

Rapport de l'usam sur la politique de la formation

du 25 octobre 2017

Table des matières

I. Synthèse

II. Rapport de l'usam sur la politique de la formation

1. Perspectives d'avenir du monde du travail
2. Conséquences pour la formation

III. Exigences de l'usam

En général

Ecole obligatoire

Degré secondaire II

Degré tertiaire

Hautes écoles

I. Synthèse

La numérisation, la mondialisation, la mobilité et la migration sont des phénomènes qui transforment la société et le monde du travail. Le système de formation doit être adapté en conséquence, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle, fortement interconnecté avec le marché du travail et donc d'autant plus tributaire de telles adaptations. Toutefois, c'est le système suisse de formation dans son ensemble qui est sujet à ces mutations. Conscientes de cette situation et des enjeux qu'elle comporte, l'usam et ses organisations membres, en tant que partenaires de la formation professionnelle et vu les responsabilités qu'elles assument dans ce domaine, entendent s'investir dans ce processus d'adaptation. Raison pour laquelle l'usam, en collaboration avec les organisations du monde du travail (OrTra) qui en sont membres, a élaboré son **rapport sur la politique de la formation**.

A cet égard, l'usam vise à obtenir :

- 1. le renforcement de la formation professionnelle en tant qu'élément du système suisse de formation : car la formation professionnelle rend les jeunes comme les adultes aptes à accéder au marché du travail.**
- 2. le renforcement de la position des organisations responsables de la formation et des examens ainsi que des OrTra à l'intérieur de la formation professionnelle, afin que la formation professionnelle puisse rester en prise avec la réalité du monde du travail et réagir en temps opportun face aux mutations toujours plus rapides liées à la numérisation, à la mondialisation et à l'évolution démographique.**
- 3. la reconnaissance de l'équivalence et l'égalité de traitement des formations professionnelles et universitaires. Ce principe constitutionnel doit enfin devenir réalité. La répartition actuelle – deux tiers des personnes ayant terminé leur scolarité obligatoire entreprennent une formation professionnelle initiale et un tiers optent pour la voie académique – a fait ses preuves. Un point important est l'établissement précoce d'un plan de formation et de carrière ; grâce à sa perméabilité, notre système de formation offre à cet égard diverses possibilités.**

Cette synthèse donne un résumé des principales exigences que l'usam formule dans son rapport sur la politique de la formation en vue d'atteindre ces objectifs :

- La formation professionnelle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des OrTra. Egaux en droits, ces trois partenaires doivent toujours être associés aux processus et respectés.
- Piloter le système ne signifie pas que la Confédération peut prescrire aux OrTra ce qui, dans une profession donnée, doit être enseigné et appris, ni de quelle manière. Les OrTra décident des matières enseignées et de leur importance aux examens.
- Réduire la complexité du système implique aussi la confiance dans le fait que les partenaires de la formation professionnelle, et notamment les OrTra, définissent et mettent en œuvre correctement leurs objectifs de formation. Ce qui implique d'optimiser la coopération entre les lieux de formation et de laisser aux OrTra des possibilités d'assouplissement et des marges de manœuvre.
- Pour que les OrTra puissent assumer correctement leur responsabilité, elles sont tributaires du fait que les futurs apprentis disposent des compétences de base requises (langue, mathématiques, technologies de l'information, sciences naturelles et technique). Ce qui suppose également que les enseignants de l'école obligatoire soient formés en conséquence.
- Un point primordial est l'institutionnalisation de processus de choix professionnel, qui doivent débiter avant même la décision de suivre la voie académique ou l'apprentissage professionnel, soit dès la classe de 5^e suivant les cantons. Un instrument adéquat pour faciliter la préparation au choix professionnel consiste dans les profils d'exigences, qui mettent en évidence, pour 250 formations professionnelles initiales, les capacités scolaires requises au début de la formation.
- Les titulaires d'une maturité professionnelle et les titulaires d'une maturité gymnasiale doivent bénéficier de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès aux hautes écoles. Il ne saurait être question

que seuls les titulaires d'une maturité professionnelle doivent subir un examen théorique pour entrer à l'université alors que les gymnasiens n'ont pas besoin de qualifications pratiques pour faire leurs études dans une haute école spécialisée.

- Les diplômes de formation universitaire et de formation professionnelle doivent être classés dans un unique cadre national de certifications.
- Au degré tertiaire, la formation professionnelle supérieure – écoles supérieures, examens de maîtrise et examens professionnels supérieurs – offre un chemin de carrière sûr ; il importe de la renforcer. Et là encore, les OrTra doivent conserver le leadership.
- Pour que les diplômes soient reconnus équivalents à l'étranger, les suppléments anglophones doivent comporter les désignations « Professional Bachelor » et « Professional Master ». La mise en œuvre du nouveau régime de financement des personnes doit faire l'objet d'une observation attentive et d'une évaluation.

II. Rapport de l'usam sur la politique de la formation

Numéro 1 des PME helvétiques, l'Union suisse des arts et métiers usam représente 250 associations et quelque 500 000 entreprises. La plus grande organisation faïtière de l'économie suisse s'engage sans répit pour l'aménagement d'un environnement économique et politique favorable au développement des petites et moyennes entreprises. Les questions de formation comptent parmi les principales tâches des organisations membres et sont l'une des préoccupations majeures de l'usam.

La numérisation, la mondialisation, la mobilité et la migration sont des phénomènes qui transforment la société et le monde du travail. Le système de formation doit être adapté en conséquence, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle, fortement interconnecté avec le marché du travail et donc d'autant plus tributaire de telles adaptations. Toutefois, c'est le système suisse de formation dans son ensemble qui est sujet à ces mutations. Conscientes de cette situation et des enjeux qu'elle comporte, l'usam et ses organisations membres, en tant que partenaires de la formation professionnelle et vu les responsabilités qu'elles assument dans ce domaine, entendent s'investir dans ce processus d'adaptation. Raison pour laquelle l'usam, en collaboration avec les organisations du monde du travail (OrTra) qui en sont membres, a élaboré le **rapport de l'usam sur la politique de la formation**, cela en tenant compte des travaux de la Confédération, qui développe actuellement les lignes directrices de la stratégie *Formation professionnelle 2030*.

A cet égard, les objectifs de l'usam sont les suivants:

- 1. Renforcement de la formation professionnelle en tant qu'élément du système suisse de formation: la formation professionnelle rend les jeunes comme les adultes aptes à accéder au marché du travail. La grande diversité des formations professionnelles initiales et de l'offre en matière de formation professionnelle supérieure permet aux personnes de rester intégrées au marché du travail durant toute leur vie professionnelle. Ayant ainsi les moyens de s'adapter à l'évolution sociale et au développement technologique, les adolescents et les adultes peuvent faire carrière, non seulement dans leur propre intérêt, mais aussi dans celui de la collectivité et de l'économie.**
- 2. Renforcement de la position des organisations responsables de la formation et des examens ainsi que des organisations du monde du travail (OrTra) à l'intérieur de la formation professionnelle: pour que les OrTra et les entreprises qui en sont membres puissent continuer d'assurer une offre de formation répondant aux exigences du marché du travail, elles doivent impérativement – et le plus rapidement possible – adapter leurs besoins aux circonstances et mettre en œuvre les changements qui s'imposent. Ce qui implique qu'elles doivent être reconnues et traitées sur un pied d'égalité en tant qu'éléments du partenariat.**
- 3. Reconnaissance de l'équivalence et égalité de traitement des formations professionnelles et universitaires: grâce à l'engagement de l'usam, ce principe est ancré dans la Constitution fédérale depuis 2006. Il doit maintenant être mis en œuvre.**

Pour pouvoir atteindre ces trois objectifs, il importe que l'on prenne en considération les perspectives d'avenir du monde du travail. Pour la formation et le système de formation, ces développements doivent être analysés et pris en compte. Les exigences formulées par l'usam témoignent de sa volonté d'atteindre ces objectifs.

1. Perspectives d'avenir du monde du travail

Coexistence d'activités manuelles et numériques

Si la fin du millénaire a principalement marqué le monde du travail par l'industrialisation, les activités sont dorénavant influencées en premier lieu par la numérisation et l'automatisation. Par rapport à l'époque précédente, les changements interviennent de plus en plus rapidement et touchent spécifiquement certains secteurs ou domaines professionnels. Par conséquent, à l'avenir, les activités pro-

fessionnelles seront de plus en plus diverses; elles iront de métiers purement manuels à des professions entièrement basées sur l'informatique, la plupart combinant les deux types d'activités. Les processus de production seront de plus en plus rapides, automatisés et spécialisés. Selon le secteur économique, des fonctions de production seront susceptibles de disparaître, mais les fonctions de contrôle seront plus nombreuses, de même que les activités de service, notamment dans la logistique et les soins de santé. En outre, la mondialisation et la mobilité croissante induiront de plus en plus une juxtaposition du marché intérieur et de celui axé sur l'exportation.

Numérisation

La numérisation est l'intégration croissante des technologies informatiques ou dépendantes de l'informatique dans l'économie (par ex. les médias sociaux, les mégadonnées, l'informatique en nuage, les technologies SMART, l'internet des objets, Industrie 4.0). La numérisation modifie le comportement des individus en les assujettissant à un tissu d'interconnexions. La mutation numérique est l'adaptation ciblée d'une entreprise à l'évolution de la numérisation, son but étant d'assurer, par les moyens technologiques, la durabilité de la création de valeur. L'appréciation de la numérisation et de la mutation numérique aboutit à trois constats d'ordre général. Premièrement, ces phénomènes ne sont pas nouveaux: il ne s'agit que de décrire des informations sous une forme codée, ce qui se fait déjà depuis plusieurs décennies; mais il est vrai que ce domaine évolue de manière de plus en plus rapide. Deuxièmement, la numérisation et la mutation numérique résultent de l'exploitation d'outils numériques dans les processus de l'économie et dans le quotidien des individus. Si ces nouveaux outils rendent parfois obsolètes les plus anciens, ils ne viennent souvent que les compléter par leur utilité ciblée. Troisièmement, la numérisation et la mutation numérique sont une évolution constante. Dans la succession des cycles d'investissement, les anciennes technologies sont remplacées par de nouvelles. Technologies et investissements s'ajustent ainsi de façon dynamique.

Mondialisation

A l'échelle internationale, les réseaux et les liens d'interdépendance se développent de plus en plus dans tous les domaines, que ce soit au niveau privé, économique, institutionnel ou politique. Sur le plan économique, la mondialisation permet d'ouvrir de nouveaux marchés, mais également – au niveau de la production – de créer de nouveaux processus, chaînes de valeur ou formes d'organisations du travail. A cet égard, des ajustements s'imposent dans divers domaines, notamment dans celui de la formation.

Conséquences pour le monde du travail

Il ne fait pas de doute que les développements abordés précédemment continueront de s'intensifier. Ils affecteront aussi bien les emplois que les activités et les fonctions des personnes, et exigeront une plus grande souplesse de la part des employés. Les changements qui affecteront les professions et les activités iront de pair avec des exigences de qualification plus élevées (du point de vue des titres et diplômes obtenus). Les analyses du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO montrent que le nombre des travailleurs hautement qualifiés a augmenté parallèlement à l'accroissement des exigences. Alors que leur part était encore de 22% en 1996, elle atteignait 38% en 2015. Réciproquement, la part des travailleurs moyennement qualifiés est passée de 61% à 49% et celle des travailleurs faiblement qualifiés de 17% à 13%. En l'espace d'une année, 10 à 15% des personnes actives changent de secteur et 7 à 10% changent de profession. Cette évolution va certainement se poursuivre, et même se renforcer. L'intensité et la rapidité de la mutation diffèrent selon le secteur économique. Cela peut signifier également que l'activité change complètement et qu'apparaissent de nouvelles activités qui ne correspondent pas (encore) à un profil professionnel.

Evolution démographique

Selon les prévisions de l'Office fédéral de la statistique, la population résidante permanente, en Suisse, devrait passer de 8,3 millions en 2015 à 9,5 millions en 2030. En 2014, environ 4,8 millions de personnes exerçaient une activité lucrative. Leur nombre devrait atteindre 5,3 millions en 2045. La population âgée de 65 ans et plus passera également de 1,5 million en 2015 à 2,2 millions en 2030.

Cette évolution a un impact sur notre système de formation. A tous les degrés de l'école obligatoire (primaire et secondaire I), le nombre d'élèves devrait augmenter pendant au moins dix ans à partir de 2017. Au degré secondaire I, un creux s'est dessiné en 2016, puis les effectifs ont recommencé à augmenter, en raison notamment de la vague démographique. Selon les prévisions de l'OFS, l'effectif des élèves, dans ce degré, devrait augmenter de 12% d'ici à 2027, passant de 238 000 à 267 000. Le nombre des diplômés de la formation professionnelle initiale (CFC et AFP), qui est d'environ 80 000 par an – un chiffre resté relativement stable depuis 2011 – devrait, au total, diminuer d'environ 4% jusqu'en 2020, puis augmenter à nouveau de 2% jusqu'en 2025. Environ 14 000 certificats de maturité professionnelle sont délivrés chaque année, chiffre qui devrait rester stable. Selon l'OFS, le nombre des certificats de maturité gymnasiale délivrés par année augmentera d'environ 5% d'ici à 2025, passant ainsi à 20 000 par an. En 2014, quelque 40% de la population âgée de 25 à 64 ans était titulaire d'un diplôme du degré tertiaire. L'OFS prévoit à cet égard une augmentation de plus de 50% d'ici à 2027.

2. Conséquences pour la formation

Employabilité, objectif prioritaire

Le système suisse de formation se caractérise par une grande diversité de possibilités de formation et une forte perméabilité entre formation professionnelle et académique. Environ deux tiers des personnes terminant la scolarité obligatoire entreprennent une formation professionnelle initiale qui, généralement, aboutit à un apprentissage dual. Près de 250 métiers peuvent être acquis par ce biais. Dans le système dual de formation professionnelle, l'économie apporte une contribution directe par la formation pratique en entreprise, par le développement des qualifications professionnelles, dans le cadre des cours interentreprises, et par les connaissances théoriques et la culture générale enseignées à l'école professionnelle. Cet engagement de l'économie permet de garantir l'employabilité. Dès lors qu'ils ont achevé une formation initiale, les jeunes sont aptes à l'emploi. Il s'ensuit que le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans, toujours de l'ordre de 3 à 4%, se maintient à un niveau très faible en comparaison internationale (il est d'environ 16% dans l'UE). A l'avenir, il convient de conserver cet avantage.

Planification précoce de la carrière professionnelle: la perméabilité du système est un atout

Tous les domaines de la formation subissent l'influence de la numérisation. Déjà au niveau de l'école obligatoire, il en est ainsi. Il est donc clair que les bases doivent être posées à ce stade. Si l'on est encore apprenti au moment d'entrer sur le marché du travail, il est alors à prévoir que l'avenir, de plus en plus, sera fait d'une alternance continue entre formation et travail. On passera de plus en plus du statut d'employé ou de collaborateur à celui de "petit entrepreneur" endossant lui-même la responsabilité de ses dépenses et recettes. Cela signifie qu'il conviendra de planifier déjà très tôt sa carrière professionnelle. La réussite de celle-ci n'est pas conditionnée par l'école et les études universitaires. Elle est également possible par la voie de l'apprentissage et de la formation professionnelle supérieure ou en empruntant des parcours "mixtes", c'est-à-dire, notamment, via l'école, l'apprentissage, les études et la formation professionnelle supérieure avec, pour traits d'union, le travail et la formation informelle que constitue toute expérience professionnelle. Telles sont les possibilités qu'offre la perméabilité de notre système de formation.

Développement du capital humain – l'apprentissage tout au long de la vie

La promotion du capital humain – autrement dit des connaissances, qualifications, compétences et autres atouts individuels – est une condition préalable au développement durable de la société. Dans un monde où les mutations technologiques et sociales sont fulgurantes, de telles compétences doivent être développées et adaptées en permanence par un processus d'apprentissage qui se déroule tout au long de la vie. Le négliger réduit les chances de la population active sur le marché du travail. Apprendre tout au long de la vie requiert un ensemble de compétences de base sur lesquelles viennent s'appuyer la formation et le perfectionnement. Ce bagage de départ s'acquiert généralement dans le cadre du premier degré de formation (école obligatoire et degré secondaire II). Le niveau de formation

d'un individu détermine, en fin de compte, sa capacité à actualiser et accroître ses compétences et ses connaissances tout au long de sa vie.

La tendance est aux formations académiques

En 1994 déjà, l'usam déplorait la tendance croissante, chez les jeunes arrivés au terme de l'école obligatoire, à opter pour une voie strictement académique. En Suisse, le pourcentage de gymnasiens et d'élèves des écoles de culture générale est de 26% environ, un chiffre relativement faible en comparaison internationale; trop faible, de l'avis de l'OCDE. Depuis de nombreuses années, ce taux augmente à un rythme lent mais régulier. Selon la région, il se situe entre 18 et 40%. Les jeunes des villes et des agglomérations urbaines privilégient davantage la voie académique que ceux des régions rurales. En Suisse romande et au Tessin, cette proportion est également plus importante. Le fait que la formation professionnelle duale a moins la cote dans ces régions se traduit par un taux plus élevé de chômage des jeunes. L'une des raisons à cela est certainement que de nombreux parents ne connaissent pas les avantages du système de formation dual et les possibilités qu'il offre en matière de formation continue et de carrière, ou qu'ils souhaitent que leur enfant acquière le prestige social associé aux études. A cela s'ajoute que les médias assimilent de plus en plus la pénurie de personnel qualifié à un manque de diplômés universitaires sur le marché du travail, car ils en savent trop peu sur la formation professionnelle supérieure et ses diplômes, lesquels sont définis par l'économie elle-même. Le même problème se pose dans les entreprises internationales, dont les directeurs des ressources humaines proviennent souvent de pays dans lesquels la formation professionnelle n'a ni valeur ni reconnaissance et ne peuvent donc évaluer correctement la valeur de la formation professionnelle supérieure. Cela porte préjudice à la formation professionnelle. En conséquence, les entreprises ont de plus en plus de difficulté à trouver des jeunes aptes à se lancer dans des apprentissages exigeants sur le plan intellectuel.

III. Exigences de l'usam

En général

Equivalence de la formation professionnelle et de la filière universitaire

Si la reconnaissance de l'équivalence de la formation professionnelle, par rapport à la filière universitaire, est ancrée dans la Constitution depuis 2006, elle n'est à ce jour toujours pas mise en œuvre. Au niveau cantonal, les exigences des établissements scolaires (p. ex. quant au nombre de classes) sont prises plus rapidement en considération que celles de la formation professionnelle (p. ex. concernant les cours interentreprises). A cet égard, les unions cantonales des arts et métiers sont invitées à exercer une influence politique et à soutenir les associations professionnelles.

Sur le plan national, le SEFRI continue de promettre le renforcement de la formation professionnelle. Force est pourtant de constater que la formation académique est sans cesse privilégiée. Par exemple, la demande portant sur l'établissement d'un cadre national des certifications (CNC-FPr) pour tous les diplômes n'a toujours pas eu de suite. Celui-ci permettrait de mettre en évidence l'équivalence des deux voies. On continue d'observer différents cadres de certification pour le domaine académique et un autre dans celui de la formation professionnelle. Autre exemple: l'expérience pratique obligatoire pour les gymnasiens qui souhaitent entrer dans une haute école spécialisée. Cette expérience n'est pratiquement pas évaluée, au contraire de ce qui se passe avec les titulaires de la maturité professionnelle qui, après une année de passerelle, doivent encore subir un examen pour pouvoir être admis dans une université. Il est impératif de corriger cette inégalité de traitement.

Sur le plan du financement des deux voies de formation, la filière universitaire fait également l'objet d'un traitement de faveur. Par exemple, le financement des personnes n'a été introduit que dans les cours préparatoires aux examens fédéraux de la FPS, mais pas dans les HES ni les hautes écoles. Raison pour laquelle la mise en œuvre du nouveau système doit être évaluée avec minutie. S'il apparaît que le nombre d'examens recule, dans le domaine de la formation professionnelle et dans celui de la formation professionnelle supérieure, il faudra impérativement en changer. S'il augmente, il faudra au contraire envisager d'appliquer le même régime de financement à la filière académique (ES et HES).

Apprentissage tout au long de la vie

Du fait des mutations technologiques, les carrières linéaires deviennent de plus en plus rares, tant en ce qui concerne la voie académique que les formations professionnelles. De plus, l'idée selon laquelle seules les personnes ayant mené leur cycle d'études jusqu'à son terme peuvent entamer une carrière professionnelle relève d'une conception passéiste. L'heure est à l'apprentissage tout au long de la vie, c.-à-d. à l'alternance permanente entre formation et emploi. L'échange d'expérience et le transfert du savoir entre l'un et l'autre doit avoir sur la formation professionnelle un effet positif qui se répercute aussi sur le poste de travail (OrTra – entreprise – employé – OrTra). C'est cette interaction qui permet d'innover et c'est aussi grâce à elle que la formation professionnelle peut se perfectionner.

Le partenariat pour la formation professionnelle: une collaboration entre partenaires égaux

Selon l'article 1^{er} de la LFPr, la formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des OrTra, qui veillent à assurer autant que possible une offre suffisante dans le secteur de la formation professionnelle, notamment dans les domaines d'avenir, et qui collaborent à cet objectif. La définition de ces filières de formation, notamment du contenu de leurs programmes, incombe donc aux OrTra. Si elles entendent continuer de former des personnes aptes à l'emploi, c'est à elles de déterminer ce qui doit être appris dans les entreprises et à quel moment, comment doivent être contrôlés les diplômes et comment doivent être conçus et fonctionner les cours interentreprises. Même si, pour les quelque 250 professions, leurs formes d'organisation obéissent à des conceptions très diverses, ce sont ces OrTra qui portent la responsabilité principale de la formation en entreprise et interentreprises. La Confédération définit le cadre légal et la responsabilité qu'elle assume porte sur le pilotage du système. Quant aux autorités cantonales, elles administrent les écoles professionnelles et en assurent la surveillance sur place. Face à ces partenaires, les OrTra doivent pouvoir être en situation de partenaires égaux, ce qui implique un renforcement de leur statut, de leurs compétences et de leur autonomie. Toute décision unilatérale des autorités allant contre la volonté des OrTra est inacceptable, parce que contraire au principe du partenariat constitué. Les OrTra doivent être associées dès le début à toutes les décisions, comme des partenaires à part entière. Du moment que des décisions ont été prises dans le cadre partenarial, elles engagent les autres partenaires et doivent être respectées par toutes les parties prenantes.

Souplesse et marge d'autonomie pour les OrTra

Pour qu'elles soient à la hauteur des défis à venir dans le monde du travail et que leurs besoins puissent être couverts de manière adéquate de la formation initiale jusqu'aux diplômes de formation supérieure en passant par les procédures de qualification, les OrTra ont besoin d'une flexibilité accrue et de possibilités d'autonomie quant aux modalités de leur organisation. Les cadres réglementaires découlant des dispositions légales ne doivent pas être corsetés par les formulations rigides des manuels et instructions du SEFRI, par la contrainte de recourir à de soi-disant experts pédagogiques ou par des interprétations discordantes d'un canton à l'autre. Avec le concours des commissions pour le développement professionnel et la qualité de la formation (commissions DP & Q) qu'elles ont instituées sur une base partenariale, les OrTra doivent avoir la possibilité, dans le domaine de la formation initiale, de prendre des décisions et de les mettre en œuvre. Cela doit également s'appliquer aux organisations responsables de la formation professionnelle supérieure. Cette souplesse leur est indispensable pour pouvoir, de manière efficace et en temps opportun, prendre en compte l'évolution dans leur domaine économique.

Améliorer la coopération entre les lieux de formation

La formation professionnelle est caractérisée par le fait qu'elle se déroule dans trois lieux de formation: l'entreprise, le cours interentreprises et l'école professionnelle. Une bonne coopération entre ces trois lieux de formation est la clé d'une formation professionnelle initiale efficace et fructueuse, ce qui suppose que tous les services, instances supérieures comprises (OrTra et CSFP), y contribuent. A cause d'une ambiguïté légale, il est souvent question de problèmes mettant précisément en cause un manque de coordination entre le cours interentreprises et le fonctionnement de l'école. Cette problématique ne peut toutefois pas être abordée pour tous de la même manière, mais doit être traitée par les OrTra, au cas par cas.

Ecole obligatoire

Compétences élémentaires: les branches MINT en font partie

Pour pouvoir soutenir le rythme de l'évolution économique et technologique, il importe que, dès les neuf premières années de la scolarité obligatoire, les élèves puissent acquérir des compétences élémentaires. Outre la lecture et l'orthographe, qui sont les branches scolaires traditionnelles, cette base doit comprendre les MINT, c.-à-d. les mathématiques, les technologies de l'information (application, mais également programmation), les sciences naturelles et la technique. Avant de pouvoir suivre une formation professionnelle initiale, l'élève doit maîtriser (niveau B1) la langue locale, à l'oral et à l'écrit, ce qui est indispensable pour pouvoir suivre l'enseignement dispensé dans les trois lieux différents. Ces connaissances sont également nécessaires afin de pouvoir s'intégrer à la collectivité et au monde du travail et d'être équipé pour un apprentissage qui durera toute la vie. Les compétences non techniques – dites "douces" – telles que la pensée interactive, la curiosité intellectuelle ou la flexibilité, de même qu'une certaine dose d'aptitudes manuelles, font également partie de ces compétences élémentaires. Celles-ci peuvent être transmises par le biais de nouvelles formes d'apprentissage, mais également dans le cadre d'un enseignement frontal tout à fait traditionnel. HarMoS et les plans linguistiques régionaux (LP 21, PER) constituent une bonne base dans ce sens.

Formation du corps enseignant

Dans le domaine MINT notamment, les hautes écoles de pédagogie sont placées face à la nécessité de former suffisamment de personnel doté des aptitudes nécessaires pour bien enseigner une matière donnée. Certaines organisations de l'économie, qui proposent des stages en entreprise, ont toutefois de la peine à susciter l'intérêt du personnel enseignant; les autorités cantonales en matière d'instruction publique devraient être tenues de les soutenir. Il importe d'intensifier la formation du corps enseignant, tant en ce qui concerne la connaissance du marché du travail et du développement économique que la formation professionnelle. Les hautes écoles de pédagogie doivent collaborer davantage afin que le plan d'études LP 21 puisse être mis en œuvre. Par ailleurs, les hautes écoles de pédagogie et l'IFFP doivent être des centres de compétence pour la formation des maîtres d'apprentissage. En tant que prestataires de services, ces centres n'imposent pas d'exigences aux OrTra quant aux matières à enseigner. Leur rôle consiste plutôt à aider au développement de modèles de formation permettant à chaque branche de répondre efficacement et avantageusement aux besoins individuels (par ex. modularisation accrue ou formation personnalisée en entreprise, etc.).

Institutionnalisation du choix professionnel et utilisation des profils d'exigences

L'économie ayant toujours besoin de professionnels qualifiés dotés d'aptitudes manuelles, le processus du choix professionnel revêt une importance cruciale. Il doit donc débiter non pas en classe de 8^e, mais avant même la décision d'aller au gymnase (ou au gymnase de longue durée) ou celle d'entrer en apprentissage professionnel, ce qui veut dire, suivant les cantons, dès la classe de 5^e. S'il est vrai que le plan d'études LP 21 prévoit bien une structure dite d'orientation professionnelle, celle-ci ne consiste qu'en quelques leçons et non pas en une branche proprement dite. Il importe par conséquent d'institutionnaliser, en le coordonnant dans chaque région linguistique, un processus de choix professionnel qui permette de proposer aux élèves un large éventail de possibilités et de les informer sur les différentes offres à disposition. Elaborés conjointement par l'usam, la CDIP et les OrTra, les profils d'exigences concernant quelque 250 formations professionnelles initiales sont à cet égard un instrument approprié pour établir la comparaison entre les niveaux scolaires requis par les professions et les goûts et aptitudes des élèves. Les écoles et les autorités scolaires sont invitées à mettre au point des instruments idoines permettant d'évaluer l'adéquation aux exigences professionnelles afin que les élèves aient des chances de pouvoir encore, pendant leur scolarité obligatoire, combler d'éventuelles lacunes susceptibles de les empêcher d'opter pour la profession souhaitée. Les profils d'exigences doivent donc obligatoirement être intégrés au processus de choix professionnel. Si le passage au gymnase de longue durée doit se produire plus tôt, il faut que le processus de choix professionnel soit accompli au préalable. Il est essentiel que l'accès au degré secondaire II se fasse autant que possible sans retard. Il ne doit toutefois pas être considéré comme la conclusion du processus, mais bien dans une perspective d'apprentissage durant toute la vie, ce que la perméabilité de notre système de formation rend tout à fait possible.

Formation des conseillers en orientation professionnelle

Pour que le processus de choix professionnel puisse s'accomplir en bonne et due forme, les conseillers en orientation professionnelle devraient collaborer davantage avec les enseignants travaillant sur le terrain, ce qui implique des connaissances didactiques, mais également une meilleure connaissance de l'offre actuelle et de l'évolution de la formation professionnelle. A cet égard, les stages pratiques en économie, organisés sur le plan régional, sont également des atouts.

Degré secondaire II

Attestation fédérale de formation professionnelle – pas de diplôme sans passerelle

Environ 95 % des adolescents ayant achevé leur scolarité obligatoire passent au degré secondaire II. La proportion n'est pas la même chez les adolescents issus de la migration. Pour ceux-ci, la formation initiale de deux ans, sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), peut constituer une bonne base et un premier jalon sur la voie d'accès au marché du travail. Il n'appartient toutefois pas aux instances politiques d'obliger les OrTra à introduire partout des AFP, surtout lorsqu'il s'avère que les titulaires, au terme de leur formation, ne trouveront pas de places de travail dans le domaine congruent. L'offre de formations AFP doit, elle aussi, relever impérativement de la responsabilité et de la compétence des OrTra concernées.

Attestation individuelle de compétences AIC

Pour les jeunes gens qui ne peuvent pas acquérir une formation professionnelle initiale, l'usam a créé, conjointement avec des OrTra et d'autres partenaires intéressés, l'attestation individuelle de compétences AIC, qui certifie les capacités d'action acquises sous une forme reconnue par la branche d'activité concernée. Il s'agit ainsi d'accroître les chances de ces jeunes d'accéder au marché du travail ou, par la suite, à une formation professionnelle initiale de deux ans. Les OrTra, qui envisagent la possibilité de créer également de telles attestations dans leur secteur économique, doivent obtenir à cet effet, de la Confédération et des cantons, le soutien qui leur est nécessaire. L'effort ne doit pas en incomber seulement aux OrTra et aux entreprises membres car, si ces jeunes obtiennent ainsi une chance de s'insérer sur le marché du travail, les institutions sociales s'en trouveront soulagées.

La maturité professionnelle, un bagage consistant

La maturité professionnelle (MP) offre aux jeunes ayant de la facilité dans les études la possibilité de suivre, après l'apprentissage professionnel ou en parallèle, une formation générale et de parvenir ainsi à la maturité suffisante pour accéder au diplôme d'une école supérieure. Avec 4 ans d'études, la MP intégrée est certes exigeante, mais elle est tout à fait réalisable dans le temps imparti. Avec 3 ans de formation, il ne reste pratiquement plus que la MP2 qui soit envisageable après l'apprentissage. Souhaitant un changement, le SEFRI a lancé une campagne de promotion de la MP1. L'usam ne peut qu'approuver cette exigence pour ce qui est des apprentissages d'une durée de 3 ans, à condition que la durée d'un jour d'école par semaine ne devienne pas plus longue. C'est pourquoi elle propose que les bons élèves intéressés, arrivés au terme de leur scolarité obligatoire, puissent s'initier, avant de commencer leur apprentissage, à certaines branches de la MP, éventuellement en liaison avec un séjour linguistique. Ils pourraient ensuite commencer un apprentissage de 3 ans et l'enseignement scolaire ne prendrait plus alors qu'un jour par semaine. Il est absolument indispensable de développer et actualiser des modèles auxquels les branches ou OrTra intéressées donnent également leur aval et soient associées aux travaux dès le début. Il convient de s'abstenir de coûteuses campagnes publicitaires.

MINT et préparation au choix professionnel: également au gymnase

La demande de personnel qualifié est omniprésente, notamment dans les branches MINT où se fait sentir une importante pénurie de professionnels du génie, de la technique et de l'informatique. Suivant le principe de la liberté d'étudier, chacun doit pouvoir étudier ce qu'il veut. Toutefois, dans les gymnases, qui sont les voies d'accès aux universités, il est impératif que l'ensemble du secteur MINT bénéficie d'une promotion accrue. Les jeunes femmes notamment, qui sont la majorité dans de nombreuses écoles, doivent être

mieux associées à ce processus. L'aptitude aux études universitaires implique également que le plan de carrière ne s'arrête pas au choix des études. D'où la nécessité d'une sérieuse préparation au choix professionnel, qui indique également des options dans le domaine de la formation professionnelle.

Degré tertiaire

La formation professionnelle supérieure, un plan de carrière sûr et durable

Tout le système suisse de formation est régi par le même principe: pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations. Ce principe s'applique également au degré tertiaire. Avec ses écoles supérieures et ses examens professionnels et de maîtrise, la formation professionnelle supérieure (FPS) a toujours obéi à ce principe. Cette possibilité, essentielle pour l'économie suisse, de mettre sur pied, promouvoir et développer une formation continue, sous sa propre responsabilité, est vitale et indispensable pour le marché du travail. La FPS est ainsi le plan de carrière idéal qui permet de tenir à jour ses connaissances professionnelles et de les développer de façon continue, c.-à-d. dans le sens d'un apprentissage tout au long de la vie. Il importe de mieux le faire valoir par le biais des services d'orientation professionnelle et de carrière, ainsi que dans le cadre des campagnes publicitaires de la Confédération.

L'économie doit avoir le leadership dans la FPS également

On constate de plus en plus que l'Etat accroît son influence sur la FPS. Pour les organes responsables, il s'avère de plus en plus difficile de s'en défendre. Ainsi, les examens sont subventionnés à raison de 60 à 80% par l'Etat. A cet égard, il importe d'inverser le courant. Les organes responsables des examens doivent être renforcés, car ce sont eux qui assument la responsabilité face au marché du travail. Il n'appartient pas au SEFRI de jouer les chefs de file dans ce domaine.

Validation des acquis, également dans la FPS

Les OrTra doivent pouvoir, notamment lorsque cela concerne des adultes récemment immigrés, examiner elles-mêmes quelles activités – et dans quelle mesure – une personne intéressée est apte à effectuer. Il n'est pas du ressort des cantons de déterminer, comme ils le font pour la formation professionnelle initiale, quels sont les diplômes qui doivent être reconnus comme équivalents ni quelle forme doit prendre, pour la formation professionnelle supérieure, une telle évaluation. Les OrTra doivent aussi avoir la possibilité de se faire indemniser en conséquence.

Evaluer le nouveau régime de financement

En ce qui concerne le nouveau régime de financement – direct à la personne – des cours préparatoires aux examens professionnels et professionnels supérieurs, il convient de procéder dans les meilleurs délais à une évaluation des premières demandes et des premiers paiements ainsi que de leurs conséquences pour les prestataires.

Les écoles supérieures sont, avec les examens professionnels et professionnels supérieurs, un élément essentiel de la FPS. Bien que les écoles supérieures soient axées essentiellement sur une formation scolaire, elles sont très importantes pour les PME et la relève de leurs cadres. En principe, elles sont solidaires du marché du travail. La nouvelle ordonnance du DEFR concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES), entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2017, permet aussi aux OrTra d'exercer une influence accrue. Par contre, le financement des ES est réglementé différemment des cours préparatoires et des examens: le subventionnement est axé sur l'offre, et ce sont les cantons qui, avec le soutien de la Confédération, subventionnent les filières de formation des ES à raison de 50%. A terme, cette inégalité de traitement au sein même de la FPS devra disparaître, car elle favorise clairement les offres de formation académique. Quant aux filières de formation des ES qui sont proposées par les OrTra, elles devront également – à l'instar des offres cantonales – bénéficier d'un soutien de la Confédération. Cela n'a pas été le cas jusqu'à maintenant, au grand dam des OrTra.

Positionnement des diplômes de FPS à l'étranger; adaptation des titres

Hormis la question financière, le positionnement de la FPS pose également un problème, notamment lorsqu'il s'agit de faire clairement apparaître, à l'étranger, que la FPS est au moins équivalente à la formation académique. C'est ce qu'indiquent les classifications établies conformément au cadre national des certifications (CNC), qui est basé sur le cadre européen des certifications (CEC). La majeure partie des écoles supérieures y sont classées au niveau 6 (ce qui, dans la formation académique, correspond à un bachelors). Les examens professionnels sont classés aux niveaux 5 et 6 et la plupart des examens professionnels supérieurs au niveau 7, ce qui, dans une haute école, correspond à un diplôme de maîtrise. Dans le cadre national des certifications, il y a même des examens professionnels supérieurs (par ex. expert fiscal avec brevet fédéral) qui sont classés au niveau 8 (soit à celui de doctorant). Ce niveau élevé doit aussi s'exprimer dans les titres. Dans ce sens, l'usam exige que, dans le supplément au diplôme (en langue anglaise), la désignation "Professional Bachelor" soit adjointe aux diplômes de FPS de niveau 6 (dans le CNC) et celle de "Professional Master" à ceux de niveau 7. C'est la condition sine qua non pour que les diplômes de FPS aient une chance, à l'étranger également, d'être reconnus comme équivalents.

Rétablir à long terme la cohésion de la FPS

Avant l'entrée en vigueur de la loi sur la formation professionnelle, en 2004, la réglementation de la formation professionnelle supérieure était relativement homogène. Le nouveau régime de financement basé sur des forfaits et, dès 2018, le financement direct – à la personne – des cours préparatoires aux examens professionnels et professionnels supérieurs, ont divisé la FPS en deux systèmes complètement différents. Les écoles supérieures (ES) et leurs filières de formation sont subventionnées par les cantons. La Confédération ristourne aux promus des examens des OrTra une contribution à la couverture de leurs frais de cours. Quant à la formation continue à des fins professionnelles, elle relève de la loi sur la formation continue et n'est plus du tout subventionnée. Ces développements doivent maintenant faire l'objet d'un suivi attentif et, au besoin, d'adaptations individuelles. D'autre part, de plus en plus de hautes écoles mettent un pied des offres de formation continue (MAS, DAS ou CAS) dans le domaine de la formation professionnelle; ce faisant, elles font directement concurrence à la FPS et n'obtiennent tout au plus en retour qu'une reconnaissance limitée sur le marché du travail. Du point de vue de l'économie, la FPS doit cependant être renforcée. Raison pour laquelle l'usam demande que, dans le cadre du partenariat sur la formation professionnelle, soit constitué un groupe de travail qui sera chargé d'examiner si un système intégré de FPS, dans lequel les examens et les écoles supérieures seraient de nouveau considérés ensemble, ne serait pas plus judicieux pour l'avenir de la formation professionnelle à long terme. Ce groupe de travail devra en outre examiner si le "paysage des hautes écoles" ne pourrait pas s'inspirer de certains systèmes qui ont fait leurs preuves dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

Hautes écoles

Accès des gymnasiens aux hautes écoles spécialisées

Les hautes écoles spécialisées HES ont été conçues à l'origine comme des possibilités de perfectionnement, sur des bases scientifiques, de la formation professionnelle initiale avec formation générale élargie (maturité professionnelle). Il s'avère difficile de mettre en œuvre l'accès, réglementé sur le plan légal, des gymnasiens à ces écoles, celles-ci requérant au préalable de leur part qu'ils soient au bénéfice d'une expérience d'une année de pratique dans le domaine correspondant à la filière d'études qu'ils ont choisie. Toutefois, le contrôle n'ayant été effectué jusqu'ici que par les HES elles-mêmes, les OrTra concernées n'ont que très peu d'influence à cet égard. En outre, le SEFRI a approuvé une expérience pilote qui durera jusqu'en 2019 et qui permettra aux gymnasiens sans expérience pratique d'accéder directement à une formation en informatique et d'accomplir leur année de pratique au cours de leurs études. Ce faisant, le SEFRI enterre son propre projet consistant à promouvoir la maturité professionnelle MP, et en particulier la MP1 en cours d'emploi. L'usam exige donc que les gymnasiens qui veulent étudier dans une haute école spécialisée soient tenus d'effectuer, dans le monde du travail, une année d'expérience professionnelle structurée et définie par les OrTra et présentant un lien pertinent avec les études qu'ils vont entamer ainsi qu'avec la situation sur le marché du travail, puis de passer un examen orienté dans ce sens. Si cela devait s'avérer irréalisable, il conviendrait alors de faciliter l'accès des titulaires d'une maturité professionnelle à une université ou à une EPF. C'est la seule façon de pouvoir faire passer l'équivalence dans les faits.

Représentation des OrTra dans les commissions des hautes écoles

Dans le domaine des hautes écoles, les universités, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles de pédagogie se sont rapprochées du fait de la loi commune qui régit l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine des hautes écoles (LEHE). Cette loi met notamment en exergue l'autonomie des hautes écoles. Sur ce point, les OrTra, représentées au Conseil des hautes écoles par le comité permanent du monde du travail, doivent avoir davantage de possibilités de participer dès le début aux nouveaux projets.

Perméabilité pour la FPS également

L'usam est strictement opposée à l'institution de hautes écoles duales, au sens de filières d'études incluant un stage pratique, destinées aux gymnasiens n'ayant aucune expérience professionnelle ou en lieu et place d'une maturité professionnelle. En Suisse, ces besoins de formation continue sont couverts dans une très large mesure et avec succès par la formation professionnelle supérieure. Le besoin auquel il s'agit de répondre est plutôt celui d'une meilleure reconnaissance réciproque des prestations de formation déjà fournies de part et d'autre. L'usam exige, en conséquence, que les diplômes de la FPS soient, d'une manière générale, pris en considération conformément à leur niveau et au domaine d'études respectif pour l'accès à une haute école (HES, HEP, université ou EPF). Ils doivent donc être acceptés en tant que passerelles. L'accès ne doit plus dépendre du "bon vouloir" des écoles concernées.

Responsable du dossier

Christine Davatz, vice-directrice
Tél. 031 380 14 14; mél.: c.davatz@sgv-usam.ch