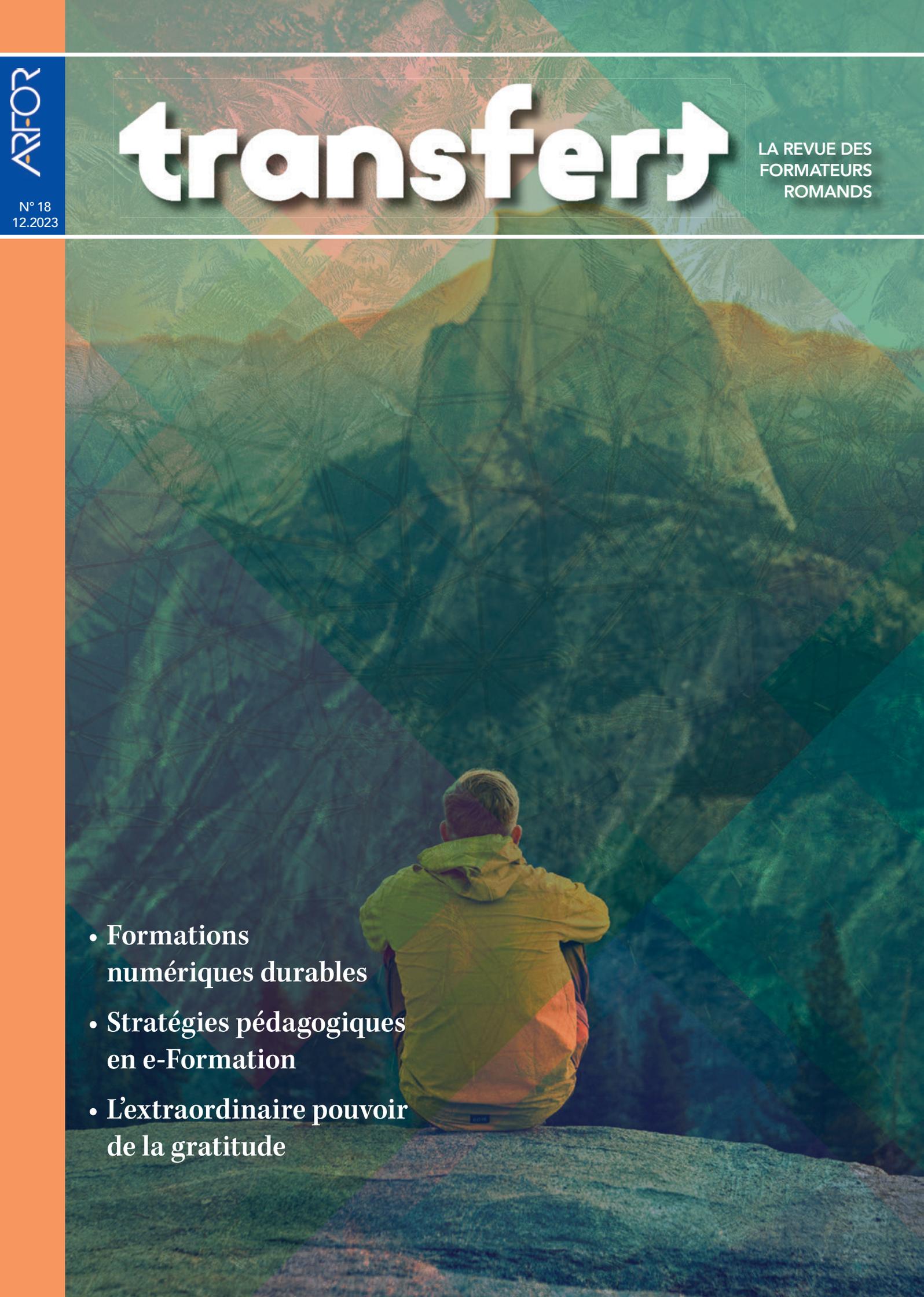


transfert

LA REVUE DES
FORMATEURS
ROMANDS

N° 18
12.2023

- 
- Formations numériques durables
 - Stratégies pédagogiques en e-Formation
 - L'extraordinaire pouvoir de la gratitude

FORMATIONS

Les premières formations de l'ARFOR en 2024

- **Formateur-trice occasionnel-le avec certificat ARFOR**

début le 20 février et fin le 29 mai.

Les raisons de former ponctuellement en interne sont très fréquentes. D'où l'importance, pour les formateurs occasionnels, de se former au métier de formateur d'adultes. Par conséquent, l'ARFOR propose une formation parfaitement adaptée, dans une dynamique avérée et passionnante. Car transmettre son savoir dans les règles de l'art s'avère nécessaire, voire indispensable, pour accompagner au mieux les nombreux collaborateurs lors de la mise au courant de certains détails, de présentation de nouveaux procédés, de la mise à niveau des collègues, etc.

- **Coordinateur-trice de formation avec certificat ARFOR**

début le 18 avril 2024 et fin le 6 juin.

Les métiers de la formation sont en mutation permanente. Le « Coordinateur de formation » est une pièce maîtresse pour accompagner l'évolution des instituts de formation.

- **Certificat FSEA Module 1: Animer des sessions de formations pour adultes**

début le 3 mai et fin le 19 décembre.

Cette formation est l'un des piliers de notre offre. Dispensée depuis des années, elle a amené de nombreux participants à poursuivre leur cursus jusqu'à l'obtention du Brevet fédéral de formateur. Nos formateurs ont une grande expérience pédagogique et du terrain. Ils vous accompagneront en vous apportant tout le soutien nécessaire.

Renseignements et inscriptions

av. de Provence 4
1007 Lausanne
021 621 73 33
info@arfor.ch
www.arfor.ch



SOMMAIRE

CONTRIBUTIONS



4

VISION



Éditorial

5

Tirer parti de l'AI et non en faire les frais

Impressum

Arrêt sur image

6

Pitche-toi et le ciel t'aidera!
Agenda de l'ARFOR 2024

Perspective

7

L'AGORA de la formation 2024 : ce sont elles et eux !

INSPIRATION



Conte

9

Quand la collaboration résout les problèmes

Le pavé dans la mare

10

Intelligence artificielle ou artifice d'intelligence ?

Bon à savoir

11

Formations numériques durables : concilier qualité pédagogique et responsabilité écologique

13

Envie d'indépendance ? Mettez de l'ordre dans vos idées !

Entre nous

14

Une « avalanche » nommée Daniel

Comment le vivent-ils ?

16

Les nouveaux ramoneurs : descendre dans les détails pour monter en sécurité

EXPLORATION



Formation 3.0

17

Stratégies pédagogiques en e-Formation : multiplier pour mieux transférer ?

Expérience faite

19

L'extraordinaire pouvoir de la gratitude

DEMONSTRATION



Partage de savoir

20

Le métier de l'intendance : de l'ombre à la lumière

Soutien d'en haut

22

Le soutien cantonal à la formation continue (suite et fin)



Fabienne Alfandari

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



Djamileh Aminan

Consultante Digital Learning
www.e-teach.ch
djamileh.aminian@e-teach.ch



Léa Coucourde

Consultante en Digital Learning
et Spécialiste Formation
lea.coucourde@outlook.com



Marie-Claire Fagioli

Coach et formatrice spécialisée
en enneagramme
mcfagioli@icefagioli.ch



Charles Brulhart

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



Christophe Fraefel

Formateur et instr. de méditation
christophe.fraefel@mindful-life.ch



Blaise Neyroud
Vice-Président et
Responsable membres et
transfert
blaise.neyroudt@arfor.ch

TIRER PARTI DE L'AI ET NON EN FAIRE LES FRAIS

Ce n'est plus un scoop, l'AGORA de la formation aura lieu le 19 mars 2024. Le Comité d'organisation s'ingénie à vous concocter une édition d'anthologie.

Bien que thématisée *Nouvelles technologie en formAtion: évolution ou révolution*, la formule mixera conférences, ateliers et table ronde.

De prestigieux invités seront de la partie. Le Conseiller d'Etat Frédéric Borloz nous honorera de sa présence. Les spécialistes du thème central s'appliqueront à balayer nos éventuelles craintes. Car, avouons-le, Chat GPT et autres outils d'IA sont des couteaux à double tranchant. Certes, ils risquent de mettre en péril nos métiers de la formation. Mais ils peuvent aussi nous conduire à des sommets de réussites insoupçonnés. Dans les deux cas, nous n'échapperons pas à la vague de l'intelligence artificielle. Alors autant en profiter. Encore faut-il savoir se servir de l'AI, voire anticiper son développement et ses usages. A l'issue de l'AGORA, vous aurez une bien meilleure compréhension de ce que vous réserve l'AI. Votre état d'esprit s'en trouvera modifié. Vous aurez une

capacité bien supérieure à exploiter la richesse de l'AI.

Oublions les récits dystopiques et inquiétants à la *Matrix* ou au *Moi-Robot*. Apprenons à maîtriser ces nouveautés. Afin de les garder à notre service sans devenir l'esclave physique d'une entité virtuelle. A nous de décider. Opterons-nous pour la passivité, au risque de manquer le train et de subir la remise en cause de notre gagne-pain? Ou, au contraire, monterons-nous à bord de cet engin super-super-sonique pour atteindre des destinations réjouissantes et insoupçonnées?

Rien de tel que des cartes et une approche en groupe pour appréhender ce nouveau monde. Des guides assureront votre pas et vous conduiront au sommet.

Cette journée d'AGORA, pleine d'acteurs et de spécialistes, vous offrira un maximum de données, de pistes, d'éclairages et de savoirs nouveaux. Un rendez-vous clé pour doper votre intelligence personnelle grâce à la compréhension de l'Intelligence artificielle.

Blaise

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)



Pitche-toi et le ciel t'aidera !



Pitch par-ci, pitch par-là. Le mot est à la mode. Il sonne. Il claque (mieux que son équivalent dans notre langue : boniment). Il a envahi le vocabulaire professionnel. Mais plus facile à dire qu'à faire. D'où l'atelier, fort bienvenu organisé par l'ARFOR à l'initiative de Gabriela Leone. Retour d'impressions.

L'animatrice, Gabrielle Loeb de GENILEM, nous a d'emblée plongé dans le vif du sujet. «Pitchez-vous vous-même!» a-t-elle proposé à l'assistance. Sans autre préambule. Avec la seule aide des moyens du bord. Et munis de notre connaissance plus ou moins poussée du sujet. Et nous, de nous exécuter.

Après quoi, émissions de commentaires selon les critères dictés par les six chapeaux de Bono. Ensuite, la Parisienne installée depuis six ans en terre vaudoise s'est soumise au même exercice. Accompagnée de deux diapositives PowerPoint, elle nous a résumé sa carrière et ses atouts en moins d'une minute. A notre tour, nous avons évalué son pitch (j'allais écrire speech).

Interactif et initiatique atelier que celui-ci. Où l'on a eu la énième confirmation qu'une présentation PowerPoint n'aide pas forcément. Au contraire. Dans son cas, les projections ont davantage dérangé certains d'entre nous plutôt que d'offrir une réelle plus-value.

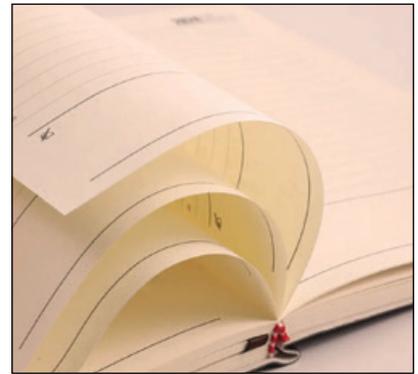
S'est agi ensuite de définir le mot pitch et son corollaire : elevator pitch (boniment de l'ascenseur).

Pitch ou l'art de définir (soi ou son projet) en moins d'une minute et de faire envie. Elevator pitch : idem, mais le temps d'un trajet entre quelques étages.

En notre âge de pénurie de temps, savoir pitcher s'avère être une compétence indispensable. Pour vendre une formation, bien sûr. Pour réseauter vite et bien, aussi. Pour capter l'attention et imprimer sa marque. Pour démarrer une formation, afin de capter l'attention des apprenants et marquer les esprits.

Gabrielle Loeb nous a proposé différents modèles de structure de pitch. Tous susceptibles de résumer notre pensée. Des moules de formes et de tailles variées dans lesquels mixer nos ingrédients clés. Afin que la pâte prenne. Et qu'elle ait goût et saveur.

Des outils de structuration du discours d'une part. La formule 4C (Concis, Clair, Crédible, Convaincant). Ou celle des 3P (Problème, Promesse, Preuve). Ou encore la SIR (Situation, Impact, Résolution). Et la fameuse «phrase à trous» de la proposition de valeur du modèle Canvas. D'autres outils, également, pour assurer la qualité de son pitch. Entre autres, la formule SUCCES (*Simple, Unexpected, Credible, Concrete, Emotional, Story*. En français : simple, inattendu, crédible, concret, émotionnel et contenant une histoire).



AGENDA DE L'ARFOR 2024

KICK OFF

le 29 janvier à 18 heures. Lieu communiqué par email en temps voulu.

Réjouissances, bonnes nouvelles, réseautage, ambiance, apéro convivial et réseautage en perspective! Le rendez-vous à agender pour bien commencer l'année!

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ARFOR

18 mars, 18 heures, La Marive, Yverdon-les-Bains

AGORA DE LA FORMATION

19 mars, La Marive, Yverdon-les-Bains (voir en dernière page de la présente édition de *transfert*).

FORMATIONS

- **Formateur·trice occasionnel·le avec certificat ARFOR**
début le 20 février et fin le 29 mai.
- **Coordinateur·trice de formation avec certificat ARFOR**
début le 18 avril 2024 et fin le 6 juin.
- **Certificat FSEA Module 1: Animer des sessions de formations pour adultes**
début le 3 mai et fin le 19 décembre.

L'AGORA de la formation 2024 : ce sont elles et eux !

Ils s'activent depuis des mois pour vous concocter une mémorable édition 2024 de l'AGORA de la formation. Qui sont « ils » ? Coup de proje sur ces membres de l'ARFOR qui croient aux vertus de la mise en commun, du partage des savoirs et de la force que représente notre association.



EVA MLADINIC

Eva est consultante en organisation et formatrice d'adultes. Elle lance son entreprise O Consulting Sàrl en 2019. Puis elle décide de faire une escale dans le social en prenant, cet automne, la responsabilité d'une association romande active dans la réinsertion professionnelle (InVia). Dans ses activités de formation, elle intervient dans plusieurs brevets fédéraux et a réalisé l'ingénierie en *blended learning* de celui en organisation d'entreprise.

Entrepreneur, cheffe de projets, formatrice, gameuse émérite, mère de famille, polyglotte et féministe, on la dit parfois un peu hyperactive.

« L'AGORA est un événement qui se trouve à la croisée de plusieurs de mes intérêts : la formation, les technologies, l'innovation – en plus d'être un super projet à mener. Et comme je n'avais pas de temps, j'ai accepté le défi de rejoindre le comité ! »



MARION GARNIER

Marion est une personne toujours partante pour relever de nouveaux défis. Elle possède un Master en développement marketing et commercial à l'international et plusieurs certifications dans le domaine du marketing digital. Après avoir effectué un long voyage en Nouvelle-Zélande, elle accompagne depuis 2018 la stratégie marketing de l'entreprise lausannoise MOS – MindOnSite, éditeur de solutions de formations en ligne. Dans tous les projets qu'elle accepte, Marion met un point d'honneur à apporter une perspective dynamique et novatrice.

« J'aime réunir les gens aux passions et intérêts communs. Leur permettre d'échanger, d'évoluer ensemble et de repartir inspirés et motivés fait partie de ce que je préfère dans mon métier. C'est pourquoi j'ai volontiers accepté de participer à l'organisation de cet événement. »



LAURENCE GILARDI

Laurence a débuté dans le secteur du voyage pour arriver dans l'automobile (Ferrari et la Fédération internationale de l'Automobile). Elle a ensuite occupé un poste de directrice administrative et responsable qualité dans une société de traitement d'eau. Puis elle est devenue responsable du développement d'un institut de formation.

Depuis plus de 20 ans, elle se spécialise dans l'amélioration continue avec une formation de responsable SMI puis de chef de projet *Black Belt Six Sigma*. Indépendante depuis 2017, elle accompagne les entreprises pour répondre aux normes ISO, edu-Qua et pour instaurer des démarches *Lean*. Elle termine actuellement son BFFA.

« En tant qu'Event manager d'un important forum sur l'excellence et la performance, j'ai une bonne expérience de l'organisation d'événements dont j'ai souhaité faire profiter l'ARFOR. »



DOMINIQUE HARNOIS

Diplômée d'écoles de commerce suisses et experte en gemmologie, Dominique a fait toute sa carrière dans le luxe. Après avoir travaillé pour Cartier, Chanel et Chaumet dans le marketing, elle reçoit pour mission, en 2004, de créer le Département de Formation de Chaumet et découvre ainsi ce domaine.

En 2009, Dominique fonde l'Académie du Luxe, organisme de formation continue dédié aux professionnels de la branche. Le luxe étant son univers de prédilection et transmettre étant une passion, elle enseigne également dans des écoles renommées.

« Appartenir à une association de formateurs apporte un soutien important, un réseau formidable et permet de rester bien informé. Au sein du Comité de pilotage, je vis une belle aventure sur un thème passionnant et qui m'enrichit sur le plan personnel. »



JEAN-PIERRE BESSE

Titulaire du Diplôme fédéral de responsable de formation et du Brevet fédéral de formateur d'adultes, Jean-Pierre a une carrière riche en responsabilités et en gestion d'équipes, dans plusieurs domaines (commerce, formation et vie associative). Il a occupé des postes clés dans des entreprises et des organismes publics. Ses initiatives visent à stimuler la collaboration au sein des équipes, à encourager l'entraide et à promouvoir le travail collaboratif.

Sa passion pour la croissance collective et le développement humain guide toutes ses interventions. De longue date, Jean-Pierre s'investit en faveur d'un environnement professionnel propice à l'échange et à la collaboration.

Epris de la stimulation du potentiel humain, il demeure ouvert aux opportunités de partenariats et d'échanges constructifs.

« Après avoir cofondé l'AGORA en 2015, j'ai rejoint le comité d'organisation de l'édition 2024. Ceci afin d'aborder les enjeux liés au monde de la formation de manière pertinente et innovante. Afin, aussi, de susciter des réflexions et des échanges novateurs dans notre domaine et dans le développement personnel. »



RAPHAËL DUBEY

Ingénieur de formation, Raphaël s'est très rapidement spécialisé en formation d'adultes et professionnelle. Au cours de ses 20 années d'expérience, il a travaillé dans plusieurs entreprises, dont 14 ans dans une prestigieuse manufacture horlogère en tant que responsable de la formation continue.

Il est aujourd'hui responsable de la formation et du développement du Groupe E où il supervise la formation continue et professionnelle de 2600 personnes et 270 autres en cours d'apprentissage.

Passionné par ces domaines, il est très actif dans différents réseaux en Suisse romande. Il intervient également comme formateur dans le cadre du Brevet fédéral de formateur-trice d'adultes.

« En tant qu'ancien président de l'AGORA, je ne pouvais que soutenir le nouveau Comité d'organisation de cette 5^e saison. Cet événement représente, pour moi, une plateforme extraordinaire pour échanger entre pairs sur les nombreux défis et les opportunités du domaine la formation. »



BLAISE NEYROUD

Titulaire d'un Diplôme fédéral de banque et d'un autre de formateur en entreprise, Blaise a rejoint un centre de formation. Dans ce cadre, il a d'abord formé les apprentis aux techniques métiers. Ensuite, il les a encadrés au sens plus large. Il a aussi été directeur adjoint d'un institut de formation carougeois pendant 5 ans. Puis il a rejoint une entité vaudoise pendant dix ans. Là, il a assumé plusieurs responsabilités dans l'encadrement de formations

professionnelles supérieures et continues. Responsable qualité pendant dix ans, il se forme maintenant en tant qu'auditeur edu-Qua, ISO 21001, ISO 9001 et IN-Qualis.

« Comme représentant du comité de l'ARFOR, je siège au comité d'organisation de l'AGORA afin de relayer les décisions de l'ARFOR et informer les deux instances. Un agent double en quelque sorte! »



QUAND LA COLLABORATION RÉSOUT LES PROBLÈMES

Un enseignant donne un ballon à chacun de ses 20 élèves. Il les invite à les gonfler, à y écrire leur nom puis à les jeter pêle-mêle dans le couloir.

L'enseignant leur donne ensuite 2 minutes pour retrouver leur propre ballon.

Presque personne n'y parvient. Tout le monde est surpris, sauf l'enseignant qui propose alors :

— Prenez le ballon le plus proche de vous et donnez-le à la personne dont le nom est écrit dessus.

En moins d'une minute, chacun a récupéré son propre ballon.

— Quelle conclusion tirez-vous de cette expérience, demande le professeur ?

— Si nous sommes attentifs aux autres et à leurs besoins, ils nous rendront la pareille, proposa une première élève.

— En mettant en commun nos ressources, nous réussissons mieux à

résoudre les défis de la vie, dit un deuxième élève.

— Pouvons-nous être heureux si les autres autour de nous ne le sont pas, demande une troisième élève ?

Quand nous animons des formations, nous avons à cœur de favoriser la collaboration et le partage entre nos participants. L'histoire ci-dessus résume à merveille l'état d'esprit qu'il nous incombe d'insuffler dans nos groupes.

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

**Coaches,
formateurs...
Découvrez
l'ennéagramme !**

**Webinaire
gratuit
17.01.24**

**L'ennéagramme ajoute
profondeur et efficacité à
vos accompagnements !**

LA SAGESSE DE L'ENNÉAGRAMME

Infos et inscriptions:

lasagedelenneagramme.podia.com

mcfagioli@icefagioli.ch 079 210 52 65





Intelligence artificielle ou artifice d'intelligence ?

La tendance est à l'intelligence artificielle. Les écoles s'inquiètent et les formateurs s'informent. Cela signifie-t-il que le numérique va bientôt remplacer l'humain ? Pour tout ? Et que l'humanité pourra siroter des cocktails à journée longue sur des balcons en attendant que le boulot soit fait ? Je ne le pense pas. Ou, du moins, je ne l'espère pas. 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...

Dans un futur proche, je me lève un matin. J'allume mon ordi et observe ses activités de la nuit. Constat : trois entreprises, via leur système informatique central, m'ont contacté sur mon site web qui a mis à peine quelques heures pour pondre trois tutoriels : « Technique de vente à distance », « Déclaration fiscale pour une PME importatrice de produits malais », « Sécurisation d'un système d'exploitation stocké sur le cloud ». Bien entendu, je n'ai aucune notion de ces matières et mes trois clients non plus. Ce sont leurs IA qui se sont formées grâce à la mienne. Pourquoi leurs IA font appel à moi ? Aucune idée, en fait. Mais ça fonctionne. D'ailleurs, après vérification, mon compte d'entreprise a bien reçu les honoraires facturés au moyen des IA de nos banques respectives. Mais, dans la foulée, je m'interroge : « Quelle est ma fonction dans ce processus ? » Mon IA spécialisée collecte des données et les convertit en formations destinées à d'autres IA propres à mes clients. Mais, si ça continue, les IA vont s'apercevoir que les humains ne servent à rien !

Ce scénario, à de nombreuses différences près, n'a rien de nouveau. Isaac Asimov l'avait imaginé dans sa magnifique nouvelle *I Robot*, publiée en 1950. Pour se protéger, les humains chez Asimov avaient édicté les trois lois très pertinentes de la

robotique. Les fictions d'Asimov peuvent sembler désuètes. Bien que doués d'intelligence, ses robots « domestiques » ont des allures de tas de ferraille lourds, aux mouvements gourds. Abstraction faite de l'allure matérielle de ces « intelligences », force est d'admettre que l'auteur de science-fiction était sacré un visionnaire.

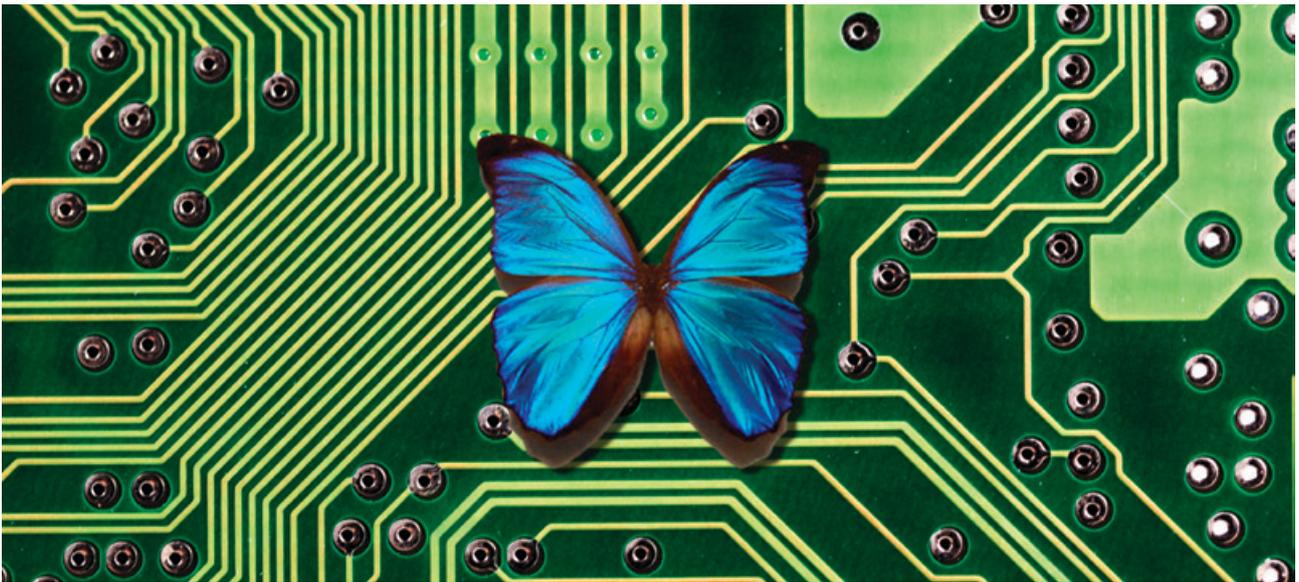
A tel point qu'en 2004, Alex Proyas a sorti *I Robot*, avec Will Smith – film très, très librement inspiré de l'œuvre asimovienne. Cette production a actualisé le concept des trois lois, le robot au service de l'humain et a surtout introduit la notion d'une IA pilotant tous les robots (de la fabrication à l'exploitation). Jusque-là, tout va bien. Le scénario roule. Et voilà qu'un grain de sable s'immisce dans cette machine bien huilée. En l'occurrence lorsqu'un humain modifie la première des trois lois d'Asimov ou introduit, dans l'IA, un facteur émotionnel...

Pour ma part, je crains que les chantages de la Silicon Valley aient oublié les trois lois de la robotique. Ces lois qui prévoient d'asservir le virtuel au réel. Et si ce n'est pas encore le cas, les AI sont sur le point de passer outre. Revoyez le film (la dernière demi-heure suffit). Vous prendrez peur ! Je dévoile la presque conclusion : sans l'intervention de l'officier Del Spooner, de la doctoresse Susan Calvin et du robot NS5, l'IA centrale supprimerait tout bonnement les

humains jugés inutiles. L'action du film se déroule en 2035. Demain en quelque sorte.

Alors faut-il tirer la prise de ChatGPT et de ses semblables ? Trop tard !

Cependant, il nous reste du temps. Pas beaucoup, au rythme où les IA se développent. Juste assez pour apprendre à maîtriser ces outils. Car reconnaissons-le : utilisée avec rigueur et discernement, l'IA peut rendre de fiers services. D'ailleurs des cours d'utilisation des IA ne sont-ils pas en train d'éclorre et de s'organiser, animés par des humains ?



Formations numériques durables : concilier qualité pédagogique et responsabilité écologique

La technologie joue un rôle central dans les scénarios pédagogiques actuels. Elle offre flexibilité, diversification des formats et pouvoir d'engagement. Pourtant, les réflexions sur sa dimension écologique sont encore rares et timides. Alors que dans nos vies privées, nombre d'entre nous réfléchissons à l'impact des choix, qu'en est-il de nos formations ?

Depuis quelques mois, un nombre croissant d'organisations exigent que les principes de durabilité soient intégrés dans les programmes de formation qu'elles choisissent. Que peuvent donc concrètement faire les spécialistes de la formation face à ce nouveau défi ?

Etat des lieux

Grâce notamment aux travaux du Shift Project, un Think Tank lyonnais dédié à l'analyse de la transition énergétique, nous savons qu'en 2020 l'empreinte écologique du numérique, tous secteurs confondus, atteignait près de 4 % des émissions carbone totales, soit l'équivalent des émissions mondiales de la flotte de camions [1].

Deux grandes dimensions sont à considérer : la fabrication et l'utilisation. La

première engendre la plus grosse pollution. En effet, la taille croissante des serveurs et le remplacement rapides d'appareils en parfait état de marche ont un impact significatif. Pareil pour la production et l'élimination des infrastructures numérique. Côté utilisation, le principal coupable est sans surprise la vidéo. Notre consommation de contenus vidéos ne cesse de s'accroître chaque année, par l'utilisation des réseaux sociaux et plateformes de streaming.

Limiter consciemment l'utilisation de ses réseaux peut sembler une démarche importante et louable. Toutefois, il s'agit principalement d'usage récréatif, dans des moments de loisirs et de détente. Peut-on objectivement mettre sur un même plan le visionnage de vidéos de chats sur TikTok à la réalisation d'un module de formation sur la cybersécurité ?

Sur cet aspect, un certain nombre de personnes suggèrent que la responsabilité se situerait à un niveau individuel : à chacun et chacune de décider d'un quota vidéo par jour, qui serait dédié à des activités considérées comme utiles.

Pourtant on le voit, les décisions individuelles, bien qu'importantes dans la prise de conscience et la mise en action, ne peuvent à elles seules changer la croissance effrénée de consommation du numérique. Elles doivent être soutenues par des décisions à plus grande échelle, d'une part politiques, mais également au niveau des institutions ou entreprises avec lesquelles nous travaillons. Et c'est là que nous pouvons jouer un rôle crucial : participer à la prise de conscience et l'instauration de politiques d'écoresponsabilité au sein de nos organisations.

Les initiatives existantes

Ces sujets ont inspiré des réflexions et des solutions d'actions concrètes commencent à émerger. A l'Université de Genève, Nicolas Szilas du TECFA (Unité pour la recherche en technologies éducatives) a monté un groupe de travail pluridisciplinaire pour sensibiliser l'institution à ces enjeux. De ces discussions ont émergé un certain nombre d'axes de développement pour que les équipes informatiques et les équipes pédagogiques puissent travailler main dans la main, notamment dans la mise en place de programmes de mutualisation des infrastructures et des ressources informatiques.

En juin 2023 à Brest, lors de la conférence EIAH'23 (Environnements Informatisés pour l'Apprentissage Humain), un atelier s'est déroulé pour échanger sur les pratiques et les pistes de recherche dans

plusieurs universités de France et de Suisse. Dominique Py, enseignante et chercheuse en informatique à l'Université du Mans, a souligné les difficultés dans la prise de conscience. Les recherches en informatique durable promettent des améliorations depuis les années 1990. Or, l'impact du numérique au niveau mondial ne fait qu'augmenter chaque année. Pourquoi? D'une part, l'effet rebond produit un résultat inverse: plus une technologie devient efficace, plus on l'utilise. Les gains en efficacité énergétique sont donc annulés par l'augmentation massive de son utilisation.

D'autre part, on sait aujourd'hui que les changements passent surtout par des décisions politiques, et que pour l'instant, les institutions privilégient la croissance, peu compatible avec la sobriété qui devrait s'imposer, au vu de la raréfaction des ressources.

Cet atelier a abouti à deux constats: un manque cruel d'indicateurs objectifs et utilisables facilement pour évaluer l'impact environnemental des technologies utilisées ainsi que de leur importance réelle sur la qualité et la durabilité de l'apprentissage. Un groupe de travail s'est créé pour tenter d'y répondre. En cas d'intérêt, contacter Nicolas Szilas (nicolas.szilas@unige.ch).

Les solutions

La sobriété numérique ne signifie pas l'abandon de nos outils numériques et le retour aux craies et aux tableaux noirs. Elle exhorte au contraire à davantage de réflexion et de délibération dans notre consommation numérique. Des critiques soutiennent que la durabilité se fait au détriment de la qualité. Mais c'est une idée fautive. Il est tout à fait possible de créer des expériences d'apprentissage de haute qualité et efficaces en limitant la technologie là où elle est pertinente. Voici quelques pistes de réflexion et d'actions pour nos pratiques:

1. Accent sur l'apprentissage essentiel: Dans une quête pour exploiter la technologie, il est facile de se laisser emporter par une envie d'animations ludiques, interactions complexes ou visuels accrocheurs. Mais sont-ils nécessaires à l'apprentissage? Éliminer les embellissements numériques non essentiels et se concentrer sur le contenu éducatif de base peut non seulement réduire la consommation d'énergie, mais aussi minimiser les distractions et renforcer l'accent sur l'apprentissage. Par exemple, le choix d'un *serious game*, cher

et complexe à mettre à jour, a-t-il toujours une plus-value significative comparée à un module e-learning interactif, un simple texte, un fichier audio?

En poussant plus loin, l'information que l'on souhaite transmettre nécessite-t-elle vraiment une formation? Un document est parfois beaucoup plus efficace. Revenir aux besoins et à l'intention est clé.

2. Emploi intelligent de la technologie: Un emploi pertinent de la technologie peut aider à maintenir un apprentissage de qualité tout en étant durable. Par exemple, les techniques d'apprentissage asynchrones réduisent le besoin de transmission de données en temps réel à large bande passante. Elles favorisent la flexibilité et abaissent la consommation d'énergie. Pareil pour le recours à l'IA pour créer des expériences d'apprentissage personnalisées. Bien réfléchi, cela améliore notre usage des ressources. Et cela réduit les recherches et la multiplicité des formats. A étudier. L'approche hybride du *blended learning* permet déjà de repenser les usages selon leur pertinence.

3. Création des contenus: Pourquoi continuer à créer des contenus alors qu'un volume gigantesque de ressources de qualité existe? A nous de mieux mutualiser les ressources. Utilisons les contenus disponibles en *Creative Commons* pour construire nos formations. La plus-value de notre expertise pédagogique relève de la création de parcours de formation et de l'accompagnement des apprenants-es, et de moins en moins du contenu en tant que tel.

4. Minimalisme des données: L'adoption d'une approche de minimalisme des données consiste à ne collecter que les données nécessaires et à les gérer de manière efficace. Cela contribue à réduire l'empreinte énergétique des serveurs de stockage de données et permet de conserver des ressources précieuses. Cette approche est alignée avec le respect de la protection des données: ne stocker que les données pour des analyses de traces pertinentes, à savoir la qualité de l'apprentissage réalisé et de la formation donnée.

De plus, nettoyer les données inutiles et les cours archivés permet de conserver les infrastructures existantes sans avoir à racheter de nouveaux serveurs pour stocker du contenu obsolète.

5. Éducation et sensibilisation: Le «Green IT» est souvent critiqué, à juste titre, comme une forme de *greenwashing*, déculpabilisant un usage irréfléchi des

outils «tendance», sous prétexte d'un label vert. Le véritable objectif est un usage plus conscient et plus durable de la technologie.

En tant que spécialistes de la formation, nous pouvons encourager ce mouvement vers une éducation plus durable:

- en remettant en question la pertinence et la nécessité des outils numériques et des activités dans un scénario de cours;
- en optant pour des solutions conçues pour minimiser l'impact environnemental;

et, surtout:

- en le disant au grand nombre de personnes que nous côtoyons tout au long de l'année.

Ainsi, nous ferons la différence dans nos formations. De plus, nous aurons un effet de levier en inspirant les gens que l'on forme à faire la différence dans leur domaine d'activité.

L'avenir

L'appel à la sobriété numérique dans l'éducation n'est pas un compromis mais un ajustement. Elle n'entraîne pas une diminution de la qualité de l'éducation, mais encourage à une réflexion sociétale plus profonde sur la manière dont nous utilisons la technologie. Les outils numériques ont rendu l'éducation plus flexible et meilleure. Il n'est donc pas souhaitable qu'ils disparaissent. Cependant, il nous revient de réfléchir à la manière de prioriser leur utilisation pour la rendre durable. Il est temps d'adopter une approche plus sobre et plus durable de l'éducation numérique. Agir ainsi fait la différence dans nos formations. De là peut découler un effet de levier. A nous d'inspirer les gens que nous formons à agir de même dans leur secteur d'activité.

L'appel à la sobriété numérique dans l'éducation n'est pas un compromis. C'est plutôt un ajustement. Il ne s'agit pas de réduire la qualité de l'éducation. Au contraire, cela consiste à encourager une profonde réflexion sociétale sur notre emploi de la technologie. Les outils numériques ont rendu l'éducation plus flexible et meilleure. Loin de nous l'idée de les voir disparaître. Cependant, il nous revient de réfléchir à la manière de prioriser leur utilisation pour la rendre durable. Et d'adopter une approche plus sobre et plus responsable de l'éducation numérique.

Djamileh Aminian

Consultante en Digital learning



Envie d'indépendance ? Mettez de l'ordre dans vos idées !

En 30 ans, Marie-Claire Fagioli a formé plus de 4500 personnes à l'entrepreneuriat. Elle sait donc de quoi elle parle. D'où ce partage de la quintessence de son savoir-faire avec qui rêve de s'aventurer dans l'indépendance. (La rédaction)

Cet article s'adresse à vous qui songez à vous mettre à votre compte dans la formation ou le coaching. Vous, que j'imagine oscillant entre excitation et peur, l'esprit traversé de mille idées et ne sachant par où commencer.

Oubliez tout d'abord vos soucis de rentabilité. Ensuite, ne vous dispersez pas: rêver de votre site internet n'est pas une priorité. Cela vous choque? Pourtant je suis certaine que votre objectif premier n'est pas d'ordre financier. Il se peut même (c'est courant dans nos métiers) que votre priorité vise le bien-être et la réussite de vos clients. Ou que vous peinie à chiffrer la valeur de votre apport.

Le plus important consiste à répondre à deux questions clés. Celles-ci touchent aux fondations de votre projet d'indépendance.

Prenez le temps nécessaire. Tout le reste en découlera avec fluidité.

1. «Qu'est-ce que j'apporterai à mes clients?»

Définissez votre réelle valeur ajoutée dans un marché très encombré. Appliquez la démarche de l'ikigai et taillez votre diamant. Qu'est-ce qui est pour vous:

- a) une passion;
- b) une expertise;
- c) une réponse à un réel besoin du marché;
- d) le sentiment de contribuer à un monde meilleur?

La synthèse des points ci-dessus compose votre ikigai, mot japonais qui signifie: raison d'être.

2. «A qui vais-je adresser mes services?»

Voulez-vous que votre activité vous comble de joie et de plénitude? Ne l'offrez

pas à n'importe qui! Oubliez les principes de marketing de définition de cible, de *persona*, d'avatar, etc. Projetez-vous plutôt dans le futur! Ecoutez votre cœur: qui sont les clients qui embelliront vos journées?

Vous avez les réponses à ces deux questions essentielles? Pensez maintenant à votre stratégie marketing (un site internet est-il vraiment nécessaire?) et à votre business plan. Avec cohérence, congruence et alignement. Aborder votre projet d'entrepreneuriat de la sorte vous placera sur la voie du succès.

Marie-Claire Fagioli

Coach et formatrice spécialisée en ennéagramme

Une « avalanche » nommée Daniel

Daniel Pfister, co-fondateur et Directeur-Associé de RELCO Formation, formateur avec Brevet fédéral, et membre de l'ARFOR depuis 2016.

En une occasion Daniel Pfister fut surnommé l'« Avalanche ». Un terme bien trouvé, sous l'angle du mouvement qu'entraîne une telle masse neigeuse. Mais une « avalanche » d'un type particulier, s'entend. Laquelle ne détruit rien sur son passage. Bien au contraire. Une coulée de neige porteuse de croissance et d'épanouissement des compétences individuelles. Les jeunes « emportés » par un tel amas peuvent en témoigner : Daniel Pfister a contribué à leur autonomie dans le monde professionnel.

Les amis de Daniel relèvent sa joie contagieuse, son enthousiasme et son ouverture d'esprit. Pour sa part, il se juge tolérant et peu enclin au jugement. Des traits psychologiques qui allaient l'amener à quitter un jour le monde de la banque et de la finance. Certes, il doit beaucoup à ce domaine où il a fait son apprentissage et qu'il a aimé. Fidèle, il garde encore « un pied dans la banque ». Mais seulement quelques jours par année, pour délivrer un mandat au Centre patronal.

Daniel a passé quinze ans en tant que conseiller à la clientèle dans un établissement bancaire. Puis, ce Bâlois installé à Lausanne depuis vingt-cinq ans, a intégré le service de formation et de RH d'une banque. L'avènement des cours interentreprises en 2003 lui a permis de contribuer à monter un centre de formation regroupant toutes les banques. Ainsi, pendant 10 ans, il a dirigé les équipes de Suisse romande. Et un jour, il a répondu à un appel d'un autre ordre. « Transmettre aux jeunes un savoir plus fondamental, hors métier, qui enrichisse leurs compétences personnelles », explique-t-il.

Une once d'idéalisme

Dans la foulée, il a décroché son Brevet fédéral de formateur. Un virage de carrière dont il se félicite encore à ce jour.

Il y a bientôt une décennie, il a créé, avec Cristel Radic, son associée, RELCO Formation. Une entreprise qui occupe une niche bien à elle sur le marché. Elle se consacre aux apprentis de tous métiers confondus (45 à ce jour). Ainsi, elle

ne fait pas ombrage aux formateurs qui dispensent des formations aux adultes. RELCO Formation propose aux jeunes quatre modules et ateliers thématiques. Ceux-ci portent sur l'encadrement, l'accompagnement, la motivation, l'organisation personnelle. En ressortent des gens « debout » qui ne requerront pas de coaching pour tenir sur leurs pieds. Des gens capables de décider pour eux-mêmes. En parallèle, RELCO Formation délivre des cours aux formateurs en entreprise.

« Pour moi, accompagner des jeunes relève d'une mission. Mon rôle est de les guider. J'aime concourir à assurer leur entrée réussie dans la vie active. Cela passe par leur fournir des compétences clés qui, hélas, ne figurent dans aucun cursus pour apprentis. Pallier ce manque en communication et en organisation me procure une grande satisfaction ».

Epris de l'humain et de rencontres

De toute évidence, l'humain fascine Daniel. Cela se décèle ne serait-ce que dans



sa manière de percevoir les jeunes générations actuelles. Du haut de son âge et de son vécu, il pourrait émettre mille et un commentaires sur l'attitude de ses cadets. Or cela ne l'effleure pas. Il comprend que la donne a changé. «Aujourd'hui, quelqu'un de vingt ans entre dans un marché du travail et une société sans rapport avec ce que j'ai connu à cet âge.» Incorrigible optimiste, Daniel se dit convaincu de la capacité des apprentis à devenir autonomes et responsables. L'accompagnement qu'il leur prodigue n'y est peut-être pas étranger.

Lorsqu'il s'exprime, Daniel sourit en permanence. Et pour cause: son activité coïncide avec son chemin de vie. La mosaïque de cultures et d'identités, de niveaux sociaux et de professions qu'il rencontre au quotidien lui plaît. Un écho, sans doute, à sa passion privée: les voyages. Fan de l'Inde, pays dans lequel il s'est rendu à dix-neuf reprises, il s'est frotté à ce monde bariolé, imprévisible, riche en contrastes et en surprises. Une somme d'expériences vécues qui contribuent à faire de lui un guide attentif et compréhensif.

Demandez à Daniel Pfister ce qui l'incite à sortir du lit chaque matin. La réponse fuse: «La découverte des personnes! Chercher à comprendre ce qu'ils vivent et, surtout, contribuer à les doter de *soft skills* rarement enseignées. J'apprécie les moments de rencontre et de partage. Les voir évoluer grâce à notre contribution est ma récompense. C'est simple: cette interaction en groupe et de ces moments avec eux, j'en ai besoin!» Puisse l'«avalanche» nommée Daniel continuer à emporter – pour le meilleur de leur carrière à venir – les jeunes qui en redemandent.

1989	CFC d'employé de commerce
1989-	
1999	Conseiller à la clientèle au Credit Suisse à Bâle
1990	Stage linguistique à Genève
1997	Diplôme fédéral en économie bancaire
1999	Arrivée en Suisse romande
1999-	
2004	Responsable de Basic Training Unit au Credit Suisse
2004-	
2014	Responsable région Suisse romande CYP
2004	Brevet fédéral de formateur d'adultes
2012	Diplôme du cours supérieur pour manager
2014	Création de RELCO Formation

Contact:
daniel.pfister@relco.ch
www.relco.ch



Les nouveaux ramoneurs : descendre dans les détails pour monter en sécurité

Le ramoneur est-il encore un bonhomme tout noir avec un chapeau haut-de-forme, muni d'un hérisson et qui porte une petite échelle sur l'épaule comme l'imagine le commun des mortels ? Réponse de Gilles Braichet, ramoneur jurassien.

Avant d'évoquer votre formation, êtes-vous toujours sur les toits à préparer le conduit de la cheminée pour éviter au père Noël de se salir ?

Vous vous en doutez, cela fait longtemps que le métier a changé ! Les outils aussi : ils ont beaucoup évolué. Nous nettoions toujours les conduits de fumée. Mais, à l'heure actuelle, nous agissons depuis le local de chaufferie et non à partir du toit. Notre mission consiste à nous assurer que votre chaudière respecte les normes de dégagement de gaz et de poussières toxiques. Quant à votre cheminée de salon, celle qu'emprunte le père Noël, on entretient aussi son conduit de fumée « par le bas ». Voilà pourquoi, on nous voit moins perchés sur les toitures, que les hérissons sont en voie de disparition et que nous nous trimballons plus rarement avec une échelle sur l'épaule !

Cela étant précisé, comment devient-on ramoneur ?

Comme pour la plupart des professions, l'apprentissage dure 3 ans. On peut ensuite obtenir une Maîtrise fédérale. Cela s'impose si l'on souhaite se mettre à son compte et bénéficier d'un contrat de partenariat avec les autorités cantonales. Notre domaine est un marché monopolistique. Il faut un mandat cantonal (notamment délivré par les assurances incendie) pour pouvoir créer son entreprise.

Plus concrètement, comment votre employeur vous a-t-il accompagné dans l'apprentissage du métier ?

Dès le premier jour, un employé chevronné et habilité à former des apprentis m'a accueilli. Au début, on passe par une phase de « simple » observation. Peu à peu, on met la main à la pâte, toujours sous surveillance. Ensuite, on nous confie des tâches plus complexes. A la fin, les

instructions se raréfient. Lorsque mon formateur a considéré que j'étais prêt, il m'a laissé effectuer certains gestes du métier de façon autonome. Puis, avant de considérer une tâche comme terminée, le professionnel contrôle le travail effectué. Car ramoneur est un métier à risque. Les conduits, les chaudières sont des nids de gaz toxiques et d'émanations dangereuses (suies, fumées). Les normes de sécurité sont très strictes. Le processus de travail peut se résumer ainsi : je m'équipe (le formateur vérifie), j'effectue l'action (le formateur surveille), et j'attends le verdict (le formateur contrôle la qualité du travail effectué).

Parlez-nous des cours professionnels...

Comme dans tous les métiers, ils couvrent la connaissance théorique. Ils incluent également une partie pratique. Celle-ci se déroule soit en entreprise soit sur un chantier propice à la formation. En voie de Maîtrise fédérale, nous suivons des cours avancés de technique métier.

Ainsi, il est clair que le petit bonhomme tout noir avec son chapeau haut de forme et sa petite échelle n'existe plus. Mais peut-être que l'interview de ce ramoneur nous portera tout de même chance !



Stratégies pédagogiques en e-Formation : multiplier pour mieux transférer ?

Le Modèle Dynamique du Transfert des apprentissages (DTM pour Dynamic Transfert Model) mérite le détour. Léa Coucourde, dans son mémoire de Master en Formation d'Adultes, présente les atouts de cette approche méconnue élaborée en 2019. Résumé des points forts d'une méthode à implémenter. (La rédaction)

Le Modèle Dynamique du Transfert des apprentissages, de Brian Blume et ses collègues, s'avère puissant et efficace.

Jusqu'à alors, les formateurs disposaient de deux modèles d'analyse de transfert :

a. l'approche « bilan » (de type Kirkpatrick qui évalue les effets de la formation) ;

b. l'approche « diagnostic » (de type Holton pour comprendre les facteurs qui influencent le transfert).

Le DTM innove. Il révèle deux fondements d'un transfert :

- les itérations successives (cycles de répétitions) des intentions et des tentatives de transfert des apprenants ;
- les feedbacks de l'environnement relatifs à ces tentatives.

Contre toute attente, ces deux points sont capitaux. Ils favorisent une dynamique de transfert, un processus unique, propre à chaque individu, qui se déploie sur le long terme. Autrement dit, l'apprenant initie une « trajectoire de transfert » plutôt qu'un épisode de transfert isolé.

Vers un changement radical

Nous savons depuis longtemps où le bât blesse. Trop souvent, temps, moyens financiers ou logistiques nous manquent pour pouvoir accompagner les tentatives de transfert à long terme. Or, le DTM change la donne. En tant que prestataires de formation, nous voici équipés pour le transfert.

A l'inverse de certaines idées reçues, la e-Formation peut fournir un formidable levier pour le transfert. Entre autres grâce à des combinaisons de stratégies pédagogiques. En effet, durant la Covid-19, Cegos Suisse (leader international en apprentissage et développement) a déployé un dispositif de e-Formation en compétences managériales, à 100% en ligne et à distance. Ce dispositif a ensuite fait l'objet d'une étude exploratoire qui propose de nombreuses pistes.

Le parcours élaboré par Cegos Suisse pour les nouveaux managers s'étend sur 24 semaines. Très riche, il se compose des éléments suivants :

- activités préparatoires ;
- classes virtuelles ;
- réflexions personnelles sur les défis professionnels rencontrés ;

- défis à relever chaque semaine ;
- fiches outils thématiques ;
- coaching entre pairs ;
- plans d'actions ;
- ressources complémentaires.

Les ingénieures pédagogiques ont recouru à 7 stratégies majeures afin d'optimiser le transfert des apprenants :

- stimuler en tout temps et dès le départ la réflexivité ;
- incorporer des exercices et des moments de pratique sur le terrain entre les activités synchrones ;
- créer et maintenir une communauté d'apprentissage soudée pour chaque cohorte ;
- faire que le contenu et la structure du dispositif répondent aux réalités et aux contraintes professionnelles des apprenants ;
- engager les apprenants sur le plan cognitif et émotionnel ;
- accompagner l'apprentissage par un soutien pédagogique, et
- assurer un soutien technique (sur le plan numérique).

Des stratégies efficaces

L'étude confirme que, sous cette forme, le transfert s'est produit au cours des 24 semaines.

La combinaison Réflexivité-Pratique-Communauté (RPC) contribue au transfert. Les apprenants prennent conscience de leurs besoins de développement grâce aux exercices de réflexivité. Ils s'exercent – premières tentatives de transfert. Ils bénéficient d'un retour collectif bienveillant des pairs et des facilitateurs. Celui-ci porte sur le déroulement de ces essais initiaux de transfert. Il en résulte de la réflexivité sur leurs pratiques, suivi de nouvelles tentatives de transfert ajustées, etc. Ce processus itératif est vertueux. Il contribue à un bon SEP (sentiment d'efficacité personnelle). Il encourage à maintenir la motivation à transférer bien après la formation.

Que retenir de ceci ?

Le grand mérite de l'e-Formation est de fragmenter dans le temps des actions de formation, chose impensable en présentiel. En y incluant les 7 stratégies évoquées, dont la combinaison RPC, les apprenants commencent à transférer entre leurs

activités synchrones hebdomadaires. D'où un feedback et un soutien pédagogique chaque semaine.

A vous de multiplier vos stratégies pédagogiques. Et surtout, combinez-les de manière judicieuse. A considérer pour vos prochains dispositifs hybrides ou numériques.

Léa Coucourde

Consultante en Digital Learning et
Spécialiste Formation

Pour en savoir plus :

-  Coucourde, L. (2023). *Transfert des apprentissages : stratégies pédagogiques des prestataires, dynamiques de transfert des apprenant-es*. Mémoire réalisé dans le cadre du Master en Formation d'Adultes (FA).
- Blume, B. D., Ford, J. K., Surface, E. A., & Olenick, J. (2019). *A dynamic model of training transfer*. Ed. Human Resource Management Review, 29 (2), 270-283.
- Jézégou, A. (2019). *Traité de la e-Formation des adultes*. Ed. De Boeck Supérieur.



L'extraordinaire pouvoir de la gratitude

La pleine conscience consiste surtout à être présent aux sensations de notre corps, d'en accueillir les ressentis comme étant

impermanents, faisant partie de notre expérience de l'instant présent sans jugement. Facile à dire, mais...

L'histoire du jour se passe aux HUG (hôpitaux universitaires de Genève). Eh oui, j'y ai subi une intervention chirurgicale suivie de trois jours sur place avant de pouvoir rejoindre mon lit douillet.

A mon réveil, mon corps m'a paru traumatisé, agressé, violé. Sur le plan mental, je le comprenais aisément. En effet, une opération n'est jamais anodine. Mais j'ai aussi saisi la grande souffrance qu'éprouvaient mon organisme et ses 30 à 40 mille milliards de cellules. Celles-ci œuvraient ensemble à le soigner et le faire fonctionner au mieux. Une collaboration hallucinante de perfection destinée à me permettre de marcher et de vivre pleinement. Cette prise de conscience: bon sang, mais je dispose d'un corps « parfaitement parfait! » en déclencha une autre: il s'agit d'en prendre soin, comme je veillerais au bien-être d'un ami. Cela m'a empli de gratitude, reléguant en arrière-plan mes douleurs et ma négativité.

Quatre motifs de gratitude pour un patient d'hôpital

1. Gratitude pour la perfection corporelle: somme tout, mon corps est parfait tel quel.
En dépit des fréquents complexes ou des reproches que nous lui adressons, des milliards de cellules s'échinent à le maintenir en forme 24/24 et 7/7. Ne devrions-nous pas davantage prendre le temps de le remercier, de l'observer et de l'admirer au lieu de le critiquer ou d'en être mécontent?
2. Gratitude et compassion pour ce que je vis: oui, je traverse un moment difficile. Mais quantité de malades croisés dans la chambre ou dans les couloirs n'ont-ils pas bien moins de chance que moi?

Pareille attitude suscite de la gratitude pour mon corps exempt de cancer ou d'autres maladies graves. Et, surtout, une compassion naturelle doublée du souhait que mes semblables vivent heureux et en santé autant que faire se peut.

3. Gratitude et remerciements pour le travail de 12'000 fourmis: le personnel des HUG sous pression constante.
Grâce à leur effort, je mange trois fois par jour, je repose dans un lit, je profite d'une chambre propre et je bénéficie de soins dispensés avec une gentillesse déconcertante. Alité, j'observe tous ces gens qui s'activent sans compter pour le bien des patients. A chacune et chacun d'eux, j'exprime ma vive gratitude. Leur travail est tout sauf simple. Certains des « patients impatientes » se révèlent agressifs. Ceux qui ne maîtrisent pas le français. Ceux qui nécessitent du soutien, de la compassion et de l'empathie pour leurs douleurs. Un MERCI du fond du cœur à ces 12'000 fourmis de l'ombre.
4. Gratitude pour ma chance: de vivre en Suisse, d'être en sécurité, au bénéfice d'assurances santé et d'une qualité de vie exceptionnelle.
Ayant eu la chance de voir le jour dans ce pays, de quoi puis-je vraiment me plaindre? Et que fais-je de cette chance? Comment puis-je faire profiter autrui de mes compétences de manière bienveillante?

Une question d'état d'esprit

Trop souvent, nous râtons ou broyons du noir pour mille et une raisons. N'est-ce pas le sport le plus pratiqué devant la machine à café du bureau? Et ceci juste pour tenir le rôle de victime (triangle de Karpaman) dicté par notre grand besoin de soutien, et d'amour.

Mais sortons un instant de ce mode automatique. Prenons conscience de ce que nous vivons ici et maintenant. Ajoutons-y une pointe de gratitude. Et alors... soudain, le monde nous apparaît bien moins sombre, plus joyeux et beau. Rien de tel pour nous motiver à vivre pleinement les instants de la vie – fussent-ils difficiles – comme ils se présentent.

Pratiquer dès aujourd'hui pour mieux vivre demain

Cette expérience, « de terrain », de la pleine conscience m'a, une fois de plus, soutenu de façon positive et constructive lorsque j'en avais le plus besoin. Elle m'a conforté dans l'idée de ne pas attendre de passer un sale quart d'heure pour s'atteler à la méditation et la pleine conscience! D'où mon conseil: lancez-vous maintenant! Car c'est maintenant, ici même, que se joue la vie. Pas dans le passé ni dans le futur. En s'habituant à recourir aujourd'hui à certains outils, ceux-ci s'avèreront plus efficaces quand vous en aurez le plus besoin. Cela ne vous rappelle-t-il pas quelque chose? A savoir les efforts que nous déployons afin que nos participants intègrent de nouvelles habitudes, manière de travailler, de faire et d'être?

Sur mon lit d'hôpital, j'ai pensé à vous, oui, vous qui me lisez... car j'ai aussi de la gratitude pour mon métier et celles et ceux qui m'entourent dont nombre d'entre vous faites partie. Alors je vous invite à laisser raisonner ces quelques mots comme un cadeau.

Puissiez-vous vivre dans la meilleure santé possible avec votre corps tel qu'il est!



Le métier de l'intendance : de l'ombre à la lumière



Regula Pfeifer est une femme d'action. Se contenter d'être l'épouse d'un professeur d'université, mère au foyer dévouée à élever leurs deux filles, très peu pour elle. Energique et déterminée, Regula Pfeifer a décidé un jour de transformer le domaine de l'intendance. La profession lui doit, entre autres, la création du Brevet fédéral de Responsable du secteur hôtelier-intendance (RSHI).

Encore fallait-il une formation préparatoire *ad hoc*. Elle l'a conçue. Dans la foulée, elle a également créé celle de Technicien en intendance (TEI). Ainsi, les exécutants expérimentés, mais sans formation initiale, ont pu devenir des professionnels du domaine.

Retour sur 25 ans d'investissement en faveur de la reconnaissance d'une profession féminine de cadre mais que des hommes choisissent aussi aujourd'hui.

S'il est un métier « invisible », c'est bien celui de l'intendance. Indispensable pourtant. Hygiène, entretien et nettoyage, achat et gestion des victuailles, lingerie, personnel, planification, comptabilité – un vaste ensemble de compétences sous-estimées. Avec son staff, l'intendante œuvre incognito. Depuis des temps immémoriaux, elle se

charge de mille et une tâches considérées comme ingrates. Le bon fonctionnement de tout foyer, couvent ou hospice ou armée en dépendait. Pareil de nos jours. Aucun hôtel, EMS ou hôpital ne peut s'en passer. En bref, des savoir-faire importants. A tel point que le mot *économie* vient de là. En grec ancien, « oikonomia » signifiait la gestion de tous les aspects de la vie quotidienne et d'un ménage. Mais sans les efforts de Regula Pfeifer, cette profession, qui a énormément progressé, serait toujours peu reconnue, privée de diplôme et reléguée dans l'ombre.

Quel était le statut de votre profession à l'époque ?

Je suis arrivée de Zurich en Suisse romande en 1979. Personne ne connaissait

notre métier pourtant intéressant et très varié. Bien sûr, la VESKA (Association suisse des établissements hospitaliers) dispensait des cours pour les hôpitaux. Et deux écoles, privées et gérées par une société d'utilité publique féminine en Suisse alémanique, proposaient une formation en intendance. Mais ni les cantons ni l'État ne reconnaissaient ces formations. A mes yeux, ce n'était pas normal. D'autant plus que l'intendance a longtemps constitué l'un des rares postes de management accessible aux femmes...

Votre engagement visait-il la reconnaissance de ce statut pour les femmes ?

La question était plutôt : pourquoi ce métier ancestral, qui confère aux femmes un statut de cadre, est-il toujours invisible,

malgré l'évolution qu'il a connue au même titre que les autres professions ?

A la veille des années quatre-vingt, Berne a instauré un apprentissage d'une année pour les ménagères. Il était temps! Jusqu'alors, notre métier n'avait aucun ancrage: ni CFC ni brevet ni diplôme fédéral. Cela dit, on était encore loin des trois à quatre ans de formation dont bénéficiaient les autres professions techniques... Il me semblait que les hommes disaient en quelque sorte aux femmes: «On a agi en votre faveur! Vous avez votre apprentissage. Alors soyez heureuses et taisez-vous!» Prendre conscience de cela m'a secouée.

Puis, en 1983, vous avez fondé la première association professionnelle à l'intention des femmes œuvrant dans ce domaine: le GROCADI (Groupement romand des cadres d'intendance)...

Accéder à l'officialité exigeait une telle structure. Les systèmes qualité commençaient à entrer en vigueur. Cela nous a fait réfléchir à la nécessité d'établir des cahiers des charges, de définir notre profession, d'instaurer des normes, d'uniformiser la formation à l'échelle du pays, etc.

Car tel n'était pas le cas ?

Les EMS, les hôpitaux et les hôtels manquaient de personnel. Ils engageaient n'importe qui. On vous attribuait la fonction et on vous mettait au boulot sans la moindre formation! Des managers disaient même: «Vous n'avez pas besoin de connaissances en gestion, voyons!» Pourtant, on ne s'improvise pas gestionnaire en personnel en cinq minutes...

Comment avez-vous appris votre métier ?

A Zurich, dans la plus ancienne école d'intendance (l'équivalent actuel d'une haute école spécialisée). La formation durait quatre ans, dont deux dans différents établissements. Plus tard, durant la période de transition, une reconnaissance officielle a validé mon diplôme reçu en 1968.

Quelle reconnaissance officielle cherchez-vous à obtenir ?

Un Brevet fédéral apte à conférer un véritable statut à la profession de l'intendance,

tant en milieu hôtelier qu'hospitalier. Dans cette optique, nous avons remplacé l'appellation de «gouvernante» par celle d'«intendante». Un titre que nous avons fait protéger. Nous souhaitons que la voix des femmes de ce secteur soit entendue et ait du poids. Nous voulions accéder à une égalité salariale. Des progrès dans ce sens ont suivi sans délai: augmentation de 25 % des salaires, reconnaissance professionnelle, meilleures conditions de travail et accès à un échelon plus élevé dans la carrière de l'intendance.

Quels obstacles avez-vous surmontés pour établir et faire accepter ce brevet ?

Nous avons dû comprendre les rouages politiques. Au départ, nous n'en avions aucune idée! Par chance, le directeur de l'hôpital de Lavaux m'a soutenue. Il m'a conseillé de fonder une association professionnelle (GROCADI). Ensuite, nous avons défini le profil du métier. Puis nous avons approché des instances fédérales, nationales et cantonales. De tels appuis s'imposaient pour créer un examen professionnel. Après deux ans d'efforts, le GAV voyait le jour, un groupe de travail composé du GROCADI, de l'AVDEMS (Association vaudoise des établissements médico-sociaux) et de la VESKA (H +). Nous pouvions dès lors établir le règlement, les directives et l'organisation de l'examen ainsi que trouver les 30'000 francs nécessaires budgétés. Au total, six années de travail ont dû s'écouler avant que ne débute la première formation à l'intendance en cours d'emploi...

Ces avancées ont-elles provoqué des remous dans un milieu professionnel jusqu'alors très masculin ?

Naturellement! Nous avons appliqué un bon conseil stratégique reçu: «Publiez l'annonce de votre Brevet fédéral dans la Feuille des Avis officiels pendant les vacances! Cela passera inaperçu en Suisse-allemande et vous évitera des réactions négatives!» C'était vrai!

Après quoi, la Suisse alémanique a emboîté le pas ?

Six ans plus tard, oui, et sous la supervision du GROCADI.

Aujourd'hui, cette formation figure au programme de trois écoles suisses alémaniques et une au Tessin, en plus de celle de Suisse romande.

Quinze ans plus tard, quel bilan tirez-vous de ce parcours ?

A l'université de Berne, j'ai étudié la formation continue. Cela m'a fait saisir que les adultes apprennent autrement que les jeunes. Qu'il leur faut des formateurs spécialisés. Que les gens au bénéfice d'une longue pratique de terrain et d'un savoir acquis sur le tas doivent pouvoir valoriser leurs compétences. Sans cette compréhension, je n'aurais pas réussi à créer le Centre de Formation à l'Intendance (CFI), à Lausanne.

J'ai aussi eu la chance de travailler avec Marthe Sansregret. Cette Canadienne est à l'origine du portfolio. Ensemble, nous l'avons transformé en une réflexion d'apprentissage. Celle-ci a lieu au cours de la formation. C'est une des composantes de l'examen du Brevet fédéral. Un élément clé de la reconnaissance des acquis. Ce document réunit et officialise ainsi savoir-faire et savoir-être – deux aspects déterminants pour la bonne gestion du personnel. Il permet à des personnes sans formation initiale, mais riches d'une longue expérience de terrain, d'accéder au Brevet fédéral.

Quel est votre meilleur souvenir de l'aventure ?

Le fait que cela a commencé en Suisse romande. Puis nous avons inclus la Suisse alémanique. Ensuite nous l'avons étendue au Tessin! Lors de la première remise du brevet en italien, je me suis dit: «C'est bon! Je peux me retirer.» C'est ce que j'ai fait, après avoir validé 900 Brevets de Responsable de secteur hôtelier-intendance, de professionnels formés dans toute la Suisse, avec le sentiment de la mission accomplie.

Ce fut une très belle histoire humaine, riche de contacts directs, d'apports divers et d'avancées majeures. D'invisible, l'intendance a gagné en visibilité. J'avoue être fière d'avoir contribué à mettre en lumière cette profession ainsi que les femmes et les hommes qui la pratiquent.



Le soutien cantonal à la formation continue (suite et fin)

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 Nathalie Baré-Rouiller
Responsable cantonale de la
Formation continue du canton du
Valais.

Quelle est la vision du Valais sur la formation continue professionnelle ?

En 2021, lors de la mise en œuvre de la loi cantonale sur la formation continue des adultes, le Canton du Valais a démontré sa volonté à participer de manière incitative et supportive à la promotion et au renforcement de la formation continue, en tant que partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie et qui favorise l'employabilité.

Ainsi, en collaboration avec les institutions de formation publiques et privées ainsi qu'avec les associations professionnelles, la Formation continue cantonale participe à la stratégie de l'économie valaisanne en développant les compétences nécessaires afin de répondre en particulier aux défis de la digitalisation et de l'énergie ainsi que ceux liés à la territorialité.

Pour ce faire, il s'agit de réunir tous les acteurs de l'écosystème dans un souci d'amélioration continue en travaillant sur les compétences visées par strate, ceci des compétences de base au tertiaire A et B.

En termes d'organisation administrative, cela se traduit par le rattachement de la Formation continue cantonale et de l'Office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière au Service des hautes écoles. Et dans un contexte plus large, par la création d'une Association réunissant les prestataires de formation continue du Canton.

Comment l'Etat du Valais promeut-il la formation continue ?

La promotion de la formation continue par les instances cantonales se concrétise principalement par la création du Fonds cantonal pour la formation continue des adultes qui a pour mission d'encourager, pour tous les secteurs professionnels et les entreprises, les actions innovantes dans le domaine de la formation

continue et de répartir la charge liée aux différentes mesures de formation continue entre tous les partenaires.

En parallèle, la Formation continue cantonale a pour mission d'assurer la collaboration et la coordination entre tous les partenaires concernés, privés et publics pour garantir et promouvoir une offre de formation continue à des fins professionnelles et une offre de formation supérieure et continue. Elle est ainsi facilitatrice et porteuse de projets auprès du Fonds cantonal.

Le Canton soutient, de plus, la promotion et l'acquisition des compétences de base en collaboration avec le SEFRI dans le cadre d'une convention permettant le subventionnement de prestations en la matière.

Le Valais soutient-il les instituts de formation continue professionnelle ?

Le marché de la formation continue est un marché libre et il s'agit de ne pas créer de distorsion au sein de ce dernier. Ainsi, le soutien aux institutions de formation se fait via le dépôt de projets auprès du Fonds cantonal qui

peut, après évaluation du projet, soutenir financièrement l'ingénierie de formation ainsi que la promotion des formations. Un accent particulier est mis sur le soutien à l'innovation pédagogique et à la digitalisation.

En sus, la responsable cantonale se met à disposition des acteurs privés et publics pour les accompagner dans la création et la mise en œuvre de projets.

Le Valais aide-t-il au financement des formations professionnelles supérieures ?

Il n'existe pas de soutien financier cantonal à la personne en matière de formation continue en Valais.



Interview de Mariana Perret, Responsable secteur de la certification professionnelle pour adultes du canton de Neuchâtel.

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

Dans le canton de Neuchâtel, la loi sur la formation professionnelle (LFP) étend son champ d'application à la formation continue en général et contient dans ses principes généraux l'encouragement et le développement de la formation continue. L'accent est mis sur la formation professionnelle continue menant à un titre certifiant. Cependant, il est important de rappeler qu'il s'agit tout d'abord de la responsabilité individuelle, suivie de la responsabilité de l'employeur. Le canton a un rôle subsidiaire dans ce pan de formation (selon la loi fédérale sur la formation continue).

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

Une campagne cantonale de promotion des formations continues selon l'article 32

OFPr et des compétences de base a été commencée en 2021 et s'est intensifiée en 2022 et 2023. L'objectif étant de sensibiliser directement le public cible, mais également les personnes relais. Afin de soutenir les citoyennes et citoyens qui en ressentent le besoin, l'État de Neuchâtel renforce son offre de formation en compétences de base. L'objectif: rendre accessibles un test en français ou en mathématiques et outils numériques, puis une offre de cours. Durant la première étape, la personne passe une évaluation. À la suite des résultats, des cours sur mesure lui sont proposés. Des compétences de base solides constituent le socle de tout projet de formation continue et renforcent l'intégration professionnelle, sociale et économique.

Neuchâtel soutient-il les instituts de formation continue professionnelle ?

Un financement cantonal est possible pour les formations professionnelles continues menant à l'obtention d'un titre certifiant AFP ou CFC. Les personnes

éligibles doivent être en emploi et être domiciliées dans le canton de Neuchâtel.

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

En formation professionnelle, la Confédération subventionne directement les personnes qui visent un brevet ou un diplôme fédéral. Les cantons quant à eux subventionnent à travers l'accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures (AES) les diplômes des écoles supérieures.

Pour plus d'information sur les modalités neuchâtoises :



L'AGORA DE LA FORMATION EST DE RETOUR !

📅 19 MARS 2024

📍 LA MARIVE, YVERDON-LES-BAINS

Nouvelles technologies
en formAtion :
évolution ou révolution ?

EN SAVOIR PLUS



Tarifs préférentiels jusqu'au 31.12.2023