

La formation professionnelle en Suisse

Six chapitres déclinés sur 336 pages

Particularité helvétique, la formation professionnelle offre un système unique entre pratique et théorie. Elle permet à des jeunes et à des adultes présentant des forces et des centres d'intérêt variés d'obtenir des diplômes de qualité dans un monde du travail en constante mutation.

Traduite de l'ouvrage *Berufsbildung in der Schweiz* (HEP Verlag), cette véritable « bible » est destinée aux spécialistes, aux profanes, ainsi qu'aux étudiants intéressés par ce type de cursus. À l'heure où la pertinence de la formation professionnelle n'est plus à démontrer, l'ouvrage offre une vue d'ensemble précieuse et complète du sujet.

Un contenu exhaustif

- **Formes de la formation professionnelle** (apprentissage, formation pour adultes, etc.)
- **La formation professionnelle, entre système éducatif et monde du travail** (marché de l'emploi, bases juridiques et financement, etc.)
- **Facteurs de réussite de la formation professionnelle** (apprendre en travaillant, savoir actif, accompagnement, certification, etc.)
- **De l'école à la vie active** (choix de la profession et recherche d'une place d'apprentissage, résiliation du contrat, changement de place d'apprentissage, etc.)
- **Protagonistes et institutions** (entreprises formatrices, écoles professionnelles, instances cantonales, responsables de la formation professionnelle, etc.)
- **Zones conflictuelles** (formations tertiaires, principe du métier, satisfaction des besoins et pénurie de main-d'œuvre, etc.)

De nombreux portraits contribuent à illustrer le propos.

Le système d'enseignement en Suisse (simplifié)

Degré de formation de la population - Evolution 1980-2013

Portrait: MAYBE SIMONS

Une école ? Quinze ateliers !

La plupart des personnes en formation effectuent leur formation professionnelle initiale à l'intérieur du triangle entreprise-école professionnelle – cours interentreprises. Une variante particulière est proposée à Bienne.

Finisme: Cela ressemble à une école, mais les salles de classe sont des ateliers. Les produits fabriqués ici ne se vendent pas, en général. Et au lieu d'un salaire, les personnes en formation bénéficient de treize semaines de vacances. Pas de solution? En Romandie, l'enseigne ne pose pas de problème, car les écoles de métiers sont très répandues.

C'est le cas, par exemple, du lycée technique de Bienne, qui appartient au centre de formation professionnelle (CFP) sur le plan de l'organisation. Il occupe les locaux où General Motors fabrique des voitures. L'enseigne est un immeuble de trois étages qui abrite deux cents jeunes et apprendent un dessin professionnel ou en électronique.

Maybe Simons travaille actuellement sur le limage de la platine d'une motorisation. Elle a travaillé pendant 19 ans en tant que dessinatrice professionnelle et a obtenu son diplôme de maturité professionnelle en 2005, qu'elle dispense l'ensemble de deux ans que l'établissement ne propose pas.

Maybe Simons découvre le travail en série durant le stage qu'elle effectue à l'extérieur du lycée technique à raison d'une journée par semaine. Elle y apprend le déroulement de la production et le rythme de travail d'une entreprise compétitive. Ces stages sont suivis tout au long de la formation. « Même si aucune formation réglementaire n'est donnée dans ces entreprises, nous sommes en contact avec elles et échangeons des observations sur les compétences et le comportement des apprentis », déclare le formateur Philipp Wittwer. Autre lieu de formation pour Maybe Simons: le cours interentreprises d'un mois, auquel les personnes en formation duale participent également en première année. Le thème: le travail des métaux. « Si je suivais un apprentissage de trois ans pour devenir horlogerie pratricien, je travaillerais 25 à 30 semaines sur ce thème. »

Manque de compétences personnelles

Raison	Apprentis (%)	Formateurs (%)
Manque de compétences personnelles	~55	~45
Manque de connaissances pratiques sur l'entreprise	~45	~35
Manque de participation dans l'entreprise	~40	~30
Conflits entre apprentis et formateurs	~35	~25
Manque d'opportunités	~30	~20
Manque de connaissances théoriques	~25	~15
Conflits entre apprentis et collègues	~20	~10
Problèmes avec les parents	~15	~5
Manque d'opportunités pour la production	~10	~5
Efforts insuffisants dans l'entreprise	~5	~2
Efforts insuffisants à l'école	~2	~1
Mauvais résultats scolaires	~1	~0

4.5.3 Réinsertion

La résiliation du contrat d'apprentissage n'implique pas toujours l'interruption de la formation: une bonne partie des jeunes poursuivent leur formation ou en entament une autre. L'étude LEVA menée dans le canton de Berne a révélé qu'environ trois quarts des jeunes reprennent une formation au degré secondaire II dans les trois années suivant la dissolution du contrat d'apprentissage. Un bon 40 % d'entre eux ont pu même poursuivre leur formation sans interruption ou recommencer immédiatement une nouvelle formation (cf. figure 4.9) (Schmid, 2010). Pour ces jeunes, la réinsertion n'est souvent qu'une correction ou une adaptation de leur situation: ils peuvent poursuivre la même formation dans une autre entreprise formatrice (changement d'entreprise) ou à un autre niveau d'exigence (promotion ou réinsertion), p. ex., passage de mécanicien en automobile CFC à mécanicien en maintenance d'automobiles CFC et ne doivent donc pas recommencer à zéro (Schmid & Stalder, 2008).

Formation professionnelle supérieure

De nombreux titres de formation professionnelle supérieure sont acquis après plusieurs années d'expérience professionnelle (cf. chapitre 1.10, p. 166, et chapitre 4.6.3, p. 212). Les examens professionnels mènent à un brevet fédéral. Dans quelques secteurs, il existe un degré supérieur (examen professionnel supérieur), sanctionné par un diplôme fédéral. Ces titres autorisent l'exercice d'activités responsables supplémentaires ainsi que des mandats de direction dans les entreprises.

Il convient enfin de mentionner également les écoles supérieures (cf. chapitre 1.11, p. 71).

EPP et universités

L'initiation classique vers l'enseignement supérieur passe par les gymnasiums et la maturité gymnasiale. À la différence de la plupart des autres pays, cette forme de maturité donne accès à toutes les écoles supérieures – excepté en médecine, où le nombre de places est limité.

Conformément à la réforme de Bologne, toutes les universités suisses et les EPT proposent en général aujourd'hui des filières de bacheliers et les universités sont susceptibles d'être complétées par un doctorat (PhD).

De l'école à la vie active

Raison	Apprentis (%)	Formateurs (%)
Changement d'entreprise	~18	~12
Formation	~15	~10
Promotion	~12	~8
Réinsertion	~10	~7
Changement de formation	~8	~5
Formation de formation	~5	~3
Autre option	~3	~2

D'autres cantons présentent ainsi des taux de réinsertion plus faibles

(Rastoldo, Amos & Davaud, 2009; Schmid, 2011a; Maghsoudi & Kriesi, 2011). La réinsertion après une rupture de contrat d'apprentissage est donc loin d'être évidente ou facile pour de nombreux jeunes. Plus de la moitié d'entre eux n'ont encore aucune nouvelle place de formation au moment de la dissolution du contrat, et leur avenir professionnel est donc incertain (Schmid, 2011a). Diverses études montrent que plus la résiliation du contrat est tardive, plus la réinsertion dans une formation sera difficile et improbable (Rastoldo, Amos & Davaud, 2009; Schmid, 2010; Maghsoudi & Kriesi, 2011).

Les schémas et graphiques étaient le contenu.