

Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien

Tagungsunterlagen Verbundpartnertagung 2017

Formation professionnelle 2030 – vision et lignes directrices de la stratégie

Documentation Journées des partenaires de la formation professionnelle 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF
Einsteinstrasse 2, 3003 Bern
info@sbfi.admin.ch

Inhaltsverzeichnis

- 4 Erläuterung Prozess
- 5 Definition Begrifflichkeiten
- 7 Übersicht Megatrends Berufsbildung 2030
- 11 SWOT Analyse
- 11 Notizen

Sommaire

- 16 Le processus
- 17 Définition des notions
- 19 Etude sur les mégatendances – Formation professionnelle 2030
- 23 Analyse SWOT
- 26 Notes

Erläuterung Prozess

Ziel des Prozesses **«Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien»** ist die Erarbeitung von strategischen Leitlinien sowie einer Vision der Berufsbildung für das Jahr 2030. Sie bilden eine gemeinsame Grundlage der Verbundpartner für die Weiterentwicklung der Berufsbildung.

An der Verbundpartnertagung im März 2016 formte sich der Gedanke, dass die Schweizer Berufsbildung eine breit abgestützte Strategie 2030 braucht. Dieser Entschluss wurde am Spitzentreffen der Berufsbildung vom April 2016 bestätigt. Vorausgegangen war ein Bericht der Geschäftsprüfungskommission des National-

rates, in welchem sie den Bundesrat einlädt, zusammen mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OaA) eine langfristige und kohärente Strategie zu entwerfen.

In der Konzeptionsphase entschied eine Steuergruppe über die politisch wichtigen Meilensteine. Ein Table Ronde der Berufsbildungsforschung identifizierte die Trends wissenschaftsbasiert und schätzte ihre Bedeutung für die Berufsbildung ein. Eine Expertengruppe erarbeitete einen Entwurf der Vision und der strategischen Leitlinien. Die Arbeiten der Expertengruppe dienen als Grundlage für die Verbundpartnertagung,



an der die strategischen Leitlinien und die Vision für die Berufsbildung 2030 weiter entwickelt werden.

Alle Berufsbildungsakteurinnen und -akteure können sich über eine Online-Community einbringen. Diese Community diskutiert, beurteilt und ergänzt die (Zwischen-)Ergebnisse.

In der Konsensfindungsphase wird der Entwurf der strategischen Leitlinien und der Vision in den Organisationen der Verbundpartnerschaft diskutiert. Ziel der Konsensfindung ist die Verabschiedung einer definitiven Vision und definitive strategischen Leitlinien.

Nach der Verabschiedung der Vision und strategischen Leitlinien beginnt voraussichtlich im Jahr 2018 die Implementationsphase. Die Organisationen der Verbundpartnerschaft entwickeln auf Grundlage der gemeinsamen Vision und der strategischen Leitlinien ihre organisationseigenen Strategien bzw. passen diese an. In diese Phase würden gegebenenfalls auch Anpassungen der gesetzlichen Grundlagen durchgeführt.

Definition Begrifflichkeiten

Diese Begriffe werden im Zusammenhang mit «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien» wie folgt verwendet:

VISION

Sie ist die Leitidee der Berufsbildung im Jahr 2030. Sie ist der Bezugspunkt, auf den sich die strategischen Leitlinien ausrichten bzw. sie leitet sich aus der Bündelung der strategischen Leitlinien ab. Somit zeigt sie die grössten und wichtigsten künftigen Entwicklungen der Berufsbildung auf. Die Vision Berufsbildung 2030 soll identitätsstiftend sein und die Akteure der Berufs-

bildung motivieren, auf die Erreichung des Zukunftsbildes hinzuarbeiten.

STRATEGISCHE LEITLINIEN

Sie zeigen die notwendigen und grundlegenden Entwicklungen für die gesamte Berufsbildung auf, damit die Vision 2030 erreicht werden kann. Somit konkretisieren sie die Vision. Zugleich sind die strategischen Leitlinien handlungsleitende Rahmenbedingungen für die verschiedenen Akteure der Berufsbildung. Diese grundlegenden und richtungsweisenden strategischen Leitlinien leiten sich aus den Handlungsoptionen ab.

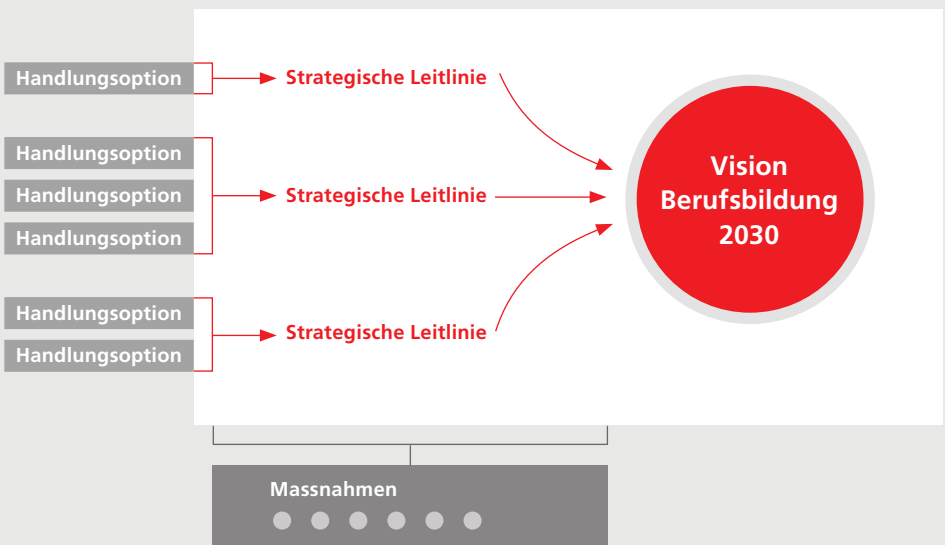
HANDLUNGSOPTIONEN

Sie zeigen Entwicklungsrichtungen der Berufsbildung auf, die sich aus einer aktiven Auseinandersetzung mit den Hauptherausforderungen ergeben. Diese wiederum leiten sich aus der SWOT-Analyse ab. Die Handlungsoptionen zeigen auf, was getan werden muss, um den Hauptherausforderungen begegnen zu können.

MASSNAHMEN

Sie bezeichnen bestimmte Umsetzungsprojekte. Diese zeigen auf, wie die gemeinsamen Ziele (Vision und strategische Leitlinien) erreicht werden sollen. Die Entwicklung von konkreten Massnahmen liegt ausserhalb des Prozesses «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien». Aus dem Prozess ergibt sich aber eine gemeinsame Grundlage.

BERUFSBILDUNG 2030 – VISION UND STRATEGISCHE LEITLINIEN



Übersicht Megatrends Berufsbildung 2030

Megatrends sind langfristige Entwicklungen. Sie wandeln und prägen sowohl Bereiche der Gesellschaft als auch der Wirtschaft. Die Berufsbildung ist folgenden Megatrends ausgesetzt:

- Globalisierung
- Digitalisierung
- Dienstleistungsgesellschaft
- Upskilling
- demografischer Wandel
- Migration
- Generationenkonflikt
- Ressourcenknappheit beim Staat
- Steigende Mobilität und Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen

GLOBALISIERUNG

Die Globalisierung führt zu einer zunehmenden internationalen Verflechtung. In der Wirtschaft manifestiert sich dies in nationenübergreifenden Handelsströmen, Produktionsketten, Arbeitsmärkten und Firmenstrukturen. Diese Entwicklung führt dazu, dass die Berufsbildung in einem veränderten Umfeld stattfindet und stattfinden wird:

- Die Berufsbildung wird vermehrt auch in internationalen Firmen und in Firmen mit ausländischen Arbeits- und Führungskräfte stattfinden, welche mit dem Schweizer Bildungssystem nicht vertraut sind.
- Die ausbildenden Betriebe stehen vermehrt unter internationalem Konkurrenzdruck.
- Die ausbildenden Betriebe, auch KMUs, sind vermehrt mit dem internationalen Umfeld verwoben. Die Zusammenarbeit mit ausländischen Standorten, Partnerfirmen, Kunden und Zulieferern wird zunehmen.

- Es wird zunehmend einfacher, unqualifizierte Tätigkeiten ins kostengünstigere Ausland zu verlagern.
- Die Schweizer Berufsbildungsabschlüsse werden vermehrt an internationalen Bildungsstandards gemessen.

DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung führt zu einem flächendeckenden Einzug von Informations- und Kommunikationstechnologien. Diese können zudem auf zunehmend leistungsfähigere Rechenkapazitäten sowie immer grössere Datenmengen zurückgreifen und sind über das «Internet der Dinge» miteinander verknüpft. Für die Berufsbildung bedeutet dies:

- Mit der Digitalisierung wird sich die Berufslandschaft verändern, neue Berufe entstehen, bestehende Berufe verschwinden.
- Die Tätigkeiten auch innerhalb eines Berufs werden sich verändern bzw. an die neuen Technologien anpassen. Entsprechend werden sich die Bildungsinhalte verändern.
- Die Digitalisierung eröffnet in der Bildung neue Möglichkeiten in der Wissensvermittlung, stellt aber ebenfalls neue Anforderungen an die pädagogischen Methoden.
- Aufgrund der technologischen Entwicklung wird Wissen immer einfacher zugänglich. Wissen kann über verschiedene Kanäle «konsumiert» werden. Der Wissensvorsprung aufgrund von Erfahrung verliert an Bedeutung. Hinzu kommt, dass die Lernenden technologisch «up to date» sind. Die Anforderungen an die Auszubildenden in der Schule, aber auch im Betrieb steigen dadurch.

Dienstleistungsgesellschaft

Seit den 1970er Jahren schwand die Grösse des industriellen Sektors gemessen an der Gesamtbeschäftigung. Diese Entwicklung wurde getrieben durch wirtschaftliche Krisen, die Globalisierung sowie die Digitalisierung. Eine aktuelle Studie der UBS zeigt, dass die Schweizer Industrie in den vergangenen Jahren vor allem dank innovativen und stark technologisierten Industriebetrieben ihr wirtschaftliches Gewicht halten konnte. In den vergangenen 40 Jahren nahm zugleich die Beschäftigung im Dienstleistungssektor deutlich zu.

- Die Berufsbildung steht einer vermehrten Arbeitsnachfrage im Dienstleistungsbe-
reich gegenüber. In der Industrie gibt es
zunehmend Arbeitsplätze in stark techno-
logisierten und innovativen Unternehmen.
- Die Dienstleistungsorientierung (Skills) wird
auch im klassischen Gewerbe und in den
Industriebereufen immer wichtiger.

Upskilling

Die Kompetenzen, das Wissen und die In-
novationspotenziale der Mitarbeitenden
sind in einer zunehmend komplexen und
dynamischen Wirtschaft zentral. Die Un-
ternehmen fragen zunehmend qualifizierte
Fachkräfte nach. Die Erwerbstätigen weisen
ein immer höheres Ausbildungsniveau aus.
Das Bundesamt für Statistik geht in seinen
Bevölkerungsszenarien 2015–2045 davon
aus, dass sich dieser Trend fortsetzt. Dies
bedeutet für die Berufsbildung:

- Die steigenden Anforderungen der Wirt-
schaft an die Arbeitskräfte spiegeln sich
auch in steigenden Anforderungen an die
Lernenden wider.
- Die Bedeutung der höheren Berufsbildung
für die persönliche berufliche Entwick-
lung wird weiter zunehmen.
- Bei steigenden Anforderungen wird einer-
seits die Konkurrenz zu den Gymnasien um
schulstarke Jugendliche verstärkt, anderer-
seits steigt die Zahl der Personen, welche den
Anforderungen nicht mehr gewachsen sind.
- Die Attraktivität des Berufsfeldes, welche
massgebend durch berufliche Weiterent-
wicklungsmöglichkeiten bestimmt wird,
ist zunehmend wichtig für die Gewinnung
von Fachkräften.

Demographischer Wandel

Die Schweizer Bevölkerung altert zuneh-
mend. Bereits heute scheiden mehr Arbeits-
kräfte aus dem Erwerbsleben aus, als junge
Qualifizierte in den Arbeitsmarkt einsteigen.
Der Wirtschaft fehlen daher die benötigten
Fachkräfte. Das Bundesamt für Statistik geht
in seinem Bevölkerungsszenario 2015–2045
jedoch davon aus, dass die Anzahl an Kin-
der und Jugendlichen unter 20 Jahren in den
nächsten 30 Jahren insgesamt wieder leicht
ansteigt. Das bedeutet für die Berufsbildung:

- Für die Rekrutierung der benötigten Fach-
kräfte wird die Berufsbildung an Bedeu-
tung gewinnen.
- Die Berufsbildung wird zunehmend in
den Fokus rücken, wenn es um die op-
timale Ausschöpfung des vorhandenen
Fachkräftepotentials, insbesondere auch
von erwachsenen Personen geht.

MIGRATION

Die Einwanderung von ausländischen Fachkräften wird in den nächsten Jahren anhalten. Davon geht das BFS in seinen Bevölkerungsszenarien 2015–2045 aus, wobei es annimmt, dass das Ausmass der Einwanderung über die Jahre abflacht. Weiter rechnet das BFS damit, dass der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit Tertiärabschluss weiter zunimmt, während jener mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II und ohne nachobligatorischen Abschluss in der Tendenz abnimmt. Solange die Krisen in verschiedenen Weltregionen anhalten, werden zudem in den kommenden Jahren Menschen über den Asylprozess in der Schweiz Schutz suchen.

- Die potentiellen Lernenden werden vermehrt aus ausländischen Familien stammen, welchen das Schweizer Bildungssystem nicht bekannt ist und welche die gesellschaftliche Position der Berufsbildung nicht richtig einschätzen können.
- Es wird eine zunehmend grosse Gruppe an potentiellen Lernenden von sog. «spät eingereisten Jugendlichen» geben, welche eine geringe Schulbildung und wenig Sprachkenntnisse mit sich bringen.
- Die Berufsbildung wird zunehmend in den Fokus rücken, wenn es darum geht, eine wachsende Anzahl von eingewanderten erwachsenen Personen ohne nachobligatorischen Abschluss in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

GENERATIONENKONFLIKT

Junge Generationen unterschieden sich immer schon von den älteren Generationen: Die heutige junge Generation hat in der Tendenz hohe Anforderungen an ihren Beruf. Dieser soll «Sinn machen» und früh die Möglichkeit zur Mitgestaltung und Übernahme von Teilverantwortungen bieten. Aktuell verliert insbesondere Amtsautorität – Autorität aufgrund der hierarchischen Stellung – an Bedeutung. Fachautorität – Autorität aufgrund von Wissen – ist mit dem einfacheren Zugang zu Wissen (Demokratisierung des Wissens) und der zunehmenden Spezialisierung immer schwieriger aufrecht zu erhalten. Persönliche Autorität gewinnt hingegen an Bedeutung.

- Die Berufsbildung muss sich bezüglich Umgang und pädagogischen Methoden den Bedürfnissen neuer Generationen anpassen können.
- Die Qualität einer Berufsbildung und die anschliessenden Entwicklungsmöglichkeiten auf dem Beruf werden bei der Lehrstellenwahl zunehmend an Bedeutung gewinnen.
- Die Berufsbildung wird zunehmend mit sich wandelnden Lebensformen konfrontiert sein, u. a. neue Familienmodelle und Geschlechterrollen oder neue Arbeit-Freizeit-Modelle.

RESSOURCENKNAPPHEIT BEIM STAAT

Zahlreiche Länder leiden seit der letzten globalen Finanzkrise an ihrer hohen Schuldenlast. Die Schweiz steht dank der Schuldenbremse und dem anhaltend hohen Wohlstandsniveau im Vergleich zu anderen Ländern gut da. Allerdings machen sich auch hierzulande sinkende Steuerreinnahmen und gleichzeitig steigende Anforderungen an den Staat bemerkbar. Gerade manche Kantone stehen zunehmend unter finanziellem Druck, was unter anderem in Sparprogrammen zum Ausdruck kommt. Für die Berufsbildung bedeutet dies:

- Der Berufsbildung werden zunehmend knappe finanzielle Mittel zur Verfügung stehen.
- Im Bildungsbereich wird zunehmend auf die Effektivität und Effizienz der eingesetzten Mittel geachtet.

STEIGENDE MOBILITÄT UND FLEXIBILITÄT IN DEN ARBEITSBEZIEHUNGEN

Die Arbeitsbeziehung zwischen Unternehmen und den Mitarbeitenden hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Traditionelle Arbeitsbeziehungen, welche sich durch eine langjährige Unternehmensbindung, Vollzeitarbeit, lokale Gebundenheit und geradlinige Karriereentwicklung auszeichnen, werden durch neue Formen der Zusammenarbeit abgelöst. Teilzeitarbeit, geographische und zeitliche Unabhängigkeit, projektbezogene Anstellungen und berufliche Neuorientierungen werden an Bedeutung gewinnen (Patchwork-Identitäten, Arbeitsnomaden).

- Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des lebenslangen Lernens erweitert sich die Zielgruppe der Berufsbildung auf weitere Alterskategorien.
- Die Berufsbildung wird vermehrt in Firmen stattfinden, welche sich ständig organisatorisch verändern und eine hohe Fluktuation aufweisen.
- Projektbasierte Arbeit erschwert die klassische Lehrlingsausbildung. Neue Ausbildungsformen wie Verbundlösungen werden zunehmend wichtig.

SWOT Analyse

In Workshops hat sich die Expertengruppe intensiv mit den Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren der Schweizer Berufsbildung auseinandergesetzt. Die SWOT-Analyse bildet die Grundlage für den Entwurf von strategischen Leitlinien und der Vision.

STÄRKEN

Die Berufsbildung erreicht eine breite Zielgruppe

Die Berufsbildung erreicht 2/3 aller Jugendlichen und trägt dadurch wesentlich zum Erreichen des 95%-Ziels bei.

Die Berufsbildung qualifiziert für den Arbeitsmarkt

Die enge Verknüpfung mit der Arbeitswelt und die relativ rasche Anpassung der Lerninhalte befähigt die Personen mit Berufsabschluss für den Arbeitsmarkt und bildet somit den Grundstein für die berufliche Laufbahn.

Es besteht ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis

Die staatliche Anerkennung sichert die Qualität

Die Lerninhalte werden relativ rasch und präzise an veränderte Anforderungen angepasst

Durch die enge Verknüpfung mit der Arbeitswelt gelingt es der beruflichen Grundbildung, die Lerninhalte relativ präzise und schnell an den Wandel der Berufe anzupassen.

Die berufliche Grundbildung und HBB bauen aufeinander auf.

SCHWÄCHEN

Das System ist komplex und träge

Die zahlreichen Verflechtungen von Verantwortlichkeiten zwischen den vielen Interessensgruppen und den föderalen Strukturen führen insgesamt zu einem komplexen und trägen System.

Es besteht Unwissen über das (Berufs) Bildungssystem

Bei (internationalen) Unternehmen, den Eltern und den potentiellen Lernenden fehlen Kenntnisse bzw. bestehen Unklarheiten zum System und den Möglichkeiten der Bildungswege.

Erwachsene werden zu wenig berücksichtigt

Erwachsene werden in der beruflichen Grundbildung bezüglich Bildungsangebot und Laufbahnberatung als Zielgruppe zu wenig berücksichtigt.

Der Zeitpunkt und das Ausmass der Spezialisierung sind nicht einheitlich

Der Zeitpunkt und das Ausmass der Spezialisierung in der Berufsbildung sind uneinheitlich und führen zu Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen HBB und BGG.

Es bestehen Lücken in den Bildungsinhalten

Die Bildungsinhalte weisen insbesondere im allgemeinbildenden Teil (Sprachen, IKT-Kompetenzen, Nachhaltigkeitsaspekte) sowie bei der Vermittlung von Kompetenzwissen und Softskills (abstraktes/systemisches/kritisches Denken etc.) Lücken auf.

Die Herkunft bestimmt den Bildungsweg

Die Wahl des Bildungsweges und des Berufs wird durch die soziale und geographische Herkunft und das Geschlecht bestimmt. Dadurch findet keine optimale Allokation der Talente statt.

CHANCEN

Es entstehen neue Lehrstellen und Berufsfelder

Durch die Digitalisierung, die Dienstleistungsgesellschaft, zunehmende Ressourcenknappheit und die zunehmende Alterung werden neue, attraktive Berufsfelder sowie Arbeits- und Lehrstellen in wachsenden Wirtschaftszweigen geschaffen.

Es entstehen neue Lernformen

Die Digitalisierung ermöglicht flexible (ort- und zeitunabhängig) und auf die individuellen Bedürfnisse massgeschneiderte Lernformen.

Trend Upskilling/Lebenslanges Lernen fördert Schaffung von neuen Bildungsangeboten

Upskilling und Lebenslanges Lernen fördern neue Karrierewege und somit neue Angebote in der Berufsbildung. Dabei werden zusätzlich zu den klassischen Weiterbildungen vermehrt auch Zweitausbildungen und Requalifizierungen nachgefragt.

Der Bedarf an Fachkräften nimmt zu

Der Bedarf der Wirtschaft und der Gesellschaft nach gut ausgebildeten Fachkräften steigt, insb. aufgrund des demografischen Wandels, der Digitalisierung und der Dienstleistungsgesellschaft.

Neu geschaffene Instrumente erhöhen die Effizienz und Effektivität von Prozessen

Die Digitalisierung und der technologische Wandel schaffen neue Instrumente, die zu einer effizienteren und effektiveren Ausgestaltung von Prozessen führen.

Transversale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung

Mit der zunehmenden digitalen Vernetzung und der damit verbundenen Demokratisierung des Wissens sowie der höheren Flexibilität der Arbeitsbeziehungen gewinnt transversale und kompetenzorientiertes Wissen gegenüber reinem Fachwissen an Bedeutung.

GEFAHREN

Das Tempo der Veränderungen im Arbeitsmarkt ist hoch

Das hohe Tempo der Veränderungen im Arbeitsmarkt aktuell insbesondere aufgrund der Digitalisierung und der technologischen Entwicklung führt zu einem raschen Wandel der Inhalte und Lernmethoden des Berufsbildungssystems.

Die Globalisierung führt zu einem Anpassungsdruck auf das Bildungssystem

Das steigende Anforderungsniveau erschwert die Integration in die Arbeitswelt

Das steigende Anforderungsniveau erschwert die Integration von leistungsschwachen Jugendlichen/Arbeitskräften in die Berufsbildung bzw. den Arbeitsmarkt.

Es besteht eine verstärkte Nachfrage nach spezifischen Kompetenzen statt Berufsbildern

Einzelne Lehrstellen und Berufsgruppen verschwinden

Durch die Digitalisierung und die technologische Entwicklung sowie die Globalisierung und die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors verschwinden gewisse Lehrstellen, Arbeitsplätze oder Berufe.

Der Kostendruck auf die Bildungsaufgaben nimmt zu

Der zunehmende Kostendruck beim Staat und der Wirtschaft führen dazu, dass die Bildungsausgaben vermehrt bezüglich Effizienz und Effektivität hinterfragt werden.

Die unterschiedlichen Geschwindigkeiten zwischen den Branchen bzw. den Betrieben akzentuiert sich

Das hohe Tempo der Digitalisierung und der technologischen Entwicklung führt zu einer Akzentuierung der unterschiedlichen Geschwindigkeiten zwischen Branchen bzw. zwischen Betrieben innerhalb einer Branche.

AUS DIESEN STÄRKEN, SCHWÄCHEN, CHANCEN UND GEFAHREN LASSEN SICH FOLGENDE FRAGESTELLUNGEN ABLEITEN, WELCHE FÜR DIE ABLEITUNG DER HANDLUNGSOPTIONEN ENTSCHEIDEND SIND:



Notizen





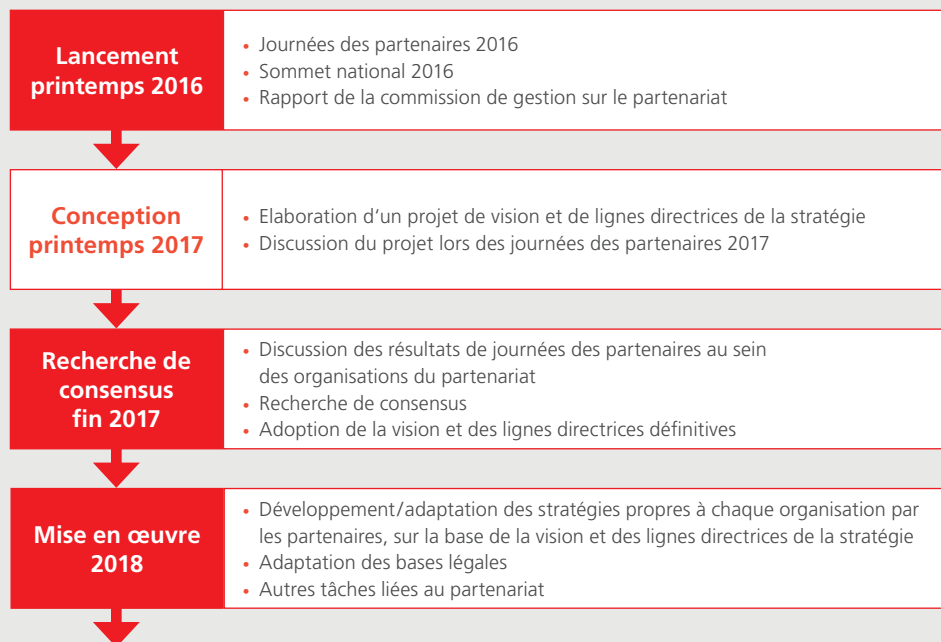
Le processus

L'idée est née lors des Journées des partenaires de la formation professionnelle de mars 2016, avant de prendre forme en avril à l'occasion du Sommet de la formation professionnelle: la formation professionnelle suisse a besoin d'une Stratégie 2030 qui repose sur une large base, afin de continuer à former des professionnels qui ont les compétences requises sur le marché du travail.

Les rôles durant la phase «conception» sont répartis comme suit: le groupe de pilotage a pris les décisions concernant les principales étapes du processus, la table ronde de la recherche en formation profes-

sionnelle a identifié les tendances en se fondant sur des bases scientifiques et a évalué leur importance pour la formation professionnelle, et le groupe d'experts a développé la vision et les lignes directrices de la stratégie. Avec la communauté en ligne, tous les acteurs de la formation professionnelle ainsi que toutes les personnes intéressées sont invités à s'impliquer activement dans le processus.

Les résultats des Journées des partenaires de la formation professionnelle, à savoir la vision et les lignes directrices de la stratégie, visent à présenter une vue d'ensemble de l'avenir de la formation professionnelle



et sont le point de départ d'une réflexion approfondie. Après leur adoption fin 2017, ils permettront aux partenaires de la formation professionnelle et aux autres milieux intéressés de comparer les stratégies existantes, d'élaborer leurs propres stratégies et de développer concrètement de nouveaux modèles et de nouvelles idées.

Le processus s'étendra sur près de deux ans. Les organisations du monde du travail, les entreprises et les personnes intéressées auront de nombreux moyens d'y participer et ainsi de contribuer à façonner l'avenir de la formation professionnelle.

Définition des notions

VISION

Il s'agit de la perspective commune, c'est-à-dire de l'idée du devenir de la formation professionnelle à l'horizon 2030. C'est à la fois le point d'ancrage et l'orientation de l'ensemble des lignes directrices de la stratégie. La vision Formation professionnelle 2030 met en évidence les développements majeurs qui attendent la formation professionnelle. Elle doit faire naître une identité commune et inciter les acteurs de la formation professionnelle à œuvrer en faveur de la réalisation de cette perspective.

LIGNES DIRECTRICES DE LA STRATÉGIE

Elles pointent les développements fondamentaux et indispensables à opérer dans l'ensemble de la formation professionnelle afin de concrétiser la vision 2030. Ces lignes directrices ont également valeur de conditions générales visant à guider les acteurs de la formation professionnelle. Elles résultent de la synthèse des différentes options d'action.

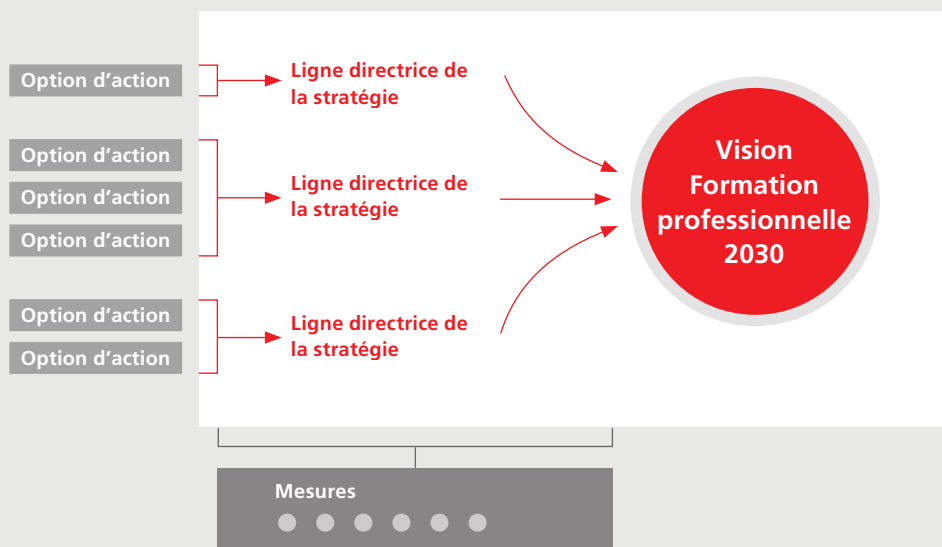
OPTIONS D'ACTION

Elles donnent des orientations pour le développement de la formation professionnelle. Ces orientations découlent d'une réflexion argumentée sur les défis principaux tels qu'ils ont été identifiés par le biais de l'analyse SWOT. Les options d'action montrent ce qui doit être fait pour relever les défis principaux.

MESURES

Elles désignent des projets de mise en œuvre déterminés qui montrent de quelle manière les objectifs communs (vision et lignes directrices de la stratégie) peuvent être atteints. L'élaboration de mesures concrètes se fait certes en dehors du processus «Formation professionnelle 2030 – vision et lignes directrices de la stratégie», mais ce processus n'en demeure pas moins la base commune.

FORMATION PROFESSIONNELLE 2030 – VISION ET LIGNES DIRECTRICES DE LA STRATÉGIE



Etude sur les mégatendances – Formation professionnelle 2030

Les mégatendances sont des tendances évolutives à long terme. Elles forment et marquent aussi bien la société que l'économie. La formation professionnelle est soumise aux mégatendances suivantes:

- Globalisation
 - Numérisation
 - Société de services
 - Upskilling
 - Evolution démographique
 - Migration
 - Conflit des générations
 - Pénurie de ressources de l'État
 - Mobilité et flexibilité croissantes dans les relations de travail
- Les entreprises formatrices, PME incluses, sont toujours plus en contact avec l'environnement international. La collaboration avec des sites, des entreprises partenaires, des clients et des fournisseurs étrangers est en croissance constante.
 - Il sera de plus en plus facile de délocaliser dans des pays meilleur marché, des activités qui n'exigent pas de main-d'œuvre qualifiée.
 - Les diplômés de la formation professionnelle suisse seront davantage comparés aux standards internationaux de formation.

GLOBALISATION

La globalisation conduit à une interpénétration internationale croissante. Dans l'économie, elle se manifeste par des échanges commerciaux, des filières de production, des marchés du travail et des structures d'entreprises à caractère transnational. La formation professionnelle évolue et évoluera dans un environnement en mutation permanente:

- La formation professionnelle a lieu de plus en plus dans des entreprises internationales et dans des entreprises avec des cadres et de la main-d'œuvre étrangers qui ne connaissent pas le système de formation suisse.
 - Les entreprises formatrices sont de plus en plus confrontées à la pression de la concurrence internationale.
- le paysage suisse de la formation va évoluer avec la numérisation, de nouveaux métiers vont voir le jour et d'autres vont disparaître;
 - les tâches dans un même métier vont changer, resp. seront adaptées aux nouvelles technologies. Les contenus de formation seront redéfinis;
 - dans la formation, la numérisation ouvre de nouvelles perspectives pour la transmission des savoirs, mais exige aussi le développement de nouvelles méthodes pédagogiques;

NUMÉRISATION

La numérisation amène à une intégration globale des technologies de l'information et de la communication. Celles-ci peuvent en outre avoir recours à des capacités de traitement de plus en plus complexes, à un stockage des données toujours plus performant et elles sont étroitement reliées les unes aux autres par l'internet des objets. Cela signifie pour la formation professionnelle que

- grâce à l'évolution technologique, le savoir sera facilement à la portée de tous. Le « savoir » peut se consommer par de multiples canaux. Le savoir acquis par l'expérience perd en importance. À ceci s'ajoute que la technologie n'a plus de secret pour les apprentis aujourd'hui. De ce fait, les exigences envers les formateurs dans les écoles et les entreprises croissent aussi.

SOCIÉTÉ DE SERVICES

Dès les années septante, la taille du secteur industriel a diminué par rapport à l'emploi total. Ce développement s'explique par des crises économiques, la globalisation et la numérisation. Une étude récente de l'UBS montre que l'industrie suisse a pu maintenir son impact économique grâce à des entreprises industrielles innovatrices et hautement technologisées. Pendant ces quarante dernières années, le taux d'occupation dans le secteur des prestations de service a fortement augmenté.

- La formation professionnelle est confrontée à une augmentation importante de demandes en main d'œuvre dans le secteur des prestations de service. Dans l'industrie, il y a de plus en plus d'emplois dans les entreprises de haute technologie et de l'innovation.
- L'orientation vers des prestations de service (skills) gagne aussi en importance dans l'artisanat classique et les métiers de l'industrie.

UPSKILLING

Les compétences, les connaissances et le potentiel d'innovation des collaborateurs prennent dans une économie dynamique et toujours plus complexe. Les entreprises font de plus en plus appel à du personnel qualifié. Le niveau de formation des salariés est toujours plus élevé. L'Office fédéral de la statistique prévoit dans ses scénarios 2015–2045 la poursuite de cette tendance. Et donc

- Les exigences croissantes de l'économie à la main-d'œuvre se reflète aussi dans les exigences croissantes aux apprentis.
- La formation professionnelle supérieure prendra une place de plus en plus importante dans le développement professionnel personnel.
- Les exigences élevées renforcent la concurrence avec les gymnases pour des élèves aux aptitudes scolaires élevées et parallèlement le nombre de personnes qui ne peuvent faire face à de telles exigences requises est en augmentation.
- L'attractivité du champ professionnel déterminée par des facilités de développement professionnel est de plus en plus importante pour trouver du personnel qualifié.

EVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

La population suisse vieillit. Aujourd'hui, il y a plus d'employé-e-s qui quittent la vie active qu'il n'y a de jeunes qualifiés à entrer sur le marché du travail. Il manque donc à l'économie du personnel qualifié. Cependant l'Office fédéral de la statistique prévoit une croissance démographique positive dans son scénario de l'évolution de la population

2015–2045 si bien que le nombre de jeunes de moins de 20 ans augmentera légèrement ces 30 prochaines années. Ce qui signifie que

- la formation professionnelle gagnera en importance dans le recrutement de main-d'œuvre qualifiée.
- la valorisation de la formation professionnelle va augmenter si on utilise pleinement le potentiel en main-d'œuvre spécialisée à disposition, en particulier la main-d'œuvre adulte.

MIGRATION

Selon les scénarios de référence de l'OFS, la migration de main-d'œuvre étrangère ne s'arrêtera pas ces prochaines années, mais perdra de son intensité. Toujours selon l'OFS, la proportion de population étrangère avec diplôme du tertiaire continuera à augmenter alors que la proportion de diplômés du secondaire II et de personnes sans formation post-obligatoire diminuera. Tant qu'il y aura des régions du monde en crise, il y aura ces prochaines années de nombreux demandeurs d'asile en Suisse avec une forte proportion de jeunes peu qualifiés.

- Les apprentis potentiels seront surtout de nationalité étrangère, ils ne connaîtront donc pas le système suisse de formation et ne pourront estimer à sa juste valeur la position sociale de la formation professionnelle en Suisse.
- Il y aura davantage d'adolescents et de jeunes adultes «arrivés tardivement» avec formation scolaire lacunaire et ayant peu de connaissances linguistiques.

- La formation professionnelle sera de plus en plus mise en valeur quand il s'agira d'intégrer sur le marché du travail un nombre croissant d'immigrés adultes sans formation post-obligatoire.

CONFLIT DES GÉNÉRATIONS

Le fossé entre jeunes générations et générations plus âgées n'est pas un fait nouveau. Les jeunes d'aujourd'hui se montrent plus exigeants pour leur avenir professionnel. Ils veulent exercer un métier intéressant avec possibilité de gérer leur avenir et de prendre des responsabilités partielles. Aujourd'hui, l'autorité conférée par la fonction – l'autorité hiérarchique – a perdu de l'importance. L'autorité compétente – autorité basée sur le savoir – est difficile à maintenir avec l'accès simplifié au savoir (démocratisation du savoir). L'autorité personnelle gagne en importance. Cela signifie que

- La formation professionnelle doit pouvoir s'adapter aux besoins des nouvelles générations en matière de méthodes pédagogiques et de comportement individuel.
- à l'avenir, la qualité de la formation professionnelle et les possibilités y attachées joueront un rôle prépondérant dans l'orientation professionnelle (choix de l'apprentissage).
- la formation professionnelle sera de plus en plus confrontée aux nouveaux modes de vie: modèles de famille et rôles imposés aux genres ou encore modèles travail-loisirs.

PÉNURIE DE RESSOURCES DE L'ÉTAT

Depuis la dernière crise financière, de nombreux pays se sont fort endettés. La situation en Suisse est meilleure grâce à une politique de frein à l'endettement et à un niveau élevé de bien-être qui continue à croître. Mais les effets de la diminution des recettes fiscales et de l'augmentation des attentes envers l'État se font ressentir. Quelques cantons sont sous pression ce qui se concrétise par des programmes d'économie. Bref,

- les moyens financiers se raréfient pour la formation professionnelle.
- L'utilisation rationnelle des ressources est une préoccupation toujours plus centrale dans le domaine de la formation.

MOBILITÉ ET FLEXIBILITÉ CROISSANTES DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

Les relations de travail entre entreprise et collaborateurs ont fortement évolué ces dernières années. Les relations de travail traditionnelles qui se manifestaient par un attachement de longue durée à l'entreprise, un emploi stable à temps complet, des liens locaux et un avancement programmé de carrière font place à de nouvelles formes de collaboration. Travail à temps partiel, indépendance géographique et horaire cadencé, engagement pour des projets spécifiques et réorientations professionnelles sont de plus en plus courants (identités patchwork, nomades du travail).

- En raison de l'intérêt croissant à apprendre tout au long de la vie, les groupes cibles de la formation professionnelle atteignent de nouvelles tranches d'âge;
- La formation professionnelle se fera davantage au sein de l'entreprise qui est elle-même en mutation constante et a une haute fluctuation en personnel.
- Les tâches basées sur le projet rendent plus difficiles la formation classique des apprenti-e-s. De nouvelles formes de formation comme des solutions interentreprises s'imposeront de plus en plus.

Analyse SWOT

L'analyse SWOT forme la base pour la conception des lignes directrices de la stratégie et la vision.

FORCES

La formation professionnelle touche un large groupe cible

La formation professionnelle touche 2/3 des jeunes et compte de ce fait pour beaucoup dans la réalisation de l'objectif des 95 %.

La formation professionnelle permet d'acquérir des qualifications adaptées au marché du travail

Le lien étroit avec le monde du travail et l'adaptation relativement rapide des contenus des cours rendent les personnes titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle aptes à intégrer le marché du travail et constituent une base solide pour leur parcours professionnel.

Il existe un rapport coût-bénéfice positif

La reconnaissance étatique garantit la qualité

Les contenus des cours sont mis à jour assez rapidement et intègrent entièrement les nouvelles exigences

Grâce à son lien étroit avec le monde du travail, la formation professionnelle est à même d'adapter assez précisément et rapidement les contenus des cours aux changements dans les professions.

La formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure s'appuient l'une sur l'autre

FAIBLESSES

Le système est complexe et manque de dynamisme

L'écheveau des responsabilités entre les nombreux groupes d'intérêts et les structures fédérales donnent naissance à un système complexe et ankylosé.

Il existe un déficit d'information concernant le système de formation (professionnelle)

Les entreprises (internationales), les parents et les personnes susceptibles de se former connaissent peu ou mal le système et les possibilités qu'il offre.

Les adultes ne sont pas suffisamment pris en compte

Les adultes ne sont pas suffisamment pris en compte en tant que groupe cible dans la formation professionnelle initiale pour ce qui est des offres de formation et des services d'orientation professionnelle et de carrière.

Le moment et l'étendue de la spécialisation ne sont pas standardisés

Il y a un manque d'homogénéité quant au moment et à l'étendue de la spécialisation dans la formation professionnelle et un problème de délimitation de la spécialisation entre la FPI et la FPS.

Les contenus des formations sont lacunaires

Les contenus des formations présentent des lacunes, notamment dans la partie générale (langues, compétences TIC, aspects de durabilité) et dans la transmission des compétences sociales et personnelles (faculté d'abstraction/pensée systémique/esprit critique, etc.).

L'origine détermine la voie de formation

Le choix de la voie de formation et de la profession est conditionné par l'origine sociale et géographique et par le sexe. Une répartition idéale des talents s'avère par conséquent impossible.

CHANCES

De nouvelles places d'apprentissage et de nouveaux champs professionnels apparaissent

La numérisation, le développement d'une société de services, la pénurie de ressources toujours plus grande et le vieillissement de la population ont comme corollaires l'apparition de nouveaux champs professionnels attrayants et la création d'emplois et de places d'apprentissage dans des secteurs à fort potentiel.

De nouveaux modes d'apprentissage apparaissent

La numérisation rend possibles des modes d'apprentissage plus souples (sans contrainte de lieu ni d'horaire) et adaptés aux besoins individuels.

La tendance upskilling/formation tout au long de la vie favorise la création de nouvelles offres de formation

L'upskilling et la formation tout au long de la vie favorisent l'apparition de nouveaux débouchés et par conséquent de nouvelles offres dans la formation professionnelle. Dans le même temps, la demande porte non seulement sur les formations continues classiques mais aussi, et toujours plus, sur les deuxièmes formations et les requalifications.

Le besoin de personnel qualifié augmente

Les besoins des entreprises et de la société en professionnels bien formés ne cessent de grandir, notamment en raison de l'évolution démographique, de la numérisation et du développement d'une société de services.

Les instruments nouvellement créés augmentent l'efficacité et l'efficience

La numérisation et les changements technologiques mènent à la création de nouveaux instruments permettant de concevoir les processus de manière plus efficace et plus efficiente.

Les compétences transversales gagnent en importance

Compte tenu du rôle prépondérant du réseau numérique et de la démocratisation des connaissances qui en résulte ainsi que de l'extrême flexibilité des relations de travail, le savoir transversal axé sur les compétences gagne en importance par rapport aux connaissances techniques pures.

RISQUES

Le rythme des changements sur le marché du travail est élevé

Le rythme élevé des changements que connaît actuellement le marché du travail, notamment en raison de la numérisation et de l'évolution technologique, induit un changement rapide dans les contenus des formations et les méthodes d'apprentissage du système de formation professionnelle.

La globalisation contraint le système d'éducation à s'adapter

Le niveau croissant des exigences compromet l'intégration dans le monde du travail

Le niveau croissant des exigences compromet l'intégration des jeunes peu performants dans la formation professionnelle et sur le marché du travail.

Il existe une demande croissante de compétences spécifiques au détriment des profils de professions

Certains groupes professionnels et places d'apprentissage disparaissent

Face à la numérisation, à l'évolution technologique, à la globalisation et à l'importance accrue du secteur des services, certaines places d'apprentissage et certains emplois ou professions disparaissent.

Les différences au niveau du rythme d'évolution au sein de chaque branche et de chaque entreprise ne cessent de s'accroître

Le rythme soutenu de la numérisation et de l'évolution technologique creuse les différences d'une branche à l'autre et d'une entreprise à l'autre au sein d'une branche; les changements qui s'y opèrent ne se font pas à la même vitesse.

La pression des coûts sur les dépenses en matière d'éducation augmente

La pression croissante des coûts que subissent l'Etat et les entreprises fait que l'efficacité et l'efficience des dépenses en matière d'éducation sont toujours plus remises en cause.

EN DÉCOULENT DE LES FORCES, FAIBLESSES, CHANCES ET RISQUES LES QUESTIONS SUIVANTES SONT DÉCISIVES POUR DÉFINIR LES OPTIONS POUR LA PROCÉDURE ULTÉRIEURE:



Notes





