

*Date de dépôt : 7 novembre 2013*

## **Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil : Développer et promouvoir la formation professionnelle et continue**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

Dix ans après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle et six ans après l'entrée en vigueur de la loi cantonale, il a semblé important au Conseil d'Etat de présenter au Grand Conseil un état des lieux du projet prioritaire qu'est la formation professionnelle et continue. L'article 194 de la constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 introduit la formation obligatoire jusqu'à l'âge de la majorité au moins et indique que cette formation peut avoir lieu sous forme d'enseignement ou en milieu professionnel. Ce nouvel article constitutionnel s'inscrit de fait, en partie, dans la continuité puisque, depuis plusieurs années, l'encouragement à la qualification professionnelle, mais aussi le maintien dans la formation, constituent des priorités du Conseil d'Etat mais aussi du Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF). Le CIF est un organe consultatif composé à part égale de représentantes et de représentants d'associations professionnelles patronales et syndicales, ainsi que de représentants de l'Etat.

Ce rapport dresse un constat et détaille les principales réformes qui ont été menées dans les différentes filières de formation professionnelle et rappelle d'autre part au Grand Conseil les actions entreprises par le département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) en vue de développer et de promouvoir encore la formation professionnelle et continue à Genève, ceci en concertation étroite avec les partenaires sociaux.

## Constats

Ce rapport identifie 9 grands constats résumés ci-dessous.

Les données statistiques mentionnées émanent des rapports du service de la recherche en éducation (SRED): « Indicateurs de la formation professionnelle à Genève 2008-2009 », « Indicateurs du système genevois d'enseignement et de formation. Edition 2011 », « Mémento statistique de l'éducation à Genève 2012 », « Les jeunes en formation professionnelle » (4 rapports parus de 2007 à 2012) ou encore la « Situation des diplômés genevois 18 mois après l'obtention de leur titre. Volée 2009 ». La brochure de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) « OFPC. Constats et données chiffrées 2013 » et celle du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) « La formation professionnelle en Suisse 2013 » complètent les données du SRED.

### *1<sup>er</sup> constat – 43% des jeunes en formation professionnelle*

En 2011, 43% des jeunes de l'enseignement secondaire II suivent une formation professionnelle à Genève, dont près de 25% en dual et 18% en école à plein temps, avec de grandes disparités selon les secteurs professionnels : près de la moitié des jeunes étudient dans le pôle Commerce et moins de 5% dans le pôle Nature et environnement, par exemple. Depuis 4 ans, la proportion de jeunes en formation duale est en augmentation par rapport à celle de jeunes en formation en école à plein temps, ce qui met en évidence le regain d'intérêt pour l'apprentissage dual.

La nouvelle filière professionnelle en 2 ans avec attestation fédérale rencontre un grand succès : en 10 ans, les effectifs ont été multipliés par plus de 7 (48 jeunes dans 3 professions à la rentrée scolaire 2003, 401 jeunes dans 32 professions à la rentrée scolaire 2013).

### *2<sup>e</sup> constat – la formation professionnelle suit l'évolution de l'économie*

En Suisse, les 20 formations professionnelles initiales les plus souvent choisies en 2011 représentent plus de 60% des nouveaux contrats d'apprentissage. Les deux premières d'entre elles concernent des professions du commerce (employé de commerce CFC et gestionnaire du commerce de détail CFC) et la troisième la santé (assistant en soins et santé communautaire CFC). Ce chiffre reflète la tertiarisation de l'économie suisse et, partant, celle du marché des places d'apprentissage.

Le canton de Genève ne fait pas exception : son économie est elle aussi fortement orientée vers le secteur tertiaire avec quelque 85% des emplois.

Dans le contexte de la formation professionnelle, c'est le pôle Commerce qui arrive en tête des effectifs des apprentis (plus de 42%), filières duale et plein temps confondues. Ce qui ne signifie pas que les autres pôles connaissent un déclin. La formation professionnelle se maintient bien dans les métiers de la santé, de la construction et de la technique. Alors que l'apprentissage a connu un désintérêt important dans notre canton à la fin des années 80 et durant la décennie qui a suivi, il connaît aujourd'hui un essor réjouissant.

### **3<sup>e</sup> constat – l'entrée en formation professionnelle est plus tardive**

Alors que l'apprentissage est ouvert aux jeunes dès la fin de leur scolarité obligatoire, ils ne sont qu'une petite minorité à Genève à entrer en apprentissage en sortant directement du cycle d'orientation (CO). Moins d'un quart des jeunes entrent en apprentissage dual à l'issue du CO, contre près de la moitié au niveau national. Cette situation est due en partie à la difficulté de choisir sa profession à cet âge et en partie aux exigences des employeurs.

En 25 ans, l'âge médian à l'entrée en apprentissage est passé de 16 ans et demi à 18 ans. Pour les nouveaux CFC d'assistant en soins et santé communautaire (depuis 2004), d'assistant socio-éducatif (depuis 2005), l'attestation fédérale d'employé d'intendance (depuis 2007) et les procédures de validation des acquis pour la qualification de gestionnaire en intendance (depuis 2000), l'âge moyen est encore plus élevé.

L'entrée en apprentissage est de plus en plus souvent différée : les jeunes suivent une 12<sup>e</sup> année, voire une 13<sup>e</sup> ou une 14<sup>e</sup> année avant de s'engager dans la filière professionnelle. Après le CO, ils optent un peu plus souvent que les années précédentes pour l'École de culture générale. Signe révélateur de la difficulté, pour certains élèves à faible capital scolaire, à s'insérer dans une formation certifiante du secondaire II, 15% d'entre eux sont entrés dans une structure d'insertion ou d'accueil en 2009.

Lors d'une postulation pour une place d'apprentissage, les jeunes issus du CO sont confrontés à la concurrence d'autres candidats, plus âgés, au bagage scolaire plus étoffé, certains ayant même un diplôme du secondaire II en poche : sur les 1 470 jeunes entrés en apprentissage (CFC) à l'automne 2005, seuls 13% (189) sont issus directement du CO et près de 7% (99) ont déjà obtenu un diplôme de niveau secondaire II. Ceci pose de manière aiguë la question de la validation des acquis de formation, qui devient un problème majeur pour notre système de formation.

#### ***4<sup>e</sup> constat – le parcours de formation s’allonge***

La majorité des jeunes a besoin d’une année d’étude supplémentaire au minimum pour obtenir une première certification professionnelle, et cela dans toutes les filières de formation professionnelle, avec un pourcentage plus élevé en filière duale. Ces prolongations peuvent être longues et dépasser 3 ans. Leurs raisons sont variées : redoublements, principalement pour les apprentissages en école à plein temps, et surtout réorientations durant le secondaire II, particulièrement pour les apprentissages en dual.

L’allongement des études est également la règle pour la moitié des élèves des classes de maturité professionnelle intra-CFC ou assimilées (maturités professionnelles de l’école de commerce, maturités techniques, maturités spécialisées), mais cet allongement est plus modeste.

#### ***5<sup>e</sup> constat – le processus d’orientation devient séquentiel***

La tendance générale est d’opter, à la fin du CO, pour une filière de formation générale, le choix professionnel arrivant plus tard. Cette stratégie d’orientation professionnelle devrait évoluer avec la nouvelle structure du cycle d’orientation.

De linéaire, le processus d’orientation devient séquentiel, les jeunes utilisant les passerelles entre les différentes filières du secondaire II. Les orientations au début du secondaire II ne sont pas stables : elles fluctuent en fonction des notes obtenues, du développement des aspirations et des motivations de chacun. Ces réorientations sont de 3 ordres : d’une structure d’insertion vers un premier degré, souvent dans une filière professionnelle; de l’enseignement général vers l’enseignement professionnel; d’une filière d’un niveau d’exigences élevé vers une filière d’un niveau d’exigences moindre.

#### ***6<sup>e</sup> constat – effectifs en hausse dans les structures de transition***

Conséquence de l’augmentation des exigences scolaires, les effectifs des élèves dans les structures de transition ont été multipliés par 2,4 en moins de 10 ans (près de 250 élèves durant l’année scolaire 2000-2001, plus de 600 élèves en 2008-2009). Avec une surreprésentation des élèves non-francophones (74% des jeunes en 2008).

### ***7<sup>e</sup> constat – davantage de diplômés et amélioration de la qualité de la formation***

En 1980, près de 7t jeunes sur 10 (rapportés à la tranche d'âge des 19 ans) ont obtenu une certification du secondaire II, tous diplômes confondus, publics et privés. En 2008, cette proportion est passée à 9 jeunes sur 10. Aujourd'hui, davantage de jeunes poursuivent une formation jusqu'au diplôme. La moitié d'entre eux obtient un CFC avec ou sans maturité professionnelle, alors qu'un tiers obtient une maturité gymnasiale. Cette réalité, souvent occultée, met en évidence le poids important de la filière de formation professionnelle.

La qualité de la formation professionnelle s'améliore, elle aussi : malgré des oscillations, tendanciellement le taux d'échec aux examens de fin d'apprentissage (premier passage) toutes filières confondues (AFP, CFC dual et école à plein temps, CFC adultes) a chuté. Il était de 25% en 2000, il est passé à 16% en 2013. De même pour les résiliations des contrats, leur taux a diminué depuis 4 ans, passant de 17,4% en 2010 à 11,1% en 2013.

### ***8<sup>e</sup> constat – un jeune sur trois poursuit sa formation après le premier diplôme***

Près d'un tiers des jeunes poursuit sa formation après un premier diplôme professionnel, majoritairement dans une Haute école spécialisée ou une École supérieure. En revanche, les orientations de ces jeunes diplômés vers les universités ou les écoles polytechniques restent rares.

Les enquêtes sur le devenir des diplômées et diplômés de l'enseignement secondaire post obligatoire 18 mois après l'obtention de leur titre – dites « enquêtes EOS » – que conduit périodiquement le SRED, montrent des différences importantes selon la filière choisie du CFC : 28% des anciens apprentis en école à plein temps sont en formation contre seulement 12% des anciens apprentis en dual et 9% des anciens apprentis adultes (volée 2009). A terme, force est de constater que le CFC, s'il constitue déjà un bon niveau de qualification, sera insuffisant pour garantir une évolution de carrière conforme aux exigences futures.

### ***9<sup>e</sup> constat – l'insertion professionnelle est facilitée par le diplôme***

L'enquête EOS volée 2009, parue en 2012, renseigne sur les tendances concernant l'orientation prise par les jeunes à la sortie de l'enseignement secondaire. Elle démontre que la majorité des diplômés issus de la formation gymnasiale (92%) poursuit des études plus poussées, alors que la plupart de ceux issus de la filière professionnelle s'oriente vers le monde du travail

(68%). Les diplômés qui intègrent le monde professionnel bénéficient généralement de conditions de travail stables (71% ont un contrat de travail à durée indéterminée, 79% un emploi à 100%).

Près d'un apprenti sur trois est engagé par son entreprise formatrice.

Les titulaires d'un CFC en filière duale sont ceux qui bénéficient de l'insertion professionnelle la plus satisfaisante. Ils signent le plus souvent un contrat de travail à durée indéterminée, au taux horaire le plus souvent souhaité et supérieur à 25 heures hebdomadaires. Les contrats à durée déterminée sont surtout le fait des jeunes issus d'une école professionnelle à plein temps ou qui ont obtenu une maturité professionnelle; une situation à mettre en relation avec les emplois de stagiaires qui leur sont souvent proposés.

## **Actions**

Le Conseil d'Etat a répertorié plus d'une trentaine de mesures pour développer la formation professionnelle et continue. Dans ce rapport, ces mesures sont classées en 6 groupes :

1. Adapter l'offre de formation,
2. Soutenir les entreprises formatrices,
3. Individualiser l'entrée en apprentissage et les parcours de formation,
4. Lutter contre le décrochage scolaire,
5. Consolider le processus d'orientation,
6. Renforcer le partenariat dans la formation professionnelle.

### ***1. Adapter l'offre de formation***

Le monde professionnel évolue rapidement, les technologies deviennent vite obsolètes. Des professions disparaissent, de nouveaux métiers apparaissent. Il est donc impératif d'offrir aux jeunes des formations qui tiennent compte de ces nouveaux besoins et d'encourager les entreprises à créer suffisamment de places de formation. C'est l'une des principales activités de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), plus particulièrement de ses conseillères et de ses conseillers en formation du service de la formation professionnelle qui travaillent en étroite collaboration avec les enseignants pour les apprentissages en école et les formations en école supérieure. L'OFPC est un office du DIP.

– *Augmenter les places d'apprentissage AFP en entreprise*

Inscrite dans la loi fédérale sur la formation professionnelle, la formation professionnelle initiale en deux ans débouche sur une attestation fédérale de qualification. A Genève, cette formation est réservée aux jeunes les plus fragiles et/ou présentant des difficultés scolaires importantes. Depuis l'introduction de cette filière en 2003, il est constaté une progression significative des effectifs (48 jeunes à la rentrée scolaire 2003, 401 jeunes à la rentrée scolaire 2013) et du nombre de professions représentées (3 à la rentrée scolaire 2003 et 32 à la rentrée scolaire 2013).

Ces chiffres montrent à l'évidence que les AFP répondent à un véritable besoin. Des projets sont en cours pour permettre à terme à quelque 600 jeunes de suivre cette filière.

– *Développer une offre AFP en école*

La formation professionnelle en 2 ans est dispensée en filière duale (à l'exception des assistants de bureau AFP qui effectuent leur formation dans une école de commerce à plein temps) et encore dans un nombre relativement limité de professions. Or, de nombreuses professions pourraient intéresser un jeune souhaitant une première qualification professionnelle en 2x ans. Il est ainsi prévu que cette formation professionnelle soit organisée de manière à concilier formation en école et formation en entreprise avec, par exemple, une première année de formation en école à plein temps suivie d'une seconde année de stage en entreprise.

La création de telles filières est particulièrement intéressante dans les secteurs professionnels connaissant une forte demande, comme les services ou les soins aux personnes. Une filière de formation à plein temps d'aide menuisier AFP a été ouverte en septembre 2013. Cette classe accueille également les apprenties et apprentis de la filière duale en raison des effectifs très limités.

Ces filières en école sont également une alternative intéressante pour des jeunes qui rencontrent des difficultés scolaires, personnelles, sociales telles qu'un apprentissage en entreprise n'est pas forcément adapté.

– *Renforcer les filières dans le domaine de la santé et du social*

L'intégration, au 1<sup>er</sup> janvier 2004, des professions de la santé et du social dans le système de la formation professionnelle, ainsi que la création du Pôle et du Centre de formation professionnelle Santé et social ont permis la mise en place de 15 filières de formation allant du secondaire II aux formations supérieures.

La formation d'assistant socio-éducatif CFC, en filière plein temps depuis la rentrée 2005 et en dual depuis la rentrée 2007, accueille aujourd'hui 270 jeunes dont 195 en dual. La formation d'assistant en soins et santé communautaire CFC, en filière plein temps depuis la rentrée 2005 et en dual depuis la rentrée 2007, en compte 137 dont 63 en dual.

Parallèlement à ces formations en 3 ans, des formations raccourcies en deux ans, sous certaines conditions, ont été mises en place. A la rentrée scolaire 2012 s'est ouverte, à Genève, la première classe d'aide en soins et accompagnement AFP en filière duale, avec 13 apprentis et apprenties. Actuellement 29 personnes sont en formation. Les adultes peuvent obtenir un CFC selon l'article 32 de l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle ou par validation des acquis de l'expérience, avec ou sans modules de formation complémentaire.

En raison de la pénurie de personnels qualifiés dans le domaine de la santé, des formations vont être renforcées, tout particulièrement pour les assistants en soins et santé communautaire et les aides en soins et accompagnement. Le canton de Genève souhaite ouvrir prochainement une filière de maturité professionnelle dans le domaine de la santé. Un projet est en cours.

– *Adapter l'offre dans le domaine du commerce*

En janvier 2012 est entrée en vigueur la nouvelle ordonnance de formation sur la filière d'employé de commerce, regroupant 3 cursus préexistants : dual, en école publique plein temps et en école privée. Cette formation débouche sur un CFC d'employée et d'employé de commerce équivalent en termes d'exigences scolaires et de pratique professionnelle.

A Genève, la filière plein temps au centre de formation professionnelle Commerce concerne quelque 2 500 jeunes, celle en dual un millier.

L'objectif de l'OFPC et des Organisations du monde du travail (Ortra) concernées est de favoriser la perméabilité des différentes filières et la reconnaissance des parcours de formation effectués avant un changement de filière, ce qui devrait permettre une réduction des coûts pour les institutions publiques et une entrée en apprentissage moins tardive après la fin de la scolarité obligatoire.

– *Elargir les formations dans les métiers de la nature et de l'environnement*

Avec la nouvelle ordonnance de formation d'horticultrice-horticulteur CFC, entrée en vigueur à la rentrée scolaire 2012, le centre de formation professionnelle Nature et environnement propose désormais dans sa filière de formation à plein temps de pouvoir obtenir 2 CFC en 4 ans :



- a) horticulteur, option floriculture; horticulteur, option paysagisme; maraîcher ou
- b) horticulteur, option pépinière; horticulteur, option paysagisme; arboriculteur.

Ces 2 dernières années, l'OFPC a accompagné la direction du centre dans l'intégration de ces deux nouvelles filières de formation en participant activement aux négociations avec les Ortra, à la mise en place des programmes de formation et à leur reconnaissance au niveau fédéral. Ces travaux ont permis l'ouverture des classes à la rentrée scolaire 2012 et le maintien d'un centre de compétence unique en Suisse. A la rentrée scolaire 2013, 95 apprentis ont intégré une filière plein temps de l'horticulture et 47 apprentis en filière duale.

Les premiers examens finaux auront lieu en 2015, sous la supervision de l'OFPC, et la remise des premiers CFC en 2016.

– *Promouvoir le savoir-faire artisanal*

A la rentrée scolaire 2012, une nouvelle ordonnance de formation d'artisan du cuir et du textile CFC est entrée en vigueur. Cette ordonnance regroupe 3 règlements d'apprentissage abrogés : sellier, maroquinier et garnisseur en carrosserie. Une classe intercantonale regroupant les 3 orientations a été ouverte au Centre d'enseignement professionnel de Vevey et les cours interprofessionnels sont dispensés, en français, à Zofingen dans le canton d'Argovie.

A Genève, les offres de places d'apprentissage, orientation maroquinerie, se limitent à celles proposées par l'atelier L'Antre-Peaux. D'où le projet de permettre à cette entreprise, accréditée le 13 juin 2012 pour dispenser la formation pratique, de le faire également pour l'enseignement des connaissances professionnelles, la culture générale et le sport étant dispensés dans un centre de formation genevois.

La surveillance de l'apprentissage a été formalisée dans le cadre d'un contrat de prestation.

Une telle expérience pourrait être renouvelée dans d'autres secteurs professionnels où les effectifs sont restreints. Ce type d'action vise également à soutenir l'artisanat dans notre canton.

– *Enrichir l'offre en école professionnelle supérieure (ES)*

La formation professionnelle supérieure s'adresse en premier lieu aux personnes ayant achevé une formation professionnelle (CFC). Fondée sur des liens étroits avec les besoins du marché du travail, elle permet d'acquérir des

qualifications techniques et de gestion élevées afin d'assumer des postes à responsabilités.

La formation professionnelle supérieure englobe les examens professionnels fédéraux et professionnels fédéraux supérieurs, ainsi que les filières de formation des écoles supérieures, en école ou en cours d'emploi.

Les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels fédéraux supérieurs débouchent sur l'obtention d'un brevet fédéral ou d'un diplôme fédéral. Les diplômes fédéraux ES sont délivrés après un cursus réussi dans une filière de formation d'une ES selon les modalités définies réglementairement.

En 2012, 275 personnes – 145 femmes et 130 hommes – ont reçu un diplôme ES à Genève. Ce sont les domaines de la santé et de l'hôtellerie qui ont le plus de diplômés, les éducateurs de l'enfance ES (68 diplômés) et les restaurateurs hôteliers ES (67 diplômés).

Le développement de l'offre en école professionnelle supérieure consiste essentiellement à faire aboutir les démarches pour une reconnaissance au niveau fédéral des Écoles professionnelles supérieures du canton.

## ***2. Soutenir les entreprises formatrices***

Sans l'implication des entreprises du canton de Genève, l'apprentissage en filière duale n'existerait pas. Sans l'engagement actif de ces mêmes entreprises dans la formation des jeunes, la relève n'est plus assurée. Mais ces entreprises sont confrontées à des impératifs d'ordre économique toujours plus lourds. Il convient donc de tout mettre en place pour leur faciliter leur tâche de formatrice, en allégeant leurs démarches administratives dans l'engagement d'un ou plusieurs apprentis, en les soutenant tout au long de la formation et en valorisant leur engagement. C'est le travail au quotidien des conseillères et conseillers en formation de l'OFPC, des collaboratrices et collaborateurs de la Cité des métiers du Grand Genève.

– *Rapide-Contrat, une prestation spécifique pour les entreprises formatrices*

Rapide-Contrat a été mis en place durant l'été 2011, conjointement par la structure interdépartementale Interface Entreprises et le service de la formation professionnelle de l'OFPC. Il a pour objectif d'aider les entreprises formatrices à enregistrer leurs contrats d'apprentissage, en proposant un soutien administratif pour la constitution des dossiers d'apprentissage. Depuis la rentrée scolaire 2012, Rapide-Contrat est piloté uniquement par le service de la formation professionnelle.

2 200 dossiers ont été traités durant l'été 2013. Cette prestation permet d'accélérer le traitement des contrats d'apprentissage et décharge les entreprises de certaines tâches administratives liées à la formation.

– *Programme de soutien aux entreprises formatrices en filière en deux ans*

L'OFPC a développé un projet innovant, avec le soutien financier de la Confédération, pour accompagner les entreprises formatrices en filière attestation en 2 ans (AFP). Un coach intervient à la demande sur le lieu de formation pour décharger les entreprises des tâches administratives (recrutement, signatures de contrats) et leur permettre de se consacrer à la formation à la pratique professionnelle de leurs apprenties et apprentis. Le coach dispense aussi, dans l'entreprise, la formation pédagogique de formateur à la pratique professionnelle (eduPros), effectue les diverses démarches avec les partenaires de la formation professionnelle (école, conseillers en formation de l'OFPC, commissaires visiteurs, parents) et gère les situations à risques (médiation).

Entre 2010 et 2013, 3 coachs en entreprise ont suivi 89 entreprises dans 21 professions. 199 contrats AFP ont été signés pendant cette période, notamment grâce au travail de réseau. Concernant les perspectives 2012-2014, une demande de prolongation de la subvention a été déposée auprès du secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Les objectifs visés pour cette nouvelle période sont les suivants : obtenir 300 places en formation AFP et CFC, continuer à relayer l'information sur les nouvelles ordonnances et les modifications auprès des écoles et des partenaires de la formation professionnelle, et réduire le taux de résiliation des contrats d'apprentissage en cours d'année de 10%.

– *Projet d'apprentissage bilingue impliquant des entreprises multinationales*

Dans le cadre d'un projet cofinancé par la Confédération, le canton de Genève a ouvert, à la rentrée scolaire 2013, une première classe d'employée et employé de commerce CFC bilingue français-anglais à l'école de commerce Nicolas-Bouvier avec 18 apprentis dont 5 issus d'entreprises qui n'avaient jamais formé d'apprentis. Ceci met bien en évidence l'aspect incitatif de ce type de mesure.

Cette nouvelle filière duale, unique en Suisse, d'une durée de 3 ans, vise à développer la formation professionnelle au sein des organisations internationales et des entreprises multinationales, et augmenter le nombre d'entreprises formatrices utilisant l'anglais comme langue de travail.

Le projet-pilote est réalisé en collaboration étroite avec la direction du post obligatoire du DIP et les associations professionnelles patronales et syndicales du domaine du commerce.

– *Enseignement à distance pour les formateurs en entreprise*

Les cours eduPros répondent à l'article 45 de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Les formatrices et formateurs d'apprentis en entreprise ont l'obligation de suivre une formation de 40 heures pour l'obtention de l'attestation ou de 100 heures pour l'obtention du diplôme. Cette formation est donnée sous forme de modules, en semaine, la journée et le soir, ou encore le samedi matin.

Pionnier en Suisse, notre canton a lancé un projet pilote d'enseignement à distance dans le cadre de son dispositif eduPros. Cet important projet d'e-learning est conçu selon les principes de base de la formation des adultes et constitué de saynètes vidéo avec des personnages réels. Ce projet-pilote complète la formation eduPros en présentiel.

Depuis la rentrée scolaire 2010, il est possible de suivre en ligne le module « Engagement ». Un deuxième module, le module « Formation » a été mis en service en juin 2013. Un troisième module, celui du « Partenariat », est en projet.

– *Test informatisé EVA*

Elaboré en collaboration avec le cycle d'orientation, le test informatisé EVA évalue les connaissances et les compétences scolaires en français et en mathématiques des candidates et des candidats à un apprentissage dual.

Ce test est une alternative gratuite aux tests privés et payants demandés par certaines entreprises, il est opérationnel depuis décembre 2011 dans sa version finale. Il fournit des indications aux entreprises formatrices sur les capacités scolaires des jeunes qui postulent à une place d'apprentissage. Dans le cadre du processus de sélection, les résultats des candidats s'ajoutent à d'autres éléments pris en compte par les employeurs, tels que les notes scolaires, la lettre de motivation, les rapports de stages ou encore un éventuel entretien.

Durant l'année scolaire 2012-2013, plus de 850 candidats à l'apprentissage ont passé le test EVA dans le cadre de 80 sessions. Face à la demande croissante des entreprises et des associations professionnelles, EVA devient le test scolaire de référence pour l'apprentissage dual. Le canton de Genève est le seul, en Suisse, à avoir développé un tel dispositif.

– *Prix de la meilleure entreprise formatrice*

Dans l'optique d'accroître la visibilité de l'engagement des entreprises dans la formation des jeunes, des prix sont attribués chaque année depuis 2005 à des entreprises formant des apprentis en filière duale. Le prix de la meilleure entreprise formatrice est remis à une entreprise dans chacun des sept pôles de formation.

Le jury, présidé par l'Association Cité des métiers et de la formation, est composé de représentants de l'Union des associations patronales genevoises, de la Communauté genevoise d'action syndicale et de l'Etat (OFPC).

La remise des prix 2013 a eu lieu le 5 novembre 2013.

– *Recrutement en direct*

La prestation « Recrutement en direct » offre la possibilité pour toute personne intéressée par un apprentissage d'entrer directement en contact avec une entreprise formatrice et de faire valoir son intérêt et sa motivation. Libres d'accès, sans inscription préalable, les recrutements en direct ont lieu à la Cité des métiers du Grand Genève (nouvelle appellation pour la Cité des métiers et de la formation Genève) depuis mars 2009. Ils connaissent un succès grandissant. 20 séances de recrutement en direct ont été organisées de novembre 2012 à août 2013. Elles ont accueilli près d'un millier de jeunes, dont 400 lors du recrutement en direct qui s'est déroulé pendant le Printemps de l'apprentissage 2013. Cette prestation répond donc à un besoin évident. Il conviendra à l'avenir de la développer en invitant un plus grand nombre d'entreprises couvrant toutes les filières de formation professionnelle. Plusieurs cantons se sont inspirés de cette nouvelle prestation créée à Genève.

– *Maîtrise du système de financement de la formation professionnelle*

Organisme paritaire réunissant des représentants des associations patronales, des associations syndicales et de l'Etat, la Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue participe financièrement aux actions des associations professionnelles, des entreprises privées et des collectivités publiques pour développer la formation professionnelle et continue des apprentis, des employés et des adultes.

La fondation prend en charge tous les frais de cours interentreprises ou de cours dispensés dans des lieux de formation comparables, les frais de formation des membres des commissions de formation professionnelle, les frais de matériel pour les procédures de qualification et l'organisation de stages interentreprises.

### ***3. Individualiser l'entrée en apprentissage et les parcours de formation***

Encourager jeunes et adultes et les soutenir durant leur parcours de formation est la condition pour les amener à la certification. Reconnaître leurs acquis, tant scolaires que professionnels, est une étape déterminante sur la voie du diplôme. Favoriser la mobilité des diplômés, c'est faire reconnaître en Suisse et à l'étranger la valeur de leur qualification. Autant de missions que mènent principalement les conseillères et conseillers en formation du service de la formation professionnelle et du service de la formation continue de l'OFPC.

#### *– Reconnaître les acquis scolaires des jeunes*

Conformément à l'article 18 de la loi fédérale sur la formation professionnelle, toute personne qui souhaite entreprendre un apprentissage après une formation préalable (une formation générale ou professionnelle du secondaire II achevée par l'obtention d'un diplôme de maturité gymnasiale ou un certificat de l'école de culture générale ou d'un autre titre jugé équivalent) passe, depuis la rentrée scolaire 2011, par une procédure de prise en compte de cette formation.

Près de 10% des candidats à un apprentissage sont déjà au bénéfice d'un titre du secondaire II.

Le nombre de titulaires de maturité gymnasiale qui entrent en formation professionnelle est en légère augmentation. Le nombre de jeunes qui ont déjà obtenu un diplôme de l'École de culture générale avant de signer un contrat d'apprentissage augmente lui aussi, mais plus fortement encore. Cette tendance devrait se confirmer ces prochaines années, notamment suite à la mise en place des nouveaux CFC dans le domaine de la santé et du social. Les apprentis titulaires d'un titre sont plus nombreux dans les domaines du commerce, du commerce de détail et, dans une moindre mesure, de la santé et du social, de l'électricité, du bâtiment et de la mécanique automobile.

#### *– Aménager des filières de formation écourtées dans le même champ professionnel*

De nombreux jeunes bénéficient d'une réduction de la durée de leur formation en raison d'une formation préalable : plus de 80% des titulaires d'un CFC ont vu leurs acquis de formation pris en compte durant l'année scolaire 2011-2012.

Si cette prise en compte des formations préalables peut engendrer une réduction significative de la durée de formation, elle varie fortement d'un pôle professionnel à l'autre, les situations étant traitées au cas par cas.

Il conviendra à l'avenir, en plus d'une reconnaissance des acquis scolaires des jeunes diplômés lors de leur entrée en filière professionnelle, de leur proposer des aménagements spécifiques pour écourter leur formation dans le cas où leur précédent diplôme se situe dans le même champ de connaissance.

Par exemple, permettre aux jeunes diplômés de l'École de commerce d'obtenir leur CFC de commerce en une année, au lieu de leur imposer une formation complète de 3 ou 4 ans, comme actuellement.

– *Elargir les validations des acquis de l'expérience (VAE) pour les adultes*

En 1999, le dispositif de validation des acquis a été mis en place de manière expérimentale à Genève. En 2001, avec l'accord des partenaires sociaux, il a été généralisé à l'ensemble des professions (environ 30 métiers) et, l'année suivante, élargi à la culture générale. En novembre 2007, le canton de Genève a officiellement été reconnu canton-pilote par l'ex-Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), qui a publié la même année une première version du guide national sur la VAE, reprenant largement les étapes du dispositif genevois.

Parue en septembre 2010, la version finale du guide national VAE impose comme préalable à la mise en place d'une VAE dans un métier, d'une part l'élaboration par l'Ortra, au niveau national, d'un « Profil de qualification » et des « Conditions de réussite » et, d'autre part, leur validation par l'autorité fédérale. Ces nouvelles règles, plus contraignantes, ont réduit le nombre de métiers accessibles à la VAE: 19 en Suisse sur un total d'environ 300 métiers, et 9 dans le canton de Genève.

Le service de la formation continue de l'OFPC travaille sur quatre nouvelles perspectives de validation pour les métiers de nettoyeur, de spécialiste en restauration, de cuisinier et d'assistant médical.

– *Développer la formation modulaire*

Après une première phase d'évaluation de leur niveau de formation, la formation modulaire permet aux adultes de capitaliser, à leur rythme, l'ensemble des modules nécessaires pour l'obtention d'une certification (CFC ou AFP). Cette formation modulaire est inscrite dans le règlement d'application de la loi sur la formation continue.

Un projet transfrontalier, issu du programme de coopération territoriale européenne Interreg IV A France-Suisse 2007-2013, a été mis en place pour créer une offre modulaire de base qui s'articule avec une offre modulaire qualifiante (AFP et CFC). Concernant les formations de base, 8 institutions genevoises ont collaboré avec les partenaires français pour élaborer un référentiel de formation pour les formations de base. Ce référentiel compte 6 domaines avec 3 niveaux d'acquisition.



Concernant l'offre de formation qualifiante, 9 organisations du travail ont participé au développement de cette offre modulaire dans les métiers suivants : assistant en soins et santé communautaire CFC, assistant socio-éducatif CFC, aide en soins et accompagnent AFP, assistant médical CFC, employé de commerce CFC, gestionnaire du commerce de détail CFC, cuisinier CFC, spécialiste en restauration CFC et maçon CFC.

Grâce au dispositif de formation modulaire et de VAE, la formation des adultes connaît un essor sans précédent à Genève. Jamais autant d'adultes (800 à fin septembre 2013) n'ont été en formation avec des taux de réussite au CFC de près de 97%.

– *Favoriser la mobilité des diplômés*

La future Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle crée les conditions permettant de mieux positionner les diplômes suisses de la formation professionnelle au niveau international et de renforcer leur comparabilité avec d'autres diplômes. A cet effet, l'ex-OFFT a élaboré un cadre national des certifications de la Suisse, ainsi qu'un modèle de supplément au diplôme. Ce cadre se subdivise en 8 niveaux. Chaque diplôme suisse de la formation professionnelle est attribué à l'un de ces 8 niveaux, en fonction de son degré d'exigences. L'attribution dans un niveau se réfère au diplôme de la formation professionnelle et non aux performances individuelles.

Ce cadre national des certifications a pour objectif de renforcer la transparence des diplômes suisses de la formation professionnelle et d'augmenter les chances de leurs titulaires lors de candidatures en Suisse et à l'étranger. Il fait partie intégrante du processus de Copenhague, initié par l'Union européenne, dans le but de renforcer la formation professionnelle et d'accroître la mobilité professionnelle.

La mobilité des diplômés pose également la question des langues et des séjours linguistiques. Le canton de Genève doit pouvoir mieux utiliser les opportunités désormais offerts par les projets européens.

#### ***4. Lutter contre le décrochage scolaire***

Selon différentes estimations, un millier de jeunes quittent chaque année l'institution scolaire sans aucun diplôme. La nouvelle constitution genevoise qui introduit l'obligation de formation jusqu'à l'âge de 18 ans, va permettre une meilleure identification de ces jeunes. Elle va surtout favoriser l'amélioration des mesures actuelles et le développement de nouvelles mesures pour les soutenir, en amont, durant leur scolarité et prévenir ainsi un décrochage scolaire. C'est aussi l'objectif de l'école inclusive qui vise le



développement du potentiel de chaque élève par une pédagogie adaptée aux besoins individuels des jeunes, l'identification précoce d'éventuels troubles péjorant la performance scolaire ou encore son système de rattrapage.

Les collaboratrices et collaborateurs de la gestion du suivi individualisé de l'OFPC et aussi de CAP Formations, la toute nouvelle structure interdépartementale DIP et DSE, y travaillent intensément en partenariat avec les institutions concernées.

– *Soutenir les jeunes dès leur entrée en apprentissage*

Le canton de Genève, à travers le service de la formation professionnelle, a introduit un dispositif spécifique, Réussir+, qui vise, dès l'entrée en apprentissage, à analyser tous les contrats et à mettre en place des mesures particulières de suivi des jeunes. Quelque 25% des jeunes en formation duale bénéficient de ces mesures.

C'est également dans ce dispositif qu'est prévu le fractionnement des examens ou la possibilité de prolonger le contrat d'apprentissage, le cas échéant de raccourcir le parcours de formation. A la rentrée scolaire 2013, les contrats d'apprentissage, les salaires proposés ainsi que les horaires et la durée des vacances ont été systématiquement vérifiés afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux bases légales.

– *Renforcer le suivi des jeunes en difficulté*

Introduit en 2006 par la Confédération, le Case management Formation professionnelle vise à favoriser le retour ou le maintien en formation des jeunes en difficulté. Rebaptisé « gestion du suivi individualisé » dans le canton de Genève, ce dispositif a pour mission principale de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté par l'obtention d'une certification. Ses autres missions sont l'aide à l'intégration dans une filière de formation professionnelle, l'identification et la mobilisation de mesures de soutien, la coordination des différents acteurs autour du projet de formation des jeunes au-delà des frontières institutionnelles et professionnelles et, enfin, un soutien structuré et régulier pour éviter les ruptures de formation.

Le succès de cette prestation, considérée aujourd'hui par la Commission externe d'évaluation des politiques publiques comme une des mesures de soutien les plus efficaces du canton, est confirmé par l'augmentation du nombre de cas traités : 532 de septembre 2010 à septembre 2011, 736 de septembre 2011 à août 2012 et 831 de septembre 2012 à août 2013.

– *CAP Formations*

Le 16 septembre 2013, le canton de Genève a inauguré un nouveau dispositif interinstitutionnel entre l'office cantonal de l'emploi et l'OFPC.

Baptisé Cap Formations, cette nouvelle structure accueille des jeunes de 15 à 25 ans souhaitant entreprendre une formation professionnelle, en rupture de formation, sans diplôme du secondaire II, ni prestations de l'assurance-invalidité, et dont les parents (pour les mineurs) ou eux-mêmes sont contribuables dans le canton. Objectif : les conduire à une qualification professionnelle en analysant leur parcours de formation, en leur proposant les mesures de soutien adéquates.

Cap Formations est une réponse à la Commission externe d'évaluation des politiques publiques qui recommandait que les jeunes en rupture de formation puissent accéder au Semestre de motivation directement par l'intermédiaire du DIP.

– *Recenser les jeunes en rupture de formation*

La mise en œuvre d'une politique active en matière d'insertion et de qualification des jeunes en rupture de formation implique un système fiable de recensement des jeunes concernés. Le SRED a ainsi reçu le mandat de recenser les jeunes de 15 à 25 ans qui sortent du système de formation et le réintègrent ensuite. Ce mandat doit également permettre de disposer d'une statistique fiable sur le nombre de diplômés du système genevois de l'enseignement.

Un questionnaire est ainsi adressé aux jeunes qui sortent du système de formation sans certification pendant l'année scolaire 2013 et 2014.

– *Encourager la coordination interinstitutionnelle*

Afin de renforcer la coordination entre les différents partenaires concernés par la problématique des jeunes en rupture et le rôle des partenaires sociaux, un « Groupe pour l'encouragement à la qualification et à l'insertion professionnelle », rattaché au CIF, a été constitué en novembre 2012. Sa tâche est de développer les réseaux et les synergies entre les institutions cantonales et communales; d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques en matière de prise en charge et d'insertion professionnelle; d'identifier les freins éventuels à la collaboration interinstitutionnelle et, enfin, de proposer des solutions.

## **5. Consolider le processus d'orientation**

Toutes les études montrent l'importance du processus d'orientation mais aussi la difficulté pour certains jeunes d'élaborer un projet professionnel suffisamment solide. Les changements très nombreux de filières de formation au terme de la première année sont le signe le plus visible de cette difficulté. D'où l'importance d'appliquer une véritable méthode de préparation au choix professionnel dès la première année du Cycle d'orientation. Une tâche à

laquelle s'attèlent les psychologues conseillères et conseillers en orientation du service de l'orientation scolaire et professionnelle.

– *Poursuivre l'éducation au choix professionnel dès l'entrée au CO*

La loi 10176 sur le cycle d'orientation a instauré le principe de l'orientation des élèves durant les 3 années du CO. Il s'agit d'un véritable changement de paradigme en matière d'information et d'orientation scolaires et professionnelles. Ainsi, depuis la rentrée scolaire 2011, une activité phare par année scolaire, pour tous les élèves, est proposée :

- En 9<sup>e</sup> année : une « Journée des métiers » pour découvrir la réalité du monde professionnel d'un parent ou d'un proche d'élèves.
- En 10<sup>e</sup> année : une visite obligatoire d'un centre de formation professionnelle sur une demi-journée au minimum. Ces activités sont complétées par une série d'autres mesures à choix : visite d'un pôle de formation professionnelle, invitation de représentants du monde du travail etc.
- En 11<sup>e</sup> année : un stage de 2 à 5 jours en milieu professionnel. Ce stage, préparé en classe, doit aider les élèves à évaluer leur choix d'orientation.

Par ailleurs, une véritable méthode de préparation au choix – le « Portfolio du choix professionnel » – a été introduite à la rentrée scolaire 2012. Elle est dispensée sur les 3 années du CO par le maître de classe, à raison de 8 périodes en 9<sup>e</sup> et de 18 périodes en 10<sup>e</sup> et en 11<sup>e</sup> année. Le partenariat avec les parents est renforcé et l'ancienne Information scolaire et professionnelle s'intitule désormais : Information et orientation scolaire et professionnelle.

– *Renforcer l'action de la Cité des métiers*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la Cité des métiers et de la formation Genève s'appelle désormais Cité des métiers du Grand Genève.

Trois centres associés sont mis sur pied, l'un en France à Annemasse, les deux autres dans les communes genevoises d'Onex et de Meyrin.

Ces centres, ainsi que la Cité des métiers du Grand Genève, sise dans le quartier de Plainpalais, offrent une information sur l'ensemble des différentes filières de formation suisses et françaises. Des événements y sont régulièrement organisés : Zooms Métiers, recrutements en direct, ateliers, visites. Un portail d'information interactif est développé : [citeenligne.org](http://citeenligne.org).

La Cité des métiers du Grand Genève joue désormais un rôle central en matière d'information et de conseil dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation continue. Genève dispose aujourd'hui d'un

outil majeur de développement des politiques publiques d'emploi et de formation. Près de 30 000 personnes visitent annuellement la Cité des métiers du Grand Genève.

– *Développer l'orientation en ligne*

La plateforme interactive d'orientation myOrientation.ch a été traduite en français sur mandat national. Chaque canton a le loisir de compléter cette plateforme avec des informations spécifiques afin d'en faire un véritable site cantonal. Cet outil en ligne d'aide au choix professionnel s'adresse aux élèves du CO, à leurs parents ainsi qu'aux enseignants d'Information et d'orientation scolaire et professionnelle.

### ***6. Renforcer le partenariat dans la formation professionnelle***

A Genève, le système de la formation professionnelle se fonde sur le partenariat entre l'Etat et les associations professionnelles patronales et syndicales. Ce partenariat se concrétise dans les travaux du Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF), organe consultatif du Conseil d'Etat genevois pour les questions d'orientation, de formation professionnelle et continue. Pour mener et développer les différentes actions en faveur de la formation professionnelle, il importe de renforcer encore le rôle des associations professionnelles à l'image des lois fédérale et cantonale sur la formation professionnelle.

– *Appliquer les actions prioritaires du CIF*

La loi cantonale sur la formation professionnelle, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008, a renforcé le rôle du CIF. Elle a aussi élargi ses compétences à l'ensemble des professions et des filières de formation du secondaire II et du tertiaire non universitaire. Composé à part égale de représentants d'associations professionnelles patronales et syndicales, ainsi que de représentants de l'Etat, le CIF a édité, en septembre 2012, une plaquette définissant ses grands axes en matière d'orientation, de formation professionnelle et continue. Cinq priorités ont été définies : inciter les entreprises à s'engager davantage dans la formation professionnelle; faciliter l'entrée des jeunes en formation professionnelle; renforcer l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté ou en rupture de formation; améliorer la qualité de la formation professionnelle; favoriser la formation continue des adultes.

- *Renforcer le rôle des associations professionnelles dans la surveillance de l'apprentissage*

Un nouveau système de surveillance de l'apprentissage, notamment une modification du rythme des visites, a été introduit par la loi cantonale sur la formation professionnelle : les apprentis ont droit à deux visites la première année d'apprentissage et une visite en 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> année. Des visites spécifiques sont organisées en cas de problèmes particuliers. Un commissaire d'apprentissage est attribué à chaque apprenti. Il est chargé de rencontrer l'apprenti sur son lieu de travail, en présence du formateur pour s'assurer du bon déroulement de l'apprentissage. L'organisation de ces visites est de la responsabilité des associations professionnelles.

Avec ce nouveau système, le nombre de visites a considérablement augmenté dans tous les pôles de formation professionnelle, quelle que soit l'année d'apprentissage. Pendant l'année scolaire 2012-2013, 87% des visites de commissaires ont été réalisées et 99% des apprentis ont rencontré au moins une fois leur commissaire.

Si l'évolution globale du taux de visite est très encourageante, elle ne permet toujours pas, en 2012, de satisfaire aux exigences légales, malgré la nomination, par les partenaires sociaux, d'un coordinateur pour la surveillance chargé de soutenir et d'accompagner les associations professionnelles et les commissaires dans leurs tâches. Pour pallier le manque de commissaires dans certaines professions, l'Etat a dû se substituer aux associations et désigner des commissaires OFPC.

- *Renforcer le rôle des associations professionnelles dans l'organisation des cours interentreprises*

Les cours interentreprises complètent la pratique professionnelle lorsque la future activité professionnelle l'exige. Depuis l'entrée en vigueur de la loi cantonale sur la formation professionnelle, en 2008, l'organisation de ces cours incombe aux associations professionnelles. Les cours dont l'organisation relevait du DIP sont ainsi progressivement transférés aux associations professionnelles. L'OFPC veille à ce que l'offre des cours interentreprises soit suffisante, informe les partenaires des nouvelles dispositions et recherche un consensus autour des modalités d'application.

- *Renforcer le rôle des associations professionnelles dans l'organisation des examens*

Les associations professionnelles jouent un rôle important dans l'organisation des examens. Ce rôle doit être renforcé, notamment à travers des contrats de prestations. C'est d'ailleurs une action prioritaire du CIF que

d'encourager les associations professionnelles à désigner suffisamment d'experts pour les examens de fin d'apprentissage.

– *Renforcer le rôle des associations professionnelles dans l'information des jeunes*

La loi sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles a renforcé le rôle des associations professionnelles qui sont appelées à offrir des prestations d'information. Le CIF encourage, dans ses « Priorités 2012 », les associations professionnelles à organiser des manifestations visant à promouvoir les différentes filières de formation : Cité-métiers.ch l'expo; Journées des métiers; Portes ouvertes aux centres de formation professionnelle. Cité-métiers.ch l'expo se tient tous les 3 ans, sa dernière édition s'est déroulée du 20 au 25 novembre 2012, elle a accueilli plus de 77 000 visiteurs à Palexpo.

Les associations professionnelles participent activement à l'information des jeunes en les accueillant dans leurs locaux ou ceux des entreprises affiliées. Elles sont aussi présentes aux Zooms Métiers ainsi qu'aux recrutements organisés en direct par la Cité des métiers du Grand Genève.

– *Renforcer le rôle des associations professionnelles dans la formation des adultes*

La formation des adultes est désormais assurée en partie par les centres de formation des associations professionnelles, qui reçoivent des subventions publiques et en partie par la Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue. La formation des adultes rencontre du succès principalement dans les domaines de la santé et du social, du commerce et de la vente, de la construction, de l'hôtellerie-restauration et du nettoyage. Cette nouvelle implication des associations professionnelles a permis de développer des formations modulaires qualifiantes et capitalisables. Il est désormais possible de commencer une formation en cours d'année scolaire (entrée et sortie permanentes), d'obtenir des dispenses de formation (raccourcissement de parcours) et un titre reconnu par la capitalisation de ces modules.

De plus, pour encourager la qualification des salariés, les employeurs du canton peuvent bénéficier d'une aide financière pour compenser les absences de leurs collaborateurs sur le poste de travail (perte de gain).

## Conclusion

La voie professionnelle est devenue une réelle alternative à la filière académique avec les mêmes étapes de formation, les mêmes diplômes (bachelor, master) au niveau tertiaire A. Elle intègre tous les domaines professionnels et offre en plus un atout de taille: ses premiers diplômes qualifiants – l’attestation fédérale professionnelle (AFP) et le certificat fédéral de capacité (CFC) — ouvrent les portes du monde du travail.

2013 est une année record : jamais le canton de Genève n'a décerné autant de CFC : 2 128 jeunes ont reçu leur CFC et 133 leur AFP.

Amener 95% des jeunes à une certification de l'enseignement du secondaire II est une priorité de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique. Elle est aussi une priorité du Conseil d'Etat. La nouvelle Constitution, qui rend obligatoire la formation jusqu'à la majorité, va permettre de renforcer les mesures de suivi des jeunes jusqu'à 18 ans et de soutien aux milieux professionnels qui forment ces mêmes jeunes. Mais l'école inclusive, par le développement d'une pédagogie adaptée aux besoins individuels des jeunes, l'identification précoce d'éventuels troubles péjorant la performance scolaire ou encore son système de rattrapage doit aussi permettre, en amont, d'atteindre cet objectif de 95% de jeunes au bénéfice d'une certification.

Le Conseil d'Etat a répertorié plus d'une trentaine de mesures pour développer la formation professionnelle et continue, celles-ci devront continuer d'être évaluées, elles devront évoluer pour le bien de la jeunesse de notre canton, mais aussi parce que tant la cohésion sociale que notre bien-être économique dépendent en grande partie de la qualité de la formation professionnelle et continue.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à prendre acte du présent rapport.

### AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Anja WYDEN GUELPA

Le président :  
Charles BEER

*Date de dépôt : 24 mars 2014*

## **Rapport**

**de la Commission de l'enseignement, de l'éducation, de la culture et du sport chargée d'étudier le rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil : Développer et promouvoir la formation professionnelle et continue**

### **Rapport de M. Jean-Michel Bugnion**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

La Commission de l'enseignement, de l'éducation, de la culture et du sport a étudié ce rapport lors de ses deux séances du 29 janvier et du 5 février 2014, présidées la première par M. Philippe Morel et la seconde par M<sup>me</sup> Nathalie Fontanet. Les travaux se sont déroulés en présence, pour tout ou partie, de M<sup>me</sup> Anne Emery-Torracinta, conseillère d'Etat chargée du DIP, M<sup>me</sup> Prunella Carrard, secrétaire adjointe au DIP et de M. Serge Baehler, directeur adjoint de l'OFPC, DIP ; ils ont été procès-verbalisés par M. Hubert Demain que je remercie.

M. Grégoire Evequoz, directeur général de l'OFPC, a présenté le rapport à la commission puis a répondu aux nombreuses questions posées, dans un climat d'intérêt marqué et d'échanges constructifs. En voici l'essentiel.

#### ***Le contexte***

9000 jeunes sont en formation professionnelle secondaire II, dont 57% en dual, alors que 8000 poursuivent des études gymnasiales. L'intérêt pour ce qui est redevenu la première filière de formation croît à nouveau : 2000 contrats d'apprentissage ont été signés en 2013, égalant pour la première fois le nombre de 1980 ; toutes les places sont aujourd'hui occupées, les principaux employeurs étant d'abord le commerce, puis la vente et, en troisième, le domaine santé-social. Le taux de réussite des CFC



s'améliore et atteint le 98% après la troisième tentative aux examens finaux, le taux de résiliation des contrats d'apprentissages diminue, lui, de manière significative.

L'âge moyen d'entrée en apprentissage se situe vers 18 ans, bien que certaines entreprises engagent dès 16 ans ; de fait seulement 5% des élèves d'une volée quittant le cycle d'orientation (ci-après CO) s'engage dans un apprentissage dual et, sur la totalité des apprentis, seulement 25% d'entre eux est directement issu du CO. Il faut dire que les exigences professionnelles ont indiscutablement augmenté, avec l'exigence de compétences de plus en plus complexes et d'une scolarisation renforcée durant la formation. Ainsi, on trouve 10% des apprentis qui possèdent déjà une certification préalable (ECG, collège ou autre CFC) ; de plus, certains domaines aux exigences élevées, comme les métiers de la banque, engagent en moyenne à 21 ans ; enfin 50% des maturités professionnelles poursuivent leur cursus en HES.

L'apprentissage en Suisse génère un chiffre d'affaires de 4,5 milliards de francs ; la bonne surprise, c'est qu'il offre un bénéfice net de 450 millions, à savoir qu'un apprenti amène à son entreprise en moyenne l'équivalent de 2'500.- de productivité par année.

### ***Evolution du concept d'orientation***

La discipline ISP (information scolaire et professionnelle) dans le nouveau CO est clairement devenue une forme d'éducation au choix, avec des activités phares pendant les 3 ans qui permettent aux élèves de rencontrer le monde du travail pour apprendre à le connaître. Il faut dire que le monde relativement stable des générations passées a cédé la place à un monde très mouvant, avec des changements économiques et donc d'employabilité parfois brusques et rapides. Il est aléatoire de miser sur un projet professionnel réfléchi et approfondi pendant des années, d'autant plus que très peu d'élèves désirent en faire l'effort ; la nouvelle responsabilité d'orientation revient bien plutôt à placer les jeunes en capacité de saisir les opportunités, qui n'ont jamais été si diversifiées. Pour y parvenir, il faut donc susciter l'intérêt des jeunes face à des besoins économiques existants, leur exposer et leur faire connaître la multitude de potentialités qu'offre le monde du travail. Face aux parcours de formation aujourd'hui multiformes que prennent les élèves au sortir du CO (50% d'une volée échoue ou se réoriente dans les 2 ans qui suivent la fin de leur scolarité obligatoire), il conviendra d'analyser finement le devenir des élèves issus de la nouvelle structure du CO et peut-être de revenir sur les conditions de promotion et d'admission au

post-obligatoire, afin de diminuer les problèmes humains et le coût financier induits par les orientations inadéquates.

### ***Relations avec les entreprises***

Il est réjouissant de constater que celles-ci s'impliquent toujours davantage : elles organisent 80% des visites professionnelles intra-muros (contre 25-30% quelques années auparavant), les cours interentreprises dans les espaces-entreprises récemment ouverts, elles participent aux examens, créent des formations et des infrastructures hors DIP, tels le centre de formation pour adultes dans le domaine santé-social ou le centre de Pont-Rouge pour l'information et l'orientation des jeunes. A noter le retour dans le secteur de la formation de certaines professions libérales (fiduciaires, cabinets d'avocats ou de notaires), moyennant des conditions allégées dans le suivi de l'apprenti : les 40 heures de cours pour la personne responsable demeurent, mais elles peuvent se faire en ligne et selon une logique de modules capitalisables. Ainsi, ce ne sont pas moins de 80 nouvelles entreprises formatrices qui ont été comptabilisées dans le secteur « employé-e-s de commerce » l'année passée.

En juste contrepartie, de gros efforts ont été consentis pour aider les entreprises, selon la logique de ne pas induire de coûts supplémentaires et de soulager de certaines tâches. Des mécanismes visant à réduire le temps nécessaire au début de la formation (environ 40% de la personne responsable durant les 6 premiers mois) et d'autres diminuant la charge administrative, comme les coaches délégués en entreprise pour suivre l'engagement des AFP (attestation fédérale professionnelle en 2 ans) ont été appliqués, des tests informatisés mis à disposition, des opérations de recrutement en direct (par exemple, le printemps de l'apprentissage) organisées.

### ***Les jeunes fâchés avec l'école***

Les structures de transition regroupent un millier d'élèves qui tentent de trouver après une année une formation professionnelle ; actuellement, 75% d'entre eux quitteront la transition sans solution ; les classes du CTP doivent donc évoluer vers une transition qualifiante, en visant l'intégration de leurs élèves dans un cursus AFP durant le deuxième semestre. D'autres jeunes sont dans une situation de décrochage scolaire ou ont résilié leur contrat d'apprentissage. Dans l'optique de la nouvelle loi sur la formation obligatoire jusqu'à 18 ans qui prendra effet en 2017, il faut les maintenir à tout prix dans le système ; pour ce faire, en amont, le dispositif ***Réussir*** + analyse chaque contrat d'apprentissage et définit les mesures ciblées et nécessaires

d'accompagnement individuel de manière à faire coïncider les différentes attentes et la situation individuelle. En aval de la rupture, la gestion d'un suivi individualisé via **Cap Formations** prend en charge chaque jeune et l'oriente vers des programmes moins scolaires (évitant de raviver l'allergie à l'école), de type ateliers par exemple. Ainsi, le programme commun à l'OFPC et à l'OCE proposant des alternatives à l'inscription au chômage a convaincu 250 des 500 jeunes entre 15 et 25 ans qui ont renoncé à s'enregistrer au chômage et choisi une autre voie.

### ***Développements à venir, problèmes et défis***

En vue de la formation obligatoire jusqu'à 18 ans, identifier, suivre et accompagner individuellement les jeunes les plus fragiles, dont le nombre est actuellement estimé à 500, dont 50% ont en-dessous de 18 ans.

Augmenter le nombre d'AFP de 200 à 300 (400 aujourd'hui) tout en les réservant aux jeunes en difficultés. Donner à cette formation une dimension plus qualifiante.

Développer des programmes de mobilité en Suisse et en Europe (*NdR : est-ce encore d'actualité après le 9 février ?*) pour les apprentissages et renforcer la filière bilingue anglais-français qui démarre en impliquant les multinationales.

Promouvoir la reconnaissance des acquis, qui offre un potentiel intéressant de gain de temps et d'économies.

Revoir les salaires de certaines professions, insuffisants par rapport à l'effort de formation demandé et qui induisent de nombreux départs de personnes formées vers d'autres horizons professionnels.

Par rapport à l'adéquation entre offres de formation et demandes de travail, garder conscience, d'une part que le temps n'est pas le même entre l'administration qui doit édicter des règles, mettre au point des programmes, engager des formateurs et l'économie dans laquelle les changements d'employabilité peuvent être soudains, et d'autre part, qu'une adaptation trop rapide et insuffisamment réfléchie aux changements de conjoncture risque d'engendrer des structures vite inadaptées. Maintenir et renforcer une formation duale suivie par les entreprises réduit considérablement ce danger.

Tous les partis ont exprimé leur satisfaction et leurs remerciements pour la qualité du rapport proposé et des explications amenées. Seule l'UDC a émis un regret, celui qu'il ne propose aucune mesure qui protège les élèves

sortant du CO et candidats à un apprentissage de la concurrence des mieux formés et plus âgés.

***Vote de la commission***

Pour prendre acte du rapport : 1 EAG, 3 S, 1 Ve, 1 PDC, 4 PLR, 3 MGC.

Contre : –

Abst. : 2 UDC.

Mesdames et Messieurs les députés, je vous invite à suivre le préavis de la commission et à prendre acte de ce rapport.