évalué par des experts. Si toutes les compétences sont validées, cette personne obtiendra son CFC. Si les compétences ne sont validées qu'en partie, alors elle devra faire un complément de formation pour atteindre son objectif final, le CFC. Le diplôme obtenu par VAE a, in fine, exactement la même valeur qu'un diplôme obtenu à l'issue du cursus de formation.

#### La VAE comprend donc:

- d'une part, la validation partielle qui permet d'écourter le temps de formation, autrement dit une dispense de cours: inutile de réapprendre ce que l'on sait déjà... Elle existe dans la formation professionnelle initiale secondaire 2 ainsi que dans les formations du tertiaire A (filière Bachelor, Master). Les universités et HES romandes sont d'ailleurs très dynamiques dans ce domaine
- d'autre part, la validation des acquis dans leur totalité, qui permet l'obtention de diplômes.
   Celle-ci n'est possible actuellement que dans la formation professionnelle. Elle concerne les CFC - Certificats fédéraux de capacité d'environ 20 professions -, les AFP - Attestations fédérales de formation professionnelle - mais aussi, au niveau du tertiaire B, le Certificat et le Brevet fédéral de formateur d'adultes, le Diplôme fédéral de responsable de formation, le Certificat d'interprète communautaire, le Brevet de spécialiste de gestion de PME qui concerne les femmes de chefs d'entreprise familiale.

Pour ma part, j'accompagne des formateurs dans la procédure VAE réglementée par la FSEA pour l'obtention du Certificat et du Brevet fédéral de formateur d'adultes. L'année passée, deux enseignants actifs dans le domaine du sport ont ainsi obtenu leur Brevet fédéral. Le premier a rapidement changé d'emploi après l'obtention de son nouveau diplôme et occupe un poste à plus grande responsabilité.

La demande d'accompagnement VAE pour le Certificat est plus importante que pour le Brevet. Viennent des formatrices et formateurs intervenant dans le champ de la réinsertion professionnelle, de l'informatique, de la musicothérapie...

Tous ceux qui, dans notre institution, ont suivi jusqu'au bout cette procédure VAE ont obtenu leur Certificat. Certains, par contre, ont renoncé en cours de route pour diverses raisons: difficulté à entrer dans la démarche de démonstration, surcharge de travail...

Les limites de la VAE

Plusieurs obstacles sont à prendre en compte:

#### Au niveau de la mise sur pied

Si les bases légales concernant la mise sur pied de la VAE existent, cette dernière requiert la volonté de nombreux acteurs: les cantons, les organisations du monde du travail (ORTRA), les entreprises et les individus potentiellement concernés par la validation de leurs acquis. Or, actuellement, force est de constater que la VAE n'existe que pour 20 professions. On peut donc douter de la réelle volonté de la développer.

Sa mise sur pied, il est vrai, nécessite du temps, une bonne communication auprès des organisations du travail, un processus collectif afin de déterminer les instruments nécessaires (profils de qualification et conditions de réussite) et une information large auprès du public. La mise en place de la VAE dans la formation professionnelle se fait donc lentement, progressivement, branche par branche.

Certains cantons traitent uniquement des professions de la santé quand d'autres développent la VAE, par exemple, sur les professions du commerce.

Des candidats doivent donc parfois se rendre dans un autre canton que le leur pour entreprendre une procédure VAE.

#### Au niveau de la relation formation - emploi

La VAE est parfois considérée avec suspicion. Pour certains, elle correspond à un bradage des titres et donc ne peut être soutenue. La dimension formative de l'expérience n'est alors ni comprise ni reconnue.

Certains employeurs ne souhaitent pas voir leur personnel se qualifier, car cela représenterait un coût supplémentaire (traduction salariale du diplôme obtenu).

La Suisse manque actuellement de personnel qualifié. La VAE peut jouer un rôle déterminant dans les itinéraires de formation des adultes et la hausse des niveaux de qualification: réduction de temps et de frais, motivation accrue pour entrer en formation, accès à une première qualification qui en entraînera peut-être d'autres, rampe de lancement précieuse pour une réorientation lorsqu'un métier devient obsolète. Or pour que la VAE se développe, les institutions de formation doivent offrir des formations adaptées au contexte actuel, c'est-à-dire flexibles, modulaires et qui tiennent compte des parcours individuels. Ce qui nécessite, ici aussi, temps et volonté.

#### Au niveau financier

La VAE représente un coût pour les cantons et la confédération. Toutefois, ce coût est nettement moins élevé que la formation initiale. Elle est en revanche avantageuse pour les candidats qui peuvent continuer à travailler et gagner leur vie.

#### Au niveau des modalités d'évaluation

La RVAE se fait sur la base d'un dossier. Cette modalité peut représenter un obstacle pour ceux qui disposent de peu d'autonomie et d'autodiscipline, qui n'ont pas de moyens informatiques et en maîtrisent pas le traitement de texte. D'autre part, certaines personnes, qu'elles soient suisses ou d'origine étrangère, ne sont pas à l'aise avec l'expression écrite. Il serait donc judicieux d'offrir d'autres procédures que le dossier, telles qu'une mise en situation ou encore une observation sur le lieu de travail.

#### Quel avenir pour la VAE?

Théoriquement un bel avenir. Les temps ont changé: les rapides évolutions technologiques, l'accès aux connaissances via internet et la grande mobilité des individus mettent en question l'approche classique de la formation. Ils impliquent une prise

en compte des parcours individuels et donc des connaissances, compétences acquises ici ou ailleurs, dans divers domaines de la vie.

La formation et l'accès aux qualifications doivent absolument évoluer afin de pouvoir répondre aux problèmes actuels et affronter les changements futurs tels que:

- le besoin déjà constaté de personnes qualifiées
- l'inadéquation des compétences disponibles par rapport aux besoins du marché de l'emploi
- l'intégration des migrants dans notre société
- le vieillissement de la population qui questionne la croissance économique et le potentiel d'innovation dans le monde du travail
- les nouvelles compétences attendues dans les 20 ans à venir du fait des nouvelles technologies 4.0 (robotisation, smart factories...)
- la disparition des emplois qui découleront de cette révolution numérique

La VAE a un rôle central à jouer dans ces phases de changement car elle permet la prise en compte des connaissances et compétences existantes, incite à la flexibilisation des parcours de formation, facilite les réorientations et réduit les temps d'accès à la qualification. Autant dire qu'il est inopportun de réduire les budgets consacrés à la formation.



#### **Catherine Fellmann**

Responsable pédagogique espace de formations formation d'espaces catherine.fellmann@effe.ch

# Séminaires - Conférences Un cadre exceptionnel et des formules sur mesure pour des séminaires d'exception. TIPE \*\*\* Plus d'informations sur www.bon-rivage.ch ou par téléphone au 021 977 07 07

#### L'avis de l'expert : Lionel Clavien

A établir une correspondance entre les acquis de l'enseignement classique et ceux résultant de l'expérience vécue, de parcours parallèles ou autodi-dactes, notamment. Elle convient en particulier aux personnes qui ont beaucoup bougé professionnellement, par leur évolution dans plusieurs secteurs ou plusieurs facettes du même métier.

#### Les limites de la VAE

Elle exige une certaine aisance rédactionnelle, de bonnes capacités introspectives et l'envie de se replonger dans le passé. Elle suppose aussi de conserver des traces de ses travaux au fil des

Par ailleurs, les personnes ultra spécialisées dans un ou deux secteurs d'activité pourront facilement valider les compétences relatives à leur secteur, beaucoup moins à couvrir l'ensemble des compétences du titre professionnel visé

Prenons le cas d'une collaboratrice administrative dans une grande entreprise, travaillant depuis 15 ans dans la comptabilité, à l'entière satisfaction de son employeur. A priori, un profil parfait pour la VAE menant au CFC d'employée de commerce. Elle n'aura aucune peine à prouver ses compétences dans le traitement des informations financières ou la compréhension des concepts de base de l'économie d'entreprise.

Par contre, cette personne n'aura jamais fait de marketing, ni exercé de tâches relatives à l'administration du personnel, n'aura pas géré les commandes, ni le matériel ou les prestations de services. Peut-être n'aura-t-elle pas non plus utilisé une langue étrangère, faute de contact avec les clients. Autant d'activités qui façonnent le CFC d'employée de commerce et que l'individu hyper spécialisé aura de la peine à prouver.

#### Quel avenir pour la VAE?

Celui de la VAE menant à l'obtention de titres professionnels dépend beaucoup des politiques publiques. Il est certain que la demande de reconnaissance et de prise en compte de l'expérience ne cesse de croître dans les milieux profession-nels. Les parcours de vie sont de moins en moins linéaires et les besoins en qualification toujours

Reste qu'un grand travail de communication et d'explication est encore nécessaire auprès des associations professionnelles pour tordre le cou à l'idée selon laquelle la VAE serait plus facile que les examens et, par conséquent, que les titres obtenus par la VAE seraient moins «valables» que ceux obtenus par l'apprentissage classique sanctionné par un examen final. Le mythe de l'examen comme méthode d'évaluation la plus fiable est encore bien présent dans les mentalités.



**Lionel Clavien** 

# SPÉCIAL FORMATEUR: Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le diplôme fédéral de responsable de formation sans jamais avoir osé le demander!

Ayant obtenu le diplôme en 2015, je me suis dit que mon expérience pourrait être profitable aux membres de l'Arfor. Voilà en quelques lignes les étapes clés à appréhender pour se lancer dans l'aventure.

#### Première étape: choix du processus

Trois chemins mènent au diplôme fédéral de responsable de formation:

- Formation modulaire
- 2. Procédure de validation des acquis
- Procédure d'admission sur dossier à l'examen

La formation modulaire, composée de 6 modules, est longue (environ 35 jours en présentiels), onéreuse et, à ce jour, elle n'est pas dispensée en langue française. La procédure de validation des acquis permet de valider l'un ou l'autre, voire la totalité des 6 modules. Cette formule est pratique pour les participants qui se lancent dans la formation modulaire. Il reste la dernière option, la procédure d'admission sur dossier, à ne pas confondre avec la validation des acquis. C'est cette option, la plus simple et la plus rapide, qui sera décrite dans les étapes suivantes.

#### Deuxième étape: conditions d'accès

Pour accéder à la procédure d'admission sur dossier, un certain nombre de prérequis sont nécessaires:

- Etre titulaire du Brevet fédéral de formateur
- Avoir 4 ans d'expérience pratique dans la formation, dont au moins:
- 1'500 heures dans le domaine de la formation de base
- 500 heures d'expérience dans une fonction de responsable

#### (pas nécessairement dans le domaine de la formation)

Si ces préreguis ne sont pas atteints, il faut soit continuer à pratiquer pour y parvenir, soit choisir l'option des formations modulaires

#### Troisième étape : inscription à l'examen sur dossier

Cette étape, la plus administrative, consiste à: remplir le formulaire d'inscription, réaliser votre CV détaillé et fournir les copies de certificats et attestations de pratique. La difficulté de cette étape est de constituer un CV reprenant tous les éléments nécessaires pour faire valider votre dossier. Pour ce faire, la FSEA propose un modèle très complet et pratique pour vous quider dans la rédaction de votre CV, ainsi qu'un modèle de document pour attester vos heures de pratique.

Le dossier complet doit impérativement être envoyé avant le 15 juillet 2016. De plus, il faudra vous acquitter de la facture de 2600 CHF. La «Commission Assurance Qualité» va ensuite valider, ou non, le droit de vous présenter à l'examen.

#### Quatrième étape : rédaction du travail de diplôme

Il s'agit maintenant de rédiger votre travail de diplôme, la partie la plus longue mais la plus intéressante. Votre travail doit traiter un sujet en lien avec votre activité de responsable de formation, comme par exemple: la mise en œuvre d'un nouveau dispositif de formation ou le déploiement d'une démarche Qualité dans un institut de formation. Le travail de diplôme peut

s'appuyer sur un travail déjà réalisé et approfondir, développer ou compléter certains aspects. Il est également important d'étayer vos choix avec des bases théoriques andragogiques.

Attention à ne pas négliger le temps de rédaction (même pour un travail déjà réalisé), le travail de diplôme doit compter entre 30 et 50 pages. Toutes les informations rédactionnelles sont détaillées dans le «Guide pour le règlement d'examen de responsable de formation» mis à disposition par la FSEA. Le travail peut être transmis jusqu'au 19 octobre 2016.

#### Cinquième étape: examen

L'examen aura lieu le 23 novembre 2016. Il est découpé en 3 parties. La première partie est composée d'un entretien relatif au travail de diplôme. Après une brève présentation du travail (maximum 5 minutes), deux experts posent des questions sur le contenu et confrontent le candidat aux problèmes ou réactions en relation avec ce travail (durée totale: 30 minutes). La deuxième et troisième partie consistent à des mises en situations pratique sur des cas auxquels un responsable de formation peut être confronté dans son contexte professionnel (durée: 2 x 30 minutes). Un temps de préparation individuel est prévu et les mises en situation se font généralement en binôme sous le regard des deux experts. La difficulté de cet exercice est d'être complémentaire avec son partenaire sans aucune préparation commune préalable.

La prestation du candidat est évaluée globalement par les deux experts avec l'appréciation «Acquis» ou «Non acquis». Cette évaluation sera ensuite justifiée vis-à-vis de la «Commission Assurance Qualité». Au plus tard 4 semaines après l'examen, les résultats sont communiqués aux candidats.

Au final, le fait d'avoir choisi la procédure d'admission sur dossier à l'examen m'a permis d'obtenir le diplôme en moins d'un an et à moindre frais. Ce qui a été le plus bénéfique pour moi a été la réalisation du travail de diplôme. Prendre du recul avec un regard critique sur une activité réalisée et capitaliser l'expérience acquise me sera très utile pour mes futurs projets de responsable de formation.

Tous les documents relatifs au diplôme fédéral de responsable de formation sont disponibles sur www.alice.ch. Si le besoin s'en fait sentir, c'est avec un grand plaisir que je vous accompagne dans votre démarche. Pour ce faire, il vous suffit de vous annoncer par e-mail à info@arfor.ch



**Raphael Dubey** Responsable de formation Manufactures des Montres Rolex raphael.dubey@rolex.com

# VALORISER: Les compétences extra-scolaires développées par les jeunes, une ressource inexploitée?



#### Moins de 25 ans et déjà une solide expérience de gestion de projet et d'équipe

Quels sont les points communs entre Emma, responsable du staff d'un club de musique, Mathieu, coordinateur d'un giron de jeunesses de village, ou Fidan, ambassadeur des jeunes pour Amnesty? Ils sont âgés de moins de 25 ans et, en tant que bénévoles dans une association, ils ont accumulé de riches expériences, et déjà assumé d'importantes responsabilités. Ainsi Tiziana a présidé pendant plusieurs années un parlement de jeunes. Eva, sapeur-pompier volontaire, est «alarmable» en cas d'urgence. Florian est chef d'une brigade de scouts, etc. Autant d'occasions de développer les fameuses «soft skills», ces compétences personnelles, méthodologiques et sociales que l'on n'apprend pas à l'école ou si peu, mais qui sont extrêmement prisées par les employeurs.

#### La participation à des activités extra-scolaires, un plus pour les employeurs

Lorsque l'on demande aux jeunes bénévoles s'ils valorisent leurs expériences associatives dans leur CV, ils répondent timidement l'avoir mentionné sous la rubrique Hobby. Cette modestie n'est pas de mise dans la culture anglo-saxonne qui

envisage l'éducation de manière globale et valorise la pratique d'activités extrascolaires telles que le sport, la musique, la réalisation de projets humanitaires ou culturels, la fréquentation d'un club d'étudiants, etc. Ainsi des écoles internationales, comme celle du collège du Léman à Versoix, misent sur une importante offre de programmes parascolaires et se donnent pour mission de donner le goût d'apprendre à leurs élèves tout au long de leur vie en leur proposant des expériences variées et enrichissantes.

#### Une recherche sur les acquis de l'expérience bénévole

En collaboration avec les groupes suisses et romands des activités de jeunesse, une équipe de recherche de l'IFFP a mené une étude afin de rendre visibles les savoirs et compétences développés dans le cadre d'activités bénévoles. Elle a interviewé des jeunes de 16 à 25 ans, afin de comprendre ce qui les motive à s'engager librement et gratuitement dans des activités exigeantes (par exemple gérer un groupe d'enfants indisciplinés lors d'un camp de vacances, rédiger un dossier administratif pour financer un projet). Des ateliers de valorisation de compétences ont ensuite été mis sur pied. Ce processus de RAE (reconnaissance des acquis d'expérience)

ne débouche pas comme pour la VAE (validation des acquis d'expérience) sur une certification officielle, mais il permet également de démontrer ses compétences à des employeurs potentiels.

#### Mobiliser une expérience bénévole dans de futures pratiques professionnelles

Les savoirs construits dans le contexte bénévole prennent davantage de valeur si la personne qui les détient en a conscience. Or, un jeune bénévole n'a pas d'emblée une vision claire de tout ce qu'il a fait, de tout ce qu'il sait faire et de tout ce qu'il pourrait faire. Dans la même idée, un employeur ne mesurera pas forcément tout le potentiel d'un jeune en lisant qu'il a été responsable de soirée dans tel club, ou moniteur de gym dans tel village. C'est pourquoi durant les ateliers de bilan de compétences, les bénévoles sont invités à lister l'ensemble des activités réalisées dans le cadre de leur association. Une fois les activités listées, ils sont conviés à décrire dans les détails les situations qui leur ont semblé les plus stimulantes et à repérer les savoirs, ressources et compétences mobilisés pour faire face aux situations. C'est grâce à ce processus métacognitif que le jeune apprend à consolider, généraliser et transférer ses apprentissages en développant sa capacité à faire appel aux bonnes ressources, au bon moment. Par exemple, quand dois-je demander de l'aide à un collèque? Quand puis-je aller trouver l'information sur une base de données? Quand faut-il faire preuve de retenue auprès d'un financeur potentiel? Etc. A la fin des ateliers, chaque jeune repart avec un portfolio de compétences personnalisé, qu'il peut compléter et modifier à tout moment en ligne.



**Sandrine Cortessis** Senior Researcher champ «acquis de l'apprentissage » EHB IFFP IUFFP sandrine.cortessis@iffp-suisse.ch





#### **AUTOUR DU CAQUELON, BONNE HUMEUR ASSURÉE POUR VOTRE FORMATION!**

Offres pour séminaires gourmands au pays du Gruyère AOP!

LA MAISON DU GRUYÈRE - CH-1663 Pringy-Gruyères Tél. ++41 (0)26/921 84 00 www.lamaisondugruyere.ch



# D055IER

#### S'ORIENTER:

# La VAE, une démarche porteuse de développement

Tout au long de sa vie, chacun peut activer son potentiel de développement. Un constat observable en particulier chez l'adulte qui s'engage dans une démarche VAE, sans passer par un cursus de formation formelle. Eclairages.

Qu'entend-on tout d'abord par développement à l'âge adulte? Une personne adulte a normalement terminé sa croissance physique. Elle continue toutefois de se développer, notamment sur le plan de ses compétences professionnelles et/ou sociales, ceci tout au long de sa vie. Par ailleurs, l'idée de développement est étroitement liée à celle de compétence, cette dernière pouvant être définie comme une «capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes» (Perrenoud, 1999).

D'un côté, la thèse qui sous-tend la démarche VAE est que tout individu peut apprendre du terrain, des situations auxquelles il est confronté dans l'exercice de



ses activités professionnelles ou privées. L'acte d'apprendre n'est donc pas strictement lié à des types de formation formelle, toute activité ou évènement de vie étant potentiellement une activité ou un évènement formateurs. De l'autre, la VAE est une procédure de qualification, démarche officielle permettant à des adultes expérimentés de se voir reconnaître et attester tout ou partie des compétences acquises par la pratique, et non pas une «formation» au sens strict du terme.

«La VAE, c'est regarder en arrière pour aller de l'avant!» C'est en ces termes qu'une lauréate, ayant obtenu le CFC d'ASE en 2013 par cette voie, résumait son parcours. Cette démarche — décrite comme une «expérience sur l'expérience» — est ainsi, pour la plupart des participants, une expérience formatrice. Pourquoi?

L'être humain, ce «sujet agissant» construit des compétences au fil de ses expériences de vie (Lainé, 2008). Dans son dossier de preuves (ou bilan de compétences), la personne en VAE va décrire ses «moyens d'agir» dans diverses situations vécues en lien avec le référentiel de la profession ou du titre visé. Par la méthode de l'explicitation (Vermersch, 2010), entre autres techniques, elle va pouvoir faire la démonstration de ses acquis d'expérience. La réorganisation et transformation de ses savoirs implicites par le travail de réflexion et d'écriture lui permettent de prendre conscience des effets de ses actions sur les tâches qui lui incombent, de convertir ses savoirs bruts en compétences généralisables, c'est-à-dire de conceptualiser ses actions. Par cette auto-analyse fine, la personne va «se mettre en mouvement», se transformer et évoluer, donc se développer.

Cependant, afin que ce potentiel de développement puisse se déployer pleinement, une posture primordiale est à adopter par la personne, faite de curiosité, d'intérêt, d'ouverture et de remise en question sans jugement négatif, permettant un travail de distanciation nécessaire à la démonstration des acquis issus de ses expériences. Cette attitude peut être décrite comme une «mise en disponibilité cognitive et émotionnelle».

En résumé, les éléments principaux contribuant au développement de la personne au cours de la procédure VAE sont, de manière non exhaustive: la prise de conscience de son parcours de vie, la mise en mots de situations expérientielles pertinentes et, par conséquent, la prise de distance indispensable pour «raconter son action», de même qu'une posture critique mais ouverte amenant la personne à une auto-évaluation objective de ses compétences en lien avec le profil de qualification du métier visé. Chacun de ces éléments est, en soi, formateur pour la personne.



Myriam Rosselet
Spécialiste en formation professionnelle,
psychologue sociale de l'éducation
myriam.rosselet@gmail.com

# Entrer dans la démarche VAE Mise en disponibilité cognitive et émotionnelle Développement professionnel & personnel

#### L'avis de l'experte : Françoise Ruffieux

#### A quoi sert la VAE et à qui s'adresse-t-elle?

La VAE permet à des adultes expérimentés d'accéder à un titre professionnel qui leur fait défaut. Ce titre est très important pour la reconnaissance d'eux-mêmes. Les candidats sont souvent des personnes qui en ont «bavé» dans le système scolaire, ont été en échec, n'ont pas terminé un parcours d'étude ou sont venus de l'étranger sans titre reconnu. Grâce à leur expérience, ils ont développé des compétences et souvent gravi des échelons dans leur entreprise. Ce titre manquant est comme un chaînon manquant et, pour les plus ambitieux, un frein à aller plus loin. Je pense par exemple à des logisticiens qui souhaiteraient faire le brevet fédéral, parce qu'ils sont déjà plus ou moins chefs d'équipe ou responsable d'un secteur dans l'entreprise, et qui ne le peuvent pas, faute de CFC.

Par ailleurs, le travail d'élaboration d'un dossier de compétences professionnelles est pour eux un véritable apprentissage: faire des liens, comprendre pourquoi ils font les choses de telle manière, pourquoi le chef leur donne tel ordre que jusqu'alors ils se contentaient d'exécuter sans en comprendre le sens, apprendre un jargon professionnel, comprendre qu'une profession est bien plus qu'un savoir-faire, mais c'est un corps constitué de connaissances, d'aptitudes diverses, de méthodologie, d'éthique, d'administratif, etc. Tout cela élargit leur vision et les met en confiance.

En animation, c'est une population d'adultes très motivée, qui en veut et se donne les moyens.

#### Les limites de la VAE

1. La capacité à comprendre et écrire le français. Le dossier écrit est la base de l'évaluation et permettra aux experts de la profession de valider ou non les compétences démontrées.

2. La quantité de travail. Souvent, la procédure est faite en parallèle avec un emploi à temps plus ou moins complet. Ce qui exige un gros sacrifice temps.

3. L'informatique. Certaines personnes sont en grande difficulté sur ce point.

Dans notre canton (Fribourg), le portail d'entrée réalisé par le SOPFA vérifie ces trois points-là.

4. Enfin, c'est de parler de soi, d'être concret. Lorsqu'il s'agit d'expliquer comment la personne s'y prend pour faire ceci cela, la réponse est souvent: «C'est facile, je fais ça tous les jours!». «Oui, mais comment? Expliquez dans le détail.» Etre capable d'expliquer, permet de se clarifier, de comprendre l'importance du geste posé, de faire le lien, bref de prendre conscience de la compétence.

#### Quel avenir pour la VAE?

La VAE est une affaire de politique sociale et professionnelle. Ce sont les cantons et les associations professionnelles, en fonction des besoins de la population et du dynamisme des associations qui peuvent faire avancer les choses. Il existe plusieurs centaines de professions avec CFC, en Suisse, d'où encore bien des développements possibles. C'est souhaitable évidemment, pour une équité des citoyens-contribuables que nous sommes tous.



Françoise Ruffieux
Animatrice de dossiers ciblés
de compétences en VAE, Fribourg
fruffieux@entre-temps.ch

# **RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT:** L'accompagnement en VAE vu de l'intérieur, les interactions conseiller-candidat

Interview de Vanessa Rémery, assistante post-doc à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation de l'université de Genève au sein du laboratoire Recherche Intervention Formation Travail (RIFT) où elle est membre de l'équipe Interaction & Formation.

#### Parlons d'abord de votre parcours. Quelles en ont été les étapes clés ?

Ma première expérience en formation d'adultes remonte aux années 2000 où j'ai travaillé en milieu associatif auprès de jeunes adultes en difficulté scolaire et de femmes issues de l'immigration pour des cours d'alphabétisation. Après un master en Formation d'adultes au Cnam Paris, j'intégre la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) - une structure centrale dans la mise en oeuvre de la VAE en France – puis un établissement privé d'enseignement supérieur comme ingénieure de formation. A partir de 2006, je commence une activité d'enseignement universitaire au Cnam à la Chaire de Formation des adultes pour former des formateurs et des responsables de formation. Je m'engage aussi dans des missions plus ponctuelles d'accompagnement VAE et de bilans de compétences. Depuis 2011, je travaille comme assistante à la FPSE dans l'équipe Interaction & Formation\* sur des projets de recherche qui concernent l'accompagnement tutoral sur la place de travail. C'est dans ce cadre que j'ai finalisé ma thèse de doctorat sur l'accompagnement

#### Revenons à votre thèse. Quelle a été la genèse de votre travail et comment avez-vous procédé?

Mon intérêt pour la VAE est apparu au moment où j'ai travaillé à la CNCP. Je me suis alors intéressée à l'accompagnement des candidats à l'élaboration de leur dossier. Ce projet m'a conduite à rencontrer différents acteurs impliqués dans la VAE et je me suis rendue sur le terrain, dans plusieurs organismes de formation, pour observer l'accompagnement proposé aux candidats. J'ai suivi plus particulièrement, pendant deux années, le travail de plusieurs accompagnateurs au sein d'un organisme de formation aux métiers socio-éducatifs: le Centre de Formation aux Professions Éducatives et Sociales (CFPES). Vingt-sept entretiens d'accompagnement individuels ont été enregistrés avec l'accord respectif du candidat et de sa conseillère. Mon regard s'est centré sur la façon dont les conseillers conduisaient les entretiens. Je me suis interrogée sur le rôle du discours et des interactions entre conseiller et candidat pour comprendre comment se développe un discours d'expérience sur le travail.

#### Comment votre travail impactera l'accompagnement en VAE?

Les pratiques d'accompagnement en VAE reposent sur une activité dont les contours se sont progressivement formalisés par les acteurs du champ eux-mêmes. Alors que des réflexions sont aujourd'hui engagées à l'université en France mais aussi en Suisse romande comme à l'IFFP Lausanne pour créer des parcours certifiants, une recherche approfondie sur l'activité en situation d'accompagnement VAE peut contribuer à la conception de dispositifs de formation pour les conseillers chargés de l'accompagnement.

Vous avez travaillé en France et en Suisse. Quels défis et opportunités voyez-vous pour la VAE dans ces deux pays? Ouelles sont les principales différences, les similitudes?

En France, selon la loi de 2002, toutes les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont réputées accessibles par la VAE. La plupart des 7500 certifications actuellement enregistrées ont été progressivement rendues accessibles par la VAE. Lorsque toutes les certifications y seront enregistrées, le RNCP devrait comporter environ 15000 certifications dont la grande majorité sont des diplômes délivrés par l'enseignement supérieur: licences et

C'est là une différence considérable avec le système de validation des acquis mis en place en Suisse romande puisque seuls sont concernés par la VAE certains titres officiels figurant parmi une liste de métiers accessibles par l'obtention d'une AFP, d'un CFC, d'un Brevet fédéral ou d'une Attestation cantonale. Il s'agit des certifications suivantes: le diplôme ES d'éducateur du jeune enfant. le Brevet fédéral de formateur d'adultes, l'AFP aide en soins et accompagnement, le CFC assistant en soins et santé communautaire, assistant médical, assistant socio-éducatif, employé de commerce, gestionnaire du commerce de détail, logisticien et informaticien.

La HES-SO et l'Université de Genève proposent également un dispositif VAE pour quelques bachelors et masters, mais tous ne sont pas concernés. En outre, il faut entendre par VAE dans ce cadre une dispense partielle d'un programme de formation ou de complément d'études requis à l'admission du diplôme visé. En effet, les acquis validés donnent droit à des crédits ECTS et le nombre de crédits maximum pouvant être obtenus par la VAE pourrait être augmenté. Ce dispositif ressemble aux dispositions législatives initiées en France en 1985 et en 1992 à travers la VAP (Validation des Acquis Professionnels) qui permettaient à des personnes disposant d'une expérience significative d'entrer dans un cursus d'enseignement supérieur sans être titulaire

d'un diplôme réglementairement requis pour intégrer cette formation (par exemple être titulaire d'une licence pour intégrer un master).

Un candidat VAE en France peut prétendre à l'obtention d'une certification dans sa totalité sans passer par une formation, y compris pour des diplômes universitaires. Il y a donc une dissociation totale entre les certifications et les parcours qui y conduisent. Ceci a constitué une vraie révolution en France en matière de certification et on constate encore aujourd'hui des résistances. En n'accordant qu'au maximum un tiers voire la moitié des crédits d'un diplôme universitaire par la VAE, le système suisse d'enseignement supérieur me semble encore peu attractif pour les candidats potentiels. Ceux-ci se trouvent dans le meilleur des cas à devoir s'inscrire dans un cursus et donc payer les frais afférents à une VAE puis une inscription universitaire classique. C'est là un défi de taille pour le développement de la VAE à l'université en Suisse.





Références «Développer un discours d'expérience sur le travail: contribution à une analyse des discours et des interactions en situation d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience». Thèse soutenue le 30 novembre 2015 au Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris

#### S'ORIENTER:

#### Le portail VAE de Fribourg, point d'entrée concret dans le projet

Le portail d'information et de conseil pour la VAE permet à toutes les personnes intéressées de près ou de loin par la VAE d'obtenir des informations précises sur la procédure, les étapes, les conditions d'admission, les coûts, etc.

Au portail, les demandes sont très diversifiées et dépendent du parcours et du profil de la personne. Elles peuvent tout aussi bien provenir de leur employeur. La première étape consiste à analyser précisément la demande de la personne, ce qu'elle sait déjà de la VAE et parfois déconstruire certaines idées reçues. Souvent les personnes ont déjà obtenu des informations par d'autres moyens (bouche à oreille, site internet, collègues, amis, etc.) et se retrouvent quelque peu perdues face aux différentes possibilités de qualification qui s'offrent à elles. Il s'agit aussi de synthétiser toutes ces informations et de les rendre accessibles. La plupart du temps, un entretien permet d'approfondir la demande, de connaître dans le détail le parcours de la personne

et de cibler plus précisément les informations et

La procédure VAE n'est pas une simple formalité, elle demande beaucoup d'investissement et de travail personnel ainsi qu'une bonne dose d'organisation et de persévérance. Le rôle du portail est également d'orienter des personnes vers d'autres voies de qualification plus adaptées au parcours ou aux aspirations de la personne. Le portail a également pour rôle de vérifier les conditions d'admission des candidats à la VAE. Dans tous les cas et à la condition de remplir les prérequis, c'est la personne qui, au final, choisit la voie qui lui convient le mieux.



Cinzia Di Ferro Kohler

Conseillère en orientation professionnelle

cinzia.diferro@fr.ch

# VÉCU: L'envers du parcours classique

Sa carrière professionnelle bien lancée et son DUFA\* à peine en poche, Christophe Dind, se lance dans un parcours VAE pour atteindre le diplôme d'enseignant en école professionnelle ou supérieure.



# Pourquoi le choix d'un parcours de VAE?

En 2009, j'occupais la fonction de coordinateur pédagogique dans une institution pour personnes en situation de handicap et je préparais un DUFA à l'uni de Genève. C'est là que j'ai découvert la VAE, dans un module proposé: abordée de façon théorique, j'ai trouvé l'approche intéressante. Lorsque j'ai changé de poste pour travailler dans l'enseignement professionnel auprès d'assistants socio-éducatifs, mon DUFA n'a pas été reconnu. Je devais soit refaire un cursus normal comprenant 6 modules, soit une VAE. Peu tenté par des cours en présentiel, j'ai choisi la VAE.

# Comment avez-vous vécules différentes étapes?

J'ai effectué mon parcours VAE à l'IFFP à Lausanne, en 9 mois. J'étais en emploi. Un accompagnant nous aidait à identifier des situations, nous amenait à expliciter. C'était une personne ressource qu'on pouvait solliciter selon nos besoins. Ayant déjà le dispositif en tête, j'ai vite compris les attendus de la démarche et l'ai vécue de manière assez autonome. Différentes modalités ont rythmé cette VAE:

L'élaboration d'un dossier ciblé de compétences: un écrit destiné à décortiquer des situations au regard du référentiel. Le plus complexe, c'est de choisir des situations représentatives, puis de décrire son expérience dans le visible de l'action comme dans l'émotionnel, dans l'explicite comme l'implicite. Il s'agit aussi d'adopter une posture méta: se regarder faire à distance et y mettre des mots. C'est l'étape la plus chronophage: 4 à 5 mois intenses, à se poser constamment des questions.

La visite en situation professionnelle: le candidat prépare un sénario pédagogique pour 2h d'enseignement et deux experts l'observent en situation de travail. S'ensuit un temps d'échange où le candidat fait son auto-évaluation, quesionne sa pratique. C'est un moment fort, une occasion de pointer les écarts entre le scénario préparé et le vécu, et d'expliciter les choix.

Le regroupement de la promo VAE pendant 2 jours, avec diverses mises en situation professionnelles observées par des experts et des entretiens. Un stress intense: on doit par exemple préparer des séquences de cours pour les donner le lendemain à un sous-groupe de candidats et on se sent observé de toute part, mis sous pression.

L'entretien explicatif: le candidat reprend son parcours dans son ensemble, avec du recul. Cet entretien permet aux experts de relever les indices des compétences du candidat. Les experts écoutent, sans faire de retour

L'entretien de restitution: le retour individuel des experts au candidat sur sa maîtrise des compétences métier. Cet entretien informe sur la validation complète ou partielle du parcours.

# Comment s'est passé votre parcours?

La VAE c'est passionnant. Même si mon entrée dans le parcours n'a pas été simple: j'admettais mal que mon DUFA, pourtant très proche dans les compétences couvertes, n'était pas reconnu dans mon nouveau métier. Au final, au prix d'un travail sur moi, j'ai rapidement pu mettre du sens à ma démarche.

L'élément le plus marquant pour moi, c'est qu'on est dans une autre logique que le présentiel de cours, la vérification des connaissances et un examen final. Ce n'est pas l'examen qui dit si le candidat est compétent, c'est le candidat qui doit faire la preuve de sa compétence en situation professionnelle. J'ai adoré ça: ça m'a laissé une liberté de choix de ce que je voulais tester. J'ai pu choisir d'amener certaines expériences, des moments clés, de faire du lien avec des concepts théoriques qui m'amenaient à mieux comprendre ce qui se passait.

C'est certes astreignant et fatigant: on est sans arrêt en train de réfléchir pendant 9 mois, mais c'est très porteur. Je me sentais déjà légitime et légitimé par ma formation de formateur d'adultes exigeante. Après ça, je me suis senti encore plus professionnel.

# Que gardez-vous de votre VAE?

J'ai terminé cette VAE en 2013. Elle m'a amené à être plus conscient de ce que je fais et comment je le fais. Désormais en école supérieure avec des adultes, j'y puise des pistes pour accompagner les étudiants dans cette réflexivité. Déconstruire l'expérience, apporter de l'analyse de l'activité, tout ça mène à plus de professionnalisme. Ce que je me suis appliqué à moi-même, j'essaie de le transmettre aux étudiants.

#### Et si vous deviez donner un conseil à de potentiels candidats?

On n'est pas dans un parcours traditionnel. Ça laisse beaucoup d'autonomie, donc aussi beaucoup d'insécurité. Ça demande de baliser son parcours soi-même. Ce qui ne convient pas à tous. Enfin, le candidat ne doit pas s'attendre à avoir son diplôme de manière systématique. La validation peut être partielle. Il faut alors encore du travail pour aller au bout.

Propos recueillis par Isabelle Lebon



# **VÉCU:** La Validation des Acquis par l'Expérience, une vraie valorisation de ses compétences!

La VAE permet d'obtenir le diplôme d'enseignant de branche professionnelle sur une année au lieu de trois, soit l'équivalent de 1800 heures d'enseignement présentiel. J'aimerais partager mon expérience de cette VAE, avec la conscience que le tableau brossé est peut-être trop idyllique du fait que je l'ai réussie.

Lorsque la proposition de faire cette formation m'a été formulée, j'ai accepté sans hésitation. Eviter trois ans de cours et surtout valoriser mon parcours professionnel par une reconnaissance institutionnelle m'a stimulé. Ne pas avoir su exactement de quoi il en retournait m'a aussi aidé à ne pas trop réfléchir et à répondre positivement à l'opportunité qui s'offrait à moi. Je ne savais rien sur le dispositif de VAE, ni sur les conditions de réussite. Ce n'est qu'a posteriori que je me suis fait peur... Pour valider le diplôme, il fallait obtenir 75% de moyenne pour chacun des 7 domaines de compétences, évalués à travers un dossier ciblé des compétences, une animation de cours, des mises en situations, des jeux de rôle et des entretiens.

Le travail sur le dossier ciblé des compétences m'a demandé beaucoup de temps et d'investissement dans un contexte personnel en plein mouvement: nouveau poste, création des cours, création de société... L'effort a été récompensé par bien des

#### Des apports innombrables

Déjà, j'appellerais luxe la possibilité de s'arrêter sur sa pratique. Prendre le temps de regarder en arrière, s'interroger sur cette dernière et sur les compétences acquises. Approfondir l'exercice du quotidien, pour se rendre compte de l'immensité de chaque cas ou situation. En effet, le dossier ciblé des compétences consiste, entre

autre, à choisir de 2 à 3 situations et les creuser pour valider un maximum d'indicateurs en relation avec les 7 domaines de compétences.

J'ai découvert grâce à ce dispositif de l'harmonie, de la logique et de nettes différences dans mes postures d'enseignant, de formateur, de coach et de chef d'entreprise. Se positionner de la bonne manière, au bon moment.

J'ai apprécié l'activité de recherche et de perfectionnement dans mon métier d'enseignant. Préparer une action pédagogique, l'animer, faire une évaluation des élèves, gérer les relations individuelles et de groupe sont des champs d'expérimentation infinis. Je serai un chercheur à vie de la bonne formule pour amener des élèves à un certain niveau de savoirs théoriques.

J'ai retenu que la pratique est riche. Cette richesse se valorise par cette reconnaissance tirée de l'analyse et l'autoréflexion. J'ai pu mettre en lumière que notre pratique se rattache à des concepts d'enseignement, des théories ou des mouvements pédagogiques, comme Monsieur Jourdain découvre, tous les jours, qu'il fait de la prose, dans «le Bourgeois Gentilhomme»

J'ai constaté en rédigeant le dossier ciblé des compétences que finalement je prenais qoût à l'écriture. J'avais oublié cette saveur pleine d'introspection et de liberté, non liée au dossier lui-même, mais au plaisir d'écrire et d'exprimer mes ressentis, mes convictions et expérimentations. Renouer avec soi par la combinaison des mots, tout simplement.

Si la VAE est très certainement une démarche personnelle, reste que dans cette «galère», il y a d'autres passagers. D'autres que soi, qui vivent les mêmes craintes, les mêmes doutes, les mêmes découvertes, les mêmes enrichissements. La VAE se partage avec le groupe, se vit, se discute, s'échange. C'est un moment privilégié de rencontres et de solidarité quand surgissent l'inquiétude et l'incertitude.

Il ne faut pas négliger l'investissement personnel intense en temps, en précision, et en recherches qui consiste à passer par un dispositif auquel nous ne sommes pas préparés. Faisons-nous au quotidien de l'autoréflexion sur notre pratique et sur nous-mêmes? Oui, le formateur le fait tous les jours me direz-vous, par la feuille d'évaluation à chaud ou à l'occasion d'une situation d'animation de cours spéciale. Mais, cette introspection est bien maigre et furtive la plupart du temps.

Comment faire confiance à ces experts qui nous observent, scrutent nos paroles, nos gestes, nos remises en question ou pas? Ces experts, forts sympathiques au demeurant, mais qui ne donnent aucun retour sur

notre pratique, sauf le jour de publication des résultats. La crainte et le doute sont bien présents et tiennent les tripes. Cette attente et cette tension peuvent être déstabilisantes.

Il va sans dire, comme dans toute formation en cours d'emploi, qu'une très bonne organisation et planification des tâches sont primordiales.

Est-ce que je recommencerais? Oui! Il est important de faire reconnaître ses compétences professionnelles, même si du travail et de l'engagement personnel sont nécessaires pour réussir. L'enrichissement personnel est sans limites.



**Gerald Dehan** 

#### L'avis de l'experte : Roseline Cisier

#### A quoi sert la VAE et à qui s'adresse-t-elle?

La VAE permet à des adultes de faire reconnaître la richesse des compétences issues de leurs expériences professionnelles comme ayant valeur de tout ou partie d'un titre professionnel reconnu.

La VAE valorise donc d'une part l'apprentissage par l'expérience et permet aussi à la personne de prendre du recul par rapport à sa propre pratique professionnelle, en se positionnant face à des référentiels de compétences prescrites et requises dans le cadre d'une pratique apprise par la formation. Elle est donc aussi un processus à part entière de formation

La VAE place l'individu au centre d'une reconnaissance professionnelle de ses compétences. Elle est valorisante et également source de motivation à la formation continue. Parfois même, elle est une étape à la volonté d'acquisition d'un autre titre.

#### Les limites de la VAE

Elle impose une maitrise du français pour la rédaction d'un dossier de preuves de ses compétences et une aisance rédactionnelle.

La VAE exige une certaine disponibilité et, même si la personne est accompagnée dans ce processus, celui-ci demande une autonomie et une organisation personnelle importante pour «produire» les éléments demandés.

#### Ouel avenir pour la VAE?

Les remises annuelles de CFC/AFP sont des preuves de réussite.

Nombre d'entrées dans le dispositif:

2010 459 728 2012 2014 1384 Nombre de titres délivrés:

220 2012 300 620

(Source: rapport d'activités de l'OFPC)

La demande est croissante depuis de nombreuses années

De plus, l'exigence de diplômes constatée sur le marché de l'emploi ne fera certainement que renforcer l'importance de la VAE, dans le cadre de la concurrence forte de l'emploi.

Evidemment, cela demande des ressources financières importantes pour le développement et l'élargissement des titres reconnus dans le cadre de ce dispositif.



**Roseline Cisier** Directrice du CEBIG roseline.cisier@cebig.ch www.cebig.ch



# VÉCU:

# Déterminée jusqu'au bout

Fabienne Corbat obtient à 60 ans son CFC d'ASSC, Assistante en soins et santé communautaire, via une VAE. Son parcours force l'admiration, mais interpelle également.

Jurassienne d'origine, Fabienne Corbat est auxiliaire aide-soignante quand elle décide en 1994 de faire l'école des soins infirmiers à Delémont. Elle est prise après 2 tentatives et la directrice de l'école avait déjà relevé sa persévérance à l'époque. Elle ne croyait pas si bien dire. Ce diplôme fait partie d'elle-même, c'est un projet de vie et elle est déterminée. Mais après une année elle doit malheureusement tout arrêter pour des raisons familiales. Elle déménage dans le canton de Vaud et trouve un emploi dans un EMS fribourgeois.

Quelques années plus tard, une amie infirmière, experte aux examens, l'informe du lancement d'une toute nouvelle voie qui est en train de se mettre en place pour obtenir son CFC, la VAE. Elle constitue un dossier détaillé contenant son CV et une trentaine de cartes de compétences sur des sujets particuliers et des situations vécues. Elle bénéficie d'un cours avec une accompagnatrice pour réaliser le dossier. C'est un gros travail et Fabienne Corbat investit son temps et son énergie très consciencieusement. Le dossier est déposé le 11 novembre 2011

L'orientation professionnelle de Fribourg ne validant pas son dossier, on lui conseille de plutôt faire une formation raccourcie. Il s'agit de cours blocs, en dehors des heures de travail. Elle travaille à 100% et elle se lance dans cette formation sans aucun soutien, ni en temps — les jours d'école sont pris sur les congés — ni financier. Même ses collègues la découragent, ils ne comprennent pas son envie de se former à son âge. Les mauvaises langues se délient, l'ambiance au travail se détériore.

Cette formation n'est pas adaptée à sa situation car dans ce cas précis, un examen sur le lieu professionnel s'avère obligatoire et ceci est impensable pour Fabienne Corbat. Ne s'avouant pas vaincue, elle prend la décision de contacter les autorités vaudoises, étant domiciliée dans le canton de Vaud. Le feu vert lui est donné pour rejoindre la VAE et être complétement indépendante. Elle fait aussi recours par rapport à son dossier déposé en 2011. Le canton de Vaud valide 12 compétences sur les 14 demandées. Elle doit encore compléter deux modules: les actes médicotechniques et l'administration.

Le module des actes médicotechniques est le plus ardu. Son employeur n'adhérant pas à sa démarche elle doit trouver des solutions. C'est l'avantage de la VAE: s'agissant d'un choix personnel, sans contrat avec l'employeur, ce dernier ne peut s'y opposer et empêcher une personne de se former. Fabienne Corbat s'approche d'autres institutions... La <u>Résidence des Martinets à </u>

Villars-sur-Glâne l'accueille pour un stage pendant ses vacances. Le directeur, M. Marc Roder, soutient les soignants qui désirent se former, peu importe leur âge. Tout le personnel se mobilise pour l'encadrer. Mais ce n'est pas suffisant. Via la VAE elle peut compléter son entraînement avec 10 ateliers offerts par l'école professionnelle de santé sociale à Grangeneuve. Deux amies professionnelles de la santé viennent également chez elle pour lui faire répéter les gestes médicaux, encore et encore.

Passer les examens reste une épreuve très difficile pour Fabienne Corbat. Dans le cadre de la VAE, ils sont organisés à l'école de soins infirmiers en salle pratique. Il s'agit d'un lieu neutre et protégé, ce qui la rassure. Supporter la pression et les regards médisants des collègues le jour J, c'était l'échec assuré! Le module administration est essentiellement constitué de théorie. Des cours, du travail personnel et l'assistance d'une amie et la voilà également prête à passer les examens du deuxième module.

Coup de théâtre: son employeur la licencie à ce moment-là, juste avant les examens! Malgré tout elle tient bon, résiste, persiste, réussit ses examens et reçoit son CFC le 18 décembre 2014 à l'âge de 60 ans, 14 mois après son licenciement. «Ce CFC représente une belle revanche sur la vie», mais aussi un combat noble et authentique. Fabienne Corbat le crie haut et fort: « La formation, c'est pour tout le monde sans discrimination!» La VAE offre, avec d'autres voies, la possibilité d'obtenir un diplôme de qualité en tenant compte de sa situation et de ses besoins. Et si un gros investissement personnel et une solide motivation sont nécessaires, c'est bien dans un souci de maintenir le niveau de qualité.

Fabienne Corbat montre son CFC avec fierté. Riche de cette expérience, elle aimerait créer une association pour partager des expériences marquantes, témoigner auprès des jeunes et moins jeunes en rupture professionnelle, offrir un lieu d'écoute, échanger. En cas d'intérêt et pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter Fabienne Corbat.

La suite? Une procédure pour licenciement abusif est en cours contre son ex-employeur. Et surtout, seize mois après l'obtention de son CFC et d'intensives recherches, elle vient de décrocher à 62 ans un contrat à durée indéterminée. Elle a atteint ses objectifs et une totale plénitude.

> Propos recueillis par Anne-Laure Divoux

# LE PAVÉ DANS LA MARE: Acquisition ou validation

Depuis quelques années, je constate une baisse régulière de l'âge moyen des participants aux formations professionnelles supérieures. Les collaborateurs, en particulier dans le secteur des services, n'ont, semble-t-il, pas vraiment saisi le but premier des brevets et diplômes fédéraux. Ceci est mon opinion et, je suppose, celle de beaucoup de mes pairs. Si ce n'est pas le cas, qu'ils me jettent la première pierre...

Il y a fort longtemps, lorsque je me suis lancé dans une formation supérieure (c'était dans une autre vie), en séance d'information, j'avais appris qu'un brevet ou un diplôme fédéral asseyait une belle carrière, validait plusieurs années d'expérience, soulignait dans le cv l'expérience, les compétences exceptionnelles et la volonté de l'individu à se faire reconnaître comme professionnel.

En tant que participant à des cours préparatoires, j'ai découvert qu'entre ce que je croyais savoir et ce que j'allais devoir prouver lors des examens, il y avait un gouffre, reléguant la fosse des Mariannes à une simple craquelure dans l'écorce terrestre. Il m'a donc fallu non pas quatre mais cinq ans pour décrocher mon premier diplôme, huit ans après la réussite de mon apprentissage (quand je vous disais une autre vie...).

Officiellement, il fallait compter avec troisquatre ans de labeur, de nuits blanches, de week-ends à potasser pour obtenir cette ligne supplémentaire sur sa carte de visite «... avec brevet fédéral» ou mieux «...diplômé» Les professions manuelles parlaient de «Maîtrise...»; certaines ont même, à juste titre, gardé le titre.

Or que constate-t-on? La durée des formations longues se raccourcit. Un brevet devrait être atteint en deux ans, voire moins, si possible. J'ai même entendu: «Trois ans de formation! Mais je ne veux pas m'engager pour si longtemps. Quand on sait que

c'est plus longtemps que la durée de 50% des mariages...». Alors quoi. C'est quoi un brevet fédéral? Une formation initiale II? Une prolongation de l'apprentissage? Les jeunes — c'est louable mais inconséquent — ne veulent même plus attendre une année ou deux après l'obtention du CFC. Ils veulent être au sommet avant même d'avoir commencé.

Résultat, de plus en plus, la formation professionnelle supérieure sert à acquérir des compétences et non plus à les consolider, les valider. En cours, on ne partage plus, on n'échange plus, on ne va plus «piquer» aux autres ce que l'on ne maîtrise pas. Désormais, en cours, on s'assied et on attend du formateur qu'il nous transmette la science exacte et définitive qui permettra de décrocher ce papier (beige avec le logo de la Confédération) que l'on veut accrocher sur son lieu de travail, attacher à son curriculum. Malheureusement, de plus en plus, ça marche! Pour s'adapter à ce nouveau public, les formateurs changent leurs méthodes. Les cours prennent une tournure plus théorique et perdent peu à peu leur force: le partage de savoir-faire, de techniques professionnelles, de formation entre

Alors comment retrouver ces éléments de consolidation de pratiques, de validation de ses compétences? Comment confirmer officiellement qu'on est bon parce qu'on a toujours été intéressé par son job, parce qu'on a été curieux et qu'on a compris pourquoi on fait ce qu'on fait et que maintenant on le fait bien? On aimerait même le faire mieux. Pour ça, il faut une reconnaissance autre que celle de son patron. Si on va en cours, on va se trouver avec des «petits jeunes pas secs derrière les oreilles» et on ne pourra pas bénéficier de leur savoir.

Il y a bien la validation d'acquis d'expérience, la célèbre VAE. Selon la volonté du SEFRI\*, les brevets et diplômes fédéraux seront tous accessibles via une VAE. Prochainement d'ici la fin du siècle. Mais cette fameuse VAE n'est de loin pas la panacée pour l'ancien qui veut faire reconnaître ses dures années de labeur.

Dans les professions du secteur tertiaire, les postes de travail se spécialisent. Le collaborateur devient vite très performant mais peu polyvalent. Or un brevet/diplôme est une reconnaissance, sinon de polyvalence, du moins de vision très large (et profonde) d'un métier. La VAE n'est donc pas adaptée à celui qui doit faire l'impasse au quotidien sur certains aspects de sa profession, faute de pratique.

La question est donc: comment retrouver l'aspect «consolidation de compétences» dans la formation professionnelle supérieure? La réponse se trouve peut-être dans un bon compromis helvétique: ce que le candidat maîtrise en VAE, le reste en cours en présentiel et examen classique.

Après le «blended-learning», voici le «blended-examining». Cette solution semble bien attrayante. Par contre, dans la très grosse majorité des cas (entre 90% et 99.9%, voire plus), les structures ne sont pas adaptées. Les prestataires doivent pouvoir développer des solutions purement modulaires (3 participants pour le module X, 27 participants pour le module Y): ça s'organise. Les candidats en VAE doivent être accompagnés par des coachs performants: ça se travaille. Les experts doivent être compétents: ça s'apprend. Et surtout, les commissions d'examens doivent développer plusieurs modèles d'examens et réviser leurs règlements: ça se prépare... tout prochainement d'ici la fin du siècle.



Blaise Neyroud
Directeur de cours au Centre Patrona
bneyroud@centrepatronal.ch



#### VÉCU: Expérience personnelle et regard professionnel sur la RVAE

J'accompagne des personnes dans l'élaboration de leur Bilan Portfolio de compétences depuis plus de 15 ans. L'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur la formation professionnelle de 2004 m'a donné l'opportunité de participer, en tant que membre du comité des associations ARRA et VALIDA\*\*, au projet de mise en place des procédures de validation d'acquis au niveau Suisse.

Depuis, dans les cantons, des démarches de VAE se sont concrétisées dans différents métiers au niveau CFC. Les démarches du même type pour les formations professionnelles supérieures restent malheureusement plus rares. La FSEA a été précurseur dans ce domaine. En effet, avant même l'entrée en vigueur de la loi, sa commission qualité (CAQ) avait déjà mis sur pied des procédures permettant à des personnes ayant acquis dans leur parcours des compétences équivalentes à celles développées en formation de les faire reconnaître et valider. Par le biais de la présentation de dossiers ciblés de compétences, j'ai ainsi pu bénéficier de cette pratique et obtenir, en 2006, la validation de deux modules menant au brevet fédéral de formatrice d'adulte. Le premier «Animer des sessions de formation pour adultes» menant au FSEA 1 et le troisième module «Soutenir des processus d'apprentissage individuels». J'avais déjà suivi les modules 2, 4 et 5,

ce qui m'a menée au brevet fédéral de formatrice d'adulte, par une validation partielle des modules.

Je constate dans ma pratique que les personnes ne savent pas toujours très bien ce que signifie la validation des acquis. Elles m'expliquent qu'elles ont fait telle et telle formation, qu'elles ont de l'expérience dans tel et tel domaine et me demandent: «Est-ce que vous pouvez me valider mes acquis?» Il y a peut-être une confusion entre reconnaissance et validation des acquis, cette dernière se basant sur un référentiel métier, à partir duquel la personne doit démontrer que son parcours lui a permis d'acquérir les compétences à valider. Les expériences sont choisies en fonction de leur pertinence par rapport au métier.

Dans une démarche de reconnaissance des acquis, il s'agit d'effectuer un bilan de compétences à partir du parcours de la personne et de mettre en lumière ses acquis et ses ressources en fonction de l'objectif de sa démarche: orientation professionnelle, recherche d'emploi ou entrée dans un cursus de formation par exemple. Dans les deux cas, c'est une approche formative qui permet de prendre conscience de la valeur de l'expérience et de prendre confiance en soi et en ses compétences.

J'accompagne aujourd'hui des formateurs d'adultes dans des démarches de validation d'acquis, ainsi que toute personne souhaitant reconnaître ses acquis au travers d'un bilan de ses compétences. Le fait d'avoir moi-même expérimenté cette démarche m'est très utile dans mes accompagnements. Je peux aisément me mettre à la place des personnes qui entament ce processus et ne savent pas toujours par quel bout commencer.



<u>Katia</u> Sauthier

Psychologue FSP/ApsyTra, formatrice d'adulte avec brevet fédéral et coach

katia.sauthier@equilibrhe.ch www.equilibrhe.ch

# À PENSER:

# La mobilité, entre mythe et réalité

En lien avec la validation des acquis par l'expérience : la mobilité. Mot magique, mot fétiche aujourd'hui. Pas un discours économique et managérial « sérieux » ne fait l'impasse sur ce thème. Mais que dit-il exactement ?

#### Un signe de notre époque

Notre société connaît en ce moment des changements profonds sur le plan des technologies et des mentalités. Ces changements sont prometteurs d'une nouvelle société plus responsable, plus écologique, plus immatérielle dans sa productivité et son rapport au travail. De ce fait, les lieux de travail deviennent moins visibles et les carrières plus évolutives.

On nous annonce une appartion impressionnante en nombre de nouveaux métiers dans les vingt prochaines années. Comme si une révolution déjà commencée allait produire ses innombrables effets dans les prochaines années. Face aux changements nécessaires, inéluctables, c'est bien connu, toute tentative de critique les concernant est non seulement vaine, mais témoigne d'un esprit frileux, conservateur. Les chantres du progrès supportent peu les voix discordantes.

#### De qui la mobilité est-elle la voix?

La mobilité est un discours «enraciné», si j'ose le paradoxe! Elle est le langage des acteurs économiques qui vivent de (et dans) la mondialisation. C'est, pour aller vite, la parole des personnes diplômées pour qui le travail est une activité connectée qui dépasse l'horizon fermé des territoires régionaux. La mobilité, c'est le travail devenu nomade, transfrontalier. Son champ d'action, c'est la globalité.

Mais, dans le domaine de l'industrie, où la qualification du personnel est majoritairement différente, la mobilité prend l'allure de la délocalisation. Et là, c'est une tout autre histoire, plus sombre, offrant un avenir moins radieux. Ce serait le prix à payer transitoire mais bien réel du progrès, son effet collatéral en quelque sorte.

#### Vertu ou vice de notre époque

Que notre société tende à évoluer vers un avenir différent de son propre présent est le propre de l'histoire. Mais, il ne faut pas oublier de dire aussitôt que l'histoire est faite par les hommes. Aucune loi ne décide à l'avance ce que nous deviendrons. Evitons donc un langage qui sacralise trop le mot de mobilité. N'en faisons pas un culte qui serait l'avènement d'un nouvelle religion. Ôtons-lui son caractère magique et gardons raison.

La mobilité est une belle chose, si elle signifie ouverture d'esprit volontaire à la nouveauté, goût pour la remise en cause quand la nouvelle pratique est réellement porteuse d'un meilleur présent. La mobilité est alors vertu.

Mais quand elle devient l'objet d'un culte tyrannique qui permet de diviser la société en deux parties: celle qui gagne parce qu'elle a le gène de la mutation et l'autre, la perdante, la mobilité revêt une face plus sombre.

Je connais des personnes qui, séduites par la mobilité, ont entamé un changement dans leur parcours professionnel. Elles ont ensuite déchanté. Plus de stress et travail dans un environnement professionnel moins attentif à leur personnalité

#### L'esprit de la mobilité

Pour faire l'éloge de la mobilité, éloge lucide et sincère, il faut à mon avis savoir aussi reconnaître la beauté de l'immobilité. Le monde est d'autant plus beau qu'il s'ouvre à la diversité tant dans les faits que dans les esprits. Reste que pour un monde qui vante la mobilité, la vague des migrants touchant l'Europe devrait être saluée plutôt qu'endiguée. Faire l'éloge de la mobilité, c'est dans les faits pratiquer l'hospitalité.



**Jean-Eudes Arnoux** 

www.philoconsultant.ch

# **ARFORMATION:** Le programme 2016 des formations de l'Arfor

Elaborées par des praticiens pour des praticiens, les formations de l'Arfor se veulent concrètes, efficaces, axées sur les besoins des formateurs et tournées vers l'avenir. Notre offre de formation 2015-2016 réunit les savoirs, savoir-faire et savoir être qui font et feront notre métier. Infos : info@arfor.ch ; T. +41 ( 0 ) 848 802 999

#### LE JEU **EN FORMATION**

20.09.2016 (1 jour) Lausanne membres: CHF 460.non-membres: CHF 660.-

Raphaël Dubev

#### **GÉRER ADMINISTRATIVEMENT DES FORMATIONS**

Avec qui?

06.06.2016; 20.06.2016 (2 jours) CRPM, Lausanne

membres: CHF 1'200. non-membres: CHF 1'320.

Valérie Guignet Baumgartner

VAE: Reconnaissance et validation des acquis certificat FSEA 1

Ouoi?

8 à 10 heures (4-5 séances) sur demande

membres: CHF 150.-/séance non-membres: CHF 200.-/séance

Jean-Pierre Besse

FFA-BF-M1: Animer des sessions de formation pour adultes +

janvier & septembre (14 jours) CRPM, Lausanne

Où?

membres: CHF 3'980.-non-membres: CHF 4'580.-

Odile Luthi, Pierre-Alain Bex, Avec qui? Jean-Marc Guscetti,

François Monnier

BFFA-M3: Soutenir des processus d'apprentissage individuels

Ouoi?

08.09.2016; 09.09.2016; 03.10.2016; 04.10.2016

Où? Combien? (4 jours) Centre du Löwenberg, Morat membres: CHF 1'200.non-membres: CHF 1'200.-

DIPLÔME FÉDÉRAL **DE RESPONSABLE** DF FORMATION

Pour tout renseignement, se référer au site **www.alice.ch** 

BFFA-M4: Concevoir des offres de formation pour adultes BFFA-M5: Concevoir

des sessions de formation pour adultes sur le plan didactique

09.11.2016; 10.11.2016; 11.11.2016; 07.12.2016; 08.12.2016; 09.12.2016; 11.01.2017; 12.01.2017; 13.01.2017; 08.02.2017; 09.02.2017; 10.02.2017

(12 jours)

Centre du Löwenberg, Morat (supervision à Lausanne)

membres: CHF 4'100. non-membres: CHF 4'100.-

■ Boîte à outils

Développement

▲ Processus

**★** Certifications

#### **ANALYSE DE PRATIQUE ENTRE FORMATEURS PAR LE** «THÉÄTRE-IMAGE»

D'une pierre, deux coups: vous résolvez vos situations difficiles en acquérant une technique d'animation. Souhaitez-vous vous offrir un espace de recul, de réflexion et d'échanges sur votre pratique? Aimeriez-vous augmenter votre sentiment d'aisance et de pertinence dans certaines situations d'animation? Vous intéressez-vous aux techniques actives intégrant les dimensions tête cœur - corps? Alors, cet atelier est fait pour vous, puisqu'il vous permettra de perfectionner votre pratique tout en découvrant un outil, réutilisable, mêlant la puissance de l'analyse à la créativité.

Élargir votre représentation des difficultés rencontrées dans votre pratique de formateur et en identifier les composantes. Choisir parmi les pistes ayant émergé du processus, des actions vous permettant de vous sentir plus à l'aise et plus pertinent. Animer une séquence de «théâtre-image»

#### **POINTS PRINCIPAUX**

Le théâtre de l'Opprimé et ses outils. La notion d'oppression ou «quand le formateur se sent opprimé». Regards croisés sur les situations délicates des participants. Expérimentation du processus «théâtre-image» sur ces situations. Mise en perspective de l'outil et aide au transfert en tenant compte des terrains spécifiques de chacun.

Quoi? Quand?

23.06.2016 (1 jour) CRPM, Lausanne membres: CHF 750.-:

non-membres: CHF 825 .-

Avec qui? Fabienne Brugger-Kaufmann

#### **PASSERELLES ENTRE NEUROSCIENCES COGNITIVES ET APPRENTISSAGE**

Cette formation s'adresse à toutes les personnes désireux-ses d'accéder de manière conviviale aux découvertes récentes des (neuro)sciences cognitives touchant à la thématique de la mémoire, de l'attention, du cerveau émotionnel et de l'inconscient cognitif.

# LE CERVEAU QUI SE SOUVIENT

Ce module propose un tour d'horizon accessible des découvertes récentes sur la mémoire, sans exigence particulière.

Les explications contemporaines du fonctionnement du cerveau nous offrent aujourd'hui un cadre général pour aborder les interrogations du type : quels sont les différents types de mémoires (quoi ?), leurs structures et leurs localisations (où ?), leurs fonctionnements et dysfonctionnements (comment ?), comment le cerveau crée-t-il les souvenirs et l'apprentissage?

Ceci constitue un cadre intégratif concernant les recherches actuelles touchant aux capacités plastiques d'adaptation et de résilience exceptionnelles du cerveau (neuroplasticité) ; en établissant un référentiel partagé, il invitera les participant(e) s à réarticuler, clarifier et discuter de manière critique leurs propres conceptions, et à développer ainsi de nouvelles idées et stratégies personnelles pour leur pratique.

#### LE CERVEAU ATTENTIF

Ce module propose un tour d'horizon accessible des découvertes récentes sur les systèmes attentionnels du cerveau, sans exigence particulière.

Les explications contemporaines du fonctionnement du cerveau nous offrent aujourd'hui un cadre général pour aborder les interrogations du type : quels sont les bases de l'attention, et comment fonctionne-t-elle ? Peut-on la réguler, la manipuler de manière bénéfique ? Quels en sont les types ? Peut-on les localiser ? Pourquoi échappe-t-elle si facilement à notre contrôle et pourquoi est-il difficile de rester concentré ?

Il s'agit d'un cadre intégratif concernant les recherches actuelles touchant à la construction de nos perceptions par le cerveau. Que nous apprennent les illusions du monde « réel », et pourquoi sont-elles des adaptations ? En établissant un référentiel partagé, il invitera les participant(e)s à réarticuler, clarifier et discuter de manière critique leurs propres conceptions, et à développer ainsi de nouvelles idées et stratégies personnelles pour leur pratique.

#### LE CERVEAU DES ÉMOTIONS ET L'INCONSCIENT COGNITIF

Cette formation s'adresse à toutes les personnes désireux-ses d'accéder de manière conviviale aux découvertes et hypothèses récentes des (neuro) sciences cognitives touchant à la thématique des émotions et de l'inconscient cognitif, sans exigence particulière.

Les explications contemporaines du fonctionnement du cerveau nous offrent aujourd'hui un cadre général pour aborder les interrogations du type : quels sont les bases des émotions et comment fonctionnent-elles ? Quel est leur rôle pour la survie ? Comment et pourquoi influencent-elles nos vies mentales, nos décisions ? Existe-il des émotions inconscientes ? Sont-elles innées ou acquises ? Peut-on apprendre à les contrôler ? Quelle est la part de la vie mentale qui reste inconsciente ? Etc.

Voici un cadre intégratif concernant les recherches actuelles touchant à ce type de questions. En établissant un référentiel partagé, il invitera les participant(e)s à réarticuler, clarifier et discuter de manière critique leurs propres conceptions, et à développer ainsi de nouvelles idées et stratégies personnelles pour leur pratique.

# Ouand?

Le cerveau qui se souvient: 02.09.2016; 09.09.2016 (2 jours)

Le cerveau attentif: 07.10.2016; 14.10.2016 (2 jours)

Le cerveau des émotions et l'inconscient cognitif: 04.11.2016; 11.11.2016 (2 jours)

Où? Lausanne

> le module: membres: CHF 1'200.non-membres: CHF 1'490 .-

> > les 3 modules: membres: CHF 2'300.-

non-membres: CHF 2'790.-Avec qui? Olivier Jorand

# CAHIER

# **FOCUS:** Le cerveau, ce chef d'orchestre

L'intérêt à l'égard de ce « poste de commandement » de notre corps se développe de manière exponentielle. Les hautes écoles et universités axent toujours plus de recherches sur ce passionnant domaine. Un nouvel espace à explorer dans nos métiers.

«Cette formation permettra

d'explorer les passerelles

entre les neurosciences cognitives

et l'apprentissage, ainsi que la vie de tous les jours».

Professeur Olivier Jorand

La région lémanique marque sa présence et son importance avérée par le Human Brain Project – regroupant l'EPFL, l'UNIL et l'UNIGE – dont l'objectif consiste essentiellement en une modélisation informatique

du fonctionnement fascinant de cet organe.

De nombreux ouvrages décrivent, à l'intention de tout public intéressé, l'organisation de notre matière grise. Quelques

titres: Voyage extraordinaire au centre du cerveau de Jean-Didier Vincent (éd. Odile Jacob), A chacun son cerveau, de François Ansermet et Pierre Magistretti (éd. Odile Jacob) et Le cerveau et la pensée (éd. Sciences humaines, ouvrages de synthèse). Des revues spécialisées paraissent, dont l'excellente Cerveau & Psycho, disponible dans nos kiosques.

Le cerveau c'est: 86 milliards de neurones, 640 km de capillaires sanguins, 160'000 km d'axones, soit 4 fois le tour de la terre, 10 millions de milliards d'opérations par seconde, plus de 10 millions de milliards de synapses, c'est-à-dire plus que le nombre total de cellules dans le corps, 20% de la consommation d'oxygène du corps, ceci représentant 25 watts de puissance (comme une petite ampoule) et à une vitesse de 350 km/h (vitesse de l'influx nerveux). Prodigieux organe!

Des chiffres impressionnants qui expliquent le grand attrait exercé par les neurosciences. La neurobiologie, la neurochirurgie, la neuropsychologie - la liste s'avère assez longue - font maintenant partie de notre quotidien et les sciences cognitives enthousiasment toujours plus de monde. Mais savons-nous vraiment de quoi il s'agit?

L'Arfor offrira cet automne l'opportunité de mieux comprendre certains aspects de

> ces spectaculaires avancées et parallèlement, de mieux apprécier ce «chef d'orchestre» qui, dans notre tête, règne indubitablement en maître. Le but étant de mieux appréhender ces sciences si promet-

teuses. Il faut prendre conscience du fait que les neurosciences touchent également l'andragogie et participent à notre quotidien de formateurs.

Trois modules seront animés par le professeur Olivier Jordan (UNIL): le cerveau qui se souvient, le cerveau attentif et le cerveau des émotions et l'inconscient cognitif.

Une incursion dans cette actualité scientifique et une occasion exceptionnelle de découverte.



Michel Anderegg
Formateur avec Brevet fédéral, membre de l'Arformation michel.anderegg@arfor.ch

# **REGARDS MÉTIER:**

# Le partage des responsabilités en formation

En tant que formateurs, nous avons, outre la responsabilité de dispenser une matière dans un domaine dont nous sommes réputés experts, celle de partager notre savoir de manière ludique, pertinente, motivante et en adéquation avec le contexte des participants. Tout ceci, de plus en plus souvent, face à des classes aux connaissances et aux attentes hétérogènes et à la disponibilité limitée.

Se pose dès lors la question de notre réelle responsabilité de formateur sur les connaissances acquises ou non par les participants au sortir de nos interventions. Car s'il est clair que nous devons satisfaire le client, j'ai la conviction que pour atteindre un résultat satisfaisant, tant pour l'apprenant que pour le mandant, un certain nombre d'éléments doivent être réunis.

N'étant pas magicien moi-même, il me semble opportun dans toute action de formation, de donner à chacun sa part de responsabilité. A l'heure où l'information est disponible en permanence pour tous, j'estime qu'il est de ma responsabilité de formateur de bien connaître ma matière, de me tenir au courant des tendances et des innovations dans le domaine abordé et d'être en congruence avec la matière que je dispense. Il m'est parfois malaisé de refuser un mandat car, comme tout individu vivant dans notre système économique, je suis partagé entre le fait de gagner ma vie et de fournir des prestations en adéquation avec mes propres valeurs. C'est de ma responsabilité que de suivre des règles éthiques et, dans certains cas, de me muer en fin négociateur.

Le formateur peut avoir une autre responsabilité hors de son cadre d'expertise, car le mandant doit aussi, dans le processus de formation, assumer sa part. Beaucoup d'entreprises sont sous pression avec des marges qui s'amenuisent, des flux déjà tendus et des contraintes de plus en plus complexes à gérer. Dans ce contexte, il est important pour l'entreprise que la formation se réalise rapidement, sur une durée courte, qu'elle soit efficace pour que le collaborateur puisse vite mettre en pratique ce qu'il a compris pendant la formation. En tant que professionnel, il me paraît essentiel d'amener le client à reconsidérer le rôle du temps dans le processus d'apprentissage d'un individu. Ceci pour qu'il puisse intégrer efficacement ce qui lui a été transmis. Le temps est certes une composante rare, mais surtout une donnée indispensable pour se former et pour intégrer, dans sa pratique quotidienne, le contenu abordé en formation. Il y a là un réel retour sur investissement, avec un impact positif sur le collaborateur lui-même et sur son environnement, donc une répercussion positive pour l'entreprise. A ce niveau, le formateur-négociateur, expert du processus d'apprentissage, joue un rôle prépondérant

auprès du client afin de l'amener à prendre ses propres responsabilités.

Pour le collaborateur, si le temps passé en formation est perçu non comme une perte de temps avec du travail à rattraper, mais comme un investissement à long terme pour gagner en bien-être et en efficacité, il est également de sa propre responsabilité de prendre sur ses heures de travail et son temps libre pour intégrer la matière. Là encore, le formateur-sensibilisateur joue un rôle prépondérant, car qui d'autre que lui peut sensibiliser les apprenants sur leurs responsabilités dans le processus d'apprentissage?

Dans une société en constante évolution, le collaborateur-apprenant se doit de maintenir un niveau de connaissance constant et suffisant pour maintenir son employabilité, tant sur le marché du travail qu'au sein de sa propre entreprise. Car notre société veut de la croissance et de la performance. Et toutes deux relèvent de la responsabilité individuelle.



#### COMMENT LE CERVEAU FAIT-IL ÉMERGER VOTRE VIE MENTALE?

le lundi 13 juin à 18h30, à l'Hôtel Continental (en face de la Gare de Lausanne)

A cette occasion, des principes illustrés de manière imagée et interdisciplinaire, des exemples et des données provenant des recherches actuelles: vous pourrez ainsi découvrir, en direct, en quoi vont consister les trois modules de deux jours.

VENEZ NOMBREUX!



Alain Binggeli
Formateur et coordinateur
du groupe de veille Arfor
alain.binggeli@organize.ch

# **LU POUR VOUS:**

Pierre-Alain Bex partage ses ressources les plus utiles dans son quotidien. Coups de cœur.



Pour faire le lien avec la journée du 14 mars 2016 à Yverdon consacrée à la validation des acquis de l'expérience, je vous propose de découvrir ce livre. Il s'adresse à ceux qui se posent un certain nombre de questions sur leur trajectoire, leurs valeurs, leurs résistances aux changements, dans la perspective de donner un nouvel élan à leur projet professionnel.

Cet ouvrage commence par «où en suisje?», étape qui permet de s'orienter en priorité sur les chapitres du livre traitant de nos questions. Approche originale et créative qui présente un regard décalé et confrontant sur des thèmes biens connus dans ce domaine. Beaucoup d'exercices

Plus de renseignements

sur www.sway.com

#### Carrière sur mesure

Par: Isabelle Flouck Edition: Imprimé à compte d'auteur Année: 2016

y sont présentés et sont accompagnés de propositions concrètes de réponses possibles. Richement illustré, agrémenté de témoignages et recommandations, ce livre cherche clairement à donner envie au lecteur de se lancer.

Pour vous procurer cet ouvrage, contactez directement son auteur:

isabelle.flouck@bluewin.ch



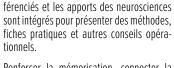
participant de découvrir, au fur et à mesure de la présentation, la construction logique imaginée par

le formateur. Mais si Prezi prend du temps à maîtri-

#### Former avec le funny learning

Par: Brigitte Boussuat et Jean Lefebvre **Edition: Dunod, France** Année : 2015 ISBN : 978-2-10-072417-8

Quand les neurosciences réinventent nos formations? Ce livre présente une pédagogie innovante qui part du postulat suivant: «les apprenant-e-s et les formatrices et formateurs ont tous leur unicité». Une remise en question des méthodes standardisées en proposant au lecteur d'établir son profil de formateur et le style qui lui est opposé. De plus, les besoins des participants sont dif-



**LEARNING** 

Renforcer la mémorisation, connecter la tête et les jambes, se centrer sur l'apprenant, lever les freins et éveiller le désir d'apprendre, focaliser l'attention et jouer avec les émotions, autant de thèmes abordés dans ce recueil. Et pour aller plus loin, de nombreux liens, des vidéos et un blog est à disposition du lecteur pour prolonger ses découvertes. Une occasion d'explorer ce thème, en lien avec la nouvelle formation proposée par l'Arfor «Passerelles entre neurosciences cognitives et apprentissage».



**Pierre-Alain Bex** 

#### EUREKÂ! Adapter un support pédagogique à la technologie mobile et capter l'attention. Les présentations managent d'interactivité et sont figées alors que les salles de formation s'équipent de technologie comme les tableaux tactiles. Les participants, quant à eux, sont ultra-connectés avec leurs téléphones, tablettes et ordinateurs portables, avec écran tactile. Découvrez l'application Sway. ser, Sway s'utilise facilement et se prend en main L'avantage du programme sur Internet, c'est qu'il facilite le partage du document avec l'auditoire par l'envoi d'un lien. L'accès au contenu se réalise avec en quelques minutes. Sway offre la possibilité d'emporter le contenu avec soi. Après avoir utilisé des supports standards Elle empile des photos et donne à l'auditoire la posson téléphone portable sans installer d'application. sous forme de fichiers (Word, PowerPoint ou PDF), sibilité de les découvrir une à une. En juxtaposant le formateur les imprime pour chaque participant Le contenu peut évoluer avec l'apport des partides contenus, les participants peuvent comparer. ou les envoie par email cipants et être mis à jour par le formateur à tout L'illustration de plusieurs sources s'exécute en moment. Le participant découvre alors le contenu plaçant des images côte à côte. L'intégration d'un avec son écran tactile: il devient explorateur. Tweet ou une des illustrations Instagram qui soutiennent le message s'exécute rapidement. Illustrer simplement Un gain de temps pour le formateur Comme Prezi, Sway offre un système de zoom dans la présentation pour passer d'une vision globale à Il ne se soucie plus des tailles des images et de les adapter à l'espace disponible. L'application s'en charge. Elle économise beaucoup de clics d'enreune vision détaillée ou inversement et permet au

gistrement et de copies d'écran

adaptables au tactile.

Les présentations PowerPoint sont facilement

**Isabelle Mayor** 

# CAHIER



# Choisir la voie de la VAE, vraie ou fausse bonne idée?

Entrer dans une démarche de VAE afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme reconnu officiellement sur la base de son expérience, nécessite une réflexion personnelle approfondie quant à la pertinence et la faisabilité de cette approche. Il s'agira de mettre dans la balance décisionnelle divers critères tels que : enjeux économiques et sociaux, profil d'apprentissage, organisation du travail et bien sûr l'investissement temporel et personnel conséquent que représente la démarche.

	Opportunités	Menaces
Avantages	RENFORCER	AFFRONTER
Inconvénients	MODIFIER, REPENSER	REPENSER, ABANDONNER

En tant que formateur ou coach, on peut être amené à accompagner des groupes ou individus dans cette réflexion. Les méthodes d'aide à la décision permettent de mettre en perspective les éléments favorables ou défavorables d'une VAE pour chacun, en fonction de sa propre réalité, et de choisir parmi les différentes options, en fonction de critères établis. Avec un groupe, on peut travailler sur la base du SWOT pour faire un bilan des avantages et inconvénients de la démarche ainsi que décider de la stratégie à adopter.

Matériel à prévoir: 1 pinwand, des feutres, des grands post-it, 1 paperboard.

1. Présenter les modalités de la démarche de VAE. Répartir les participants en deux sous groupes de 6 personnes et annoncer l'objectif de l'activité: identifier en 6 minutes les avantages (groupe 1) et inconvénients (groupe 2) de la démarche de VAE. Demander à chacun de noter un élément par post-it et venir les placer sur le pinwand préalablement préparé selon les rubriques du SWOT (Avantages ou Forces,

Inconvénients ou Faiblesses, Menaces, Opportunités).

- 2. Après 6 minutes, demander aux deux groupes d'inverser, de prendre connaissance des éléments notés par les collègues et de compléter s'il y a lieu.
- 3. Retour sur les résultats en plénum: animer la discussion et les feedbacks concernant les points forts et les points faibles de la démarche de VAE.
- 4. Les participants retournent ensuite dans leur sous groupe et, en fonction des discussions, identifient et notent sur postit ce qui pourrait menacer les chances de réussite de la démarche et ce qui pourrait la soutenir. On procède de la même façon que pour les avantages et inconvénients: un sous-groupe réfléchit aux facteurs de menace et l'autre aux facteurs de soutien (opportunités) et on inverse au bout de 6 minutes.
- **5. Retour sur les résultats en plénum:** animer la discussion et les feedbacks concernant les menaces et les opportunités de la démarche de VAE.

6. La dernière partie se fait en principe individuellement. Chaque participant construit son SWOT avec les éléments des 4 rubriques qui correspondent à sa réalité et évalue, à l'intersection de ces rubriques, la stratégie la plus pertinente à adopter: affronter, renforcer, modifier, repenser ou abandonner.

Discuter du vécu et des conclusions à tirer de cet exercice. Inscrire sur le paperboard les éventuels points d'attention qui se dégagent des feedbacks quant au choix d'entrer dans une démarche de VAE.

Cette activité permet d'explorer sous différents angles l'entrée dans une démarche de VAE. Lorsque la question se pose dans un groupe en formation (au cours du premier module d'un cursus certifiant par exemple), la réflexion collective permet à chacun d'élargir la palette des arguments favorables ou défavorables à la démarche et d'en extraire quelques points de vigilance.



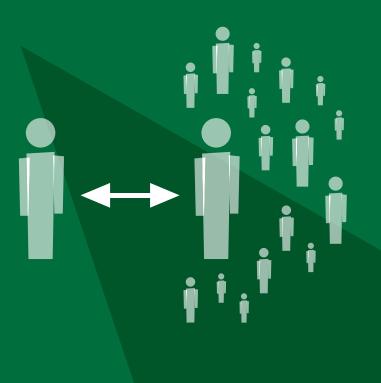
Nathalie Horvath Hasenauer Formatrice, équicoach et coach nathalie.horvath@hasenauer.ch

# CALLER

# RÉSEAU:

# Qui connaissez-vous qui...?

L'art de réseauter efficace ou comment éveiller chez nos contacts le désir de nous aider avec plaisir à atteindre nos objectifs.



Atteindre les contacts de nos contacts est le but principal de nos efforts. Ce pour deux raisons majeures:

# 1. Un contact rassuré va essayer de nous aide

Si notre interlocuteur ressent que nous ne souhaitons pas lui vendre quoi que ce soit, il est immédiatement rassuré et sort de sa défense. Il suffit d'observer notre propre réaction quand, lors d'une visite dans un magasin, un vendeur nous demande s'il peut nous aider. La réponse «Non, merci, je veux seulement regarder.» est la protection de la majorité parmi nous pour ne pas nous sentir sous pression.

# 2. Ce carnet d'adresses en chaîne est exponentiel

Même si nous connaissons beaucoup de personnes, la somme de leurs contacts (dite «2ème niveau») est toujours beaucoup plus grand. Si nous arrivons alors à ce que nos interlocuteurs passent à travers leurs contacts pour trouver celles et ceux avec qui ils pourraient nous mettre en relation, nous augmentons le nombre de nos prospects rapidement et naturellement.

Votre exercice pour les deux mois à venir:

Complétez la phrase «Qui connaissez-vous qui...?» en remplaçant les... par un objet qui vous concerne, qui vous intéresse. Cela pourrait être «Qui connaissez-vous qui pourrait être à la recherche d'un profil comme le mien?» ou «Qui connaissez-vous qui voudrait travailler les compétences dans le domaine du...?».

Posez-la ensuite autour de vous. Il est crucial de poser la question ouverte, ce qui ne permet pas une réponse de «oui» ou «non». Le «qui» invite la personne à concrètement chercher dans son réseau. Et plus l'objet de votre recherche est précis, ciblé, plus facile il sera pour l'autre d'identifier une ou plusiques porsonnes

Bon réseautage



Rudolf Klaus L'Incontournable du Réseautage Productif rudolf.klaus@rkls.ch www.rkls.ch



EIDGENÖSSISCHES HOCHSCHULINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

INSTITUT FEDERAL DES HAUTES ETUDES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

ISTITUTO UNIVERSITARIO FEDERALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

# Certificate of Advanced Studies (CAS) Reconnaissance et validation des acquis d'expérience - 15 ECTS

Formation de 19 jours en emploi.

Public-cible: Personne impliquée dans la conception, l'information et

le conseil, l'accompagnement et l'évaluation en RVAE.

Contact: 021 621 82 52

roxanne.bruchezischi@iffp-suisse.ch



www.ehb-schweiz.ch | www.iffp-suisse.ch | www.iuffp-svizzera.ch | www.sfivet-switzerland.ch



# **ENTRE NOUS:**

# Pascal Turrian, formateur indépendant, commissaire professionnel et membre de l'Arfor depuis 1996

Lorsqu'il évoque son métier, il a le même mot à la bouche que quand il parle Formule 1, tennis ou saut en parachute : la passion. Quant à ce qu'il aime faire, il affirme prendre autant de plaisir à cuisiner pour sa famille qu'à enfiler un bleu de travail pour une immersion terrain avant de créer ses formations. Portrait d'un enthousiaste qui sait mettre la main à la pâte.

Formateur depuis 1989, Pascal Turrian exerce principalement son métier en entreprise, dans les cursus menant au diplôme fédéral ou auprès d'apprentis dans le cadre du CFC. En parallèle, depuis un an, il exerce la fonction de commissaire professionnel vaudois pour l'apprentissage d'employé de commerce de la branche de formation fiduciaire/immobilière. Ses missions: accorder aux entreprises le droit de former ou au contraire le suspendre, rechercher des solutions en cas de formation compromise et suivre la qualité de la formation «intra» et «inter» entreprise. «Par rapport à ma casquette de formateur, mon action se centre avant tout sur le suivi, la négociation, la gestion des conflits et les aspects légaux». Ces deux rôles, formateur et commissaire professionnel, il compte bien les conjuguer le plus longtemps possible avec autant de plaisir au quotidien.

#### La passion de son métier

En 1988 — il est alors employé dans une agence d'intérim — son responsable lui propose de former les nouveaux collaborateurs en construisant un plan de formation sur un mois. «Ça a été un déclencheur. J'ai découvert un métier passionnant et ça m'a donné envie de me former pour devenir un professionnel.» Il suit alors la formation de formateur à l'Arfor et, module après module, il obtient son diplôme fédéral.

Comme formateur, il aime autant préparer qu'animer et autant expliquer qu'expérimenter, par exemple dans des jeux de rôles. On apprend tous les jours, aime-t-il à dire. Avec l'expérience, il a appris à moduler son cours en fonction du ressenti de la journée. Aujourd'hui encore, il découvre le plaisir de la co-animation ou de certains outils numériques apportés par les participants.

#### Connaître le terrain

Avant de créer ses formations, il met un point d'honneur à bien comprendre le contexte et les enjeux. Pour ce faire, il n'hésite pas à s'immerger dans l'entreprise cliente. Ainsi, pour un mandat autour de la qualité du service, le voilà parti en tournée de livraisons pendant deux demi-journées chez son client. De même, avant de former une équipe de middle management, il passe une journée en salopette à la production. Puis, une fois la formation bâtie, il la teste dans une version light auprès de la direction générale. «La connaissance du terrain est précieuse pour créer une formation quand on part d'une page blanche. Elle donne aussi une base d'expérience commune avec les participants.»

#### La VAE, un processus d'avenir

Il l'affirme, la VAE est essentielle, c'est parfois la seule voie pour faire reconnaître ses compétences par un titre officiel. «Certains métiers ne peuvent pas passer à côté, c'est le cas de la logistique. En tant que défenseur de la VAE, je favorise chaque occasion de la mettre en pratique, par mes interventions en parallèle, dans les filières d'apprentissage AFP et CFC.» Ne lui vendez pas la VAE, vous prêchez un convaincu.

Propos recueillis par Isabelle Lebor

1981 CFC de mécanicien en automobiles

989 Responsable de succursale chez ADIA Intérim SA (ADECCO) à Vevey puis Lausanne

Formateur et responsable du service formation, groupe Gétaz Romang SA à Vevey

2000 Diplôme vaudois de gestion d'entreprise

2005 Création de sa société indépendante à La Tour-de-Peilz

2006 Diplôme fédéral de formateur en entreprise 2006-2011 Membre de la commission Arformation à l'Arfor

2015 Commissaire professionnel vaudois pour l'apprentissage d'employé de commerce de la branche de formation fiduciaire/immobilière

# **RENDEZ-VOUS**

CONFÉRENCE-DÉBAT «TECHNOPÉDAGOGIE, NOUVELLE COMPÉTENCE DU FORMATEUR»

le **28 juin 2016** de **17h30** à **20h00** au **CPI** à **Granges-Paccot** 

Infos détaillées et inscription: www.arfor.ch