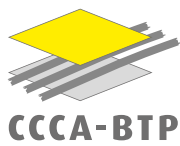
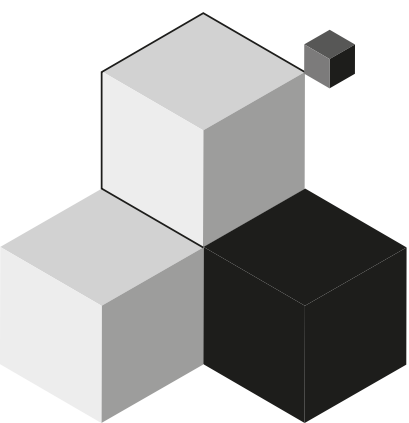
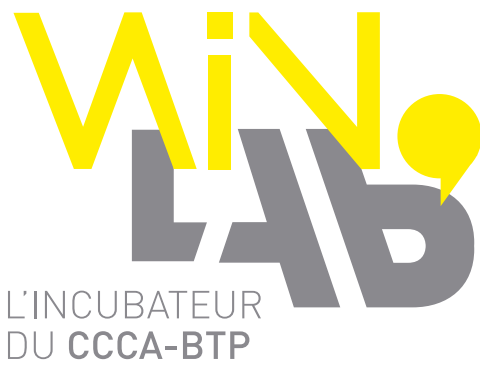
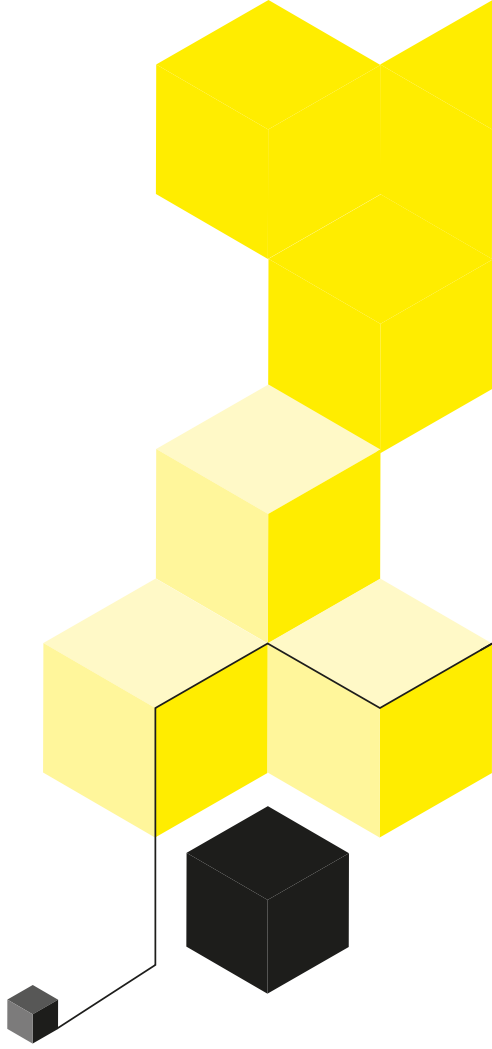


LES EXPÉDITIONS APPRENANTES



DU 13 AU 15
MARS 2023

8
PARTICIPANTS

10
VISITES ET
RENCONTRES

édito

Energypolis est un projet ambitieux dans la ville de Sion situé au cœur du canton du Valais Wallis au sein duquel la Haute École d'Ingénierie (HEI), institution d'enseignement supérieur qui fait partie de la HES-SO Valais Wallis, nous a ouvert ses portes pendant trois jours afin de découvrir les spécificités du modèle suisse lorsqu'il est question d'apprentissage.

Le système éducatif suisse maintient des liens étroits avec l'industrie locale et permet aux étudiants grâce à l'apprentissage de bénéficier d'une expérience pratique et de développer des compétences qui répondent aux besoins du monde professionnel.

En mars 2023, en compagnie de l'équipe de l'École des Ponts Paris-Tech, nous sommes allés à la rencontre de différents acteurs dont l'action guide les apprenants vers l'emploi en passant par l'apprentissage.

Dans ce livre blanc, nous avons souhaité partager avec vous les principaux enseignements de cette expédition.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

**L'équipe du WinLab',
l'incubateur du CCCA-BTP**



Sion.

L'apprentissage au cœur des enjeux sociaux

DÉCARBONATION DE LA CONSTRUCTION

LA FORMATION COMME LEVIER D'ACTION

Particulièrement émetteurs d'émissions de gaz à effet serre, trois secteurs ont été décrétés prioritaires par les membres de la COP 26 pour leur décarbonation : le transport, l'industrie et le bâtiment. Avec 43 % de la consommation finale d'énergie et 36 % des émissions de gaz à effet de serre au niveau européen, la filière bâtiment apparaît comme structurant vers la transition bas carbone européenne.

2

Sion. L'apprentissage au cœur des enjeux sociétaux

Pour la Suisse et la France, le défi est de taille pour que la filière de la construction soit à la hauteur de l'enjeu de sobriété énergétique. Car lorsque l'on parle de décarbonation, il s'agit d'engager des actions collectives réellement efficaces qui vont dans le même sens et définir une stratégie non clivante de décarbonation des villes. Cependant, nous constatons aujourd'hui un manque global de concertation, de communication et d'échanges entre les acteurs du secteur. Chacun a sa propre vision et adopte des solutions différentes qui ne concordent pas

toujours ou pire peuvent aller à l'encontre de l'intérêt général. La politique d'aménagement du territoire est un levier déterminant au sens où elle se doit d'être ambitieuse et engagée, en se posant par exemple la question de ce qui peut être construit ou non sur un espace donné, en opérant une bonne gestion de la fin de vie des déchets ou en mettant en place une politique d'économie circulaire claire. L'industrie doit elle aussi opérer une mutation profonde et réglementée pour que l'ensemble de sa chaîne de valeur aille vers cette décarbonation.



Découvrez la Haute
École d'Ingénierie
(HEI) de la HES-SO
Valais Wallis
en flashant
ce QR code.



La formation aux métiers de la construction aux avant-postes de la décarbonation

Pour parvenir à cet objectif partagé de décarbonation de la filière construction, il est primordial de mieux former tous les acteurs du secteur. Cela passe par un décloisonnement des métiers, afin de permettre aux apprenants de comprendre que le système est un élément à considérer dans sa globalité.

Pourtant dans un contexte où l'attractivité des métiers de la construction est un enjeu de premier plan, il est important de rendre aussi attractif l'idée d'œuvrer pour une ville et une construction décarbonée. Une quête de sens qui fait écho à toute une génération pouvant devenir ambassadrice d'une ville plus durable avec une vision systémique et une interopérabilité entre les métiers.

En Suisse comme en France, les acteurs territoriaux s'accordent à converger vers ces enjeux. Des deux côtés des Alpes, la formation aux métiers du bâtiment et des travaux publics est grandement réalisée en apprentissage. Assez tôt dans leur parcours pédagogique, les apprenants helvètes et français découvrent le monde de l'entreprise. Ils apprennent, sur le terrain, un certain nombre de gestes métier.

Cette expédition apprenante, proposée par la HES-SO Valais Wallis à Sion, a été l'occasion de mieux comprendre le système Suisse où l'apprentissage est culturellement une véritable voie de l'excellence, avec de multiples passerelles entre parcours académiques et professionnalisants et un engagement de premier plan des acteurs territoriaux et des entreprises pour garantir l'employabilité des jeunes et aider à l'attractivité des métiers.



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO₂ DANS LE BTP

Les trois quarts sont liés à l'utilisateur, quand le dernier quart est relatif à la construction. Pour aller vers plus de résilience et de sobriété, il est donc essentiel de ne pas culpabiliser l'utilisateur, mais au contraire le mettre au centre du projet de construction et éclairer ses choix grâce notamment à la pédagogie et une meilleure compréhension de ses besoins.



Témoignage

TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET INNOVATION, DEUX AXES PORTÉS PAR LA HEI ET ENERGYPOLIS

Avec ses paysages diversifiés, le canton de Valais Wallis mise sur ses nombreux atouts géographiques pour réussir sa transition énergétique. Un engagement soutenu par des mesures importantes, prises par la Confédération, pour promouvoir les énergies renouvelables, telles que l'hydroélectricité, la géothermie, la biomasse et les énergies solaire et éolienne.

Désireux de préfigurer un avenir durable, notre Canton encourage ainsi l'innovation et la recherche dans le domaine de l'énergie mais aussi dans tous ceux à fort impact environnemental et sur la santé, à l'instar de la construction ou des industries Life science notamment.

Au cœur de cette ambition, la Haute École d'Ingénierie de la HES-SO Valais Wallis a un rôle clé à jouer! Nous misons sur une approche pédagogique innovante qui marie immersion professionnelle et esprit entrepreneurial pour nous démarquer des autres écoles et attirer les talents de toute la Suisse et internationaux. Cette approche s'adresse en particulier aux étudiants qui ont suivi un cursus apprentissage et qui possèdent une forte relation au faire. En effet, au sein de l'École les étudiants ont l'opportunité de travailler sur des projets concrets, d'effectuer des stages ou des alternances

et ainsi de collaborer avec les partenaires industriels de la région. Le pôle Energypolis en est un bel exemple! Doté d'installations de pointe, ce pôle d'excellence permet aux étudiants et aux chercheurs de mener des expérimentations, des tests et des projets de recherche appliquée dans des conditions réelles.

Le corps enseignant est essentiel pour animer cette émulation créative. Nos professeurs possèdent tous une expérience minimum de 5 ans en entreprise. Il est important pour nous qu'ils possèdent une triple vision: académique pour le savoir, recherche pour être à la pointe de l'innovation et terrain pour répondre aux attentes des entreprises.

La HEI offre également un environnement propice à l'épanouissement d'idées novatrices et au montage de start-up. C'est une manière de s'investir activement dans la croissance et le rayonnement économique de notre Canton. Ce positionnement a déjà séduit 450 étudiants BSc et MSc à la rentrée 2023 (≈ 2400 alumni) qui sont autant de talents qui pourront demain s'installer ici.



Gaëtan Cherix

Directeur de la Haute École d'Ingénierie (HEI) de la HES-SO Valais Wallis

L'APPRENTISSAGE : UN CHOIX AFFIRMÉ

En Suisse, l'apprentissage est porté et encouragé par l'ensemble de la Société. Le système éducatif, des écoles élémentaires au doctorat, prépare les jeunes étudiants à la vie professionnelle. En effet, la société suisse considère que l'activité professionnelle est un facteur d'autonomie, d'épanouissement, de réussite économique et sociale. Un état d'esprit soutenu par le psychologue suisse, Jean Piaget, dont la théorie de l'apprentissage a influencé l'éducation et la formation dans le monde alémanique.

Contrairement au modèle français, la Suisse considère que l'éducation scolaire doit permettre aux jeunes apprenants d'ouvrir leur conscience de citoyen, de leur offrir un épanouissement personnel complet. Les métiers dits manuels ne sont en aucun cas relégués au second plan. Pour un jeune suisse ou un jeune allemand, le métier est un facteur d'émancipation et une promesse de réussite économique et sociale.

« Une pédagogie de l'alternance organise et relie un ensemble de moyens, de ressources et de situations qui oscillent entre monde de la formation et monde du travail, et dont les itérations structurantes mettent l'alternant en capacité de se développer », précise Solveig Fernagu, Directeur de recherche CESI, LINÉACT

Les jeunes qui ont pu échanger avec les participants de la Lex ont été surpris des questions relatives à la considération de leur métier par leurs amis qui avaient choisi une voie plus académique. Il faut noter que 6 % de ceux qui ont choisi la voie longue, reviennent vers la voie de l'apprentissage portant à 66 % le pourcentage de jeunes suisses de classe d'âge, formés en apprentissage!

Un système où toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer

La formation en alternance suisse, dite duale, est un véritable projet de société qui implique l'ensemble des parties prenantes: des parents, aux formateurs, de l'État jusqu'aux acteurs économiques. En effet, l'entreprise est impliquée à tous les niveaux de la formation.

Il est inscrit dans l'inconscient collectif qu'un entrepreneur embauche systématiquement des apprentis. Il en est de la pérennité de son entreprise et de l'écosystème qui le porte. Par ailleurs, il est impliqué dans le programme de formation et dans les décisions concernant la durée de l'apprentissage, les compétences à acquérir, les passerelles, les périodes de remises à niveau, les formateurs (60 % des formateurs sont des professionnels en activité dans l'entreprise à 50 % de leur temps). C'est à ce prix que toute la société suisse réussit le pari de la réussite économique, scientifique et sociale. À noter que la Suisse s'est engagée dans la transformation de son économie; elle a inscrit dans sa constitution le projet d'une société à 2000 W. Là encore, un exemple à suivre...



Découvrez le rapport de l'Observatoire paritaire de la métallurgie en flashant ce QR code.



Un premier pas dans la voie professionnalisante dès l'âge de 12 ans

Le système éducatif suisse commence 8 années d'études en cycle primaire et secondaire. À 12 ans, les jeunes suisses intègrent le collège où ils sont rapidement sensibilisés au monde de l'entreprise. Puis s'enclenche un cycle d'orientation vers une voie académique ou pratique jusqu'à l'âge de 14 ans.

À ce stade, soit ils choisissent l'apprentissage technique et/ou le collège plutôt technique et ils passent au travers d'un système dit de « maturité ». Ensuite, ils décident d'une année complémentaire, et peuvent intégrer le système d'apprentissage. Ils intègrent un système dit « dual » et sont formés pendant 4 ans. En parallèle, ceux qui choisissent le collège suivent un cursus de maturité dit « gymnasiale ». Ces derniers peuvent aussi passer vers une école des métiers (apprentissage technique et maturité professionnelle) et ainsi rejoindre les filières soit académiques ou pratiques.



“ Témoignage

ORIENTATION RENFORCÉE POUR LES JEUNES GÉNÉRATIONS

L'orientation des élèves nécessite un accompagnement renforcé de notre part. Notre pari est d'aider les jeunes générations à trouver la formation professionnelle qui leur convient, qu'elle passe par l'apprentissage ou la voie académique. Observateur de la relation formation-emploi, nous veillons également à faire connaître les filières porteuses, où la main-d'œuvre qualifiée est très recherchée.

Nous avons éprouvé une méthode qui se décompose: d'une présentation des grands domaines de la formation professionnelle pour accompagner l'adolescent dans sa présélection; d'un bilan de compétences qui permet de mettre en regard ses compétences scolaires, ses aspirations futures et ses aptitudes existantes ou à développer; et enfin d'une confrontation avec la réalité terrain, via des stages, qui permettent de confirmer ou infirmer ses choix. En effet, au cours de leur parcours, la motivation des apprentis va beaucoup varier. De la découverte grisante du métier à la confrontation des problématiques quotidiennes il n'y a qu'un pas.

C'est pourquoi, il est fondamental de les amener rapidement à cette prise de conscience dès le choix initial. Ce parcours d'accompagnement permet donc de placer les étudiants sur la bonne voie!

Le volet « formateurs », qu'ils enseignent sur les campus ou en entreprise, est tout aussi important. En Suisse, participer à la formation de la relève est gage de responsabilité sociale et très bien perçu par la population. Ainsi, les entreprises mettent en avant la réussite de leurs apprentis et démontrent, par la même occasion, leur savoir-faire et compétences.

Ici à l'EPTM, nous soignons également le profil de nos enseignants. Ils doivent cumuler les compétences professionnelles, soutenues par une formation pédagogique adaptée à l'enseignement dispensé et une connaissance pointue du terrain. Ainsi, un tiers de nos collaborateurs occupe toujours des activités salariées en entreprise!

Chiffres clés

60 % des jeunes de 15 ans entrent en apprentissage et 6 % de ceux qui ont emprunté le cycle universitaire reprennent la voie duale après 2 ou 3 ans, ce qui porte à 66 % (2 sur 3) de jeunes de classe d'âge en apprentissage.

5

Système d'éducation suisse



”

Patrick Genoud

Membre de la direction & Chef de Section Maturité/Électricité, Campus EPTM

CRÉER DES PASSERELLES DÉTERMINANTES

ATTIRER LES JEUNES VERS LA VOIE PROFESSIONNALISANTE

La formation suisse offre de nombreuses opportunités pour un apprenant de passer de la voie gymnasiale à la voie professionnalisante et inversement jusqu'à sa majorité. La formation professionnelle en apprentissage offre également des ouvertures vers la formation en ingénierie. En effet, les apprenants passés par la formation en alternance développent d'excellentes compétences d'adaptation permettant de résoudre des problèmes pratiques similaires aux situations auxquelles ils ont été confrontés en entreprise.

6

Sion. L'apprentissage au cœur des enjeux sociétaux

Les nombreuses passerelles entre les voies gymnasiale et professionnelle sont possibles toute au long du cursus de formation des jeunes helvétiques. En Suisse, si vous êtes issu de la filière technique avec un ou un certificat de capacité technique, vous pouvez entrer dans une filière Bachelor HES.

Par exemple, un élève passé par une maturité académique (qui produit de la Recherche & Développement normalement), doit passer par une année en apprentissage en alternance par l'entreprise pour pouvoir entrer dans le monde professionnel. Ceux qui ont fait un bachelor en professionnel peuvent passer vers une passerelle sans remise à niveau pour rejoindre un EPF universitaire. Le Master HES est conseillé pour les Bachelor HES pour ceux qui vont vers la Recherche et Développement.

Ainsi, la formation professionnelle suisse permet l'accès à toutes les formations via des passerelles possibles. Un apprenti qui possède un bagage de deux ans en entreprise peut accéder *via* une passerelle au certificat fédéral de capacité en 2 ans puis aller vers une maturité professionnelle et enfin des formations supérieures.

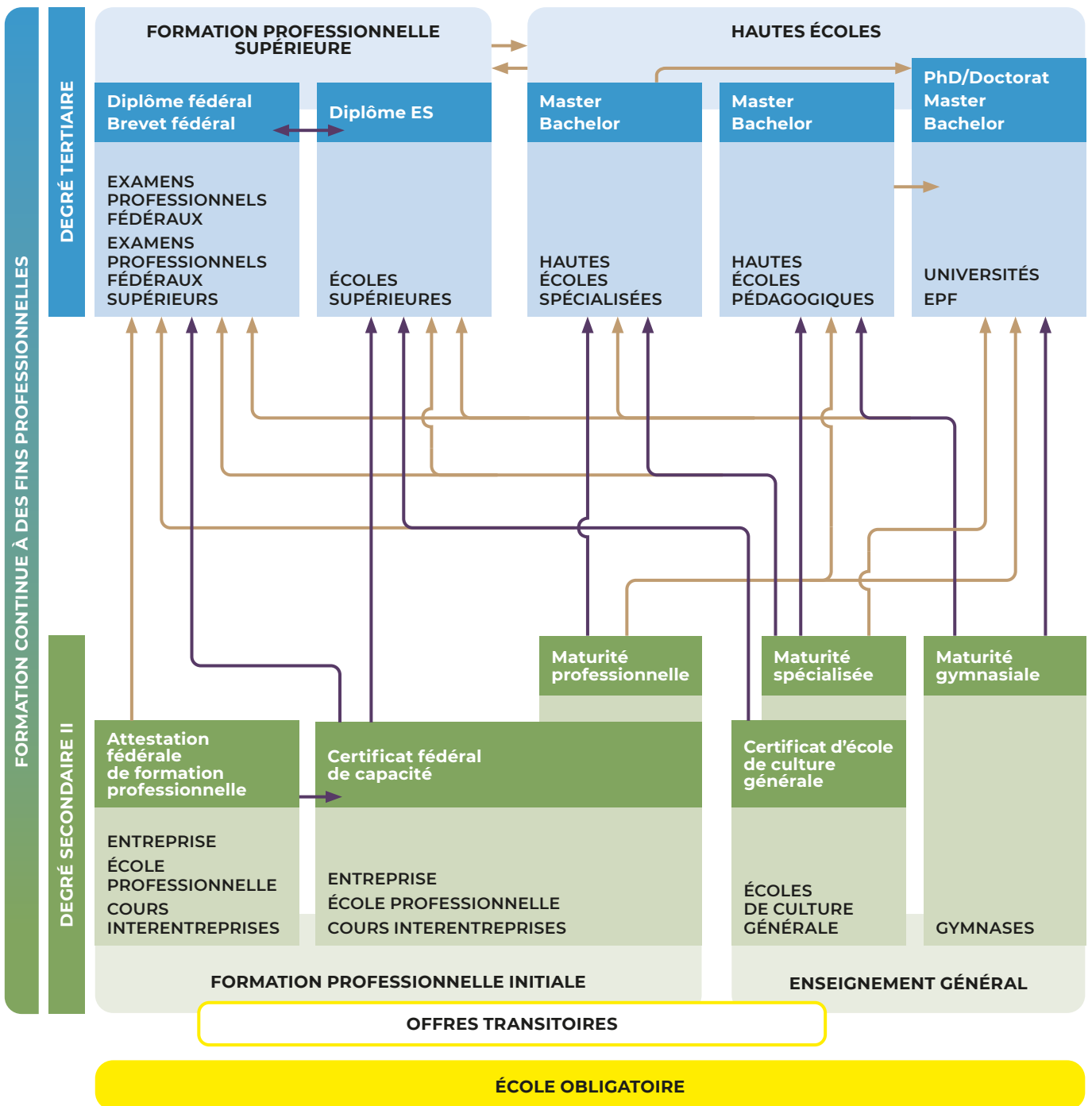
En effet, ceux qui prennent la voie de l'apprentissage ont également accès aux études d'ingénieurs dans les HES (Hautes écoles d'ingénieurs: formation à temps complet Bac + 3 « *bachelor* ») puis, pourquoi pas, aux Écoles polytechniques. Il n'est pas rare que ces jeunes qui ont emprunté cette voie initiale obtiennent à terme un doctorat!



209 035 APPRENTISSAGES RECENSÉS EN 2022

Les formations professionnelles initiales avec certificat fédéral de capacité (CFC) représentent 95 %* tandis que celles avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) 5 %*. 60 % des professeurs des écoles professionnelles exercent leur activité à 50 % en entreprise.

* Source: OFS – Statistique de la formation professionnelle initiale (SBG-SFPI)



→ Voie usuelle
→ Voie possible

Source : Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) © 2022



La formation est considérée comme un investissement et non une dépense et les liens sont forts entre l'innovation la formation et la recherche.

Pascal Miché

Responsable du pôle Ingénierie et Innovation pédagogique, Direction des politiques de formation et de l'innovation pédagogique

Les formateurs professionnels : la clé de la réussite de l'apprentissage suisse

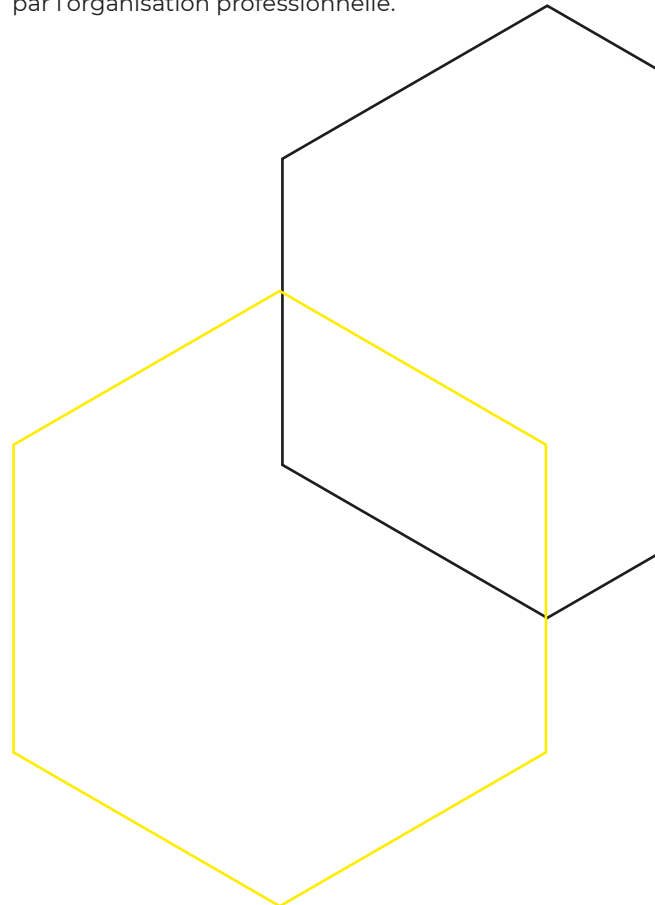
En France, les enseignants sont majoritairement des professionnels qui ont mis leur parcours en pause pour se consacrer à la formation des jeunes. Avec le temps, une certaine distance se crée entre eux et la réalité, les évolutions des entreprises. Cela transfère parfois la responsabilité de former l'apprenant aux besoins de l'entreprise au seul maître d'apprentissage qui n'a souvent pas suivi lui-même de formation adaptée pour cette mission.

En Suisse, le modèle est plus pragmatique. Il répond sans doute aussi au manque de main-d'œuvre et permet aux organismes de formation de recruter les meilleurs formateurs sans que ceux-ci aient à renoncer à leur activité en entreprise. C'est l'exemple présenté par l'EPTM qui tient à ce que les formateurs soient le plus possible au contact du terrain. Ils intègrent progressivement l'équipe pédagogique tout en conservant leur activité en entreprise. Après quelques années, même si la quote-part de temps consacré à l'enseignement augmente, il reste nécessaire que le formateur poursuive son activité professionnelle en dehors de l'école.

Ce système suisse présente l'avantage d'avoir des formateurs toujours au fait des contraintes de l'entreprise et aussi conscient du niveau d'intégration des processus et solutions innovants sur le terrain. À ce titre, les enseignants, notamment ceux de l'EPTM sont intégrés à l'achat du matériel afin d'affiner au mieux les besoins par filière et d'opérer des ajustements budgétaires en dynamique collective au regard des priorités.

Les maîtres d'apprentissage en entreprise sont également encadrés afin d'ouvrir aux jeunes helvétiques un accompagnement en totalement adéquation avec leur futur professionnel. Ces derniers doivent suivre une formation pédagogique en ligne obligatoire. La formation en *blended learning* (distanciel et présentiel) de 40 à 80 heures permet de les évaluer et donne à terme le droit de prendre un apprenti. La période maximale est de 3 ans. Enfin, il existe un système de contrôle avec des « *commissaires* » qui suit le bon déroulement de la formation en entreprise.

Parallèlement, et ce grâce à un dialogue constant avec les entreprises et les formateurs, les centres de formation programment également des cours de remise à niveau inter-entreprises sont programmés afin de pallier les carences éventuelles. En effet, chaque entreprise possède une spécificité qui ne correspond pas forcément à l'éventail des compétences demandées par l'organisation professionnelle.





Témoignage

L'APPRENTISSAGE, UNE CHANCE POUR TOUS

Toute la société Suisse est orientée vers l'apprentissage! Ici, nous considérons les apprentis comme des collaborateurs à part entière au sein des compagnies. Avec leurs visions novatrices, leurs compétences et leurs forces de travail, ils constituent une véritable plus-value pour les entreprises. Ces dernières leur font confiance et n'hésitent pas à leur attribuer rapidement des missions à responsabilités. Cette approche Win-Win se retrouve à toutes les échelles de la formation.

Nous travaillons étroitement avec toutes les parties prenantes: Confédération, Cantons et les associations professionnelles. Cette tripartite fixe conjointement, le cadre et les principes applicables. Les Cantons veillent à la mise en place de ces ordonnances et en sont les garants. Enfin, le monde du travail exprime ses besoins en montée en compétences des apprentis afin de correspondre aux réalités du terrain. Pour permettre ce reporting, nous venons régulièrement à leurs assemblées!

Cette répartition des tâches constitue une force car elle clarifie les droits et devoirs de chaque protagoniste!

De notre côté, nous développons constamment de nouveaux modèles de formation adaptés aux besoins du terrain. Nous avons, par exemple, mis en place une plateforme de blended learning pour les cours suivis par les formateurs en entreprise. Une avancée que nous n'hésiterons pas à partager avec d'autres cantons intéressés.

En Suisse, ce sont 2/3 des jeunes qui suivent un apprentissage avec de nombreuses offres de formations supérieures pour la suite. Il s'agit d'un véritable modèle de succès. Le défi pour demain sera de toujours convaincre les jeunes, leurs parents, leurs enseignants et de les conseiller en orientation pour que l'apprentissage constitue un atout indéniable dans leur épanouissement professionnel.



Tanja Fux

Cheffe du Service de la Formation Professionnelle



GAGNANT-GAGNANT, LA LOGIQUE D'UNE COLLABORATION RÉUSSIE

La question de l'investissement des entreprises dans le cursus d'apprentissage est prépondérante en Suisse. En effet, la formation professionnelle repose sur les entreprises et non sur l'État comme en France. Le monde professionnel est donc ainsi investi pleinement dans l'apprentissage. Il contribue à l'actualisation des référentiels de formation; il a la charge de la formation pratique; il décide du rythme d'apprentissage (rythme hebdomadaire) et de la durée globale d'apprentissage en fonction de la complexité de chaque métier, etc. Une implication à 100 % qui participe à la construction d'une économie suisse dynamique.

10

Sion. L'apprentissage au cœur des enjeux sociétaux

« 20^e économie mondiale, la Suisse affiche des résultats remarquables à long terme: croissance stable, faible taux de chômage, finances publiques saines, investissements élevés en R&D, forte compétitivité à l'export », explique la Direction générale du Trésor public français dans son article du 26 janvier 2022.

Or, « alors que le marché du travail est caractérisé par un quasi-plein-emploi depuis plusieurs années, le taux de chômage est à un plus bas historique (4,3 % au T1 2023 au sens du BIT). Le principal défi tient à la pénurie de main-d'œuvre: le nombre de postes vacants a dépassé le seuil des 100 000 à l'été 2022 et pourrait atteindre 250 000 d'ici 2030 d'après une étude d'UBS, et la guerre des talents ne cesse de s'accroître, s'ouvrant, outre la santé, à de nouveaux secteurs comme l'énergie, les transports, l'industrie ou le commerce* »



La Suisse tire en effet parti de ses atouts géographiques notamment pour assurer son avenir économique et développer des pôles de compétitivés performants et attractifs. C'est le cas du Valais Wallis qui est à la pointe des sujets de la gestion énergétique.

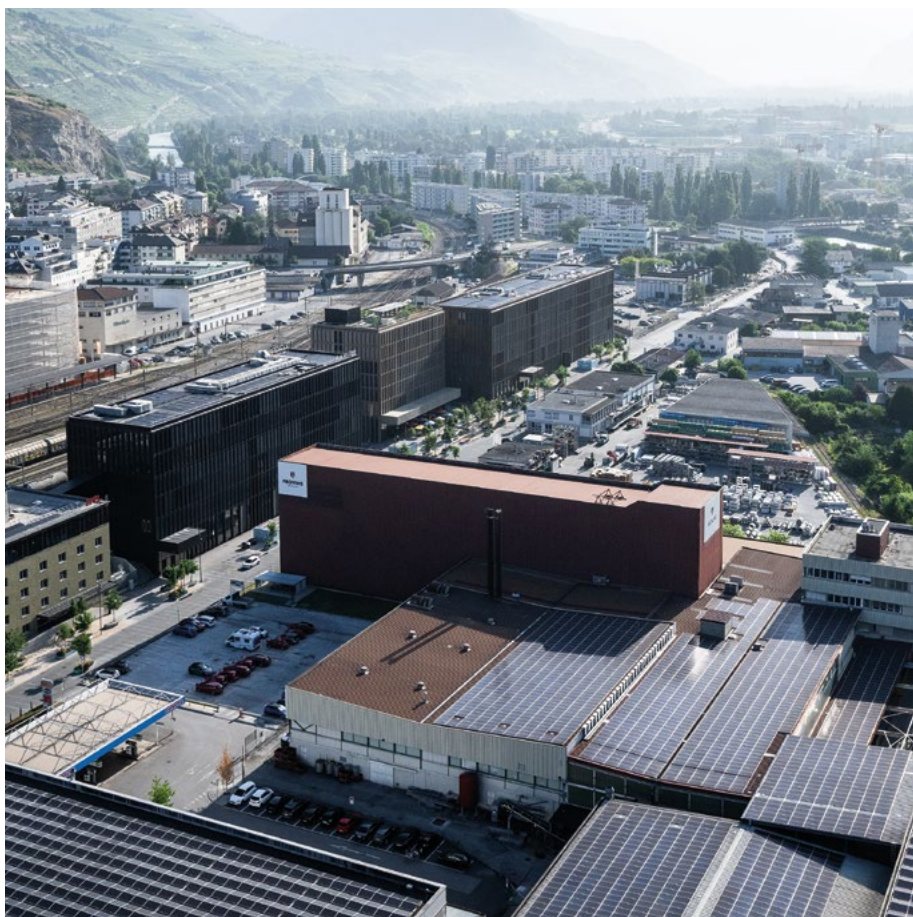
L'un des atouts du système d'apprentissage suisse est le lien étroit qui existe et ne cesse de se renforcer entre les entreprises et la formation des jeunes helvétiques. En effet, l'objectif est clair: former des professionnels de demain qualifiés capables de répondre à la pénurie de main-d'œuvre et de participer activement au développement économique des cantons et de tout le pays.

Ensemble, les organismes de formation et le secteur économique s'impliquent donc à plusieurs niveaux pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Ils participent collectivement aux accords d'optimisation des programmes de formation pour être toujours en adéquation avec la réalité du terrain, les enjeux économiques et les ambitions de développement.

L'exemple du Centre pédagogique prévention séismes (CPPS) la HES-SO Valais Wallis sur le campus Energypolis de Sion

Implanté au cœur des Alpes à forts enjeux sismiques, le CPPS, pour Centre pédagogique prévention séismes, accompagne les élèves valaisans dans la formation et la préparation aux tremblements de terre. Composé de 3 espaces, 27 animations interactives, dont le fameux simulateur de séismes de 5 x 6 mètres permettant de reproduire des séismes d'une magnitude de 7, le CPPS est un établissement de pointe dans ce domaine. Il offre une vitrine exceptionnelle au HES. En effet, il permet d'attirer le grand public et notamment les familles sur le site de l'organisme pour découvrir et apprendre sur un sujet important et intéressant.

Construit en collaboration avec les enseignants et les étudiants, le CPPS fait l'étalage des compétences développées par l'HES. Le niveau d'expertise présenté constitue un atout pour créer une expérience utilisateur unique en Europe (et sans doute au-delà). C'est aussi un porte-parole des ambitions gouvernementales des efforts déployés et des succès rencontrés dans les parcours de formation en Valais Wallis.



Q LE CENTRE DE FORMATION DE LA CONSTRUCTION DU VALAIS TEC-BAT, À LA POINTE

Née d'une fusion de trois entités, Tec-BAT est une association patronale représentant les professions de la technique et de l'enveloppe du bâtiment.

À ce titre, elle défend les intérêts de ses 1300 entreprises membres exerçants dans les métiers de: ferblanterie, couverture, chauffage, sanitaire, ventilation et bureau d'études CVS. À travers de nombreuses actions, l'Association TEC-BAT valorise et anticipe les besoins-attentes de ces secteurs d'activité. L'Association poursuit les missions suivantes:

- **valorisation** des carrières ouvertes à toutes les jeunes générations dans ces secteurs;
- **maintien** d'une formation de qualité dont les contenus auront été validés au niveau technique économique et humain.

PRENDS TON
AVENIR
EN MAIN!





La culture fait que les entreprises s'investissent dans la formation avec comme objectif premier d'anticiper l'avenir quant à la pérennisation de ses ressources humaines. En Suisse, l'apprentissage est vu par les maîtres d'apprentissage comme une vraie valeur ajoutée notamment pour préparer l'avenir.

Pascal Miché

Responsable du pôle Ingénierie et Innovation pédagogique, Direction des politiques de formation et de l'innovation pédagogique



En Suisse, l'apprentissage est valorisé, les cursus flexibles, et les transitions entre formation professionnelle et universitaire fluidifiées, abolissant la hiérarchie rigide que nous observons en France.

Dominique Naert

Directeur du Mastère Spécialisé® Executive Immobilier et Bâtiment Durables, École des Ponts ParisTech



La réussite de la formation duale résulte essentiellement de l'implication totale du monde économique, associé à la volonté de donner des débouchés professionnelles efficaces: c'est un véritable projet de société.

Karen Peyronnin

Responsable Formation Spécialisée, École des Ponts ParisTech

“

Ce système, pivotant autour d'un triptyque entre les jeunes, les établissements éducatifs, et le monde professionnel, déploie une robustesse incontestable, comme en témoigne le taux de chômage des jeunes suisses inférieur à 3 %.

Pierre Le Signor

Directeur Technique
Solutions Artisans

“

Le modèle helvétique tire son attractivité de son approche décloisonnée de l'apprentissage fermement ancrée dans un lien étroit avec les territoires pour une meilleure adéquation entre les besoins des acteurs économiques et les compétences à développer.

Franck Le Nuellec

Directeur du Marketing
du Développement
et de l'Innovation
Stratégique
du CCCA-BTP

“

L'un des tours de force de cet Energypolis est d'avoir réalisé le CPPS. Il est bluffant de pédagogie et de réalisme sur un sujet aussi effrayant que méconnu. Il ouvre la porte de l'organisme à tous les publics, démystifiant l'accès au savoir et suscitant des vocations auprès des plus jeunes. Une voie à suivre.

Olivier Cenille

Responsable
du développement
des partenariats
du WinLab'



REMERCIEMENTS

- **Christophe Darbellay**, conseiller d'État, chef du département de l'économie et de la formation
- **Gaëtan Cherix**, directeur de la Haute École d'Ingénierie (HEI)
- **Bernard Dayer**, directeur de l'EPTM
- **Patrick Genoud**
- **Tanja Fux**, cheffe du Service de la formation professionnelle du Canton du Valais
- **Yves Rey**, chef du Service des Hautes Écoles, Canton du Valais
- **Vincent Hiroz**, directeur EPFL Valais
- **Chiara Meichtry-Gonet**
- **Klaus Kreher**
- **Pierre Roduit**
- **Sophie Lenoble**

Une expédition apprenante, c'est avant tout une expérience d'ouverture d'esprit. Un instant où l'on découvre une nouvelle culture de travail, des modes d'organisation différents et des attitudes managériales adaptées aux modes de vie.

Une expédition apprenante, c'est aussi une aventure humaine, s'inspirer d'autres écosystèmes novateurs, sentir sur le terrain l'innovation qui, demain, révolutionnera notre secteur.



Pour innover, il faut prendre la construction comme une brique d'un écosystème, car rester en silos, c'est se priver d'opportunités tels que celle d'innover, de partager la connaissance et d'apprendre. À travers ces expéditions apprenantes, l'objectif est justement d'œuvrer à ce décloisonnement et de favoriser les connexions entre acteurs de la filière BTP. C'est également s'ouvrir plus largement sur le monde pour mieux construire sa « vision haute ».

Avec ces voyages d'études, le CCCA-BTP s'inscrit pleinement dans sa mission, d'éclairage, d'anticipation des nouveaux usages, qui lui a été confié, dans le cadre du plan stratégique Dévelop'BTP.

C'est pour cela qu'aujourd'hui, le WinLab', au-delà d'être un incubateur, est un accélérateur de l'innovation offrant la capacité de voir loin. Et l'intérêt pour le CCCA-BTP de s'être doté d'un éclaireur de tendances, c'est d'avoir une approche prospective et de traduire très concrètement les nouveaux enjeux de la ville et construction, en initiant de nouvelles approches pédagogiques et expérimentations.

Franck Le Nuellec

Directeur du Marketing, du Développement et de l'Innovation stratégique du CCCA-BTP



www.ccca-btp.fr