



Dietrich Wagner

Dietrich Wagner est collaborateur scientifique à l'institut de formation professionnelle de la haute école pédagogique de Saint-Gall (IBB-PHSG). Il dirige actuellement le projet d'évaluation du programme KV4.0.



Urs Thoma

Urs Thoma, en tant que directeur de l'association KV4.0, est responsable du concept de formation et de l'orientation stratégique. Sa fonction principale est celle de prorecteur, dans le cadre de laquelle il dirige le département Métiers des services au centre de formation professionnelle et de formation continue Wil-Uzwil.



Pascal Kopp

Pascal Kopp, en tant que « coach » KV4.0, est responsable de la mise en œuvre du programme et du suivi des personnes participantes. Dans le cadre de sa fonction principale de directeur de secteur, il dirige les formations des employés et employées de commerce et des médiamaticiens et médiamaticiennes au centre de formation professionnelle et de formation continue Wil-Uzwil.

🕒 18/05/24 📄 Pratique

Évaluation du programme « KV4.0 » du centre de formation professionnelle et de formation continue (BZWU) Wil-Uzwil « C'est votre année KV4.0. C'est à vous de l'organiser ! »

Des apprentis et apprenties en commerce de toute la Suisse ont la possibilité d'interrompre leur apprentissage pendant un an pour effectuer un séjour à l'étranger, acquérir une expérience dans un autre domaine professionnel ou réaliser un projet pratique. C'est possible grâce au modèle de formation KV4.0 soutenu par l'association du même nom. Testée pour la première fois au cours de l'année scolaire 2020/2021, cette offre est encore peu utilisée. Une évaluation montre aujourd'hui les potentiels qu'elle présente. Ils se situent surtout dans le domaine des compétences transversales.

Dans le module « Changement de perspective », les apprentis et apprenties travaillent pendant dix semaines dans un nouveau domaine professionnel.

« Les jeunes reviennent chez nous en ayant beaucoup plus confiance en eux », « Ils acquièrent en outre différentes compétences numériques », « C'est surprenant de voir à quel point ils s'organisent bien et forment ensemble un groupe harmonieux ». On entend ces réponses et d'autres réactions semblables lorsqu'il est question des apprentis et apprenties en commerce ayant participé au modèle de formation KV4.0 proposé par le centre de formation professionnelle et de formation continue (BZwu) Wil-Uzwil. Mais qu'est-ce que le programme KV4.0 ?

KV4.0 : une interruption de l'apprentissage qui offre un grand potentiel

Avec le programme KV4.0, l'apprentissage d'employé(e) de commerce dure quatre ans au lieu de trois. La formation régulière est interrompue au bout de la deuxième année d'apprentissage. Au cours de cette période, les jeunes ne sont pas présents dans le centre de formation ; ils reçoivent un contrat de stage et sont suivis par un enseignant ou une enseignante du BZwu, le « coach KV4.0 ». L'année du programme KV4.0 comprend quatre modules.

- Dans le module « **Changement de perspective** », les apprentis et apprenties travaillent pendant dix semaines dans un nouveau domaine professionnel. Ils découvrent un secteur qu'ils ne connaissaient pas ou s'initient à un autre métier. Ainsi, des participants et participantes ont pu découvrir des secteurs comme le journalisme, la restauration, l'architecture des jardins ou les soins, et se familiariser avec d'autres cultures et méthodes de travail.
- Dans le module « **Projet pratique** », les apprentis et apprenties se voient confier des tâches par leur entreprise formatrice ou par une autre entreprise formatrice adhérente de l'association KV4.0. Ils les exécutent en plusieurs équipes dans un délai de onze semaines. Les solutions élaborées sont ensuite présentées à des représentants et représentantes des entreprises partenaires et sont discutées. Dans le cadre de ces tâches, les apprentis et apprenties ont par exemple élaboré un concept de recrutement et de formation ou un concept pour le stage « découverte » du monde de l'entreprise.

- Lors du module « **Séjour à l'étranger** », les jeunes passent 18 semaines dans un environnement anglophone. Après une formation linguistique intensive de deux semaines, ils effectuent un stage de trois mois et demi dans une entreprise de commerce et sont logés dans une famille d'accueil.
- Étant donné que les apprentis et apprenties sont régulièrement confrontés à de nouvelles situations au cours de l'année KV4.0, ils sont préparés à ces situations grâce à trois événements d'intégration « **Onboarding** » (formations et ateliers). Dans ce cadre, ils réfléchissent à leur personnalité, apprennent des techniques de présentation, se familiarisent avec l'utilisation de l'IA et suivent un cours sur le savoir-vivre. La réintégration dans la troisième année, qui marque la fin de l'apprentissage, est également abordée.

Pendant l'année, l'entreprise formatrice participe aux coûts de la formation à hauteur d'environ 1000 francs par mois ; en plus du salaire de stage (500 francs), ces coûts incluent aussi les frais liés aux différents ateliers. Après l'année KV4.0, les apprentis et apprenties effectuent leur troisième année d'apprentissage avec le contrat d'apprentissage initial et poursuivent leur activité dans leur « ancienne » entreprise formatrice, mais ils entrent dans une nouvelle classe dans l'école professionnelle.

L'année KV4.0 est accessible à toutes les personnes effectuant un apprentissage commercial. Une note moyenne d'au moins 4,5 et l'accord de l'entreprise formatrice sont exigés. Le participant ou la participante doit également remettre une lettre de motivation. Cependant, les responsables du programme ainsi que les (anciens et anciennes) participants et participantes soulignent que le goût pour la nouveauté, la volonté de s'impliquer et l'envie d'acquérir des connaissances supplémentaires sont plus importants que les exigences formelles. Tous les centres de formation en commerce de Suisse peuvent offrir à leurs apprentis et apprenties l'opportunité de participer à l'année KV4.0. Pour cela, ils doivent adhérer à l'association KV4.0. L'offre est financée au moyen de la cotisation annuelle d'un montant de 500 francs.

Le modèle de formation « KV4.0 » a été lancé en 2018 avec la création de l'association KV4.0 par le BZWU Wil-Uzwil, l'office de la formation professionnelle du canton de Saint-Gall et des entreprises formatrices régionales (p. ex. Bühler AG, la commune d'Uzwil ou la banque cantonale de Saint-Gall). Le modèle a été mis en œuvre pour la première fois au cours de l'année scolaire 2020/2021. Chaque année, 8 à 14 personnes participent à ce programme. Jusqu'à présent, 42 personnes ont suivi le programme KV4.0. La prochaine session est prévue pour l'année scolaire

2025/2026 ; le projet doit en effet être mis en pause pendant un an en raison de la réforme de l'apprentissage commercial.

L'objectif fondateur de l'association KV4.0 était d'adapter la formation commerciale afin qu'elle réponde encore mieux aux exigences actuelles et futures du marché du travail et, par conséquent, de renforcer l'attractivité de cette formation.^[1] Les apprentis et apprenties doivent aussi en tirer des avantages sur le plan personnel en acquérant des compétences pertinentes et en développant leur personnalité. Une attention particulière est accordée aux compétences transversales – notamment dans la communication ou la résolution de problèmes – des compétences qui devraient avoir une grande importance sur le marché du travail de demain. Les centres de formation profitent eux aussi de ce modèle car, en tant que partenaires de coopération, ils améliorent leur attractivité auprès des apprentis et apprenties et profitent des compétences acquises par ces derniers lors de l'année KV4.0. La perspective du marketing est également importante pour les membres de l'association. En leur offrant la possibilité d'effectuer une année de formation KV4.0, l'entreprise accroît son attractivité sur le marché de l'apprentissage.

Évaluation du modèle KV4.0

En se confrontant à des situations exigeantes, par exemple dans le module « Changement de perspective », les jeunes ont pu mener des réflexions, une opportunité qu'ils ont mise à profit de manière remarquable.

Les déclarations citées au début de cet article sont réjouissantes. Mais les effets décrits sont-ils observés chez tous les participants et participantes ? Sont-ils réellement liés à la participation à ce modèle de formation ? Quels sont les effets des quatre modules sur le développement des compétences des apprentis et apprenties ? Dans quels domaines existe-t-il encore un potentiel d'amélioration ? Ces questions, et bien d'autres encore, ont fait l'objet d'une évaluation effectuée par la haute école pédagogique de Saint-Gall en coopération avec le BZwu Wil-Uzwil.^[2] Pour y répondre, il a été nécessaire de recueillir et d'analyser des données provenant de différentes sources. Pour cela, on a utilisé un « Mix Methods Design » ou concept associant plusieurs méthodes. À différents moments, les apprentis et apprenties ont été interrogés en groupe et avec des questionnaires en ligne. Il y a également eu des discussions avec des responsables du BZwu Wil-Uzwil et des représentants des entreprises formatrices sélectionnées, qui avaient déjà participé au modèle de formation KV4.0.

Les résultats révèlent de nombreuses évolutions chez les jeunes ; certaines sont prévisibles, d'autres sont étonnantes. On constate tout d'abord à quel point les apprentis et apprenties ont fait leur introspection et se sont penchés sur leurs compétences et sur leurs ressources au cours de cette année. Ils réfléchissent dans quels domaines ils sont déjà compétents et dans quels domaines ils doivent se perfectionner. Des thèmes comme l'équilibre entre la vie privée et le travail ou l'organisation du quotidien au travail jouent également un rôle. Une apprentie a déclaré : « ... *il faut respecter l'équilibre entre le travail et la vie privée. Je m'en suis aperçue lors du module « Changement de perspective », ou maintenant dans le module Projet pratique. (...). J'ai pu me rendre compte que la vie privée passait un peu au second plan. J'ai dû apprendre à m'accorder davantage de temps, que ce soit dans le train ou à la maison.* » Une autre apprentie fait le constat suivant après ses premières semaines avec le module « Changement de perspective » : « *Au cours des premières semaines, j'ai constaté que je n'allais pas bien lorsque je sautais le repas de midi et que je devais vraiment dire que j'avais besoin de faire une pause d'une demi-heure. Je me suis rendue compte qu'il fallait s'affirmer.* »

En se confrontant à des situations exigeantes, par exemple dans le module « Changement de perspective », les jeunes ont pu mener des réflexions, une opportunité qu'ils ont mise à profit de manière remarquable. Des déclarations similaires ont été constatées après le séjour à l'étranger, au cours duquel les apprentis et apprenties évoluent également dans un environnement qui leur est inconnu. Le fait d'être éloigné de leur environnement habituel pendant aussi longtemps est un défi pour eux ; certains reconnaissent avoir eu le mal du pays. Mais cette expérience a aussi été enrichissante ; un participant raconte qu'avec le temps, il a eu le courage d'exprimer ses souhaits au sein de la famille d'accueil et de les assumer.

De manière générale, on constate que les apprentis et apprenties qui ont travaillé dans des secteurs qui leur étaient inconnus ou effectué des tâches qu'ils ne connaissaient pas ont davantage profité de cette expérience. Leur vision des choses a été « bouleversée » de manière encore plus intense, ce qui leur a permis de mener une réflexion plus approfondie sur leurs expériences vécues.

On note également que les jeunes apprécient beaucoup le fait qu'on leur confie des responsabilités et qu'on les prenne au sérieux au cours de l'année KV4.0, par exemple lorsqu'ils travaillent en toute autonomie pendant le projet pratique et qu'ils peuvent se pencher sur des défis concrets. Cela a des effets positifs sur l'efficacité personnelle et sur la confiance en soi des apprentis et apprenties. Cela les aide aussi à assumer des tâches qu'ils n'auraient pas osé effectuer auparavant. Une personne a déclaré dans le compte-rendu : « *Dans un projet pratique comme celui-ci, je me suis senti relativement à l'aise. Avoir une expérience aussi jeune dans une entreprise et pouvoir*

dire que l'on pouvait organiser nous-mêmes notre année. Il fallait uniquement qu'on nous donne un cadre. » Assumer des responsabilités, prendre des initiatives et être autonome : ce sont autant d'objectifs d'apprentissage importants selon les responsables du BZWU. La devise à laquelle les jeunes sont confrontés dès le premier jour selon le BZWU est la suivante : « C'est votre année KV4.0. C'est à vous de l'organiser ! ». Au cours de l'année KV4.0, l'accent est mis sur la responsabilité individuelle et la prise d'initiatives, ce qui crée une dynamique positive dans la classe, dont chacun peut profiter.

Des améliorations sont possibles

L'accompagnement des apprentis et apprenties pendant l'année pourrait être optimisé afin de les aider à faire face aux défis et au stress pendant les modules « Changement de perspective » et « Séjour à l'étranger ».

Quelques possibilités d'amélioration ont été citées. Par exemple, l'accompagnement des apprentis et apprenties pendant l'année pourrait être optimisé afin de les aider à faire face aux défis et au stress pendant les modules « Changement de perspective » et « Séjour à l'étranger ». Pour relever ces défis, il serait important de tester différentes variantes d'accompagnement ; des discussions, à la fois individuelles et en groupe, sont envisageables. Le coach KV4.0 joue un rôle important à cet effet car c'est cette personne qui est la plus proche des apprentis et apprenties et qui est donc la mieux placée pour juger quel type d'accompagnement est le plus judicieux pendant quelle phase. Cela suppose aussi que le concept de suivi et d'échange puisse être adapté de manière flexible aux besoins et aux modules.

Les ateliers et les formations, qui doivent permettre aux apprentis et apprenties d'acquérir les compétences nécessaires dans le cadre de l'année KV4.0, recueillent aussi des appréciations nuancées. Certains thèmes, comme la gestion de projet et la réflexion sur la personnalité, ont été jugés utiles, tandis que pour d'autres ateliers (comme le cours sur le savoir-vivre), les évaluations sont nuancées. Il est important que les apprentis et apprenties puissent prendre des responsabilités également pendant les ateliers. Ils souhaitent par ailleurs travailler sur des sujets qui contribuent à leur développement. Une conception flexible des ateliers et des formations serait utile à cet effet.

Synthèse

Dans le cadre du programme KV4.0, les apprentis et apprenties en commerce interrompent leur formation initiale professionnelle pendant une année et effectuent quatre modules : une expérience de travail dans un autre domaine professionnel, un séjour à l'étranger, un projet pratique et différents événements d'intégration (« Onboardings »). Cette évaluation met en évidence des développements notables chez les participants et participantes, surtout dans le domaine des compétences personnelles. Au terme de cette année, ils ont davantage confiance en eux ; ils sont plus autonomes et ont une vision plus précise de leurs points forts et de leurs faiblesses. Les expériences dans des secteurs inconnus et le séjour à l'étranger semblent avoir un effet positif sur cette évolution. Les apprentis et apprenties apprécient aussi beaucoup le fait d'être pris au sérieux et d'être associés à la prise de certaines décisions.

Il n'est pas possible de dire si les apprentis et apprenties sont bien ou mieux préparés à leurs futurs défis, tant sur le plan personnel que professionnel, grâce au programme KV4.0. De même, il est difficile de dire si les évolutions décrites par les jeunes peuvent être attribuées à leur participation au programme KV4.0. Il faudrait pour cela un groupe de contrôle composé de jeunes n'ayant pas participé à ce programme. Toutefois, les déclarations des apprentis et apprenties, des enseignants et enseignantes et des formateurs et formatrices suggèrent des effets bénéfiques liés à l'année KV4.0, même s'il est clair que les jeunes qui y participent sont des personnes particulièrement motivées, ouvertes et performantes.

Le modèle KV4.0 va être poursuivi dans les années à venir ; cette évaluation et d'autres mesures contribuent à garantir la qualité de ce programme. Ainsi, à l'avenir, les dates pour effectuer l'année KV4.0 seront assouplies et les apprentis et apprenties pourront y participer après la fin de la formation. Cela devrait permettre d'accroître l'attractivité de ce programme et de toucher un plus grand nombre de participants et participantes.

<https://www.kv4punkt0.com> (<https://www.kv4punkt0.com>) (allemand)

[1] Le terme « KV4.0 » fait à la fois référence aux exigences de la numérisation et du concept de l'Industrie 4.0 et au quatre modules que comprend ce modèle de formation.

[2] Cette évaluation a été rendue possible grâce à une contribution de swissuniversities dans le cadre des « contributions liées à des projets ».

Citation

Wagner, D., Thoma, U., & Kopp, P. (2024). « C'est votre année KV4.0. C'est à vous de l'organiser ! ». *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 9(8).

La présente contribution est protégée par le droit d'auteur. Toute utilisation est autorisée à l'exception de l'utilisation commerciale. La distribution sous la même licence est possible ; elle nécessite toutefois la mention de l'auteur.