

transfert

LA REVUE DES
FORMATEURS
ROMANDS





WORK WORK WORK!

**Profitez de nos salles de séminaire
comme vous l'entendez**

-40%*

**SUR LA LOCATION D'UNE DE
NOS 9 SALLES DE RÉUNION**

-15%*

**SUR LE RESTAURANT
ET CAFÉS OFFERTS**

*Offre valable uniquement à l'ibis Lausanne Crissier sur présentation du prospectus.

ibis Lausanne Crissier

Chemin de l'Esparcette, 4 - 1023 Crissier Lausanne - SWITZERLAND
T: (+41) 21/6372828 - F: (+41) 21/6346272 - E: h1185-sb@accor.com



CRÊT-BÉRARD : UN CADRE UNIQUE POUR VOS SÉMINAIRES

- 15 salles de séminaire lumineuses, pour 5 à 170 personnes
- Forfait incluant boissons, repas de midi et pauses-café, dès 42 CHF par personne et par jour
- Entre Lausanne et Montreux, dans un cadre verdoyant, parking gratuit

Informations par téléphone au 021 946 03 61 ou par email à reservation@cret-berard.ch

Ch. de la Chapelle 19a - 1070 Puidoux
www.cret-berard.ch - 021 946 03 60

CRÊT  BÉRARD

SOMMAIRE

CONTRIBUTIONS



4

VISION

**Editorial**

5 Et soudain, tout a changé!

Impressum**Perspective**6 Message de votre nouveau président
FFA-M1 : contre vents et virus!**Assemblée annuelle**

7 Qu'importe le confinement pourvu qu'on ait l'AG!

Regard en coulisses8 La Covid nous éloigne, mais Zoom
nous rapproche!**Perspective**9 Bienvenue dans le laboratoire du jeu
en formation

INSPIRATION

**Le pavé dans la mare**

10 « Seuls les imbéciles ne changent pas d'avis »

Entre nous

12 Libre chercheuse

Lu pour vous

13

Conte14 Le défi de Nasrudin
Merci la vie! ou le roman riche de sens de R. Klaus

EXPLORATION

**Expérience faite**

15 Quand un virus favorise la formation à distance !

18 Retour d'expérience

19 Cyberchallenge : l'occasion fait la gamification !

21 L'art d'agir ensemble à distance : un collectif
de formateurs s'explique !**Ce qu'ils en pensent...**22 La formation fait partie du panel de mesures
du conseiller ORP



Fabienne Alfandari

Coach et formatrice
www.coaching-formation.ch
fabienne@coaching-formations.ch



Isabelle Inzerilli

Formation, coaching, conseil
www.sinventer.ch
isabelle.inzerilli@sinventer.ch



Jacqueline Plassiard

Formatrice de formateurs
BFFA
j.plassiard@japlformation.net



François Aubert

Président de l'ARFOR
Responsable Arformation
francois.aubert@arfor.ch



Pierre-Alain Bex

Formateur co4mations
www.co4mations.ch
pierre-alain.bex@co4mations.ch



Charles Brulhart

Formateur et conteur
www.metafora.ch
c.brulhart@bluewin.ch



Michel Bucher

Responsable de la formation
continue informatique
michel.bucher@protonmail.ch



Thierry Dumont

Vice-président de l'ARFOR
Formateur et catalyseur
www.route3c.com
thierry.dumont@route3c.com



Blaise Neyroud

Directeur de cours
Centre patronal
bneyroud@centrepatronal.ch



ET SOUDAIN, TOUT A CHANGÉ!



Thierry Dumont
Vice-président de l'ARFOR

Et soudain, tout a changé, le confinement, les enfants à la maison, l'interdiction des réunions de plus de cinq personnes, etc. Dès lors, comment transformer des contenus interactifs en formations à distance, comment apprendre? Comment acquérir des nouvelles méthodes de formation online? Comment rester zen lorsque toutes les formations s'annulent? Comment relancer mes clients? Comment, comment, comment?

Quel rôle l'ARFOR pouvait-elle jouer pour aider et accompagner ses membres durant ce moment d'incertitude totale?

L'idée est née d'une discussion au sein de la commission ARFORMATION: pourquoi ne pas animer une session interactive en ligne? Oui, mais avec quel contenu? Et quels outils employer? Et qui inviter? Chacun a apporté ses compétences, ses idées et ses suggestions: l'ARFORZoom est né!

Si je vous raconte cela, c'est que, dans la crise, nous avons plus que jamais besoin des

autres, d'échanges, d'interactions. C'est aussi le moment de faire preuve de créativité et de se lancer dans des expériences que nous n'aurions peut-être jamais tentées si la situation n'avait pas complètement changé.

L'ARFORZoom est parvenu à garder le lien, à partager, à motiver et à nous inspirer. La preuve: «merci», «intéressant», «instructif», «inspirant», «rassurant» et «stimulant», sont les principaux retours que nous avons reçus.

Mais avant tout, l'ARFORZoom est un exemple vivant des valeurs de vision, d'échange et de maîtrise de la Charte de l'ARFOR que nous continuerons à mettre en œuvre pour vous accompagner.

Bonne suite à vous en cet après-confinement lequel, à n'en pas douter, vous aura apporté son lot de soucis, mais aussi quantité de nouvelles ressources et d'outils pour l'avenir.

Votre vice-président,

Thierry Dumont

IMPRESSUM

ÉDITEUR
ARFOR
Association Romande
des Formateurs
Secrétariat opérationnel
aduna romandie
Av. de Provence 10
1007 Lausanne
info@arfor.ch - www.arfor.ch

RESPONSABLE
DE LA PUBLICATION
François Aubert
président de l'ARFOR
francois.aubert@arfor.ch

RÉDACTEUR EN CHEF
ET RÉALISATEUR
Grégoire Montangero
journaliste RP
gregoire.montangero@arfor.ch

ÉQUIPE ÉDITORIALE
Blaise Neyroud
rédacteur en chef adjoint

PUBLICITÉ
HP MEDIA SA
info@hpmedia.ch

IMPRESSION
CH PRINT, Cully
Imprimé en Suisse.

DIFFUSION
Tirage: 600 exemplaires
Abonnement 4 parutions:
CHF 45.- (gratuit pour
les membres ARFOR)



François Aubert
Président de l'ARFOR

MESSAGE DE VOTRE NOUVEAU PRÉSIDENT

Notre assemblée générale annuelle le mois dernier fut certes virtuelle, mais bien réelle. A cette occasion, vous avez approuvé le travail du dernier comité et élu le suivant, que j'ai l'honneur de présider. Et plutôt qu'une somme d'individus, c'est une équipe qui œuvrera à votre service pour les deux années à venir.

Bien sûr Jean-Pierre, Thierry, Magali, Manila, Jean-David, Blaise, Martin et Olivier ainsi que votre serviteur assurent des responsabilités bien définies (voir www.arfor.ch/association/ pour les détails). Mais c'est bien ensemble que nous comptons faire progresser l'ARFOR, en particulier autour de cinq objectifs :

- renforcer le positionnement stratégique de notre association ;
- développer un projet digital (notamment un annuaire online doté d'un outil de recherche des membres) ;

- accroître la convivialité du comité ;
- consolider notre relation avec aduna romandie ;
- améliorer notre plateforme financière.

Musique d'avenir que tout cela, à laquelle nous travaillons déjà de concert, Covid ou non !

Nous aurions aimé vous présenter votre nouveau comité au moyen d'une photo officielle. A défaut, en voici une Covid-style (sans Jean-David Monribot qui avait dû nous quitter un peu plus tôt ce jour-là).

A très bientôt, virtuellement ou réellement.

François Aubert
Président de l'ARFOR



Lory Favre - Secrétaire d'aduna romandie
Thierry Dumont - Vice-président ARFOR



Jean-Pierre Besse - Vice-président ARFOR
Manila Mara - Responsable Commission Arformation



Christian Sonney - Directeur d'aduna romandie
Martin Déglon - Responsable du groupe Arforum



François Aubert - Président de l'ARFOR
Magali Reymond - Responsable du groupe Recherche et Développement



Manquent sur la photo : **Blaise Neyroud**, **Jean-David Monribot** et **Olivier Poletti**.



FFA-M1 : CONTRE VENTS ET VIRUS !

Malgré la Covid-19, la session FFA M1 2020-1 a eu lieu. Plein succès à qui a suivi ce module pour sa future carrière dans la formation ! Et grand merci aux formatrices et formateurs ! Vous avez fait preuve d'une remarquable flexibilité pour dispenser les cours, même à distance. Cette session bien particulière fut instructive pour les deux parties. Grâce à cette

situation, nous pouvons désormais proposer une partie du cursus en distanciel. Excellente opportunité de sensibiliser l'ensemble des apprenants à hybrider des dispositifs de formation. Ensemble pour demain !, la devise de l'ARFOR, reste ainsi plus vraie que jamais ! Sincère bravo à vous pour avoir tenu bon contre vents et... virus !

De gauche à droite sur la photo, au 1^{er} rang : **Florence Dolciani**, **Jean-Marc Guscetti** (auteur du présent article) et **Diana Varisco**. Au 2^e rang : **Gregory Delhay**, **Eric Schiffer**, **Didier Matthey-Doret** et **Philippe Gachet** (**Michael Guinard** manque sur la photo).



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2020

Qu'importe le confinement pourvu qu'on ait l'AG!

Ce détournement d'une citation célèbre résume bien l'attitude du comité de l'ARFOR. En effet, les restrictions diverses et les distances sociales de rigueur n'allaient pas empêcher les bénévoles au gouvernail de tenir une assemblée générale annuelle tambour battant. La solution informatique Zoom choisie par le comité a permis une rencontre efficace par écrans interposés. Malgré le cloisonnement et la distance, chaque participant pouvait voir et entendre les autres. Mais, de toute évidence, le virtuel dissuade encore nombre d'entre nous. Pour preuve, la participation des membres de l'ARFOR à ce rendez-vous annuel. Seuls 30 membres bien installés dans le confort de leur chez-soi ont assisté à la séance.

Séance conduite rondement par Jean-Pierre Besse, l'un des deux vice-présidents de notre association, en l'absence, excusée, de Sandra Bissig, présidente sortante. Sandra doit se consacrer pleinement à son activité principale. De ce fait, elle ne se représente pas à ce poste. Au nom du comité, Jean-Pierre a remercié Sandra pour ses deux ans d'investissement à la tête de l'ARFOR et pour ses apports à l'association.

Ensuite, il a évoqué les surprenants bienfaits de la Covid-19 sous la forme d'un commentaire personnel intitulé par ses soins: «Le mot de Jean-Pierre Besse, à la fois vice-président et formateur». Un impromptu léger et optimiste dans lequel il a relevé les inconvénients de la crise actuelle – comment ne pas? – mais aussi, et surtout, les progrès dus au virus. Pour résumer sa pensée, il a cité Ariane Dumont, de pédagogoscope.ch: «On a progressé de dix ans en quatre mois à peine!» Hybridation des contenus, distanciel, emploi de nouveaux

logiciels, recours à des formats variés, modalités différentes d'enseignement: autant de pratiques devenues, en quelques semaines à peine, (presque) usuelles. Qui n'en avait entendu parler jusqu'alors? Mais qui les avait réellement introduites au point de repenser ses formations? Or il a fallu un corpuscule de rien du tout pour forcer notre profession à se réinventer! Une façon positive de tirer un corona-bilan très en phase avec la raison d'être et le slogan de notre association: réunir, défendre et présenter de nouvelles formations – ensemble pour demain.

Constat moins réjouissant, en revanche, que l'annulation de l'Agora de la formation, en mars dernier. Jean-Pierre a donc rendu hommage à la somme de travail effectué par Sandra Bissig et Olivier Poletti à ce sujet. Efforts non vains car la grande manifestation de l'ARFOR est reprogrammée en 2022.

Il a ensuite passé la parole aux différents responsables des commissions de l'ARFOR afin de résumer les activités de ces dernières en 2019 (voir www.arfor.ch)

Au chapitre des admissions et démissions, il a annoncé 41 départs (pour l'essentiel dus à un changement d'activité ou pour cause de retraite); les autres étant soit non motivées soit dus à une appréciation coûts/bénéfices jugée insuffisante. En la matière, Jean-Pierre a rappelé l'importance de ne pas attendre de retour sur investissement relatif à la cotisation de membre. En effet, adhérer à l'ARFOR, c'est fournir son aide à un groupement lequel, en retour, renforce l'ensemble de la profession.

Un vote numérique a ensuite permis d'élire le nouveau comité:

François Aubert, président de l'ARFOR; Jean-Pierre Besse, vice-président ARFOR;

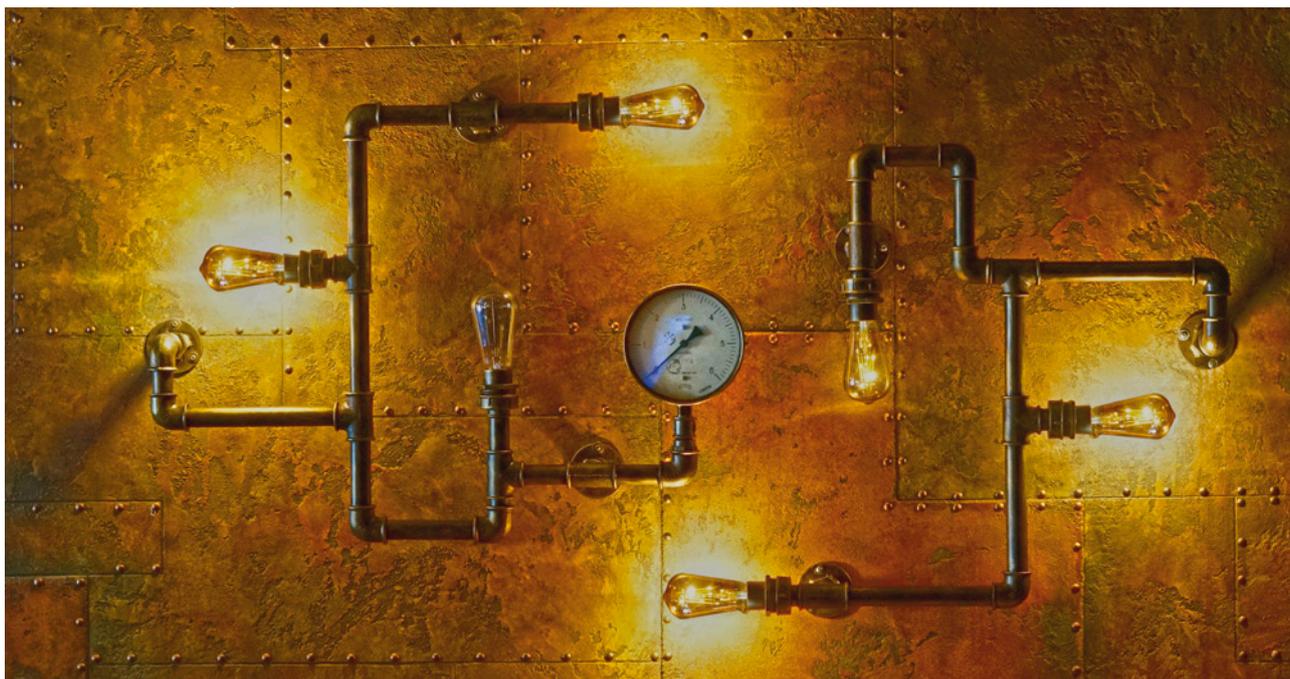
Thierry Dumont, vice-président ARFOR et relations extérieures; Manila Mara, responsable Commission Arfomation; Magali Reymond, responsable du groupe Recherche et Développement; Martin Déglon, responsable du groupe Arforum; Blaise Neyroud, responsable membres et de la revue transfert; Olivier Poletti, responsable projet digital; et Jean-David Monribot, trésorier; lesquels bénéficient du soutien administratif de Lory Favre, secrétaire d'aduna romandie; et de Christian Sonney, directeur d'aduna romandie.

Sur le plan financier, les votants ont accepté les comptes et le comité a déchargé les vérificateurs de leur fonction. Le vice-président a ensuite annoncé une bonne surprise décidée par le comité: la réduction du montant de la cotisation 2020 (dont les réserves de l'association combleront la différence), en guise de soutien aux membres de l'ARFOR touchés dans leur activité par l'effet de la pandémie.

Enfin, Jean-Pierre a indiqué que 28 nouveaux membres viennent élargir nos rangs, adhésions auxquels Jean-Pierre a réservé le meilleur accueil.

Pour conclure, il a annoncé deux formations de l'ARFOR: le jeu en formation, laquelle aboutit un projet de jeu spécifique à quiconque suit ce module; ainsi que comment hybrider une formation, effet collatéral bénéfique du Covid-19.

Après une année 2019 haute en couleurs, en virages sur les chapeaux de roues, et riche en réalisations, Jean-Pierre Besse a conclu cette assemblée pas comme les autres par un cordial salut et un simple clic obscurcissant les écrans.



Bienvenue dans le laboratoire du jeu en formation

Le jeu en formation : un véritable laboratoire destiné à vous faire vivre un blended learning pour gamifier vos programmes. La nouvelle formation de l'ARFOR vous accompagne jusqu'à la création d'un jeu complet à utiliser dans votre activité. Vous en sortez avec un outil qui rend vos sessions mémorables. Isabelle Mayor nous en parle.

A quoi répond cette formation ?

Nous savons devoir recourir au jeu, intégrer la formation à distance et le blended learning. Mais franchir le pas n'a rien d'évident. La preuve : à ce jour, même le Brevet fédéral n'inclut pas ces dimensions. Nous avons donc décidé de jeter un pont afin de faciliter l'accès à la gamification et doter chaque participant d'un jeu sur mesure, créé par ses soins.

Votre méthode pour y arriver ?

Plusieurs membres de l'ARFOR dont Raphaël Dubey sont passés maîtres dans l'art d'utiliser le jeu dans notre domaine. Le groupe R&D a donc repris le contenu en présentiel de Raphaël, l'a transformé

en blended, et Sébastien Richard et moi animons le module. Nous avons ainsi fait d'une pierre deux coups : tirer parti d'une expérience en gamification pour la transmettre en blended learning.

Quel résultat garantisiez-vous ?

Des formations mémorables ! Car un bon jeu permet à la fois d'apprendre, d'échanger, de générer ambiance et créativité ! Et surtout, il contribue à l'acquisition des savoirs. Ce cours change notre conception de l'art de former. Il nous rend apte à utiliser toute la potentialité du jeu. Il conjugue les forces du présentiel et de la formation à distance.

Ce projet vous enthousiasme...

Enfants, nous apprenions en jouant. De ce fait, à nos yeux, le jeu demeure l'un des meilleurs moyens de transmettre du contenu et d'acquiescer du savoir de manière positive.

Dans ce laboratoire, chacun obtiendra un résultat différent ! Notre rôle se rapproche de celui d'un coach : accompagner la création du jeu idéal, montrer comment l'inscrire dans un parcours blended ou standard. Il s'agit là d'un apport concret d'ARFOR et du groupe R&D. Alors, avec une offre à ce point en phase avec les attentes et les besoins de nos membres, comment ne pas s'enthousiasmer ?

Quand : du 17 août au 5 octobre 2020, en présentiel, de 8 h à 12 h : vendredi 18 septembre et lundi 5 octobre

Où : en distanciel et à l'Espace Riponne, à Lausanne

Avec qui : Isabelle Mayor et Sébastien Richard

Combien :
CHF 1190.— (membres)
CHF 1490.— (non-membres)





« Seuls les imbéciles ne changent pas d'avis »

Rien de tel que de lâcher un dicton dans la conversation pour passer pour un type docte et cultivé. Mieux, citer un philosophe ou une célébrité vous auréole de sagesse. Mais tout ça, à l'heure de l'Internet, pourrait bien n'être que poudre aux yeux car chacun n'est qu'à un clic d'une bonne citation.

Le titre du présent article fait peut-être exception à cela... Car, une fois n'est pas coutume, c'est dans ma propre mare que je m'appête à jeter un pavé... Personne n'a donc besoin de me lancer la première pierre, je m'en suis chargé!

Avant la coronacrise dont nous sortons à peine, j'avais écrit un pamphlet anti-télétravail, anti-coworking et anti autre concept moderne de la relation employeur-employé. Autant l'avouer, je jugeais que travailler à domicile était inimaginable. Pire: j'y étais très fermement opposé. Mais c'était sans compter une pandémie gratinée et un patron strict, respectant l'esprit et la lettre des directives du Conseil fédéral...

Ainsi donc, du jour au lendemain, je fus – comme tant d'autres – interdit de bureau. Seule exception, une petite heure accordée selon un planning établi pour récupérer un maximum de documents et de matériel. La contrainte fut efficace. Après une grosse semaine à trouver mes marques, hardi petit: confinement, réaménagement de l'horaire et de l'espace, téléconférences – je télétravaillais!

Mon activité purement administrative s'accommodait assez bien de ce mode de faire. En revanche, cela allait sérieusement perturber mon activité de formateur. Car les quelques périodes d'animation que j'avais gardées, je me devais de les dispenser... en plein dans la période la plus restrictive en termes de contacts humains: le 7 avril 2020 pour être précis! Ma bonne quinzaine d'années d'expérience de formateur ne m'a pas aidé: j'ai dû me réinventer... Parce que former à distance n'a rien de commun avec former en présentiel. Être assis derrière une caméra et avoir, pour seul contact avec les participants, du son et des vignettes de visages

(parfois figés en fonction de la charge du réseau), voilà qui change en tout point le rapport formateur-participants.

Bien sûr, l'ARFOR compte parmi ses membres des spécialistes à la riche expérience en la matière. Le confinement n'a donc pas dû poser de problème à qui formait déjà par caméra interposée. En revanche, les autres... ont dû faire preuve de créativité, évoluer, s'adapter, accepter le défi – comme ça, au pied levé.

Et ce point me donne envie de lancer un autre pavé dans la mare. En effet, certains formateurs peuvent se montrer difficiles en ce qui concerne leurs conditions de travail. En particulier sur les éléments physiques de leur environnement d'animation de cours. La salle est trop étroite, trop large, trop ci, trop ça; il manque ceci ou cela – j'en passe et des meilleures. Dans le pire des cas, ils (heureusement, ces «ils» sont très rares) refusent d'animer leur cours si les conditions idéales ne sont pas réunies. Alors, comment ont-ils vécu la crise de la Covid-19?

Les changements contraints peuvent, pour autant qu'on les accepte, provoquer une sérieuse réflexion sur le métier, quel qu'il soit. La crise qui nous a touchés nous a lancé un sacré défi: revoir nos méthodes, nos certitudes, notre approche et notre capacité d'adaptation. Un certain Charles Darwin nous en avait déjà parlé...

A ce titre, j'aimerais relater une expérience vécue il y a fort longtemps. En tant que formateur pour apprentis, je devais animer une journée de cours sur

une matière rébarbative pour les jeunes, et non soumise à examen. Inutile de dire que, dans de telles conditions, cela devient une gageure. Pour des raisons complexes, je me suis retrouvé dans une salle aveugle, sans beamer, sans tableau blanc, juste une seule feuille de flip-chart et des stylos secs... Pour couronner le tout, les apprentis étaient réunis autour d'une table de conférence, façon salle de séance de direction (sans le confort). Je me suis trouvé devant le dilemme: «annuler ou m'adapter». Certes, le cours n'a pas duré de 8 h 30 à 16 h 30 comme prévu, mais m'être adapté m'a permis de passer un superbe moment avec une douzaine d'apprentis que, cerise sur le gâteau, la matière a captivés. Mais revenons à nos pangolins.

Brutalement, vers le 15 avril, le cours traditionnel en présentiel, fort de 15 à 20 participants, dans une salle en U a disparu. En moins de temps qu'il faut pour se munir d'un masque, nous avons dû virtualiser le contact. Et rendre le virtuel efficace. Nous avons dû admettre que l'efficacité en formation peut prendre des formes encore inconnues pour les uns, mal maîtrisées pour les autres.

Tout cela me ramène au titre de mon «pavé». De foncièrement opposés au télétravail, j'avoue sans honte avoir changé d'avis. J'y ai vu les avantages – les inconvénients également –, mais je n'y suis plus formellement opposé. Et je me dis que, tout compte fait, je ne suis pas un imbécile!

Libre chercheuse

Valérie Guignet Baumgartner, formatrice, experte en VAE et membre de l'ARFOR depuis 1989

Scientifique de formation, elle passe sa vie à expérimenter. Pas question d'avalier un savoir tout cru : elle le teste avant d'en faire sa propre matière. Pas question non plus de suivre une voie qui ne lui convient plus : autant bifurquer et créer son propre emploi. L'indépendance avant tout. Portrait d'une femme qui voit au-delà des limites et cultive un regard neuf sur la vie.

Allure élancée et teint hâlé, Valérie porte sur elle les traces du grand air, jusque dans les salles de classe. Elle le confirme : « C'est dans la nature, et en particulier à la montagne, que je puise mes ressources. » Elle aime la neige qui crisse sous les skis, les randonnées à peaux de phoque, le sentiment de liberté. Sa dernière excursion remonte à quelques mois, en Finlande. Née dans le Jura, de parents vaudois, elle parle de sa grand-mère italienne et souligne le mélange de ses origines : celle des montagnards au caractère fermé, autant que celle des Méditerranéens, amateurs de grandes tablées généreuses.

Lorsqu'elle aborde ses passions, le contact est chaleureux, complice même – ses racines latines. Elle nous montre avec fierté sa collection de flacons anciens. Un goût pour les belles pièces qu'elle tient d'abord de son père, antiquaire. Parmi ses préférés, un flacon de parfum de jasmin. Il lui rappelle ses débuts comme apprentie laborantine dans l'industrie chimique : « Le jasmin évoque le rêve et la légèreté. Pourtant, envers du décor, le transformer requiert une technique rigoureuse, depuis la récolte des fleurs à une heure précise de la journée, jusqu'à l'extraction. Cette matière première coûteuse mérite le respect. A l'époque, j'avais conscience du privilège qu'on m'accordait par ce travail. »

Pratique et pragmatisme

Après des études d'ingénieure chimiste et quelques années de





recherche fondamentale, Valérie découvre le milieu de la formation. « Aujourd’hui, j’aide les gens à se faciliter la vie. » Ses spécialités: l’organisation, la communication et la créativité. Elle intervient auprès de trois publics et tout au long du cycle professionnel, d’où une vision d’ensemble. D’abord les jeunes AFP (attestation fédérale de formation professionnelle), entrés en études après un parcours plus ou moins chaotique (elle suit une cinquantaine d’apprentis par année dans des cours interentreprises). Souvent elle les retrouve dans le cursus CFC, puis comme employés en entreprise. En fin de processus, en tant qu’experte en VAE, elle accompagne qui le souhaite pour se former à tout moment d’une vie.

Son approche du travail passe d’abord par la pratique, avant la théorie. A l’image de ses années d’études, d’abord en laboratoire, avant l’ingénierie. Aussi teste-t-elle, s’astreint-elle à observer le résultat, avant d’en déduire les aspects théoriques. Sa façon d’animer se teinte également d’empirisme: « A partir des problématiques individuelles, on cherche collectivement, on expérimente et on en déduit des solutions. Le gain est double: chacun repart avec son propre plan d’action et le groupe découvre de nouveaux outils. » De l’expérimentation certes, mais avec la

plus grande rigueur. « Ma formation initiale scientifique m’aide à appréhender le développement personnel avec une exigence extrême de qualité. Ainsi je vérifie l’efficacité de tous les outils que j’apporte en formation. Et comme experte, je veille à l’équité des évaluations. »

Libérer sa créativité

Autre expertise, développée au fil de son parcours: la créativité. Sur ce thème, elle a d’ailleurs coanimé à l’ARFOR le cours Ingenios avec Charles Bruhlart pendant des années. Peu valorisé dans les milieux scientifiques, où l’on parle plutôt de techniques de résolution de problèmes, le processus créatif est pourtant au cœur de la recherche fondamentale. Après en avoir pris conscience, Valérie a fait de cette démarche son mode de fonctionnement: partir de découvertes, puis les systématiser et les faire rayonner. « Chez moi, la créativité s’exprime peu sur le plan artistique, mais dans l’émergence d’idées. Notamment pour réinventer un processus et le rendre plus efficace, plus simple. »

Une créativité qu’elle cultive au quotidien de mille manières: tester de nouveaux plats, rencontrer des personnes différentes, s’ouvrir à d’autres modes de vie ou de pensée, se nourrir de paysages

inspirants, élargir ses sens... Bien sûr, ses projets portent eux aussi la marque de la créativité. « J’ai à cœur de prendre le bon virage avec les nouvelles technologies, en particulier pour accompagner les jeunes de façon vivante. Qui plus est dans la situation actuelle. » Quant à ses rêves encore plus fous, elle lâche à demi-mot son envie de développer une formation en lien avec l’olfactif. Faisons confiance à cette experte en résolution de problèmes, pour qui l’impossible n’existe pas: elle trouvera une façon originale de la créer.

Isabelle Inzerilli

Formation, coaching, conseil
www.sinventer.ch

va.baumgartner@bluewin.ch

1985	Diplôme d’ingénieure chimiste
1985-1988	Recherche fondamentale
1989-2002	Ingénieure chimiste, puis chargée de formation chez Givaudan, contribue au développement du centre de formation
2002	Formatrice indépendante



LU POUR VOUS

Une ressource susceptible de vous faciliter la vie, par Pierre-Alain Bex.

Crise. Quelle crise ?
par Thierry Dumont, membre
ARFOR et actuel vice-président
de notre association.
Edition : Route 3c
ISBN : 978-2-8399-1503-8

Thierry Dumont, vice-président de notre association, publie ses expériences dans un carnet au format et au propos originaux. Le plus grand mérite de son ouvrage est de réunir des outils pertinents de prises de décisions en période de crise. On le sait, maintenir sa sérénité et sa conscience dans ces moments particuliers est un véritable enjeu. Qui n'en a pas fait l'expérience ces derniers mois ?

Crise. Quelle crise ? nous invite à prendre conscience de notre situation et à changer d'angle de vue. Le livre nous engage à assumer nos responsabilités et à réunir le courage nécessaire pour vaincre les incertitudes et les différentes étapes en direction de nos buts.

La première partie de cette boîte à outils concerne la prise de conscience de notre situation. Au fil des pages, l'auteur nous propose de l'envisager autrement. Il nous invite à explorer nos perceptions et notre manière de décrire notre situation. Thierry nous interroge sur l'effet mental et émotionnel de cette crise. Il nous incite à prendre le recul nécessaire sur nos actions et nos comportements. Et il illustre

ses propos par des témoignages de gens empêtrés dans des situations diverses.

La deuxième partie traite de l'expérimentation. L'auteur nous propose de recourir à notre courage et à notre curiosité pour non seulement sortir d'une crise, mais en tirer parti. Il décrit la route à explorer, tout en nous laissant le choix du parcours. A chaque étape, le livre mêle explications, illustrations, schémas et exemples concrets. Des espaces vierges de type bloc-notes nous encourageant même à consigner nos réflexions.

Thierry évoque notre façon de nous raconter des histoires afin de donner sens à une situation de crise. Ce passage m'a beaucoup plu. Il use d'un ton responsabilisant et non moralisateur. Il relève l'importance de clarifier nos intentions afin d'assumer nos actions et influencer, tant que faire se peut, les autres parties prenantes d'une situation.

L'introduction de ce livret me paraît des plus appropriées au vu de notre début d'année plombé par la Covid-19... Depuis, le terme de crise a acquis de nouvelles connotations. A force d'entendre parler de crise plusieurs fois par jour, le mot s'est mis à faire peur.

Le voici synonyme de problèmes, de difficultés, de mal-être, voire de calamité. Mais à tout malheur quelque chose est bon, d'après le dicton. En l'occurrence, cette situation sanitaire a engendré de la solidarité, des perspectives insoupçonnées et de nouvelles opportunités. Des ouvertures positives, autrement dit, riches d'enseignements sur nous-mêmes, notre mental, nos émotions et nos comportements. Concluons avec ce trait d'esprit que j'emprunte à toujours très inspiré Philippe Bouvard : « L'homme n'accédera à l'immortalité que lorsqu'il réussira à faire comprendre aux virus et aux microbes que, en le tuant, ils détruisent leur propre hébergement ». Derrière la boutade se cache une des clés de toute crise : la communication. En toute logique, Thierry consacre son dernier chapitre à ce thème. Un thème d'une importance cruciale en cas de crise.

Alors, formatrices et formateurs, continuons à contribuer au développement des compétences qui aident à traverser les crises... sereinement ! Après tout, en grec ancien, le mot ne signifie-t-il pas « opportunité » ?

LE DÉFI DE NASRUDIN



Nasrudin défie ses amis : il s'engage à passer une nuit entière, seul sur la montagne, dans le froid et à la merci des bêtes sauvages. S'il gagne, ses amis lui devront un bon repas, et s'il rebrousse chemin, ce sera à lui d'offrir un festin à ses amis. Et le voilà parti pour les sommets. Toute la nuit, il claque des dents de peur et de froid, n'ayant pour tout réconfort que la faible lueur d'une petite chandelle. Redescendu en plaine au petit jour, il réclame son dû à ses amis. Ceux-ci se rebiffent et l'accusent d'avoir triché ! N'avait-il pas une chandelle pour se réchauffer et pour éloigner les bêtes sauvages ? Vexé, Nasrudin tient cependant sa promesse et invite ses amis chez lui. Bien installés, ceux-ci attendent le repas et commencent à s'impatienter car ils ont faim. « Nous as-tu préparé un festin comme promis ? » demandent-ils. Alors Nasrudin les conduit à la cuisine où ils voient une immense marmite remplie d'eau froide avec une poignée de riz au fond,

suspendue au-dessus d'une minuscule chandelle.

« Mais enfin Nasrudin, comment peux-tu faire cuire une marmite de riz, à la chaleur de cette ridicule chandelle ? » demandent-ils.

« Si une minuscule chandelle a pu me réchauffer et éloigner les bêtes sauvages quand j'étais sur la montagne, répond Nasrudin, alors cette minuscule chandelle peut aussi faire cuire une marmite de riz ! »

A l'instar de la minuscule chandelle, dans les domaines où le relationnel joue un rôle important, la formation distancielle peut-elle éveiller et éclairer les apprenants autant que la formation présentielle ? Quelle est la complémentarité de ces deux types de formations ?

Quel rôle et quelle part attribuer à chacune en fonction des domaines concernés ?

Charles Brulhart et
Fabienne Alfandari



NOS CONTRIBUTEURS PUBLIENT

MERC LA VIE ! OU LE ROMAN RICHE DE SENS DE RUDOLF KLAUS

Rudolf Klaus, contributeur régulier de *transfert* (rubriques *Résilience* et *Réseautage toujours*) vient de publier une fiction nourrie de ses convictions et de son domaine d'expérience.

Dans *Merci la vie!* Catherine, narratrice experte dans l'art de rebondir, partage une sagesse inspirante. Héroïne pas comme les autres, elle nous invite à considérer les obstacles que la vie nous présente. Elle nous rappelle notre pouvoir de choix quoi qu'il advienne : refuser, admettre, subir ou dépasser les épreuves. Elle nous propose d'évoluer dans le « flow » comme on dit aujourd'hui, cet

état optimal d'être et d'action, exempt de stress, tout en conciliant le travail des émotions. Rudolf Klaus voit son livre comme une source de réconfort, d'espoir et de sérénité : « Des ingrédients susceptibles de faire toute la différence, aujourd'hui plus que jamais ! »

Ouvrage disponible sur www.rkls.ch/livre/ (PayPal) ou par e-mail : rudolf.klaus@rkls.ch (virement bancaire).



Quand un virus favorise la formation à distance !

Confinement par-ci. Annulations de formations par-là. La Covid-19 a frappé le monde de la formation de plein fouet. Mais c'était sans compter sur la résilience des membres de notre profession. Jacqueline Plassiard, qui délivre le programme de formation de formateur occasionnel pour l'ARFOR, partage ses expériences de formation à distance en période de confinement. Et elle nous fait profiter des impressions récoltées parmi ses pairs apprenants.

Quel a été l'impact du confinement sur votre activité ?

Après la réduction drastique initiale, l'assouplissement de la FSEA en faveur de la formation à distance a permis une reprise.

Dans certains cas, nous avons transposé notre cours tel quel, en visioconférence. Dans d'autres, nous avons ajouté des exercices en autonomie et des séquences à effectuer chez soi. Par exemple, nous avons converti une journée de formation en une activité individuelle en autonomie, couplée à un travail entre pairs, une séance visio puis, à distance, une activité en sous-groupe et enfin un feedback du formateur par écran interposé.

Comment vous êtes-vous organisée ?

Tout d'abord, j'ai essayé de conserver au maximum l'organisation et les activités pédagogiques prévues pour ces formations. J'ai repris chaque séquence afin de tenter de les animer en visioconférence ou de les transformer en travail autonome. Un premier tri a défini les

contenus propices à l'autonomie et ceux à maintenir en synchrone (entre formateur et participants en collaboration simultanée afin d'assurer une focalisation sur l'essentiel et l'atteindre des objectifs).

Ensuite, j'ai intégré des moyens numériques susceptibles de dynamiser ou de varier les méthodes. Depuis plusieurs années, mes formations en présentiel bénéficient de ces outils. De ce fait, je n'ai pas forcément changé de modalités pour les séquences à distance.

Qu'est-ce qui vous a le plus aidée à éviter les écueils possibles ?

Mon expérience, bien sûr, riche des formations suivies ces dernières années, mais aussi mon intérêt pour la formation hybride. Cela m'a évité beaucoup d'appréhension face à ce changement et m'a fourni toute une palette d'outils. Pour le reste, les échanges avec d'autres formateurs-trices, avec la responsable du programme, avec un collègue rompu à l'enseignement à distance, et avec mon compagnon qui a conçu – en catastrophe! – un dispositif complet de formation



à distance dans le cadre de son Master FLE. Et le fait d'assister à des moments de visioconférence avec mes collègues.

Enfin, pendant le confinement, j'ai aussi suivi la conférence *Enseigner à distance – Des outils et des tâches*, de Bruno Le Lièvre et Gaëtan Temperman, de l'Université de Mons, en Belgique. Leur modèle de scénarisation des formations inspiré des travaux de Pierre Dillenbourg m'a vraiment permis de structurer les cours.

Concrètement ?

J'ai animé l'équivalent de quatre journées de formation à distance : pour une part sous forme de journées entières et par ailleurs sous forme d'activités autonomes et de visio en alternance.

Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

La durée est le plus gros problème : animer une séquence en visioconférence de trois heures, c'est possible. Au-delà, ça devient vraiment compliqué : fatigue, baisse de l'attention, temps assis trop prolongé sont au rendez-vous. Même en prévoyant des pauses régulières, des d'activités variées en sous-groupe, en autonomie et en individuel, je doute que les outils et les équipements actuels nous permettent d'atteindre les objectifs fixés.

Deuxième difficulté et non des moindres : une mauvaise qualité de connexion ou/et un matériel informatique peu performant. Cela complique la communication et limite les d'interactions.

Troisième difficulté : favoriser les interactions sociales entre les apprenants. Le confinement a accru le besoin de contacts.

Les participants se faisaient une fête à l'idée de se retrouver et de maintenir un lien entre eux. Par exemple, lors d'une des premières demi-journées, j'avais scindé le groupe, avec une heure de visio pour chacune des deux parties. Les participants ont éprouvé un très fort sentiment de frustration ne pas pouvoir tous se voir. J'ai tout de suite rectifié la chose pour la visio suivante en regroupant tout le monde et en proposant plusieurs moments de travail en sous-groupes avec du temps pour échanger, et de varier les groupes. Dès lors, cela a généré des retours extrêmement positifs.

Un autre point de vigilance, concerne l'équipement du formateur-trice. Deux écrans me semblent indispensables. On doit pouvoir visionner d'un côté la salle de cours et les participants et, de l'autre, voir les documents de cours que l'on projette ou non. Cela évite l'étrange sensation de donner un cours en parlant dans le vide...

Enfin, la mise en place des formations dans l'urgence, avec beaucoup d'improvisation, a engendré une surcharge de travail proche du burn-out pour les formateur-trices ou les responsables de formation...

Ce qui a bien fonctionné, selon vous ?

Les participants ont manifesté une motivation incroyable. Ils ont exprimé une reconnaissance infinie à l'égard du fait que l'on ait pu réadapter les programmes et leur dispenser la formation malgré le confinement. Quelle chance d'avoir eu des participants aussi partants et compréhensifs malgré nos tâtonnements !

Mais je pense qu'il faut relativiser un peu ce succès : il doit beaucoup à l'ambiance particulière du confinement et de la pandémie. Pour ma part, je reste

persuadée que nous pouvons poursuivre et développer de telles pratiques d'enseignement. Mais il faudra considérer, dans les futurs modèles d'hybridation, que la reprise de nos activités quotidiennes va limiter la disponibilité de chacun...

Malgré les désagréments techniques évoqués, les outils informatiques tel que Zoom, Padlet, Socrative, Framapd, Moodle nous sont sauvés la mise !

Pour conclure ?

Pouvoir former à distance m'a ravi. En effet, j'essaie de proposer ce type d'offre depuis quelques années. Cette expérience m'a permis de clarifier de nombreux points. Elle a rendu mes propositions futures plus évidentes et créatives.

La Covid-19 a changé le regard sur le numérique en formation et dans la formation à distance tant dans notre domaine particulier que dans le monde du travail. Il aura fallu cela pour réserver – enfin ! – un bon accueil à cette autre façon de faire, dissiper les craintes et démontrer que, tout compte fait, travailler à distance n'est pas si compliqué.

Depuis, le début du confinement, j'ai lancé un défi en cinq étapes à mon réseau LinkedIn de formateur-trice-s : le numérique en formation. Cinq volontaires se prêtent au jeu depuis deux semaines.

Last but not least, le comité de l'ARFOR et l'assemblée générale viennent d'accepter de proposer une offre hybride du cours Formateur-trice avec certificat ARFOR. La session d'automne contiendra donc ce nouveau format ! Le programme paraîtra dans *transfert*.



RETOUR D'EXPÉRIENCE

Voici comment Jacqueline Plassiard résume les fruits de cette expérience :

Plusieurs points à relever :

- aller plus loin, augmenter la part d'hybridation de mes formations, Introduire davantage les visios : elles aident à conserver le lien et impliquent les apprenants lors des téléformations. Autant je n'avais pas pensé à cette approche jusqu'alors, autant j'y vois un réel potentiel sur le plan pédagogique et sur l'étalement des apprentissages ;
- schématiser les parcours de formation selon le modèle de Bruno Le Lièvre et Gaëtan Temperman ;
- utiliser les outils numériques, en présentiel autant qu'à distance, de façon réfléchie et en phase avec les objectifs ;
- disposer d'une checklist des équipements nécessaires (matériel et connexion) pour dispenser un cours de qualité ;
- un espace calme, et deux écrans pour le formateur ;
- proposer des visios pour les coordinations, les séances de réseautages

de travail. Cela offre un accès facile au plus grand nombre, sans temps de déplacements. Ce format convient bien à notre type d'activité ;

- développer la créativité dans les modalités de formation ;
- intégrer le temps de préparation des activités en intersession dans les honoraires du formateur-trice.

Le bon et le moins bon

Dispenser le module 4 du BFFA a demandé de sérieux aménagements pour assurer sa corona-compatibilité. En l'occurrence, trois journées en distanciel qui furent une grande première tant pour les personnes inscrites que pour celles qui donnaient la formation. Deux formats didactiques : une journée de travail individuel (lecture et réflexion) avec restitution sur moodle et échange en plenum avec l'enseignant ; deux journées en visioconférence avec activités variées. Pour conclure, je vous livre la synthèse des réponses des participants de ce cours de l'ifage, à Genève, à notre questionnaire final.

Une bonne surprise ou belle découverte liée à l'expérience de la formation à distance :

- Des outils très ludiques et intuitifs pour travailler en sous-groupe, tels que les classes virtuelles, des applications permettant de faire des quizz, des tableaux « virtuels ».
- La flexibilité et davantage de confort.
- La classe virtuelle avec les salles séparées.

Un « truc » à éviter ou qui vous a moins convenu :

- Travailler en solo un jour entier sans autre outil de communication que le mail : très lourd et trop gourmand en concentration. Gros manque de relationnel, aspect favorable à dynamiser les échanges et accroître l'intérêt pour la matière.
- Le stress dû à l'instabilité de la connexion internet.

Autant d'avis partagés par les formateurs que Jacqueline Plassiard a interviewé, dont Patricia Deschamps et Marc Metziger (voir page suivante.)

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Patricia Deschamps, responsable de formation UOG Genève. En charge des programmes BFFA1, formation des bases des formateurs et concierges d'immeubles. Termine le CAS en conception projets e-learning de l'Université de Genève.

Le confinement a eu lieu à mi-parcours du BFFA1. Il m'a donc fallu réorganiser les thématiques afin de les enseigner à distance. Pour cela, j'ai dû apprivoiser sans délai les outils numériques et collaboratifs. Ensuite, j'ai introduit les nouveaux sujets à traiter selon différentes modalités : classe inversée avec travail de recherche ou découverte ; visio de deux à trois heures avec activités variées en sous-groupe ; séances plénières pour donner du rythme, approfondir et partager autour des recherches ; enfin, travail d'appropriation à distance.

Les points positifs
Articulation en trois temps avec des participants prêts et collaboratifs.

Collaboration, échanges avec les formateurs. Ma formation m'a donné confiance : connaissance des outils, méthode de conception et bibliographie.

Les points difficiles
La réorganisation des trois premières semaines, un chantier énorme et assez « violent ».

Ce que je garde
L'hybridation sur des contenus et tutorat individuel. Faisons preuve de curiosité : la veille pédagogique c'est important !

Marc Metziger, formateur en gestion de projets et développement durable, ingénieur techno pédagogique. Titulaire du Master MALTT de l'Unige.

J'interviens en école de commerce en blocs de deux à trois jours. L'école a décidé de passer la totalité du programme à distance. J'ai opté pour un maximum de classes inversées en intégrant des cas pratiques réels. Cela afin d'éviter de longues sessions en visio et de favoriser les activités entre pairs. La théorie occupe 5% du temps. Pour le reste, les classes inversées recourent à une grande variété de formats de rendus : croisement entre pairs, mindmap, rédaction d'un journal, schémas, ...

Les points positifs
La classe inversée plaît. Cette approche augmente l'activité et favorise les interactions sociales. De plus, elle tire parti de cas issus de situations réelles.

Les points difficiles
La qualité du réseau de l'école nous privait parfois de la vidéo, ce qui isole le formateur. Le format de cours en blocs de trois jours n'est pas idéal à distance. Il vaut mieux « éclater » les formations sur plusieurs semaines, c'est bénéfique pour la concentration et la mémorisation.

Ce que je garde
La formation « éclatée » sur plusieurs semaines. Cela génère moins de fatigue et améliore la mémorisation. En plus, cela suscite la curiosité, laquelle motive et se traduit par une belle expérience d'apprentissage.



Cyberchallenge: l'occasion fait la gamification!

Il suffisait d'y penser: le jeu en formation à distance est un très bon moyen de réduire les faiblesses inhérentes à «l'absentiel corona-forcé»! Michel Bucher, responsable de formation d'une entreprise leader de Suisse romande, a su tirer parti des atouts de la dimension ludique en formation. Retour d'expérience.

MICHEL BUCHER

est responsable de la formation continue informatique dans une grande entreprise internationale. Ingénieur en informatique, il a installé les systèmes de sécurité de la société qui l'emploie. Appelé à former, il a passé son Brevet de Formateur. Il se consacre en outre à vulgariser, pour ses collègues, le domaine complexe de la sécurité de l'information.

Le contexte

Le télétravail induit par la pandémie a engendré un risque plus sournois que celui du coronavirus: l'accroissement de la cybercriminalité. Alors que la situation sanitaire accapare l'attention des futures victimes, certains en profitent pour multiplier les actes de cyber-malveillance et autres arnaques du genre...

La problématique

Dès lors, comment remettre le focus sur une problématique récurrente, laquelle touche, de surcroît, le monde du travail et les particuliers?

Notre entreprise a imaginé une classe virtuelle intitulée Cyberchallenge: une heure pour déjouer une cyberattaque. Objectif: rafraîchir les bonnes pratiques en cybersécurité. Défi: animer cette

classe virtuelle avec les moyens à disposition. Dans ce contexte, nous avons recouru aux ingrédients suivants: Skype (partage d'écran, tableau blanc et chat); quelques slides PowerPoint; un fichier Excel; une pincée de storytelling; une bonne dose de scénario et un soupçon d'humour; un formateur et un complice coanimateur.

Le scénario

Dès l'accueil des participants, le compte à rebours de 45 minutes débute. Un discours théâtral les plonge tout de suite dans l'ambiance. En substance: nous avons subi une attaque cybercriminelle ce matin. Les pirates ont chiffré des données primordiales de l'entreprise... L'heure est grave: les hackers réclament une rançon monstrueuse en échange de la clé

de déchiffrement. La direction refuse de céder à ce chantage! Il existe peut-être un moyen de récupérer nos données sans payer de rançon. Vous êtes les seules personnes susceptibles de nous aider à trouver le code. Toutes vos connaissances en cybersécurité seront nécessaires pour s'en sortir. Votre expertise et votre participation sont donc primordiales.

Le déroulement

Cinq « challenges » attendent les participants. La réussite de chacune de ces activités révèle une partie du code secret (ou clé de déchiffrement).

Le premier défi concerne les bonnes pratiques en matière de mots de passe. Au tableau blanc, nous en affichons cinq exemples. Chaque participant sélectionne ceux qui répondent aux bonnes pratiques. Un débat vise à mettre tout le monde d'accord. Le formateur intervient alors et cette activité ludique prend tout son sens andragogique. Rappel des bonnes pratiques, obtention d'un consensus, et test du « meilleur » mot de passe. Ensuite, l'écran affiche une feuille Excel préparée à l'avance. On saisit le code dans la case prévue à cet effet : si celui-ci est bon, la case devient verte. Et un indice de plus apparaît : « J'amsoitd10 ».

On passe alors au challenge suivant! Pour conclure, le debriefing et l'approfondissement de certaines notions occupent les quinze dernières minutes. A la fin, soulagement général: l'attaque du cybercriminel a échoué (cette fois-ci!)

Michel Bucher,
Responsable de la formation continue
en informatique



QUATRE QUESTIONS À MICHEL BUCHER

« La classe virtuelle, d'accord, mais pas de façon classique », s'est dit Michel Bucher. Dès lors, le jeu s'est imposé: « D'autant plus motivant que cela n'existait pas ». Constat des bienfaits de la gamification pour vaincre une probable situation crise.

Quels retours ce jeu a-t-il inspirés ?

Une participation joyeuse et ludique - d'emblée! Des échos unanimes, du type: « Grâce au jeu, nous n'avons pas vu le temps passer! », « Ce n'était pas une grosse simulation: on était "dedans"! », voilà le genre de réponses reçues qui résument bien l'effet de la gamification. De même, le fait de jouer contre la montre a rencontré un grand succès.

Le jeu comme moyen de formation s'est révélé très pertinent. Pour rafraîchir les compétences acquises et pour les approfondir. Surmonter la cybercriminalité exige d'avoir un ensemble de données présentes à l'esprit. La répétition s'impose pour que les réflexes demeurent et que la pratique reste à jour. Or, le jeu implique tout cela!

Les facteurs de réussite de l'opération, selon vous ?

D'une part, l'emploi d'un ton décalé, dès l'invitation. Vous avez été choisi pour résoudre un grave problème de sécurité. Munissez-vous d'un stylo... Avoir osé surprendre le personnel, même si nous nous travaillons dans une entreprise sérieuse aux formations sérieuses.

D'autre part, les ingrédients qui ont pimenté toutes les activités: la « pression du temps », pour la dynamique du jeu; l'échange permanent pour débattre de la bonne réponse; les apports andragogiques du formateur, et la complicité du coanimateur pour gérer les aspects techniques. Enfin, le fait que le sujet concerne quiconque utilise un ordinateur et risque d'être la cible d'une attaque de cybercriminalité.

Votre conclusion en tant que formateur ?

La gamification me correspond bien. En général, j'adore former, mais à travers le jeu, je constate que c'est encore mieux. Il m'est apparu que cette approche convient très bien

aux sujets rébarbatifs ou propres à susciter la peur. Le jeu fonctionne même auprès de gens de nature sérieuse. Devenir acteur, être mis en scène, participer à une fiction: tout le monde aime cela!

Et si c'était à refaire ?

Dans l'idéal, j'aimerais développer la gamification comme un concept. Maintenant que l'on a réfléchi à l'enchaînement des séquences, je souhaiterais ouvrir une « boîte à challenges » afin d'en faire un produit qui dure. En cas de prochaine édition, j'opterai pour Webex car Skype ne se prête pas aux sous-groupes. J'espère surtout que prochaine édition il y aura!



L'ART D'AGIR ENSEMBLE À DISTANCE : UN COLLECTIF DE FORMATEURS S'EXPLIQUE !

Ils sont trois. Philippe Dupraz, Jean-Pierre Besse et Pierre-Alain Bex. Trois cofondateurs et cocréateurs de co4mations, un collectif de ressources en formation et en coaching qui ne se contente pas de blablater, mais passe « de la parole aux actes ». Trois passionnés (un geek de haut niveau, un geek à 75 % et un « dinosaure geek » !) à qui la « covidose » a fourni l'occasion rêvée de démontrer « l'art d'agir ensemble » qui leur est cher. En trois questions, ils reviennent sur les principales prises de conscience engendrées par cette période folle.

Quel impact a eu cette crise sur l'organisation de votre collectif ?

L'occasion d'expérimenter, dans notre équipe, ce que nous conseillons à nos clients ! En clair ? Vivre en live et à distance le processus méthodologique de l'Intelligence collective : VCA - Voir, Comprendre et Agir ensemble, bref : s'aligner.

Le confinement nous a forcés à des rencontres virtuelles et plus fréquentes. Chacune d'elles s'est muée en autant d'espaces de cocréation. En effet, les défis du présentiel

deviennent de véritables enjeux à distance. Ne serait-ce que de décrypter et prendre en compte le non-verbal, ce qui, en ligne, se résume aux expressions du visage...

Très concrètement, nous souhaitons maintenir notre formation en leadership. Au préalable, nous avons évalué et testé divers outils et solutions. Il fallait que les limitations du distanciel répondent aux attentes et aux besoins de notre client. Après avoir découvert comment utiliser l'application Zoom à bon escient,

nous avons pu enrichir l'expérience de formation à distance et donner du sens à nos actions. Pour assurer la réussite de cette formation, nous avons fourni un soutien technique à l'animateur. Celui-ci a donc pu se vouer à 100 % au déroulement et à la dynamique de la formation. A chaque étape, nous avons recouru au processus « VCA ». Les participants ont donc pu le vivre et faire l'expérience de ses bienfaits.

Comment avez-vous boosté votre capacité collective durant cette période particulière ?

L'un des gros avantages d'un collectif comme le nôtre relève d'un mélange de compétences et d'expériences diverses et spécifiques. Nous partageons, nous nous questionnons et nous nous formons les uns les autres. En outre, nous considérons les émotions positives et négatives de chacun.

Cette façon de faire nous a permis, après l'effet de surprise de l'arrêt de nos activités en présentiel, de passer en mode recherche de solutions et de développement de dispositifs adaptés. En quelques jours, nous avons pu proposer des parcours ad hoc et des solutions pertinentes. Cela a, d'une part, renforcé nos liens, tant entre nous qu'avec nos clients et nos apprenants. D'autre part, notre solidarité et les soutiens respectifs au sein du collectif ont augmenté. Au vu des très bons retours obtenus, nous avons décidé de poursuivre l'hybridation des formations.

Les enjeux de l'après-crise pour votre collectif de formateurs ?

Constat évident pour nous, l'effet Covid s'est révélé très formateur. Éprouver la pression nous a rappelé l'importance d'oser prendre le temps nécessaire de se confronter de manière constructive pour maintenir le rythme et le cap. De même, cela nous a incités à intégrer des dispositifs hybrides de façon plus régulière et souple. Des séquences de formation chargées de sens et la meilleure adéquation entre outils et séquences reste notre boussole.

Reste une question importante : à l'avenir, comment coresponsabiliser et assurer l'engagement de chacun (acteurs, apprenants, formateurs, responsables de formation et directeurs d'institutions de formation) lors de situations de crise ?



La formation fait partie du panel de mesures du conseiller ORP

Alain Bolomey, Chef de service adjoint et
Responsable des Offices régionaux de placement (ORP) vaudois.

Parmi les mesures d'insertion professionnelle des personnes en recherche d'emploi, figure le financement de formation. Quels critères utilisent les conseillers ORP pour accepter ou refuser une telle demande ?

Les conseillers ORP travaillent dans le cadre légal de la LACI (Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité) qui définit une certaine logique dans les choix de mesures contractualisées et octroyées. Parmi les éléments qui sous-tendent ces choix compte le fait que les mesures prises en faveur d'une personne en recherche d'emploi doivent correspondre à une

logique de parcours professionnel, de perfectionnement, d'amélioration de l'employabilité et d'insertion durable du bénéficiaire. Bien entendu, la formation financée doit aussi répondre à un besoin du marché du travail tant sur le plan du volume constaté pour ce besoin que sur celui de la transférabilité des compétences acquises durant la formation dans la profession recherchée par la personne en recherche d'emploi.

Et qu'en est-il du choix de l'institut formateur ?

La sélection d'un institut répond à plusieurs paramètres. Parmi ceux-ci, le respect des normes

de qualité en vigueur (eduQua, AOMAS...) en est un essentiel. Mais au-delà de cet aspect très formel, les notions de reconnaissance par le marché du travail des formations dispensées, l'historique de l'institut et les résultats liés aux mesures proposées, sont également des considérations importantes. Un aspect prépondérant concerne la capacité de l'institut à répondre aux besoins des professions, tant quant au nombre de personnes à former qu'aux compétences à développer. Cette capacité de l'institut se traduit également par la pertinence de la méthodologie appliquée, qui doit correspondre aux exigences du marché, et

apporter une plus-value dans le contenu.

Enfin, au-delà de l'aspect du prix, c'est plus le ROI qui va être observé. Quel investissement pour quel résultat : combien de personnes insérées dans le marché du travail, combien de personnes certifiées dans tel ou tel domaine, etc.

Quelle proportion la formation, représente-t-elle parmi toutes les mesures de réinsertion ?

La formation fait partie du panel de mesures du conseiller ORP au même titre que d'autres outils. Son utilisation va dépendre du besoin et du potentiel d'insertion du chômeur dans le marché du travail. Il est donc



difficile de tirer une proportion générale d'un paramètre lié à une stratégie d'insertion individuelle. Cela dit, quel que soit le moment « T », environ 30% des demandeurs d'emploi inscrits dans les ORP vaudois sont en permanence au bénéfice du suivi d'une formation ou d'une autre.

Une fois la décision prise et la formation effectuée, vos services évaluent-ils la qualité, l'efficacité de la formation et, si oui, sous quelle forme ?

Il n'y a rien d'original mais, bien entendu, les évaluations à chaud faites par les instituts constituent une première base.

Le Service de l'emploi effectue également des évaluations à froid parfois longtemps après la fin de la formation. Le Seco le fait également, même si de manière plus ponctuelle. De plus, des analyses statistiques telles que le nombre de personnes insérées à la suite d'une formation comparé à l'investissement consenti par l'ORP (analyse coût/bénéfice) ont lieu en parallèle aux visites effectuées directement dans le cadre des mesures par des référents du Service de l'emploi.

Enfin, les résultats obtenus par les demandeurs d'emploi dans une formation certifiante

(diplôme de langue par exemple) permettent également de valider l'efficacité d'une formation.

Pour finir, quelle est votre vision personnelle sur la formation continue ?

Le terme de formation continue me pose un problème. Pour moi, il s'agit d'une forme de truisme. L'être humain, l'enfant est par nature curieux, et se bride par la suite. Se former, c'est retourner à cette curiosité originelle. Sans cette curiosité, l'individu s'isole et s'éloigne de son environnement et de la société dans laquelle il vit. Ainsi, on ne devrait pas, à

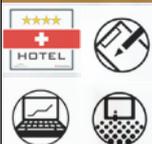
mon sens, parler de formation continue, mais de maintien de cette curiosité de départ qui est certes une affaire individuelle, mais que les pouvoirs publics devraient continuer de nourrir dès l'enfance, avant que l'entreprise ne prenne le relais plus tard.

LES GRANDES DÉCISIONS SE PRENNENT À L'HÔTEL VATEL



V

VATEL
HOTEL
★★★★★



Hôtel Vatel *****

Rue Marconi 19 - 1920 Martigny
027 720 13 00 - seminaire@hotelvatel.ch

FORMATIONS



Coordinateur-trice de formation, avec certificat ARFOR

Le coordinateur de formation est une pièce maîtresse pour accompagner l'évolution des instituts de formation.

La fonction de coordinateur de formation consiste à participer à la mise en place d'un dispositif de formation et à en connaître les enjeux.

Il aide à établir un diagnostic des cursus de formations existants selon les évolutions pédagogiques et technologiques. Il contribue activement à la mise en place des plans de formation: il contacte et négocie avec les formateurs et organise de formation extérieure, gère le suivi administratif et financier. Il coordonne le déroulement des formations, il établit le lien entre l'institution de formation et les participants. Bras droit du responsable de formation, il le seconde dans toutes les étapes du dispositif de formation.

Quand:

16.09.2020, 02.10.2020 et 27.10.2020

Durée: trois jours en présentiel et environ 50 heures de travail autonome

Où: Lausanne

Avec qui: Manila Marra, responsable de formation

Combien: CHF 2490.- (membre), CHF 2950.- (non-membre)



Le jeu en formation

Apprendre par le jeu: est-ce encore d'actualité en cette période virtuelle? Oui! Se retrouver et prendre du temps ensemble n'a jamais été aussi pertinent que maintenant, et le jeu permet de répondre à ces besoins!

Cette formation vous permet d'apprendre les caractéristiques et les spécificités du jeu. A l'issue de la formation, vous repartez avec un jeu utile et utilisable dans votre contexte professionnel. Ce cours se déroule sur huit semaines réparties entre présentiel et distanciel. Vous découvrirez différents outils tout en vous amusant!

Objectifs:

- démontrer les bénéfices du jeu en formation;
- définir quand, où et sous quelle forme utiliser le jeu en formation;
- concevoir votre propre jeu pédagogique;
- varier les types de jeux en fonction du public et des objectifs.

Tout au long de votre parcours, Isabelle et Sébastien vous accompagneront et vous soutiendront pour atteindre vos objectifs.

Quand:

du 17 août au 5 octobre 2020

Présentiels, de 8 h à 12 h: vendredi 18 septembre et lundi 5 octobre

Durée: 8 semaines réparties en présentiel

Où: En distanciel et à l'Espace Riponne, à Lausanne

Avec qui: Isabelle Mayor et Sébastien Richard

Combien: CHF 1190.- (membre), CHF 1490.- (non-membre)

