

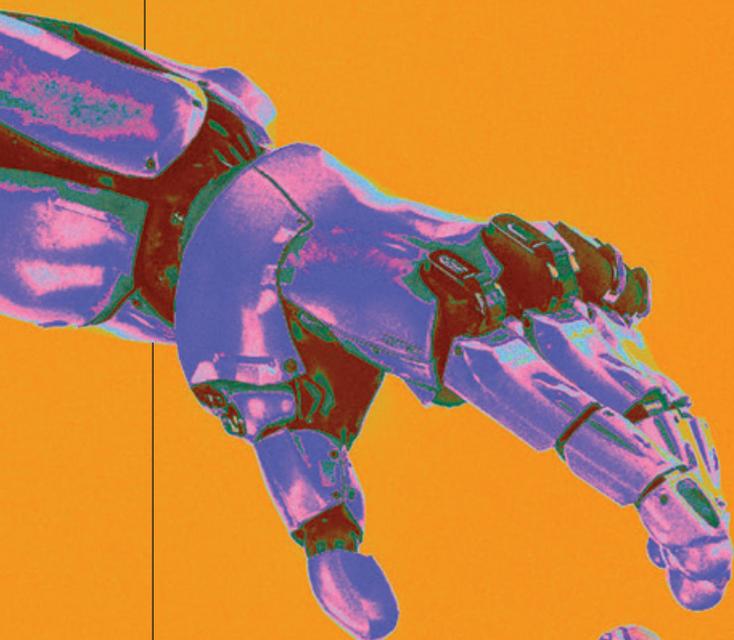
transfert

LA REVUE DES
PROS DE LA
FORMATION

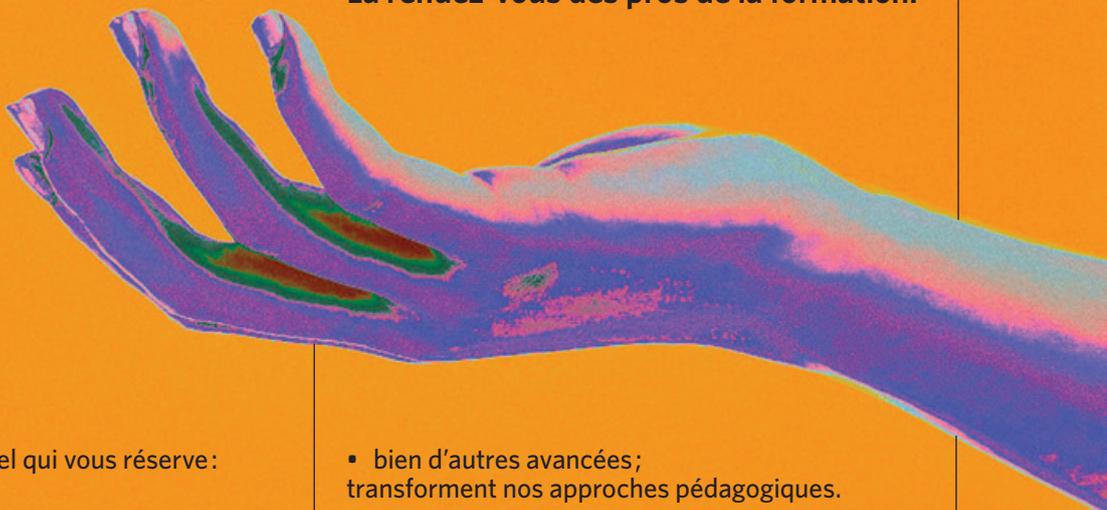


- Formations hybrides : comment facturer au juste prix ?
- Le partage d'expériences, une réelle source d'apprentissages
- Coline Serreau: formatrice malgré elle

Nouvelles technologies en formAtion : évolution ou révolution ?



Tel sera la thème de la
5^e édition de l'AGORA de la formation,
le 19 mars 2024, à Yverdon-Les-Bains.
La rendez-vous des pros de la formation.



Un événement exceptionnel qui vous réserve :

- ateliers ;
- conférences ;
- échanges avec des pairs passionnés ;
- cas de réussites ;
- débats ;
- explorations des chemins que tracent ces nouvelles voies technologiques dans notre domaine.

Expertes et experts du secteur partageront leurs analyses et leurs visions. concernant les défis et les opportunités que vous réservent les technologies innovantes.

L'occasion de découvrir comment :

- outils numériques ;
- réalité virtuelle ;
- intelligence artificielle ;

- bien d'autres avancées ;
transforment nos approches pédagogiques.

Autant de sources d'inspiration et de réflexions enrichissantes !

L'avenir de la formation est en marche, et nous sommes impatients de le façonner avec vous !

Bloquez la date dans vos agendas et inscrivez-vous dès maintenant pour bénéficier d'un tarif préférentiel !



Votre comité

SOMMAIRE

CONTRIBUTIONS



4

VISION

Éditorial

5 Enfin l'AGORA!

Impressum

Arrêt sur image

6 Hasard ou vocation?

Perspective

7 Atelier Chat GPT

Formations hybrides : comment facturer au juste prix?

INSPIRATION



Le pavé dans la mare

9 Sauvons les forêts, supprimons le papier!

Conte

10 Le clou de l'histoire

Qui êtes-vous?

11 La logique du cœur

Entre nous

12 Apprendre, toujours apprendre

Comment le vivent-ils?

14 Ni meunier qui dort ni moulin qui va trop vite

EXPLORATION



Ce qu'ils en pensent

15 La formation, c'est aussi de la relation!

Expérience faite

16 Le partage d'expériences, une réelle source d'apprentissages

DEMONSTRATION



Histoire de «philofabler»

18 Les « autres » sont-ils vraiment si bêtes?

Partage de savoir

19 Coline Serreau, formatrice malgré elle!

Soutien d'en haut

22 Le soutien cantonal à la formation continue (suite)



Djamileh Aminan
Consultante Digital Learning
www.e-teach.ch
djamilah.aminian@e-teach.ch



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



laurence bolomey
Journaliste RP et formatrice
d'adultes
laur.bolomey@bluewin.ch



Cynthia Bovy
Responsable de formation
cynthia.bovy@arfor.ch



Anne-Laure Dirren
Directrice gén. Nasca formation
www.nasca.ch
adirren@nasca.ch



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



Jean-Pierre Besse
Directeur et pédagotechno-
logue chez Gestiform Sàrl
jp.besse@gestiform.ch



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



Martin Déglon
martin.deglon@gmail.com
www.pro-competences.ch



Julien Theler
Concepteur pédagogique,
Psychologue du travail
theler@e-teach.ch



François Aubert
président de l'ARFOR
francois.aubert@arfor.ch

ENFIN L'AGORA!

Certes, elle va encore se faire un peu désirer jusqu'au 19 mars 2024! Mais l'Agora revient, enfin, cinq ans après la dernière édition de 2019.

Une équipe de bénévoles de choc travaille d'arrache-pied pour vous concocter un programme de haut vol, sur un thème d'actualité: Nouvelles technologies en formation: évolution ou révolution?

Certains pourraient se demander ce qu'est cette Agora... Il s'agit de l'évènement phare de l'ARFOR. Le premier a eu lieu en 2015 déjà. Il réunit environ 250 participants qui assistent à des conférences et participent à des ateliers. Le rendez-vous de 2024 marquera sa cinquième édition. Nous nous réjouissons donc de vous retrouver nombreux, à la Marive à Yverdon-les-Bains pour ce grand moment. Attention cependant, il faudra s'inscrire vite, les places partant rapidement!

Certes, l'Agora est importante à la vie de l'ARFOR. Mais elle fait partie d'une offre qui se veut aussi complète que possible et que votre Comité a à cœur d'enrichir, autant pour nos membres individuels que collectifs. Vous allez donc découvrir

prochainement la version 2 de notre annuaire: celle-ci permettra également aux membres collectifs de se présenter! Notre site va comporter une page supplémentaire qui vous donnera l'opportunité d'offrir ou de chercher mandats et emplois.

Une association ne saurait cependant vivre sans l'apport de ses membres. Ce numéro de *transfert* en est un bel exemple: nous avons reçu tellement d'articles que cette édition n'a pas pu toutes les contenir! Un grand merci à vous. Vous pouvez aussi partager dans notre groupe LinkedIn (réservé aux membres). Et pensez à tenir à jour votre profil dans notre annuaire, un élément clé de son attractivité!

Dans l'attente d'avoir le plaisir de vous retrouver lors de l'un de nos évènements, virtuel ou bien réel, avant l'Agora je l'espère, je vous souhaite au nom de votre Comité un très bel automne, plein de moments de partage et de convivialité, autour de quelque fondue ou d'autres mets de saison.

Portez-vous bien.

François

CONTRIBUEZ À TRANSFERT!

Merci d'envoyer vos propositions à:
gregoire.montangero@arfor.ch

Avez-vous déjà songé à écrire dans la revue des formateurs romands?

Transfert vous offre une tribune pour partager vos connaissances. Que vous formiez de façon professionnelle ou accessoire, asseyez votre position en

partageant vos impressions, vos visions et vos convictions. Libre à vous, ensuite, de republier vos articles sur votre blog ou sur les réseaux sociaux.

Transfert est votre porte-voix. Profitez-en!

L'équipe rédactionnelle

IMPRESSUM

ÉDITEUR
ARFOR
Association Romande
des Formateurs
info@arfor.ch
www.arfor.ch
av. de Provence 4
1007 Lausanne
021 621 73 33

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

Sandrine Mélé
relectrice

PUBLICITÉ
HP MEDIA SA
info@hpmedia.ch

IMPRESSION
Publi-Libris
Imprimé en Suisse

DIFFUSION
Tirage: 500 exemplaires

ABONNEMENT
4 éditions:
CHF 45.- (gratuit pour
les membres ARFOR)



Hasard ou vocation ?

Plonge-t-on dans le bain de la formation par hasard, vocation, opportunité ou encore nécessité ? Et se pose-t-on souvent cette question ? Le public de la dernière Jam-session de l'ARFOR l'a fait, a osé partir en spéléo dans ses souvenirs, partager son parcours et répondre à cette question : comment suis-je né-e formateur-trice ?

Un orage tonitrueux s'abat sur Morges et environ quelques minutes avant l'ouverture de l'édition 2023 de notre Jam-session dans cette même ville. Pluie battante, rafales de vent. Peut-être est-ce aussi ce qui se joue dans nos cerveaux au moment de nous pencher sur le pourquoi de notre métier ? D'ailleurs, le mot métier est bien faible à en croire les personnes présentes : on a plutôt entendu parler de passion, de kif absolu, de mission...

Mais avant cela, retour sur ce parcours, qui de chenille nous fait éclore en papillon... Des trajets parfois sinueux, insidieux, merveilleux, inconscients ou ardemment choisis... Les pistes sont multiples et les temps variables.

Le pourquoi du comment

Voici quelques-unes des raisons de s'évoquer évoquées ce jour-là. « C'est un heureux hasard », « la curiosité », « parfois, on est formateur sans le savoir », « l'empathie pour les gens à former car j'avais de mauvais souvenirs de certains instits » « un prof a su rendre palpitante une matière qui ne l'était pas », « j'ai pris la place d'un prof, incapable de vulgariser la science et ai expliqué la matière à mes camarades », « à l'école primaire, on a

assis un jeune en difficulté à côté de moi, j'ai voulu l'aider, naturellement, mais maladroitement », « j'ai toujours eu une âme de formatrice », « c'est arrivé ainsi, dans le cadre de mon travail »

On y entre, on y reste

La discussion, comme notre parcours, a quitté le stade de la chrysalide. Elle a abordé les motivations qui nous maintiennent dans cette profession (de foi pour plusieurs d'entre nous). L'envie de partager, de vulgariser, de se mettre dans la tête des gens pour leur donner envie d'apprendre, communiquer, apporter quelque chose à quelqu'un, le souhait de défendre des mondes, comme celui de l'apprentissage par exemple... L'envie d'offrir à la personne une formation dotée d'un plus. Le fait que ce métier représente la quintessence de plusieurs savoir-faire, de l'architecte au philosophe en passant par le psychologue... ou encore, la formation comme prise de risques à répétition, le plaisir d'apporter quelque chose à autrui.

Le tout avec des pensées parallèles, bien sûr... le syndrome de l'imposteur, l'inquiétude liée à notre légitimité, la nécessité d'être humble face à nos résultats, tout en faisant preuve d'exigence quant à notre prestation... Donner du sens à notre vie...

Vous reconnaissez-vous dans l'une ou l'autre de ces expériences ? Bien sûr, nous n'avons rien inventé ce jour-là, mais nous avons, le temps d'une soirée, mis des mots, sur ce qui, peut-être, restait enfoui... ou absent de nos pensées.

Du côté de la jam

La Jam-session de l'ARFOR est un rendez-vous annuel, en toute simplicité, qui donne la parole aux membres de l'association. Dans la salle, personne ne détient un savoir à transmettre. En revanche, une foultitude de points de vue est distillée. Nous nous racontons, nous partageons. Il n'est pas si fréquent de pouvoir faire part de nos expériences, sensations, émotions entre pairs... La commission ARFORcréation planche déjà sur la prochaine thématique. Pour rappel, la première : le phénix se penchait sur la capacité à se relever après un échec. Cette session nous « obligeait » à penser notre genèse... Assurément, il y aura un autre rendez-vous en 2024. Nous vous y attendons !

laurence bolomey
pour la Commission ARFORcréation



Atelier Chat GPT

En cette belle soirée du 5 juin, une assemblée forte de dix participants s'apprête à vivre l'expérience ChatGPT.

Christophe Fraefel, l'animateur du jour, dresse un bref historique de l'Intelligence artificielle. Il évoque aussi ses diverses possibilités (textes, images ou autres). Puis il nous révèle les trois niveaux d'Intelligence actuels et les définit. Après échanges et réponses aux différentes questions, commence l'initiation concrète à l'outil.

Christophe précise les avantages de ce programme et ses possibilités. Mais rien de tel qu'un test pour évaluer l'utilité de la chose.

Les premiers essais sont assez simples, du style: «Donne-moi une recette de cuisine à base de courgettes pour ce soir.». Au fur et à mesure, nous saisissons comment obtenir des résultats de plus en plus précis. Et chacun de soumettre l'AI à des situations de sa vie professionnelle. Quarante-cinq minutes plus tard, les avis sont unanimes: Chat GPT présente des capacités vraiment étonnantes.

Lors du tour de table, nos sentiments sont un peu mitigés. Certes, les possibilités de l'IA font gagner du temps. Mais jusqu'où «la machine» s'arrêtera-t-elle? Et, surtout, les humains continueront-ils à réfléchir par eux-mêmes si l'AI effectue tout à leur place? Seul l'avenir nous le dira.

D'ailleurs, Chat GPT aurait pu rédiger cet article mais, je vous rassure, il n'en est rien!

Cynthia Bovy
(intelligence humaine)



Formations hybrides : comment facturer au juste prix ?

A l'ère numérique, les formations évoluent vers un modèle hybride. Cette transformation bouleverse non seulement l'apprentissage, mais aussi le travail des formateurs et formatrices. Facturer à l'heure d'animation se révèle déconnectée de la réalité des mandats. Par chance, des solutions

Les formations hybrides – ou blended learning – présentent de nombreux avantages. Un nombre croissant d'entreprises en Suisse romande plébiscitent ce nouveau produit. Cela apporte un vent de nouveauté à nos pratiques pédagogiques. D'où l'importance de repenser les choix d'activité, de format, de rythme, et d'accompagnement. Pourtant, malgré ces changements majeurs, que les organismes de formation demandent explicitement, peu d'entre nous, free-lance ou organisations, ont révisé leurs grilles de rémunération utilisées jusqu'ici.

Alors comment valoriser le travail de refonte nécessaire pour répondre aux nouvelles attentes? Comment, en tant que mandant, proposer des conditions tarifaires conformes aux nouvelles ambitions?

Cet article montre l'évolution d'un modèle traditionnel à un modèle hybride et combien cela impacte notre tarification. Il propose également une grille pour concevoir des offres de formation adaptées à ces nouveaux contextes.

Changement de paradigme

Longtemps, la formation pour adultes se déroulait en sessions en présentiel. Le cadre était clairement délimité et le contenu prédéfini. Ainsi, on facturait souvent – et on le fait toujours – à la journée de

formation. Celle-ci comprenant de délivrer l'animation prévue, mais aussi de la préparer, de concevoir des supports de cours et des activités, d'évaluer les connaissances voire la formation.

Dans le meilleur des cas, le temps de conception d'une nouvelle formation complète faisait l'objet d'une facturation supplémentaire.

Aujourd'hui, le paysage de la formation a radicalement changé. Les technologies numériques offrent des environnements d'apprentissage plus interactifs et personnalisés. Conception, tutorat, animation, facilitation: les rôles évoluent et exigent une variété de ressources et d'activités. Les apprenants-es, de leur côté, ont acquis davantage d'autonomie, explorant, collaborant et créant du contenu.

Solutions pour des contextes hybrides

Le modèle de conception pédagogique ADDIE (Analyse, Design, Développement, Implantation et Évaluation) est largement reconnu. Il peut servir de guide pour naviguer dans ces changements.

Le modèle ADDIE

Analyse: définition des besoins et cahier des charges

Design: création de la scénarisation pédagogique

Développement: création des médias

Implantation: animation, accompagnement synchrone / asynchrone

Évaluation: mesure de la qualité du dispositif

Chacune des phases de ce modèle se focalise sur le travail fourni et souvent très sous-estimé par les concepteurs-rices. En rédigeant les étapes effectuées, la charge considérable de travail ajoutée apparaît. Par-delà la création de contenus supplémentaires et interactifs, le temps dédié au suivi et à l'accompagnement, la diversité des supports et la gestion administrative dépassent souvent de beaucoup le temps estimé.

Ce constat identifie deux types d'offres de formation:

1. une offre de conception, liée aux premières phases, Analyse, Design et parfois une partie du Développement;
2. une offre de réalisation pour les phases de Développement et Implantation, voire la phase d'Évaluation.

L'offre de conception comprend:

- l'analyse approfondie des besoins;
- la création de scénarios d'apprentissage et d'accompagnement;
- l'élaboration de contenus et de ressources numériques: et
- la fourniture de plateformes et d'applications pour faciliter l'apprentissage.

L'offre de réalisation, quant à elle, doit inclure:

- la communication avec les personnes apprenantes;
- l'animation de sessions de formation;
- l'évaluation des acquis; et
- la mise à disposition de matériel sur une plateforme de formation.

Éléments à valoriser dans nos offres

Les tableaux ci-dessous offrent un exemple concret de grilles à compléter pour rédiger une offre. Non exhaustifs, ils doivent être adaptés selon la demande. Ils favorisent la visualisation du temps et de la valeur délivrée, autant pour les prestataires que pour les entreprises clientes.

OFFRE DE CONCEPTION

Analyse des besoins:

Atelier de revue des besoins

Entretiens auprès du public-cible

Rédaction d'un cahier des charges

Scénarisation du dispositif:

Scénario d'apprentissage

Scénario d'accompagnement

Scénario médiatique

Plan de communication

Guides d'animations

Contenus / ressources:

Création numérique (vidéo, e-learning, etc.)

Storyboarding

Rédaction de ressources

Création d'activités pour synchrone

Création des images

Plateforme / Applications:

Licences sur les outils

Paramétrages des applications, de visioconférences, LMS, etc.

Création ou mise à jour des ressources, par ex. padlet, mentimeter.

OFFRE DE RÉALISATION

Communication

Rédaction de modèles de textes

Envoi, adaptations et réponses

Animation

Journée / heures (y.c. trajet et repas)

Suivi des questions sur espaces d'échanges (forum, mail, etc.)

Tutorat à distance

Paramétrages de mise à disposition des contenus

Organisation logistique des journées

Evaluation

Evaluation des acquis

Lecture, compilation et synthèse des productions

Matériel

Mise à disposition sur plateforme de formation (LMS, etc.)

Applications d'animation

Application de visioconférence

Pour conclure

Trois questions à se poser pour bien délimiter la prestation:

1. Dans le temps de conception, quelle part relève de la montée en compétences de l'intervenant-e et d'une phase de recherche personnelle? Il faut parfois comparer des solutions, consulter des exemples, prendre en main des outils et

développer de nouvelles compétences. Il s'agit d'identifier quelle part de ce travail l'organisme mandant doit couvrir.

2. Combien de cours / participants rentabilisent-ils la conception? Une grande part du mandat consiste à créer des éléments réutilisables (parcours, communication, médias, modules e-learning, etc.). Le travail nécessaire pour animer une première session est donc plus important. Mais vous pourrez le réutiliser. Dès lors, il vaut la peine de réfléchir par-delà la première session et calculer la rentabilité sur plusieurs sessions.
3. A qui appartient ce qui est conçu? Corollaire des deux questions précédentes, celle-ci définit qui paye quoi: pourrez-vous réutiliser les contenus auprès d'un autre organisme? Dans ce cas, l'intervenant-e devrait en assumer une part des coûts puis les rentabiliser sur d'autres mandats. Ou l'organisme mandant devient-il propriétaire de toute la conception et à même de confier le produit à un-e autre intervenant-e? Si oui, la conception mérite d'être valorisée et vendue comme un produit à part entière. D'autres modèles existent également, tels que la licence d'exploitation.

On l'a dit: avec les nouvelles demandes du marché de la formation, facturer à la journée ne convient plus. Il y a sans doute d'autres manières de procéder. Mais la grille ci-dessus s'avère simple et efficace. Elle aide à bien identifier l'ensemble des prestations fournies ou demandées. Son usage assure des factures transparentes et justes.

Julien Theler

Responsable de formation
et

Djamileh Aminian

Consultante en Digital learning

Cet article est en partie la synthèse d'un atelier en ligne du groupe Meetup Digital Learning Suisse romande. Merci aux participants-es pour leurs contributions. Ce groupe a pour vocation d'offrir une plateforme de communication à notre communauté de pratique. Toutes suggestions de thèmes ou de questions d'actualité à traiter sont les bienvenues!



Sauvons les forêts, supprimons le papier !

Sous prétexte de freiner la déforestation, il faudrait supprimer le papier en formation. N'est-ce pas là un illusoire fantasme écologique ? En effet, je crains que l'impression de supports de cours et d'exercices ne provoque pas la disparition des arbres de notre planète. Ceci est mon opinion et, je suppose, celle de beaucoup de mes pairs. Si tel n'est pas le cas, qu'ils me jettent la première pierre...

Renseignement pris, le papier que l'on distribue en cours ne contribue même pas à cette catastrophe forestière. Selon wikipédia : « L'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) identifie l'agriculture comme le principal responsable de la déforestation dans le monde. Viennent ensuite l'utilisation de bois de chauffage et l'exploitation du bois comme matériau. »

L'article précise encore : « une grande partie du bois utilisé pour la production de pâte vierge provient de chutes de sciages... » Autrement dit, la déforestation doit bien plus à nos meubles suédois en kit que les quatorze pages du support « L'entretien de recadrage » du dernier cours RH.

Toutefois, la tendance vise le « tout électronique ». Les institutions de formation et même les participants aspirent à renoncer aux classeurs et à la prise de notes au stylo. C'est l'époque du tout à l'écran.

Mais des poches de résistance apparaissent. Nombre de participants insistent pour obtenir des supports de cours sous forme physique. Parmi eux, on en voit même qui dégagent des marqueurs de toutes les couleurs plus vite que leur ombre. Résidu de passé scolaire ? Oui et non. En fait, plus que la protection de la planète, l'économie financière penche en

faveur de la non-impression. Or, à y regarder de plus près, stocker un support de cours électronique dans un cloud quelconque pourrait s'avérer nettement plus énergivore qu'imprimé. Hum... Quel est donc le bilan écologique des deux formes de mise à disposition du matériel de cours ?

Certes, l'encombrement d'un ordinateur portable ou d'une collection de classeurs fédéraux est incomparable. Et puis, avouons-le : une fois notre formation sur « la base de la gestion de projet » validée, va-t-on vraiment repotasser nos classeurs ?

En outre, au risque de passer pour un vieux réactionnaire, l'utilité de la prise de notes manuelle a ses vertus. Recopier ce qui est projeté ou coucher sur le papier ce qu'énonce l'intervenant relève déjà du processus d'apprentissage. Et remettre au propre des notes qui tiennent davantage de l'ordonnance médicale que de l'exercice de calligraphie est également bénéfique. Notez au passage que l'école n'enseigne presque plus la calligraphie (eh oui, tout se perd ma petite dame, mon petit monsieur !). On vous dira : « Je peux très bien prendre des notes sur mon ordinateur portable ! » Sans doute. Respectivement, les tablettes peuvent disposer d'application destinée à l'écriture manuelle. Parfait ! Reste qu'un support physique plutôt que numérique facilite la lecture.

La solution ultime n'existe pas. Mais ne nous voilons pas la face ! Formations à distance, microcertifications, webinaires et autres tutoriels YouTube ont fait du virtuel une composante intégrale de notre métier. Cela étant, n'excluons pas le papier. Cherchons le bon équilibre. Car chacun des deux types de supports présente de qualités et de défauts complémentaires. Bon, je m'arrête là car il faut aussi économiser... l'encre !



LE CLOU DE L'HISTOIRE

« Ne discutez jamais, vous ne convaincrez personne. Les opinions sont comme des clous, plus on tape dessus, plus on les enfonce », a écrit Alexandre Dumas fils.

Cette habile métaphore nous ramène à des situations bien connues en formation, lorsque l'un ou l'autre de nos participants nous oppose une fin de non-recevoir. Cette opposition peut prendre plusieurs formes. Quelques exemples vécus et pistes de solutions.

1. Tel participant exprime son désaccord avec une méthode ou un précepte que nous avons énoncé. Il monopolise l'attention du groupe. Il nous empêche d'aller de l'avant tant que nous n'aurons pas négocié avec lui.
2. Tel autre intervient plus souvent qu'à son tour pour apporter sa contribution. Ce faisant, il ralentit le déroulement de la formation.
3. Tel autre encore affirme n'avoir rien à apprendre du formateur. Gradé dans l'armée, il possède tous les savoirs nécessaires.

Le formateur – qui souhaite bien sûr poursuivre son cours – affichera une attitude bienveillante. Il fera preuve d'écoute et d'accueil de la parole de l'apprenant. Mais nous lui proposons d'ajouter quelques ingrédients, dont l'humour, pour débloquer la situation et ramener un climat favorable à l'apprentissage.

Dans le premier cas, lorsqu'un participant exprime un désaccord, une stratégie fonctionne bien : lui donner raison sur un point mineur, pour ensuite développer le reste. Un simple « vous avez raison » agit comme un libérateur de tension. Le vis-à-vis se sent respecté et compris. Rien de tel pour pouvoir revenir au programme prévu.

Dans le deuxième exemple, souvenons-nous que l'émetteur d'interventions incessantes a besoin d'attention. Nous aurons donc à cœur de le mettre régulièrement à l'épreuve. Questionnons-le ! Sollicitons son avis ! Souvent, il s'arrêtera de lui-même, satisfait d'avoir été entendu.

Un conseil pour la troisième situation, celle du jeune homme qui a tout appris à l'armée. Une formatrice a fait face à un tel obstacle. Elle a eu l'excellente idée de lui demander son âge. Après quoi, elle s'est exclamée : « Vingt-trois ans et vous avez déjà tout appris, c'est magnifique ! Franchement, je vous envie ! Malgré mes cheveux gris, je suis loin de tout savoir, et toujours obligée d'apprendre encore tous les jours ! »

Concluons avec Abraham Maslow qui corrobore ce qui précède :

« Si le seul outil que vous ayez est un marteau, vous verrez tout problème comme un clou. »

Fabienne Aflandari

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

Charles Bruhlart

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



La logique du cœur

Cette série d'articles braque, pour une fois, ses projecteurs sur les bénévoles de l'ARFOR. Hommage à ces forces vives qui font aller de l'avant notre association. La parole à Emmanuel Rossi.

Ton activité de formateur, en bref ?

J'ai été responsable de la formation des formateurs d'apprentis pour l'Office pour la formation professionnelle et continue à Genève, activité que j'ai arrêtée il y a quelques années. J'avais créé la structure eduPros et offert aux formateurs d'apprentis toute la souplesse nécessaire à des professionnels qui manquent parfois de temps pour leur formation.

Par la suite, j'ai conservé mon activité d'indépendant. Dans ce cadre, je dispense de la formation de formateurs voire de la formation d'apprentis. Je fais cela dans mes domaines de compétence que sont, par exemple, la gestion des situations difficiles, la résolution de problèmes ou la communication.

De plus, j'interviens comme consultant auprès d'entreprises de formation qui souhaitent obtenir la certification eduQua. Un suivi qui les accompagne tout au long du processus.

Mon plus vif intérêt de formateur consiste à apporter une valeur ajoutée identifiable. Dit plus simplement, que le participant quitte le cours muni d'outils – au sens large – vraiment utiles et utilisables.

Consulter pour eduQua est un travail passionnant. Il peut paraître ennuyeux et rébarbatif vu de l'extérieur. En effet, j'ai souvent affaire à des entreprises peu expertes en matière de qualité de la formation. Mais suivre ces institutions du

début du processus jusqu'à la fin des trois ans de la certification est très gratifiant.

Qu'est-ce qui t'a motivé à rejoindre la commission ARFORMATION ?

Un simple souhait : apporter quelque chose à une association dont j'ai suivi l'évolution et qui défend mon cœur de métier. Et le plaisir de rencontrer d'autres professionnels.

J'ai d'abord été responsable de la commission ARFORum – qui s'appelle maintenant ARFORcréation. A l'époque, il s'agissait de conférences sur des sujets précis. Un public important suivait ces forums. Nous étions encore dans des années fastes.

Puis j'ai quitté le comité. Mais je suis resté actif au sein de la commission. L'idée de devenir, du jour au lendemain, un membre-consommateur – sans connotation péjorative de ma part – ne me plaisait pas.

Quelle est ton expertise au sein de cette commission ?

Il ne me semble pas disposer d'une expertise particulière. Je soumetts des propositions pour les différents événements. Dans la foulée, j'apporte mon éclairage, mon expérience et ma personnalité. Comme j'ai des contacts auprès d'hôtels, je m'occupe de réserver les lieux. La commission compte cinq personnes très différentes. Autant d'échanges riches et de

bons moments. Sans vouloir vanter outre mesure les vertus d'ARFORcréation, je considère que notre offre mérite d'être honorée.

Une anecdote ou un souvenir de ce groupe de « travail » ?

Je décrirai ce que nous vivons au sein de notre commission, lors de chaque séance et chaque fois que nous communiquons entre nous.

La commission a pour vocation d'organiser des événements de types variés. Ceci afin d'intéresser un grand nombre de nos membres. Or, l'offre actuelle, tous domaines confondus, est de plus en plus vaste. De ce fait, notre public subit, comme presque tout le monde, d'ailleurs, quantité de sollicitations et manifeste un besoin de satisfaction immédiat.

Partant, nous devons tenir compte de ces impératifs de société. Sans pour autant diminuer la qualité de nos événements. Un beau défi qui nous invite à nous remettre sans cesse en question. Et cela rend notre travail d'autant plus intéressant.

Contact :

Emmanuel Rossi

Formation et ressources humaines
3, route de la Louvière - 1243 Presinge

079 772 98 16

emmanuel.rossi@bluewin.ch

Apprendre, toujours apprendre

JennyLyne Golay, responsable de formation et membre de l'ARFOR depuis 2012.

Elle se définit comme une spécialiste polyvalente en éducation de l'adulte. Sa passion: affiner les stratégies d'apprentissage au sein des organisations, et contribuer à faire circuler le savoir.



Une vie bien remplie

JennyLyne occupe un poste de responsable de formation numérique d'une part. Un approfondissement de son domaine d'expertise à l'université de Genève, d'autre part. A quoi s'ajoutent ses mandats de conceptrice de dispositifs de formation spécifiques. Dans tous les cas, son principe reste le même: partir d'une analyse fine des besoins du terrain pour définir les meilleures options «sur mesure». Une approche bottom-up, précise-t-elle, fondée sur la circulation du savoir. «Les personnes qui me sollicitent se heurtent à des portes fermées. Je m'appuie sur leur demande pour leur

proposer un trousseau de clés ouvrant sur de nouveaux horizons. Des clés à partager autour d'elles.» A son actif, des projets très divers: l'étude de référentiels de compétences, la révision de métiers, la mise en commun de la culture interne en entreprise, une réforme dans les écoles de commerce, l'implémentation d'un système de formation à distance... Et d'ici quelques mois, un réseau d'information pour les personnes âgées sur leurs droits aux prestations sociales.

Partir du concret et voir au-delà des barrières, un fonctionnement que cette native de la Vallée de Joux affectionne depuis toute petite. «J'ai appris

à vivre au contact de la nature, dans les grands espaces et au rythme des saisons. Aujourd'hui, je trouve mon équilibre par des allers-retours entre ce type d'environnements sauvages et l'intensité des échanges avec les autres. J'y puise calme et créativité.»

Une exploratrice dans l'âme

Elle entre dans le monde du travail avec ce même appétit pour la découverte. Elle intègre un groupe du domaine médical comme spécialiste produit. Très vite, son supérieur lui demande de concevoir une formation en interne pour les techniciens du SAV. Fonceuse, elle saisit cette



belle opportunité. « Chercher la meilleure façon de transmettre un sujet à des experts, du haut de mes 21 ans, a été – et de loin! – mon expérience la plus formatrice. Le soutien de mes mentors m'a portée. » Une aventure de 4 ans. Mais aussi un apprentissage fondateur – notamment en termes de confiance en soi et d'agilité dans les situations complexes. Et surtout: une révélation! Elle y prend goût. Au point d'en faire son métier.

Des projets riches de sens

Aujourd'hui, elle tient un poste de responsable de formation au niveau national. Là, elle mène une réflexion sur

le digital au service de la lutte contre l'illettrisme. Elle est la cheffe d'orchestre du projet. De l'analyse jusqu'à l'élaboration de solutions pour répondre aux besoins. Son plus grand défi, insiste-t-elle, consiste à accompagner les équipes au changement.

Car JennyLyne se dit des plus sensible aux transformations en cours dans le monde. Face à l'omniprésence digitale et à l'instabilité des métiers, aucune solution toute prête ne convient. Dès lors, il s'agit d'innover. D'où ses accompagnements ciblés sur l'autonomie individuelle: « Pour moi, l'impulsion doit venir des gens eux-mêmes. Je crois en la capacité de chacun à évoluer. Et en l'utilité de fournir des clés d'information ou d'éducation, pour favoriser la conscience. »

On comprend mieux sa soif de percer les mécanismes humains d'apprentissage. Un Brevet fédéral et un DAS en formation des adultes l'ont aidée. Et, début 2024, elle compte bien décrocher sa Maîtrise universitaire en sciences de l'éducation. A savoir, de la recherche académique pour répondre à ses questionnements. Le point d'orgue d'un projet démarré en 2019, explique-t-elle. Sans doute d'autres explorations suivront... sans point final.

Isabelle Inzerilli
Formatrice et coach

-
- 1994 Spécialiste de produit dans le domaine médical, auprès d'AVL, Schaffhouse
 - 1999 Diplôme de Technicien en marketing SAWI, Zürich
 - 1998 Flight attendant, chez Swissair
 - 2002-2022 Différentes fonctions dans le secteur de l'horlogerie
 - 2013 Brevet fédéral de formateur et formatrice d'adultes
 - 2019 Création de JYL solutions de formation
 - 2021 Diplôme de formation continue en formation d'adultes DASFA, UNIGE
 - 2022 Responsable de formation digitale à la Fédération Lire & Ecrire, Berne
 - 2023 Chargée de projet auprès de Pro Senectute Vaud
 - 2024 Maîtrise universitaire en sciences de l'éducation, formation des adultes, UNIGE
-

Contact:
jennylyne10@gmail.com
www.jylformation.ch

Ni meunier qui dort ni moulin qui va trop vite

Interview d'Amaury Leibundgut, titulaire d'un CFC de meunier, formé il y a quelque temps déjà par un petit producteur de farine d'Echallens.



A part le meunier, avec son âne et son moulin à vent, en quoi consiste ce métier?

Nous faisons l'interface entre le paysan producteur de céréales et le boulanger.

Un meunier qualifié stocke, trie et sélectionne les céréales en fonction de la farine à produire. En laboratoire, il vérifie la qualité du grain, reçu du producteur, et compose les assemblages voulus. Le produit fini résulte toujours d'un mélange précis de différentes qualités de grains. Il est aussi mécanicien car, en plus de faire fonctionner ses machines, il lui revient de les régler et de les réparer.

Combien temps dure la formation et quelle est sa structure?

L'apprentissage dure trois ans. Nous suivons un tronc commun de cours professionnels avec les boulangers-pâtisseries.

Le reste porte sur les mathématiques liées au métier, à la mécanique et aux connaissances des produits.

En Suisse, chaque volée compte peu d'apprentis. Un nombre insuffisant pour constituer des classes complètes par année de formation. Les trois années d'apprentis occupent donc une même classe. Mais cela ne pose pas de problème car les cours se présentent sous forme de modules. On voit étudier, en même temps et dans le même espace des jeunes qui débute leur apprentissage et d'autres qui se consacrent aux matières de 2^e ou de 3^e année.

En entreprise, on applique. Un petit producteur m'a formé. Une chance qui m'a amené à toucher à toutes les tâches du métier. Une chance aussi de pouvoir faire le parallèle entre la théorie traitée en cours et ma pratique en entreprise. Parfois, j'ai pu

transférer chez mon employeur des détails importants appris en classe. L'inverse s'est également produit! Une expérience de terrain m'a permis de fournir à un prof un complément pour son cours.

Qui vous a formé au travail et comment?

L'apprenti de dernière année était chargé de celui de première. Il m'expliquait la raison d'être de tous les gestes, me les montrait et me les faisait reproduire. Peu à peu, on m'a confié l'exécution de certaines tâches en solo. On comptait sur mon sens des responsabilités pour poser des questions plutôt que faire n'importe quoi n'importe comment. Pour l'essentiel, je devais me débrouiller sachant que les erreurs – si l'on n'y remédie pas très rapidement – peuvent entraîner des conséquences fâcheuses. Mes erreurs m'ont beaucoup appris. Et une autre méthode m'a fait progresser. Un meunier chevronné me confiait un travail. Il me demandait comment je voulais effectuer la tâche. Parfois, cela débouchait sur une nouvelle idée ou une façon de faire inédite. Parfois aussi, lorsque c'était envisageable, on me laissait me tromper. Excellent moyen de constater l'effet d'une approche erronée. Pas trop souvent quand même! La matière première et les machines sont précieuses, alors pas question de gaspiller!

Deux stages auprès d'autres employeurs m'ont permis d'expérimenter certains aspects du métier impossibles à pratiquer chez mon employeur principal.

Finalement, comment s'obtient le CFC?

L'examen final a lieu aux Minoteries de Granges-près-Marnand (un des leaders suisses). Les experts interrogent. Ils vous font produire. Ils vérifient vos méthodes et vous demandent de les justifier.

C'est là que j'ai pris conscience que, comme dans bien des métiers, la pratique, mais aussi la réflexion sur l'action à entreprendre, ainsi que les essais et les erreurs, font de l'apprenti un employé qualifié.

Blaise Neyroud



La formation, c'est aussi de la relation!

Eternelle question: quel est le plus important? La forme ou le fond. Un peu des deux? Ces aspects sont-ils liés ou, au contraire, antinomiques?

Vous allez me dire: tout dépend du contexte. En effet, peu importe la gentillesse et la compréhension de votre pharmacien si son médicament vous conduit à l'hôpital! Dans l'ambulance, vous oublierez vite son sourire!

A l'inverse, vous préférerez certainement acheter des fruits chez votre primeur préféré voire au marché où l'on vous reconnaît et où l'on vous sourit.

Les clients ravis du mauvais avocat

Un juge retraité m'a confié son étonnement de longue date concernant un avocat objectivement mauvais. En effet, ce dernier perdait bien plus de procès qu'il en gagnait. Ce qui ne l'empêchait pas de déborder de mandats!

Était-il moins cher que ses concurrents? Même pas! Alors, plus disponible que ces collègues? Bien au contraire! L'avocat du Diable? Que nenni! Alors quelles étaient ses astuces? Tout simplement, si je peux dire, il soignait beaucoup (voire trop) la forme, entendez par là le re-la-tion-nel. Charismatique, il présentait bien. Il accordait une écoute rassurante. Il était prévenant et valorisant. Son comportement symbolisait sa compétence. Cette attitude ne lui réussissait pas qu'avec les membres du Rotary Club, mais surtout auprès de ses clients. Quand il perdait, ces derniers ne lui en voulaient même pas... «Un

type si sympathique, pensez donc! Il a fait tout ce qu'il a pu!»

Un simple jeu comble l'auditoire

Et dans nos formations, qu'y a-t-il de plus important? La forme? Entendez par là les relations que vous établissez avec les participants, la sympathie, l'humour et le partage. Ou le fond? Soit la matière, la qualité de votre animation et votre usage des techniques andragogiques.

Permettez-moi d'évoquer une expérience personnelle. Comme tout formateur, je m'ingénie à délivrer des cours performants sur le plan technique. Objectifs décrits et atteints. Progression pédagogique souple et efficace. Timing bien respecté. Malgré cela, il arrive que le courant ne passe pas vraiment – mystère de la chimie humaine. Le cas échéant, je récolte des évaluations assez quelconques.

Or, à ma grande surprise, je viens de vivre le cas contraire lors d'une formation tout à fait standard de deux jours. Le premier repas, très copieux, m'inquiète... Bonjour les attaques de paupières d'une digestion consommatrice d'énergie... Pour tenter de les vaincre, je débute la session de l'après-midi avec un jeu *ice-breaker* que voici.

Mensonges et vérités: un jeu à tester

Distribuez un petit carton à toutes les personnes présentes.

Au recto, faites-leur écrire un fait vérifiable à leur sujet et qui les rend uniques. Au verso, demandez-leur de noter un pur mensonge les concernant et qui les rendrait tout aussi uniques!

Dans les deux cas, demandez-leur de fournir des détails. Ensuite, faites voter les autres participants sur ce qui leur paraît vrai.

Ainsi a-t-on entendu que Michèle totalise 45 000 km de vélo par an! Que Mélanie partage sa chambre à coucher avec un python! Qu'Étienne a fait de la prison! Que Joao plonge en eaux profondes. Et j'en passe!

A la pause, tout le monde souhaitait que l'on se tutoie. Et la formation s'est finie par un apéro! Un vrai changement de relation entre formateur et participants. On avait parlé d'eux!

Conclusion? Nous nous devons, et c'est un minimum, d'être à l'aise avec la matière, le contexte, l'entreprise mandante, les outils et l'animation. Mais, et c'est une évidence, notre public est sensible à l'animateur. On «achète» le formateur avant d'acheter son produit. Alors oui, le fond est une base sine qua non. Cela dit, la différence, c'est la forme. Après tout, un humain reste constitué à 100 % d'humain!

Martin Déglon

Formateur et instructeur de méditation



Le partage d'expériences, une réelle source d'apprentissages

Plus puissant qu'on l'imagine, le partage d'expériences constitue en fait une méthode d'apprentissage. Un moyen, pour les apprenants, de se connecter, de collaborer et d'enrichir leur bagage et leur compréhension.

Tour de la question avec Jean-Pierre Besse.

Atouts du partage d'expériences

Longtemps, le partage d'expériences signifiait écouter le récit improvisé des échecs ou des réussites de quelqu'un. C'était souvent laborieux et maladroit, lent et ennuyeux, voire à côté du sujet quand cela ne frisait pas l'autopromotion! Les moyens actuels ouvrent d'autres horizons. En plus d'éviter les «aléas du direct», ils confèrent une touche pro, soignée et aboutie que n'atteint pas l'improvisation.

Passionné de multimédia depuis de nombreuses années, j'allie mes compétences techniques et pédagogiques. Ainsi, je réalise des vidéos et des podcasts parfois

agrémentés de fiches techniques, le tout destiné à approfondir les sujets traités. Pour ma part, je privilégie cette approche qui encourage les apprenants à se connecter, à collaborer et à apprendre ensemble. Tirer parti du vécu pratique d'autrui n'a pas son pareil pour appliquer les connaissances théoriques à des situations réelles. En effet, ces partages aident les apprenants à :

- réfléchir sur leur propre expérience et à apprendre à partir de celle-ci;
- mieux comprendre leur propre parcours d'apprentissage;
- développer une approche plus réfléchie et plus consciente de l'apprentissage;

- vivre une expérience d'apprentissage plus riche et plus interactive;
- comprendre comment les concepts théoriques s'appliquent à des situations réelles; donc
- transférer les connaissances et les compétences acquises.

«Voir - Comprendre - Agir»

Le concept VCA est le fruit du collectif co4mations que mes collègues et moi appliquons en formations. Au début de mes interventions, je pose le VCA comme cadre. En effet, cela précise le programme et le déroulement de la journée.



Le VCA propose trois étapes clés dans le processus d'apprentissage:

- **Voir:** consiste à présenter aux apprenants la nouveauté (concept ou compétence) à assimiler. Tout moyen convient: présentation, témoignage vidéo, fiche technique, exercice pratique ou autre. Le critère est que cela fasse visualiser, donc bien identifier, le sujet;
- **Comprendre:** après avoir vu et saisi la nouveauté en question, reste à en comprendre les éléments clés et les implications. Interviews (en posant des questions pour clarifier les points de vigilance), discussions en groupe sur le sujet ou exercices de compréhension mesurent l'assimilation des connaissances;
- **Agir:** soit la mise en pratique. Cette dernière étape vérifie la capacité de transfert. Exercices pratiques, simulations de situations de la vie courante ou professionnelle ou retours d'expérience personnels des applications possibles du concept révèlent d'éventuelles lacunes ou incompréhensions.

Le VCA propose un cadre d'apprentissage pratique et interactif. Ce contexte implique les apprenants. Au cours de ces trois étapes clés, ils comprennent la théorie et l'appliquent de façon concrète.

Par ailleurs, l'approche VCA aide qui forme à divers titres, notamment à:

- structurer leur formation;

- concevoir des séquences pédagogiques qui guident les apprenants à travers les différentes étapes;
- renforcer la mémorisation et la compréhension des apprenants, en créant un contexte plus concret et pratique pour les connaissances apprises.

Autres ressources d'apprentissages

A l'usage, le concept VCA s'avère déjà très bien. Y ajouter des ressources en ligne, disponibles de manière asynchrone, c'est encore mieux. Soit pour présenter un sujet avant la formation. Soit pour l'approfondir après.

Vidéo: excellent moyen d'apprendre au moyen des sens de la vue et de l'ouïe. Outil idéal pour:

- démontrer des procédures;
- présenter des exemples;
- fournir des explications vivantes; *via* des vidéos existantes (YouTube, Vimeo, Dailymotion, etc.), soit tournées pour votre formation.

Podcast: autre excellent moyen d'apprendre par l'ouïe seule. Idéal pour:

- fournir des informations sur des sujets spécifiques;
- partager des histoires inspirantes; et
- offrir des conseils pratiques.

Susceptibles d'être téléchargés et écoutés à tout moment, les podcasts s'avèrent pratiques pour les apprenants

en déplacement. (voir: Apple Podcasts, Spotify et Google Podcasts.)

Fiches techniques / Blog ou article:

Documents concis et riches d'informations spécifiques sur un sujet. Supports pour des références rapides et faciles à utiliser (avec graphiques, diagrammes, schémas et illustrations conçus pour visualiser des données).

A remettre sous forme papier ou numérique (via des plateformes de documents comme Google Drive ou Dropbox).

Vidéo, podcast et fiches techniques sont de précieux alliés. Tant la personne qui forme que celle qui acquiert le nouveau savoir en tirent grand profit.

Puisse ce rapide tour d'horizon avoir démontré la richesse, la variété et la pertinence du partage d'expériences. Grâce aux multimédias, les apprenants de type auditif, visuel, audiovisuels ou qui préfèrent des aide-mémoire (fiches techniques) plutôt que d'épais supports de cours, y trouvent leur compte.

Ces différents supports ont modifié la notion même du partage d'expériences. De simple «tour de table» auquel le sujet s'est longtemps limité, le voici devenu véritable outil de formation.

Jean-Pierre Besse
Formateur et vidéaste

QUELQUES EXEMPLES

VIDEO

Parole d'expert : #1 Au commencement était le cadre

Échanges entre Thierry Dumont et Laurent Fontaine. Sujet: l'importance de définir un cadre ou espace de liberté (en formation, facilitation ou médiation).

Les interlocuteurs se questionnent et partagent leur vaste expérience dans ces domaines. Tournée dans les conditions du direct, cette vidéo transmet de bonnes pratiques entre pairs.

<https://bit.ly/videxpert>



PODCAST

Retex - Comment auto-évaluer une séquence de formation en temps réel?

Interview de Pierre Aubert, enseignant et coordinateur préapprentissage, durabilité à l'École des Métiers de Lausanne.

Comment auto-évaluer une séquence de formation en temps réel?

Modèle d'évaluation dynamique et en temps réel du déroulement.

<https://bit.ly/RetexAubert>



FICHE TECHNIQUE

La méthode « 4 phases x 3 critères »

Diviser une séquence de formation en 4 phases (préparation de la séquence, évaluation au début, pendant et après la séquence) à évaluer, chacune, selon 3 critères (facteur humain, matière et objectifs ainsi que réalisation des activités).

But: adapter en temps réel les activités en cours de réalisation pour que les apprenants continuent à y trouver du sens.

Centrée sur l'apprenant, la méthode outille les formateurs en cas de revirement de situation.

<https://bit.ly/podcautoeval>

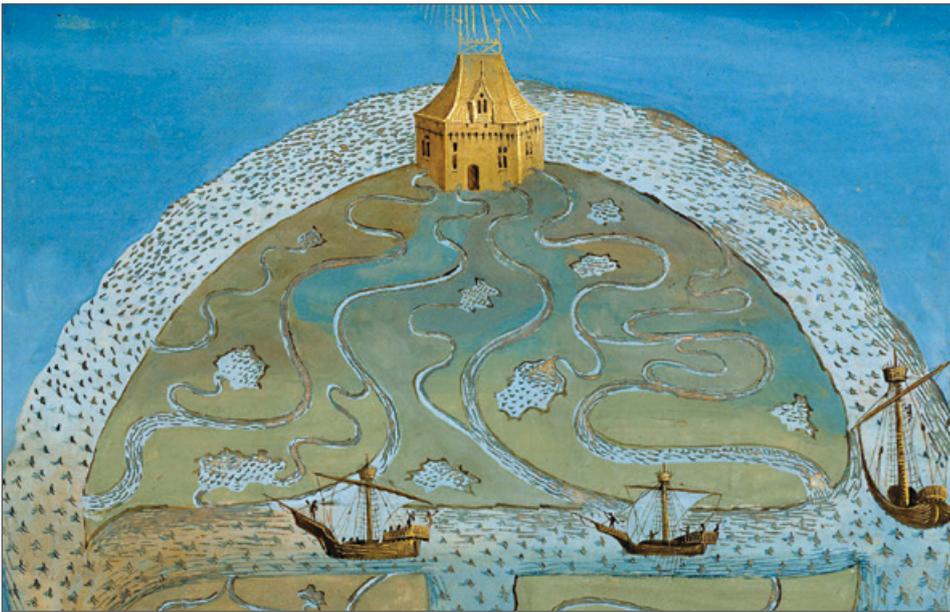


BLOG - ARTICLE

Article: La méthode « 4 phases x 3 critères »

<https://bit.ly/Fichtek>





LES « AUTRES » SONT-ILS VRAIMENT SI BÊTES ?

Qu'est-ce que la frustration d'un chef de projet présente comme similitude avec une carte géographique du XV^e siècle? Bien plus qu'il n'y paraît à première vue... Une réflexion d'Anne-Laure Dirren.

L'autre jour, je suis tombé sur ce témoignage: « C'est incroyable! Ça fait trois mois que je bosse comme un malade pour réorganiser le service clients. Aujourd'hui, en séance, je présente la nouvelle structure à l'équipe pour... ne recevoir que des critiques et des remarques négatives... J'en peux plus. Ils ne comprennent rien. »

Sur le moment, il m'est apparu comme une situation courante d'entreprise. Et une discussion avec mon père a jeté une toute autre lumière sur cette plainte et m'a fait tisser des liens inattendus.

Est-ce si difficile à comprendre?

Souvent, nous partons d'un principe inconscient: tout le

monde pense comme moi. De ce fait, nous ne jugeons pas utile de consulter nos collègues, notre hiérarchie et nos subordonnés. Dès lors, nous courrons un grand risque: nos analyses risquent d'être fausses, nos projets rejetés et nos propositions snobées. Voilà ce que je disais à mon père en évoquant la déconvenue susmentionnée. Et je conclusais: « la réalité est toujours plus emberlificotée que ce que l'on perçoit. Alfred Korzybski le résume bien dans sa célèbre phrase: La carte n'est pas le territoire. »

Les représentations, l'ennemi de la communication

Korzybski entend par là que la représentation du monde est mille fois plus complexe que

l'image que l'on s'en fait. Dans la foulée, pour illustrer cette idée, mon père m'a envoyé une reproduction. Il s'agit d'une carte du monde datée du XV^e siècle qui figure au Musée de la Marine de Hambourg.

La vue de cette représentation m'a fait l'effet d'un Eurêka! Soudain, j'ai relié notre conversation sur le cas de rejet et de frustration et cette vision du monde!

Il m'est apparu qu'elle montre le moi dans son château ou le « centre du monde » et les autres qui, finalement, n'ont guère d'importance. Concevoir ainsi les choses à partir de ses propres baskets et considérer autrui comme portion congrue n'est pas vraiment nouveau.

Reliez les points...

Voyez-vous le lien avec le témoignage ci-dessus? Travailler trois mois dans son coin pour réorganiser un service n'est pas loin de la châtelaine planquée dans sa tour d'ivoire. Une telle position (dominante) et qui ne se mêle pas à la plèbe indique, à elle seule, que je sais

tout, contrairement à vous, bas peuple, qui ne sait rien.

Or, il est certain que ma « carte » du service client ne correspond qu'à une toute petite partie de la réalité. On ne me comprend pas? C'est sans doute pour ne pas avoir cherché à comprendre les autres ni à les interroger sur les besoins et enjeux propres à la réorganisation du service.

Face à une équipe qui ne saisit pas mon projet ou n'y adhère pas, on tend à penser avoir affaire à des gens bêtes. C'est plus simple et plus confortable que de se remettre en question.

La leçon à tirer?

Eviter les jugements hâtifs. Essayer plutôt de « déplier » les situations pour faire coïncider les cartes. Un exercice plus facile à dire qu'à faire et qui nécessite une aide extérieure.

Mais cela vaut la peine! Les résultats seront plus pertinents, plus efficaces. Ils susciteront l'adhésion et seront plus enthousiasmants.

Anne-Laure Dirren
Nasca Formation



Coline Serreau, formatrice malgré elle !

Trois hommes et un couffin, La belle verte, La Crise, Saint-Jacques... La Mecque: des films culte de Coline Serreau. Solutions locales pour désordre global: un documentaire choc de la même réalisatrice. Quoi qu'elle touche, tant au théâtre qu'au cinéma, Coline Serreau fait réfléchir, transmet des messages, partage convictions et constats, rêve de rapports différents entre hommes et femmes sur une planète où il ferait bon vivre. «Formatrice», à sa façon, elle a accordé un entretien exclusif à transfert.



Quel moteur anime Coline Serreau ?

J'ai toujours eu envie de créer des bulles de paradis, au théâtre, au cinéma, dans la musique, dans mes peintures. Ces bulles de paradis ne reflètent pas mes problèmes personnels, elles reflètent mes recherches sur la société, sur la direction qu'elle prend.

Je lis beaucoup: économie, géopolitique, histoire, politique, écologie, féminisme, psychanalyse et marxisme. *Solutions locales pour désordre global* exprime le fruit de ces lectures.

A 75 ans, vous semblez ne jamais vous arrêter...

Je me lève et j'ai soif de créer: musique, peinture, dessin, films, mise en scène, opéra, théâtre.

Peut-être est-ce dû aussi à l'école de Beauvallon, où vous avez été élevée...

Marguerite Soubeyran, Catherine Krafft et Simone Monnier, les fondatrices de l'école de Beauvallon, dans la Drôme, ont donné à moi et à beaucoup d'autres, un cadre de pensée, un socle de vie. Je dois beaucoup à l'expérience vécue dans cette école « nouvelle ».*

Une expérience fondatrice pour la femme que vous êtes devenue ?

Les trois fondatrices de l'école, Marguerite Soubeyran, Catherine Krafft et Simone Monnier se sont aussi distinguées dans la résistance. Elles ont risqué leur vie pour sauver des enfants juifs pendant la Seconde Guerre mondiale, elles sont au Panthéon au titre des « justes ».

Elles ont toutes les trois étudié à l'Institut Jean-Jacques Rousseau, à Genève, dans les années 1930. Depuis le XVIII^e siècle, la Suisse a foisonné d'idées nouvelles en matière d'éducation: Rousseau, Claparède, Pestalozzi, Piaget, écoles Montessori ou Rudolf Steiner – la Suisse a souvent été à l'avant-garde des mouvements d'éducation nouvelle.

Souhaitez-vous faire la « révolution » dans les salles de cinéma ?

Les révolutions et les évolutions adviennent à cause de conditions économiques et politiques et avancent de manière organique. Tous les mouvements artistiques y contribuent à leur manière, mais ce serait très arrogant de penser que nous pouvons, nous cinéastes, « être à l'origine des révolutions ». Ce sont les peuples qui font les révolutions.

Vos airs gentils cacheraient-ils une « évolutionnaire » à défaut d'une révolutionnaire ?

Se poser en donneurs de leçon ne sert à rien, pas plus qu'attaquer les gens frontalement ou de les juger. Les politiques disent: « Ça c'est bien, ça c'est mal ».

Les artistes ne peuvent pas fonctionner comme ça, ils voient les contradictions qui tiraillent leurs personnages, ils restent en empathie avec eux.

J'essaye par le rire et le plaisir d'inciter le public à regarder le monde autrement.

Concrètement...

Par exemple dans *Romuald & Juliette*: il s'agit de l'histoire d'amour improbable entre une femme de ménage noire et le PDG blanc d'une grosse entreprise.

L'idée de base du scénario déclenchait des commentaires du genre: « C'est impossible, c'est un conte totalement irréel ». Oui c'est vrai, mais la ruse c'est qu'à la fin du film, le public désire que ce couple marche et qu'ils fassent un enfant chocolat.

Si les gens éprouvent du plaisir à l'idée que ce couple puisse exister, déjà leur logique inconscient a été modifié.

Grâce au rire ?

La comédie est un moyen puissant de faire passer des idées nouvelles.

J'essaye d'inviter le public à porter sur la société un regard différent de ce qui semble normal et convenu.

Le cinéma, c'est de la musique, des images, de la poésie, de l'émotion, de l'humour, en un mot de l'art. Le plaisir compte dans la communication des idées.

Mes films mettent en scène des êtres en transformation, en rédemption.



Vous voyez-vous comme une « passeuse », une formatrice, une réformatrice, une inspiratrice ou autre ?

Simplement comme une femme de spectacle qui recourt à l'art pour partager ses questionnements et entrer en lien avec ses contemporains.

Et un jour, vous avez souhaité tourner *La belle verte*...

J'avais une sorte de certitude qu'il fallait tourner ce film.

Mais la société française n'était pas prête à le recevoir, la réalité de la destruction de notre écosystème n'était pas aussi criante que maintenant.

Le capitalisme financier dans sa dureté commençait seulement à apparaître.

Alain Sarde, le producteur, a cru au projet, pourtant, c'était une production lourde (12 millions) et coûteuse avec une grosse équipe, je lui en suis très reconnaissante.

Il fallait donc que ce soit un succès...

A sa sortie, le film a fait un plus de 700 000 entrées, ce qui est beaucoup pour 2023, mais était insuffisant en 1996, étant donné son coût. Dix à quinze années se sont écoulées avant qu'il ne trouve son public et devienne pour certains un film culte.

Vous avez accepté d'entrer à l'Académie des beaux-arts, ce qui peut surprendre de votre part...

J'ai accepté parce que peu de femmes y siégeaient, et aucune dans la section cinéma.

Et puis les honneurs, cela ne se réclame pas, mais cela ne se refuse pas, c'est une question de courtoisie.

Ensuite, c'était une sorte de reconnaissance institutionnelle des messages que mes films délivrent. Je n'ai pas franchi le seuil de cette institution pour ma petite personne.

Je m'y trouve bien, avec des gens talentueux chacun dans leur domaine qui se posent des questions essentielles sur leur art et sa relation avec la société.

Pourquoi ce « retard à l'allumage » de la part du public de *La belle verte* ?

En 1996, *La belle verte* n'a pas suscité l'adhésion générale, c'est un film qui bouscule tout de manière radicale: le mode de vie, le rapport à la nature, l'argent, la distribution des richesses, l'absurdité de certains comportements, l'alimentation, la création d'objets inutiles, la contraception, le rapport au corps, le sport en tant qu'art, la question de l'avoir et du paraître et en fin de compte celle du patriarcat.

La presse m'a insultée. Une bonne partie des adultes n'était pas prête à entendre ce message. Depuis le monde a évolué. Maintenant les plus grands fans du film sont les enfants, les ados, la jeunesse en général.

Le film leur parle d'un monde qu'ils veulent eux aussi changer.

Et quelle fut la réception de *Solutions locales pour désordre global* ?

Comme pour *La belle verte*, toute une partie du public n'était pas prête à accepter l'idée sous-jacente du documentaire, à savoir qu'à partir de la Seconde Guerre mondiale, on a détruit la terre, les semences paysannes, la biodiversité, on a effacé, occulté, discrédité les connaissances relatives à la microbiologie du sol, à la vie du sol, à sa santé dont découle la nôtre.

Solutions globales pour désordre global offre une tribune à des gens exceptionnels et qui agissent concrètement depuis des années, comme Philippe Desbrosses et Lydia et Claude Bourguignon – de véritables génies.

Trois ans d'un travail acharné, des tournages aux quatre coins du monde pour un film construit comme une fiction: il fallait à la fois suivre un raisonnement solide, énoncer des informations scientifiques imparables, mais fabriquer un film qui raconte une histoire passionnante.

Dans *La Crise*, Victor est le personnage principal. Il saisit peu à peu que la faible considération de ses proches pour ses problèmes provient de son attitude égocentrique. Ce qui, à la fin, le pousse à changer de comportement. Victor serait-il une métaphore de notre humanité actuelle ?

Les personnages de mes films sont en cours de « transformation ».

Victor de *La crise*, comme *Romuald de Romuald et Juliette*, est un mâle occidental enfermé dans ses certitudes, mais capable de se remettre en question.

Je ne pense pas que le jugement moral qui consiste à traiter ces personnages « d'égo-centriques » soit d'une quelconque utilité. Ils sont les produits d'une société sclérosée sur certains points, mais qui se transforme en permanence. Ces changements nous transforment collectivement et nous obligent à adopter d'autres comportements et surtout à remettre en question nos valeurs. Cela peut être douloureux mais c'est inéluctable.

Admettre que l'on ne comprend rien, c'est déjà avancer sur un chemin productif, nommer le problème c'est le premier pas pour en sortir.

En dépit des résistances dictées par les médias dominants et la pensée unique, on perçoit mieux les enjeux écologiques dont on se moquait autrefois.

Il est probable que dans un futur assez proche, on se heurte au mur de l'économie, quand on n'aura plus assez de revenus et des problèmes pour se nourrir. La pédagogie des catastrophes nous poussera à exiger un autre partage des richesses, pour survivre.

Par chance, des millions de gens s'éveillent ou entament une transition.

Qu'aimeriez-vous que l'on garde du passage de Coline Serreau sur la Belle bleue ?

Cette question implique une réponse présumptueuse, or je voudrais juste que mes créations supportent l'épreuve du temps, que ce que j'ai créé et pensé serve longtemps l'humanité, tout comme je visionne des films de Lubitsch avec un plaisir toujours renouvelé, comme on relit Rousseau, Balzac...

Pas seulement pour l'idéologie, mais aussi pour la poésie du contenu, pour le plaisir qu'engendre l'art.

Après tant d'engagements artistiques et sociaux, tant de messages émis en faveur d'un monde meilleur, que retenez-vous ?

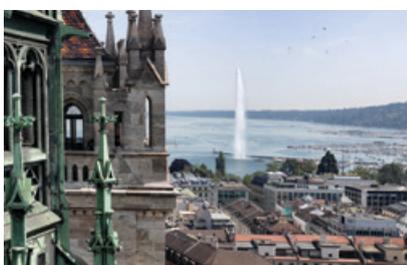
Faisons le meilleur usage possible de notre court passage sur cette si belle terre.

Et pas seulement lorsqu'on est « artiste » car tous les humains sont créateurs, tous sont porteurs de graines magnifiques dans leur diversité, tous changent le monde à la double échelle individuelle et collective.

* Pour savoir plus sur l'école de Beauvallon et ses fondatrices, consulter Wikipédia. Ou assister au spectacle #ColineSerreau qu'elle jouera cinq soirs au théâtre Michel à Paris d'octobre à décembre 2023, puis en tournée en 2024.

Le soutien cantonal à la formation continue (suite)

La loi sur la formation continue (LFCo) soutient notre domaine. Son application relève de la Confédération (voir transfert n° 16) et des cantons. Ces derniers développent leurs propres visions et mesures. Les cantons romands nous répondent.



Interview de Dao-Thu-Trang Nguyen, Directrice formation continue (OFPC) du canton de Genève.

Quelle est la vision de Genève sur la formation continue professionnelle ?

S'agissant de l'OFPC, notre public concerne les personnes en formation professionnelle initiale. Cependant, le dispositif CAF (chèque annuel de formation) est une exception, puis qu'il propose un catalogue de cours ouverts au grand public, proposant des cours en compétences de base (lire, écrire, calculer, TIC), des cours

de perfectionnement (langues, comptabilité, etc.) et également des CAS/DAS/MAS Brevet. La définition de la formation continue doit être prise au sens large, puisqu'elle inclut à Genève: formation en compétence de base, formation professionnelle initiale, ainsi que les cours (jugés d'utilité professionnelle et répondant aux conditions de notre loi et règlement) proposés dans notre catalogue CAF. Pour de plus amples informations, consultez notre site web (voir page suivante).

Comment l'Etat de Genève promeut-il la formation continue ?

A ce titre, la formation professionnelle initiale pour adultes est fortement soutenue par le Canton, puisqu'elle est totalement gratuite, l'utilisateur ne paie pas les cours ni les examens (ce qui n'est pas le cas dans les autres cantons, les cours sont à la charge de l'utilisateur). Pour le CAF, il s'agit de chèque de formation d'une valeur maximum de CHF 750.-/an, cumulable dans certains cas (soit 3x750.-, donc CHF 2250.- pour un

CAS/DAS/MAS/Brevet) et permet l'accès à plus de 1500 cours, dispensés par plus de 130 institutions genevoises.

Genève soutient-il les instituts de formation continue professionnelle ?

Les institutions qui sont reconnues par les OrTra et mandatées par le Canton reçoivent une subvention pour former nos candidats qui se préparent à l'AFP et au CFC. Les institutions dont les cours sont reconnus par le CAF encaissent les chèques de leurs usagers (CHF 500.-, 750.-, ou cumuls des CAF).

Genève aide-t-il au financement des formations professionnelles supérieures ?

Il y a justement le dispositif CAF, dont les conditions sont les suivantes: être majeur + domicilié sur le canton + contribuable sur le Canton depuis au moins 12 mois, + avoir un revenu en dessous du revenu déterminant unifié (soit CHF 76'000.- pour une personne seule ou CHF 116'000.- pour une personne mariée ou en partenariat enregistré).



Interview de Christophe Nydegger, Chef de service, Service de la formation professionnelle du canton de Fribourg.

Quelle est la vision de Fribourg sur la formation continue professionnelle ?

Conformément à la LFCo, le canton de Fribourg agit en complément à la

responsabilité individuelle et aux formations proposées par les entreprises. Fribourg n'entend ni se substituer aux responsabilités des PME, ni s'impliquer dans la stratégie de formation de celles-ci. Chacune est responsable de définir sa politique de développement, dont la formation de son personnel. En revanche, comme défini dans la LFCo, l'Etat de Fribourg participe, par exemple, au financement de la formation dans le domaine des compétences de base pour les adultes. Cela en subventionnant des entités de formation ou via des chèques-formation pour le public faiblement qualifié.

Comment l'Etat de Fribourg promeut-il la formation continue ?

La responsabilité première revient à la personne ou à l'employeur. Le canton

promeut celle-ci via son centre de formation continue. Il propose des formations ou répond aux besoins des employeurs en organisant les cours demandés.

Fribourg soutient-il les instituts de formation continue professionnelle ?

Si une formation découle des tâches régaliennes de l'Etat, il peut confier un mandat de prestation à un centre de formation.

Fribourg aide-t-il au financement des formations professionnelles supérieures ?

Fribourg n'a pas d'aide comparable à celle de Genève ou Vaud. Sauf s'il s'agit d'une mesure financée par le chômage ou une autre mesure de réinsertion.



Stéphanie Schot, chargée de mission à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire du canton de Vaud Encouragement à l'acquisition et au maintien des compétences de base des adultes.

Quelle est la vision de l'État de Vaud sur la formation continue professionnelle ?

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la formation continue, le Canton de Vaud a pour mission de promouvoir les compétences de base dont les adultes ont besoin pour participer de façon autonome à la vie sociale et professionnelle.

En collaboration avec la Confédération, le canton de Vaud subventionne ainsi chaque année plus de 600 cours (de français, d'informatique et de mathématiques) spécifiques aux adultes ne pouvant pas intégrer le monde du travail en raison de leurs lacunes dans ces trois domaines. En 2022, ces

cours ont permis à près de 9'000 personnes de renforcer leurs compétences de base à moindre coût et d'améliorer leur intégration socioprofessionnelle.

Le canton de Vaud participe également à la campagne nationale de promotion des compétences de base, intitulée «Simplement-Mieux!». Chaque année, des actions de promotion sont déployées dans l'ensemble du Canton, sur Internet et auprès des partenaires des compétences de base.

Les cours en compétences de base soutenus par le Canton sont disponibles sur le site internet de la campagne (voir ci-après).

Vaud aide-t-il au financement des formations professionnelles supérieures ?

Dans le cadre des programmes de législation 2017-2022 et 2022-2027, la valorisation de la formation professionnelle initiale est considérée comme l'un des axes prioritaires par le Conseil d'État vaudois. Afin de donner corps à cet objectif politique un Plan d'action en faveur de la formation continue et la certification des adultes a été lancée en 2020. Piloté par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), ce plan d'action vise à encourager la consolidation des compétences de base nécessaires à l'accès à la formation tout au long de la vie ainsi qu'à renforcer le système de certification professionnelle pour adultes (CPA) de plus de 25 ans.

Afin de renforcer le système de certification professionnelle pour adultes, les programmes d'information, de conseil et d'orientation ViaMia et la permanence CPA sont accessibles gratuitement aux adultes afin de les orienter vers les différentes mesures de formation continue et de certification professionnelle (art. 32 OFPr et VAE).

De plus, le canton de Vaud a mis en place des cours de préparation aux procédures de qualification AFP ou CFC dans 21 professions, ainsi que des procédures par validation des acquis dans 11 professions, destinées aux adultes. Plus de 380 adultes ont obtenu un CFC grâce à ce dispositif et actuellement plus de 1200 adultes sont en train de l'obtenir.

Pour les personnes qui suivent une formation privée autorisée par la DGEP, le Canton rembourse les frais d'inscription jusqu'à hauteur de CHF 5500.-. Le remboursement est effectué à la fin de la procédure de qualification, qu'elle se termine ou non par l'obtention du titre professionnel.

Vaud

<https://bit.ly/coursVD>

Genève

<https://bit.ly/CertGE>



AGORA DE LA FORMATION - SAISON 5

📅 19 MARS 2024
📍 LA MARIVE, YVERDON-LES-BAINS

19.03.24
SAVE THE DATE!

Nouvelles technologies en formation: évolution ou révolution ?

FORMATIONS

Renseignements et inscriptions

ARFOR
Association Romande
des Formateurs
Secrétariat opérationnel
aduna romandie
Av. de Provence 4
1007 Lausanne
info@arfor.ch
021 621 73 33
www.arfor.ch/formations



Perfectionnez votre écriture en un jour !

Vous souhaitez rédiger vos supports de cours avec aisance et excellence ? Et surtout, écrire de manière plus efficace et plus rapide ? Cette journée est conçue pour vous.

Objectifs

- Penser en journaliste = pour son lectorat
- Saisir les fondements d'une écriture pro
- Écrire plus vite en fournissant moins d'effort et avec une meilleure qualité finale

Programme

- Adopter un angle, choisir un ton, considérer son public et le niveau de langage à utiliser
- Trouver un début accrocheur et une fin percutante
- Inciter à la lecture en structurant ses idées
- Relire et éditer son texte (« muscler et dégraisser », rudiments des techniques de lisibilité/readability)

Pratique

- Après chaque bref aspect théorique, mise en pratique (sur vos textes existants et/ou des écrits proposés par le formateur)
- Rédaction de courts articles à partir d'une feuille blanche selon des consignes (complexité croissante)
- Décorticage en plénum d'articles à suivre et à fuir
- Comparaisons d'articles avant et après retouches selon les principes appris

Prérequis

Aucun si ce n'est d'avoir l'habitude d'écrire et souhaiter acquérir davantage de fluidité

Public cible

Formatrices et formateurs désirant écrire des articles ou rédiger du texte pour des contenus andragogiques.

Quand ?

jeudi 16 novembre 2023
de 8 h 30 à 17 h

Durée : 1 jour

Où ?

aduna romandie,
avenue de Provence 4,
1007 Lausanne

Avec qui ?

Grégoire Montangero
rédacteur en chef de la
revue *Transfert*, journaliste
RP

Combien ?

CHF 350.—
pour les membres,
CHF 450.—
pour les non-membres.



<https://bit.ly/journalisme23>