



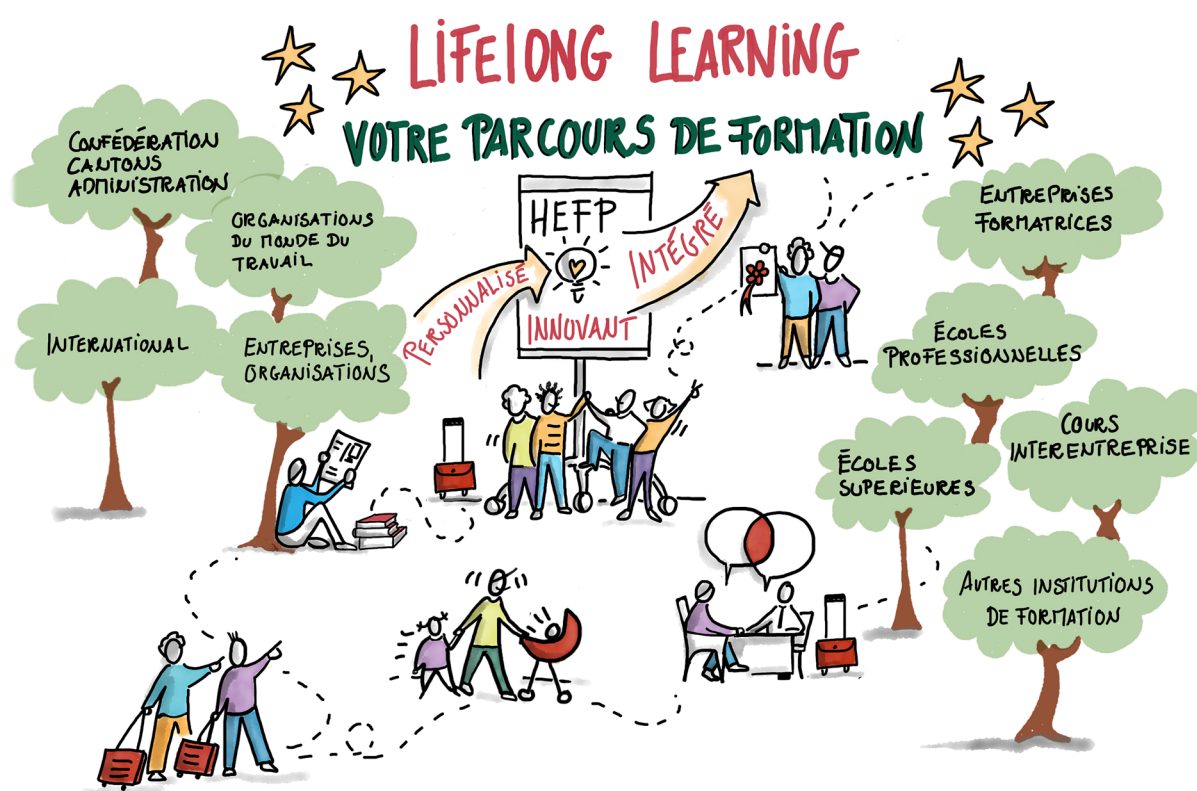
HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

INTÉGRATION DANS LES FORMATIONS DE LA HEFP DE L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Idées directrices



Auteur·es

Laura Perret

Siegfried Alberton

Avec des contributions de collègues et groupes de travail du projet *Lifelong learning*

Zollikofen, le 15 juin 2022

Version 3.4 (extrait du concept général)



1 DÉFINITIONS

La **définition** de l'apprentissage tout au long de la vie – aussi appelé *lifelong learning* – à laquelle se réfère le secteur Formation s'inspire de celle de l'UNESCO :

*« L'apprentissage tout au long de la vie est ancré dans l'intégration de l'apprentissage et de la vie, couvrant des activités d'apprentissage pour les **adultes** dans tous les contextes de la vie (famille, **formation**, communauté, lieu de travail, etc.) et à travers une variété de modalités (formelles, non formelles et informelles) qui, ensemble, répondent à un large éventail de besoins et d'exigences d'apprentissage. »*

Pourquoi introduire le concept de *lifelong learning* à la HEFP ? Le but est de contribuer à une formation professionnelle tout au long de la vie, de qualité, au bénéfice des individus, de l'économie, de la société et de la planète. Ce but trouve son ancrage dans l'objectif 2 du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (message FRI) pour les années 2021 à 2024, qui demande que la formation soit « davantage tournée aussi vers le développement de l'apprentissage tout au long de la vie. La formation professionnelle ne s'adresse pas exclusivement aux jeunes, mais également aux adultes ». De même, l'initiative *Formation professionnelle 2030* vise aussi à orienter la formation professionnelle vers l'apprentissage tout au long de la vie.

Comment introduire le concept de *lifelong learning* à la HEFP ? Il s'agit, en étant à l'écoute des besoins de notre clientèle et de nos parties prenantes, de proposer des offres innovantes, flexibles, actuelles et de qualité. Pour y parvenir, nous nous appuyons sur notre plus grande richesse, à savoir nos collaboratrices et collaborateurs engagés, motivés, compétents et proches du terrain, dans une approche participative fondée sur l'expertise et la responsabilisation

De **quoi** traite le concept de *lifelong learning* de la HEFP ? Il définit et explicite la **vision** du secteur Formation, à savoir :

Nous proposons à nos publics cibles, les responsables et spécialistes de la formation professionnelle, des parcours de formation intégrés, innovants et individualisés prenant en compte leurs compétences acquises dans tous les contextes de la vie (famille, formation, communauté, lieu de travail, etc.) à travers une variété de modalités (formelles, non formelles et informelles). Ces parcours leur permettent, tout au long de leur vie, d'actualiser leurs compétences pour contribuer de manière durable à la formation professionnelle et à la société, tout en se positionnant dans le marché du travail en tant que personnes responsables.

Qu'entend-on par « apprentissage formel », « informel » et « non formel » ?

Les définitions données au niveau européen (Commission des Communautés européennes)¹ et au niveau suisse (loi fédérale de 2014 sur la formation continue) se recourent :

¹ Communication de la Commission des Communautés européennes, *Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie*. COM(2001) 678 final, annexe II : glossaire (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:FR:PDF>, consulté le 13.09.2023). Cf. aussi d'autres références similaires se rapportant à la formation professionnelle: <https://oce.uqam.ca/apprentissage-formel-informel-non-formel-des-notions-difficiles-a-utiliser-pourquoi> et https://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/was_ist_III/lernformen.php.



a. Apprentissage formel (au niveau européen) :

En Europe, ce type d'apprentissage se définit comme traditionnellement dispensé dans un établissement d'enseignement ou de formation, suivant une certaine structure (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources de formation) et débouchant sur une validation. L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ou de l'apprenante.

En Suisse, la *formation formelle* se définit comme la formation réglementée par l'État qui :

1. est dispensée dans le cadre de la scolarité obligatoire ou qui
2. débouche sur l'obtention des diplômes et grades suivants :
 - diplôme du degré secondaire II, diplôme de la formation professionnelle supérieure ou grade académique,
 - diplôme constituant la condition à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'État.

À la HEFP, les programmes de bachelor et de master ainsi que les formations habilitant à l'enseignement – validation des acquis (VAE) y compris – représentent un apprentissage formel au sens de cette définition.

b. Apprentissage informel (au niveau européen) :

En Europe, ce type d'apprentissage est considéré comme découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il ne suit pas de structure particulière (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources de formation) et ne débouche généralement pas sur une validation. S'il peut parfois avoir un caractère intentionnel, l'apprentissage informel est dans la plupart des cas non intentionnel (ou « fortuit » / aléatoire et expérientiel).

En Suisse et à la HEFP, la *formation informelle* est le domaine où les compétences sont acquises en dehors de la formation structurée.

c. Apprentissage non formel :

En Europe, ce type d'apprentissage se conçoit comme n'étant pas dispensé par un établissement d'enseignement ou de formation et ne débouchant généralement pas sur une validation. Il suit cependant une structure caractérisée par une certaine systématique (en termes d'objectifs, de durée et de ressources de formation). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant ou de l'apprenante, et est dispensé sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre d'activités proposées par des organisations ou groupes de la société civile (associations de jeunes, syndicats, cours privés, écoles de musique, écoles d'arts, etc.).

En Suisse, on conçoit la *formation non formelle* comme de la *formation continue*, à savoir :

- une formation structurée qui se déroule en dehors de la formation formelle ;
- cette *formation structurée* comprend les formations dispensées notamment dans des cours organisés, basés sur des programmes d'enseignement et une relation enseignant·e / apprenant·e bien définie.

À la HEFP, les filières de formation continue (CAS, DAS, MAS) de même que les cours de perfectionnement tombent sous cette définition.

La formation tout au long de la vie intègre les formes d'apprentissage formelles, non formelles et informelles. Le changement que nous souhaitons apporter avec la perspective du *lifelong*

learning consiste principalement en la création d'une continuité tout au long de la carrière, où formation initiale habilitante et formation continue se confondent, en accompagnant le développement dès le début de la carrière selon le concept de *lifelong learning*, lequel intègre justement les trois dimensions que sont l'apprentissage formel, non formel et informel. La perméabilité des offres et la conciliation entre vie professionnelle et familiale sont essentielles pour réaliser ce concept. La continuité tout au long de la vie constitue la composante verticale du *lifelong learning*, alors que la prise en compte des dimensions non formelles et informelles représente la composante horizontale de l'apprentissage tout au long de la vie. Si nous illustrons le cycle de vie d'un·e enseignant·e dans un établissement de la formation professionnelle par un schéma simple, nous pouvons observer que la HEFP est présente dans une grande partie de sa carrière.

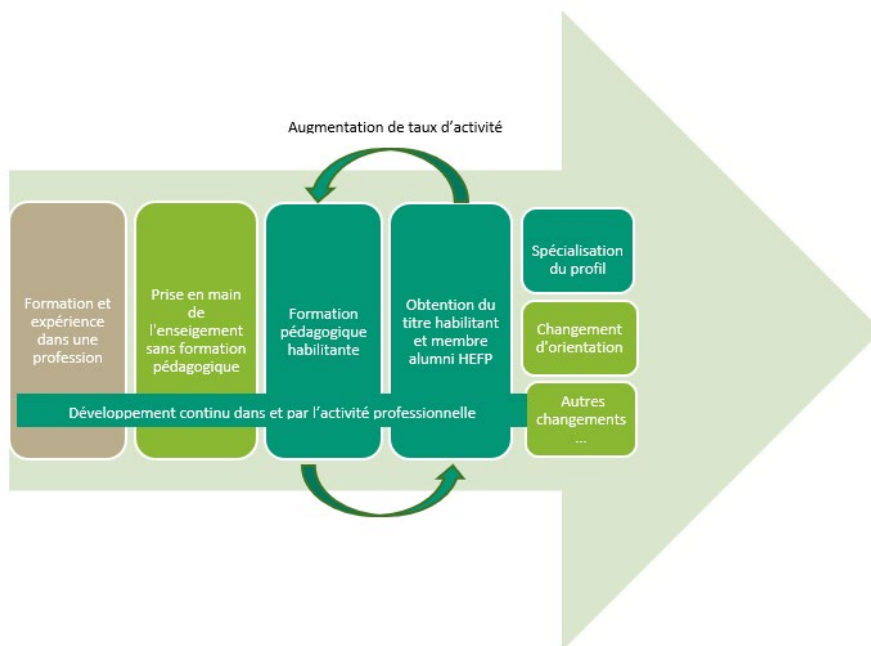


Figure 1 : Cycle de vie d'un·e enseignant·e

Il est à noter que les personnes qui choisissent d'entamer à la HEFP une formation les habilitant à enseigner sont déjà hautement qualifiées dans un autre domaine. Elles possèdent également une expérience avérée dans leur première profession et sont souvent considérées comme des expertes dans leur contexte. Le passage du statut d'experte ou expert, dans un domaine professionnel, à novice en pédagogie est un élément important, dont il faut tenir compte dans une approche de *lifelong learning*.

2 MISE EN ŒUVRE DU *LIFELONG LEARNING* DANS LES FORMATIONS DE LA HEFP

Le **nouveau concept de *lifelong learning*** propose des parcours de formation intégrés, innovants et individualisés.

Outre les contenus prescrits pour les offres de formation de la HEFP, ces dernières couvrent également des thématiques relevant des enjeux de société qui figurent dans le message FRI ainsi que dans les lignes stratégiques 2021-2028 de la HEFP : il s'agit notamment de la numérisation, qui fait l'objet d'une stratégie partielle de la HEFP en 2022, de la durabilité, qui

est au cœur d'une stratégie partielle en 2023, ainsi que de l'enseignement bilingue, une USP de la HEFP dont le développement a été inscrit dans le mandat de prestations 2022 du Conseil de la HEFP. Ces trois domaines sont repris ci-après et mis en regard de l'approche de l'apprentissage tout au long de la vie.

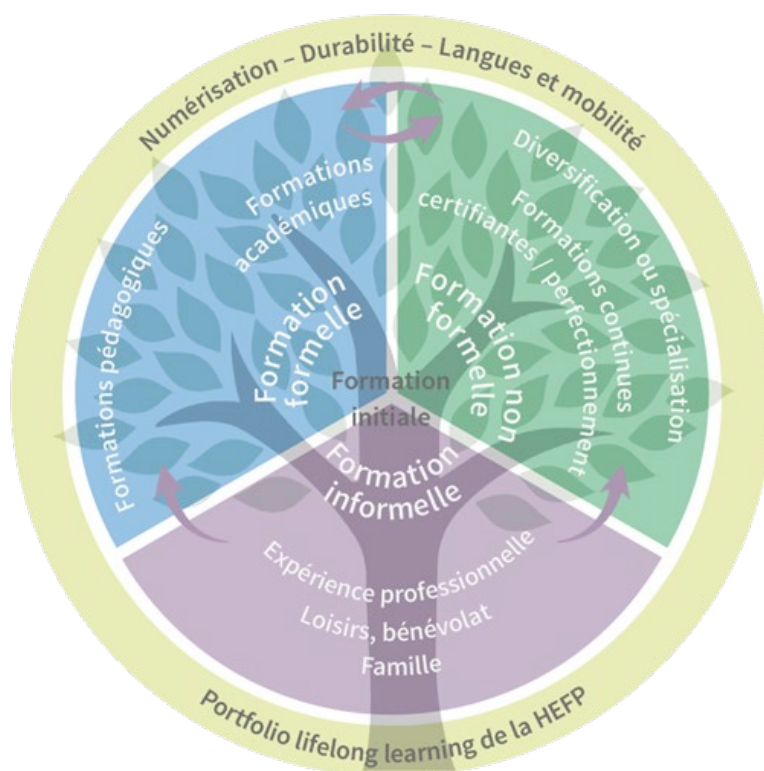


Figure 2 : Portfolio *lifelong learning* de la HEFP conformément aux lignes stratégiques de la HEFP pour la période 2021-2028

Pour favoriser l'**intégration** de nos offres de formation, le concept propose d'approfondir la personnalisation et la spécialisation de la formation, de développer des prestations d'accompagnement plus articulées et mieux ciblées, d'offrir des approfondissements thématiques, par exemple sur la durabilité, la didactique dans le domaine de la transition, la communication et l'hétérogénéité, et d'ouvrir des cours de formation habilitante à un public non inscrit à l'habilitation sous la forme de journées de formation continue, avec attestation ou certification. Il s'agit de soutenir un processus continu et accompagné d'analyses des pratiques d'enseignement par la création, sur la plateforme Skillsnet, d'une communauté d'apprentissage pour les enseignantes et enseignants ainsi que pour les formateurs et formatrices. Enfin, la création d'un service de conseil aux publics en formation dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie doit permettre de suivre de plus près l'évolution des besoins spécifiques des publics cibles et d'orienter notre clientèle vers les offres qui répondent le mieux à leurs besoins.



Le concept de *lifelong learning* apporte également des **innovations** en termes de **produits**. Il s'agit par exemple de développer une formation formelle d'initiation pédagogique pour les **filières habilitant à enseigner**, qui systématise la validation des acquis d'expérience pour l'entrée en formation, qui rend possible la prise en compte des formations non formelles et qui prévoit un dispositif de mentorat avec analyses de pratiques pour les enseignantes et enseignants nouvellement engagés, sans oublier la mise sur pied d'une démarche portfolio. On obtient ainsi, en fin de filière, un bilan tripartite de formation permettant de définir la suite de la formation en fonction des intérêts individuels et du contexte personnel, et d'institutionnaliser ainsi l'apprentissage tout au long de la vie.

Pour les **filières de bachelor et de master**, il s'agit de favoriser des reconnaissances croisées de modules des formations habilitantes et des filières de formation continue (CAS, DAS, MAS). Après l'obtention du titre, il est important d'encourager la formation continue des alumni en concevant des offres de formation continue orientées pour ce public et en ouvrant également des perspectives hors de la HEFP, dans les hautes écoles pédagogiques, spécialisées et universitaires (master dans une autre discipline, poursuite par un doctorat ou formations continues certifiantes telles que des CAS-DAS-MAS dans d'autres domaines).

La **formation continue** jouit déjà aujourd'hui d'une plus grande flexibilité et réactivité que les filières habilitant à l'enseignement et les filières d'études de bachelor et de master, par rapport aux besoins des publics cibles. Elle continue à innover par son ingénierie spécifique qui s'appuie sur le *design thinking*, un processus participatif et un état d'esprit qui aident à trouver des solutions innovantes à des problèmes complexes dans divers contextes éducatifs en collaboration avec les organismes demandeurs. Les propositions d'innovation portent notamment sur le soutien, l'accompagnement et le coaching d'apprenties et apprentis pour les entreprises, les profils générationnels pour formateurs et formatrices en entreprise ou encore une formation pilote « le bien-être dans le travail de soins » pour les formateurs et formatrices du domaine santé-social.

3 PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT ET INNOVATIONS DANS LE DÉTAIL

3.1 Premières expériences de parcours intégrés

Si l'on regarde les expériences en cours ou en devenir de parcours intégrés Formation de base – Formation continue avec des exemples aussi d'accompagnement, on s'aperçoit que les germes pour esquisser une ingénierie de formation qui puisse se développer tout le long de la vie existent déjà dans notre école. Des intégrations sont une réalité par exemple, à Zollikofen, entre certains modules des filières habilitant à l'enseignement et les CAS-DAS-MAS « Spécialisation en formation professionnelle », ou encore le CAS « Enseignement bilingue en formation professionnelle » (Bili) et le CAS « Numérisation ». À Lausanne, nous relevons la démarche Portfolio dans le cadre de la VAE, la formation de mentor·es, l'intégration entre enseignement Bili dans les filières habilitant à l'enseignement et le CAS Bili, et celle entre certaines filières habilitantes et le CAS « Numérisation » ou les CAS-DAS-MAS « Spécialisation en formation professionnelle ». Sur le site de Lugano, la formation des enseignant·es de *l'Istituto della transizione e del sostegno* intègre un module des filières habi-



litantes et un module de formation continue. On peut citer aussi les intégrations entre le module D des filières habilitantes et le CAS « Form@tore/form@trice digitale ».

3.2 Projets de parcours de formation intégrés tout au long de la vie

Ci-après sont présentées en quelques mots d'autres possibilités de développement permettant une meilleure intégration dans nos offres de l'apprentissage tout au long de la vie :

- ouverture des cours de la formation habilitante sous la forme de journées de formation continue avec attestation ou certification ;
- développement plus poussé de l'individualisation et de la spécialisation de la formation ;
- extension de l'offre d'approfondissements thématiques, dans le respect des limites fixées par les plans d'études du SEFRI en termes de contenus et de nombre d'heures pour chaque filière de formation. Parmi ces approfondissements, on peut citer le développement durable, la didactique dans le domaine de la transition, la communication et l'hétérogénéité, la psychopédagogie et la neurodiversité, ou encore les travaux écrits individuels, l'interculturalité, l'enseignement bilingue, la didactique à distance et le *blended learning*, etc. ;
- développement d'une offre d'accompagnement plus articulée et mieux ciblée ;
- mise en place d'un service de conseil aux publics en formation, développé dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie et suivant de près l'évolution des besoins spécifiques de ces publics ;
- élaboration d'une approche de fidélisation des enseignantes et enseignants de didactique disciplinaire et du domaine professionnel ;
- développement d'un processus continu et bénéficiant d'un accompagnement via l'analyse de pratiques d'enseignement, permettant des approfondissements sous la forme de cours et parcours intégrés de filières habilitantes, bachelor, master et de formation continue ;
- création sur la plateforme *Skillsnet* d'une communauté d'apprentissage pour les enseignantes et enseignants ainsi que pour les formateurs et formatrices.

3.3 Filières de formation

3.3.1 Avant l'habilitation

Nous nous concentrons ici sur quelques idées qui visent un élargissement de l'offre dans le but d'améliorer la visibilité de la HEFP dès le début de la carrière des enseignantes et enseignants. Le succès de ces mesures ne sera possible qu'en partenariat avec les écoles et autres établissements de formation. En effet, la HEFP n'étant pas impliquée dans le processus de recrutement des enseignantes et enseignants par les cantons, elle ne pourra atteindre ceux-ci que par l'intermédiaire de leur employeur. Nos propositions de développements pour soutenir l'entrée dans le métier de l'enseignement, en amont de la formation habilitante, sont les suivantes :

- proposer à large échelle une formation formelle d'initiation pédagogique, en ligne ou organisée dans le canton pour les nouveaux enseignantes et enseignants ;
- proposer et animer un dispositif de mentorat pour les nouveaux enseignant·es, avec analyses de pratiques, dans chaque établissement qui le souhaite ;



- soutenir les établissements scolaires dans l'accueil de nouveaux enseignant·es par des journées spécifiques par école / canton ;
- proposer une démarche portfolio comme offre d'accueil dans le métier de l'enseignement afin que l'enseignant·e novice puisse identifier et reconnaître ses propres compétences pour l'enseignement ;
- ouvrir, pour chaque enseignant·e nouvellement engagé·e dans la formation professionnelle, un e-portfolio qui pourrait l'accompagner tout au long de sa carrière.

3.3.2 Pendant l'habilitation

Pour ce qui est des filières habilitantes, il s'agit de prendre des mesures visant à reconnaître les compétences existantes, qu'elles aient été acquises par des formations formelles, non formelles ou informelles. Partant du principe que les personnes en formation ont exercé le métier d'enseignant·e pendant un certain temps avant de s'inscrire à une filière de formation habilitante (condition d'admission pour toutes les filières), il est attendu que les personnes disposent déjà de certaines compétences au moment de leur entrée en formation. Nos propositions de développements pour soutenir les participantes et participants durant la formation habilitante sont les suivantes :

- systématiser la validation des acquis d'expérience pour l'entrée en formation dans les filières habilitantes afin de tenir compte des compétences développées par l'autoformation durant la première phase d'activité dans l'enseignement ;
- rendre possible la prise en compte de compétences acquises de manière non formelle en proposant des travaux d'intégration des contenus de formation préalables, soutenus par un accompagnement pédagogique ciblé, en lieu et place de certains modules de formation ;
- rendre perméables les frontières entre la formation habilitante et la formation continue afin de reconnaître des formations effectuées avant l'inscription à une filière (par exemple l'initiation pédagogique), mais également afin de créer des possibilités d'approfondissement après l'obtention du titre ;
- donner les moyens de poursuivre dans la filière habilitante ; à cet égard, il est possible de se référer aux actions d'entrée dans le métier d'enseignant·e suggérées ci-dessus ;
- enrichir les parcours de formations habilitantes afin d'offrir des choix aux enseignantes et enseignants en formation (voir propositions dans le rapport « Filières habilitantes »).

Plusieurs de ces caractéristiques se retrouvent déjà dans le CAS-DAS-MAS « Spécialisation en formation professionnelle », lequel a été conçu de manière à favoriser une personnalisation des parcours de formation tout au long de la carrière. La prise en compte de la formation informelle se fait via le module « Expériences professionnelles », tandis que celle de la formation non formelle se fait, selon le type de formation continue, au travers du module « Spécialisation en formation professionnelle ». À partir de l'analyse du portfolio ainsi que des attestations ou diplômes présentés, un programme individuel de formation continue est proposé, et une équivalence peut être octroyée pour les formations continues certifiantes déjà achevées.



3.3.3 Après l'habilitation

Vers la fin de la formation dans les filières habilitantes, il conviendrait de poser des jalons pour la suite de la carrière de l'enseignant·e en articulant la fin de la formation avec une ouverture vers des approfondissements, des spécialisations ou encore des découvertes. En profitant de la relation de confiance construite entre l'enseignant·e en formation et le corps enseignant de la HEFP, il devient possible de dresser un bilan orienté vers l'avenir. Nos propositions de développements pour soutenir les enseignantes et enseignants diplômés en vue de la suite de leur carrière sont les suivantes :

- effectuer un bilan de sortie par une activité individuelle ou en groupe, encadrée par les maîtres et maîtresses d'enseignement, accompagnateurs ou accompagnatrices, responsables de filières ;
- s'appuyer sur ces bilans de fin de formation pour cibler la suite de la formation de chaque personne en fonction de ses intérêts et de son contexte ;
- proposer aux établissements un bilan de fin de formation tripartite enseignant·es, direction d'école, HEFP, pour évaluer ensemble les besoins de l'établissement et les intérêts de la personne ;
- proposer le réseau Alumni HEFP en vue de la suite de la carrière ;
- permettre la continuité du parcours après l'obtention du titre par le prolongement des accès aux outils de suivi introduits lors de la formation habilitante (portfolio, plateformes, réseaux, etc.).

Lors des bilans de sortie, des formations continues proposées par la HEFP seront présentées de manière ciblée en tenant compte des souhaits ou besoins de l'enseignant·e diplômé·e.

3.4 Bachelor et master

Nos propositions de développements pour les spécialistes de la formation professionnelle qui suivent des études de bachelor ou de master sont les suivantes :

- encourager la formation continue des alumni en concevant des offres de formation continue orientées pour ce public en particulier ;
- développer des reconnaissances croisées de modules des filières habilitantes et de formations continues certifiantes ;
- flexibiliser l'accès à des manifestations ou à des cours organisés dans le cadre des filières de bachelor et de master pour permettre la participation des alumni ou d'étudiantes et étudiants d'autres filières ;
- proposer une mise à jour constante de ces connaissances ainsi que le développement de ces connaissances par la possibilité de suivre d'autres formations dans les hautes écoles spécialisées et les universités après l'obtention du titre de la HEFP (master dans une autre discipline, doctorat, CAS-DAS-MAS).

3.5 Formation continue

Outre les aspects mentionnés dans le concept, l'offre de formation continue doit tenir compte en permanence des besoins de la clientèle et des parties prenantes, ainsi que des tendances et évolutions futures de la formation professionnelle ; il s'agit notamment des éléments suivants :



- soutien et accompagnement, coaching d'apprenti-es, de dirigeant-es et de formateurs/trices ;
- profils générationnels pour formateurs/trices en entreprise ;
- CAS TICE / « Environnement numérique en formation professionnelle » pour les enseignant-es des écoles professionnelles
- formation des cadres et des adultes
- cours et offres sur mesure, adaptés aux besoins et à la situation de la clientèle
- CAS et offres sur mesure dans les domaines du soutien, de l'accompagnement et du coaching pour les entreprises.