



Journées des partenaires de la formation professionnelle, 26-27 mars 2015

Forum ouvert : travaux de groupe

Thème: Combien de professions faut-il? Qu'est-ce qui relève de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle supérieure? (Groupe 1)	
Observations	<ul style="list-style-type: none">• La formation professionnelle se situe dans le champ de tension entre la formation de la relève (Ortra) et les capacités de développement des jeunes, autrement dit:<ul style="list-style-type: none">– Les jeunes doivent pouvoir se développer: pour cela, ils ont besoin d'une large base. Les exigences professionnelles évoluent.– Le marché du travail a besoin de compétences spécialisées.• Métiers à faibles effectifs: les entreprises ne peuvent pas garantir une formation «généraliste»; charge trop lourde; concurrence?• Confier la spécialisation avant tout à la formation professionnelle supérieure?• Déficit de bases en pédagogie professionnelle.
Conclusions	<ul style="list-style-type: none">➤ L'équilibre entre spécialisation et potentiel de développement est dans l'intérêt de tous les partenaires.➤ Veiller à l'équilibre, c'est éviter les extrêmes et observer les évolutions.

Thème: Voies menant aux études HES (Groupe 2)	
Observations	<ul style="list-style-type: none">• Gymnase: quelle utilité de l'année de stage? Un apprentissage abrégé (way-up) ne vaudrait-il pas mieux?• Ecoles de culture générale: offre pléthorique dans les cantons; la formation débouche obligatoirement sur des études tertiaires• ES: les diplômés des ES sont minoritaires
Conclusions	<ul style="list-style-type: none">➤ Gymnase: favoriser le «way-up», mais conserver les deux voies.➤ Promouvoir les écoles de culture générale uniquement dans le domaine de la santé et du social.➤ Maturité professionnelle: promouvoir la MP1 serait dans l'intérêt des jeunes.➤ Ecoles de commerce: préférer le mode dual aux études à temps complet➤ Ecoles supérieures: préciser les profils et définir des standards minimaux (au-delà, la HES qui admet les étudiants détermine ce qui est reconnu.)

Thème: Irruption des TIC dans la formation professionnelle (Groupe 3)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut savoir accepter la complexité. • Les processus électroniques sont un facteur essentiel pour accroître l'efficacité et la qualité. • Réponses: <ul style="list-style-type: none"> – conditions-cadres: finances, sécurité, etc. – concepts de formation: méthodes, TIC, infrastructure – formation des enseignants: formation initiale et formation continue
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Il faut un changement de culture. ➤ Les enseignants doivent être sensibilisés au changement d'attitude (formation continue).

Thème: Créer, cultiver, raffermir la confiance (Groupe 5)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • La réglementation peut traduire un manque de confiance, mais elle peut aussi créer la confiance • On peut abuser de la confiance (certains mauvais exemples entraînent une réglementation pour tous) • Taille critique du système • Préjugés/stéréotypes: <ul style="list-style-type: none"> – Administration: tour d'ivoire, bureaucratie – Ecoles: chacun pour soi – Entreprises: mauvaises situations d'apprentissage
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Facteurs diminuant la confiance: <ul style="list-style-type: none"> – Taille/anonymat du système – Attention portée aux intérêts particuliers – Tendance «sécuritaire» dans la société – Professionnalisation, formalisation ➤ Facteurs créant la confiance: <ul style="list-style-type: none"> – Personnalités, contacts, dialogue – Ecoute, intégration, continuité – Sérieux, bonnes expériences – Transparence – Capacité de changer de perspective – Clarification des rôles (prendre acte des intérêts et les reconnaître) – Intérêt fondamental partagé

Thème: Orientation professionnelle (Groupe 6)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Aspirations des jeunes versus besoins de l'économie • Les «bons» élèves sont systématiquement orientés vers le gymnase • Le prestige n'est pas le même partout: les quotas varient • Les enseignants et les familles ont peu de contacts avec le monde de la formation professionnelle • Information insuffisante sur les choix proposés (formation professionnelle, écoles de culture générale, écoles supérieures, etc.) • Stage/candidature/information: lourde charge de travail • «Hystérie» devant la formation (surtout chez les expats) • Disparité des voies de formation et des quotas entre les sexes • Les Suisses romands et les expats sont davantage tournés vers le gymnase • Grandes disparités en ce qui concerne les solutions transitoires
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ But: permettre aux jeunes et aux parents de faire un choix éclairé ➤ Mettre les écoles en relation avec le tissu local: entreprises, spécialistes internes (formation continue) et «ambassadeurs» du monde du travail au niveau régional ➤ Faire du secondaire I et même du primaire les plateformes du choix de la profession ➤ Travailler de manière personnalisée ➤ Persuader les parents: montrer des modèles (raconter des histoires vécues) plutôt que de faire intervenir des fonctionnaires de l'Etat ➤ Les enseignants devraient faire des stages en entreprise (pour expérimenter concrètement les métiers dont ils parlent) ➤ Dresser une carte faisant apparaître le système global (surtout pour les voies de formation parallèles comme la maturité professionnelle et les écoles de culture générale) ➤ Donner une idée de l'ambiance des métiers et raconter des histoires vécues (interventions directes de gens du métier) ➤ Procédure de candidature (lettre de motivation) également pour le gymnase et les écoles de culture générale ➤ Possibilités d'alternance/passerelles entre la formation professionnelle et le gymnase

Thème: Diplôme professionnel pour adultes (Groupe 14)	
Observations	<p>Complexité des attentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chômeurs: soutien financier du canton • Salariés: soutien financier et temps mis à disposition par l'entreprise • Entreprises: responsabilité propre des salariés • Ortra: davantage de coopération intercantonale; création de lieux de formation (entreprises) • Cantons: coordination et soutien financier de la part du SEFRI; les bases manquent p.ex. pour la validation de la part des Ortra • SEFRI: élargissement des offres cantonales; pas de compensation en cas de perte de gain (compétence du SECO)

Thème: Diplôme professionnel pour adultes (Groupe 14)	
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Chaque partie attend que les autres agissent. ➤ Absence de base légale ➤ Enjeu politique

Thème: Gouvernance de la formation initiale (Groupe 9)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Complexité à divers niveaux • Différence des attentes (parfois même au niveau régional) • Définition des contenus: une gouvernance est nécessaire • Quelles entreprises ont le droit de former? Le plus souvent, des acteurs différents sont concernés • Mise en œuvre opérationnelle: les acteurs ont des exigences et demandent des informations supplémentaires
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Placer l'accent sur les entreprises formatrices et les apprentis ➤ Autorisation de former: préciser les conditions et les critères et délivrer les autorisations correctement. ➤ Collaboration des acteurs: le moins de conditions possible (mais autant qu'il en faut) ➤ Suivi électronique: transfert de données; intégration des différents acteurs

Thème: Innovation: Moteurs d'innovation et freins à l'évolution (Groupe 11)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Les innovations sont-elles simplement possibles? Que permet le cadre fixé par la loi et l'ordonnance? • Le marché du travail est le moteur de l'innovation, la Confédération et les cantons la freinent: les bonnes idées ne peuvent pas trouver leur place dans les instruments existants • Les instruments ne sont pas assez connus ou sont inappropriés pour l'innovation envisagée • Formation professionnelle initiale de 2, 3 ou 4 ans: y a-t-il de la place pour d'autres modèles encore?
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuer à développer le système en exploitant le potentiel inhérent ➤ Projets pilotes/innovations: avoir le courage d'expérimenter (certificats par branches) ➤ Lignes directrices praticables, éviter la réglementation excessive

Thème: La formation professionnelle dans 10-15 ans (compétences générales/transversales vs. compétences professionnelles spécifiques) (Groupe 12)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Quels modèles de formation pour assurer la mobilité et la flexibilité? • Compétences transversales (sociales, langues, etc.) versus compétences professionnelles spécifiques: dans quelles proportions? • Nouveau système intégrant des compétences transversales communes ainsi que des modules propres à transmettre des compétences professionnelles spécifiques (FP initiale ou supérieure)? Organisation des écoles: classes spécialisées facilitant le passage d'une branche à une autre
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Avantages du nouveau modèle: <ul style="list-style-type: none"> – Simplification et efficacité – Perméabilité et mobilité professionnelle – Intégration dans le système des maturités et de la formation professionnelle supérieure – Réduction des coûts – Revalorisation des professions – Renforcement du caractère dual ➤ Inconvénients: <ul style="list-style-type: none"> – Perte d'autonomie pour les Ortra – Organisation complexe (difficultés de concevoir les horaires) – Résistances contre l'innovation

Thème: Académisation: quelle réponse de la formation professionnelle à la demande croissante en qualifications «académiques»? (Groupe 13)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • La question révèle le problème: les qualifications supérieures ne sont pas uniquement de nature «académique» • Réponse: formation professionnelle supérieure • On observe une sélection en faveur des voies «scolaires» (gymnase/hautes écoles versus formation professionnelle)
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le problème réside dans le clivage de prestige social. ➤ Il faut préciser le profil ➤ Différences salariales: la Confédération devrait introduire un modèle de référence pour le calcul des salaires (le master ne devrait pas donner lieu à une rémunération supérieure à celle d'un diplôme FPS)

Thème: Formateurs/trices en entreprise (revaloriser le statut) (Groupe 15)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de reconnaissance et de soutien • Pas de certificat • Pas de soutien dans la mise en œuvre du guide méthodique type et son application dans l'entreprise • Le temps manque parfois pour la formation (pression du travail) • Exigences élevées (compétences professionnelles et sociales, aptitudes méthodologiques et didactiques) • Il faut que les entreprises soient disposées à former et à laisser du temps au formateur • Repenser/élargir le certificat des formateurs (reconnaissance fédérale)
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Création d'un brevet ou intégration au brevet actuel (responsable de la formation professionnelle) ➤ Adaptation ou extension des modules, pour que les formateurs y trouvent leur place ➤ Elargissement des organes responsables (intégration des entreprises: employeurs/salariés) ➤ Effort de marketing

Thème: Décrochage au gymnase (Groupe 18)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Près de 20% des jeunes suivent une voie de formation qui ne leur convient pas vraiment • Problème: les jeunes restent trop longtemps dans une formation inadaptée; le changement devient difficile. • Ce sont de bons élèves, mais ils ont été mal orientés • Les opportunités de la formation professionnelle sont méconnues (souvent, les jeunes se dirigent vers les formations commerciales) • Mettre en valeur les compétences: au profit des jeunes et de la société
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Assouplir le système et prévoir des formations abrégées ➤ Créer des possibilités de rattrapage d'une expérience pratique ➤ Meilleure information dans les gymnases sur les possibilités de la formation professionnelle (également de la part des entreprises et associations) ➤ Information spécifique sur les formations techniques

Thème: Soutien aux entreprises formatrices (Groupe 19)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de perdre des entreprises formatrices motivées sous l'effet des réformes permanentes • Objectif: maintenir à la fois le niveau de qualité de la formation et la motivation des entreprises formatrices
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SEFRI: attention portée aux apprentis et aux entreprises formatrices ➤ «boîte à outils» ➤ Label «topentreprise formatrice»

Thème: Principes de la collaboration entre les partenaires (Groupe 22)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Les principes ont été définis à l'automne 2014 dans la CFFP, mais la discussion n'a lieu que maintenant • Approche top-down opposée au bottom-up • Les principes sont nouveaux, il faut les «intérioriser» • Niveau national: le partenariat est clair (commissions B+Q). Comment vivre le partenariat au niveau des cantons? • La coopération entre lieux de formation est un enjeu insuffisamment reconnu aux échelons cantonal et fédéral; parfois on manque de ressources
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Discussion des principes lors des Journées des partenaires 2016 ➤ Plan-cadre national pour la coopération entre les lieux de formation à l'échelle cantonale

Thème: Internationalisation (Groupe 23)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Les chefs d'entreprise/responsables RH étrangers ne comprennent pas le système de la formation professionnelle. • La Suisse et le Liechtenstein ont une culture de la formation professionnelle. Il faut assimiler cette culture. • Les responsables RH doivent connaître la formation professionnelle. • Montrer le retour sur investissement. • Faire une promotion d'image auprès des entreprises étrangères.
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Engager des «ambassadeurs» de la formation professionnelle qui sachent expliquer le gain (ou la perte) pour l'image de l'entreprise et le retour sur investissement ➤ Mettre en contact les CEO suisses avec leurs homologues des entreprises internationales ➤ Intégrer les entreprises étrangères dans des réseaux de formation ➤ Faire mieux connaître aux parents/expats le système de la formation professionnelle, les mettre en relation avec des expats qui ont une expérience du système suisse ➤ Susciter l'intérêt pour la formation professionnelle auprès des jeunes ayant des aptitudes gymnasiales (système incitatif)

Thème: Retrait de l'autorisation de formation (Groupe 24)	
Observations	<ul style="list-style-type: none"> • Les retraits sont rarissimes • Dommageable pour l'image de l'entreprise • Apprentis sans diplôme • Mesure contreproductive si le canton et l'Ortra ne tirent pas sur la même corde • Communication insuffisante entre associations régionales, enseignants, instructeurs et inspecteurs. • Les interventions ne sont pas vraiment prises au sérieux
Conclusions	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le canton doit prendre la responsabilité pour assurer la qualité (du

Thème: Retrait de l'autorisation de formation (Groupe 24)

point de vue des apprentis)

- L'intervention doit émaner des associations, des cours interentreprises ou écoles professionnelles qui s'adressent au canton, et le suivi doit être assuré
- Registre de l'image des entreprises
- Définir un processus structuré avec une assignation claire des responsabilités