
Evaluation de la recherche sur la formation professionnelle encouragée par le SEFRI

Résumé du rapport final et recommandations

Remarque: le rapport complet en langue allemande peut être obtenu auprès du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI.

Publié : 24 avril 2015

Communauté de travail econcept AG et Professeur Philipp Gonon,
Chaire de formation professionnelle, Institut des sciences de
l'éducation, Université de Zurich

Sur mandat du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI

Remarque: L'évaluation de la recherche sur la formation professionnelle encouragée par le SEFRI a été élaborée par la communauté de travail econcept AG et le Professeur Philipp Gonon (Chaire de formation professionnelle, Institut des sciences de l'éducation, Université de Zurich) dans le cadre d'un mandat du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI. Les résultats et recommandations ne reflètent pas nécessairement l'opinion du SEFRI.

Les auteurs sont responsables du contenu du rapport final (y compris ses annexes) et du présent résumé. L'annexe-volume I séparée relative aux données financières, aux prestations et aux activités de valorisation des LH et des PI a été élaborée par econcept. L'annexe-volume II relative aux questionnaires externes et à la comparaison entre pays a été rédigée par le Professeur Philipp Gonon et son équipe.

Elaboré par le groupe de travail de

econcept AG, Gerechtigkeitsgasse 20, CH-8002 Zürich
www.econcept.ch / + 41 44 286 75 75

et le

Professeur Philipp Gonon, Institut des sciences de l'éducation, Chaire de formation professionnelle, Université de Zurich

Kantonsschulstrasse 3, CH 8001-Zürich

<http://www.ife.uzh.ch/research/lehrstuhlgonon/mitarbeitende2/gononphilipp.html> / +41 44 634 66 14

Auteurs

Dora Fitzli, Dr sc. nat.

Laura Inderbitzi, MA en sc. pol., politologue

Marie-Christine Fontana, Dr en sc. pol., politologue

Babette van Merkesteyn, MSc en psychologie

Prof. Philipp Gonon, Chaire de formation professionnelle, Institut des sciences de l'éducation, Université de Zurich

Dipl.-Hdl. Silke Fischer (née Pieneck), Chaire de formation professionnelle, Institut des sciences de l'éducation, Université de Zurich

MA Barbara Emma Hof, Chaire de formation professionnelle, Institut des sciences de l'éducation, Université de Zurich

Résumé

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) encourage la recherche sur la formation professionnelle (RFPr) depuis 2004 sur la base de l'art. 4 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr). Trois objectifs sont poursuivis dans le cadre de cet encouragement: un établissement durable de la recherche sur la formation professionnelle en Suisse, une politique de la formation professionnelle fondée sur des données factuelles et un développement de la formation professionnelle. Conformément à l'art. 2 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr), la RFPr est soutenue par le SEFRI uniquement jusqu'à ce qu'une structure durable sur le plan de l'organisation et du personnel atteigne un niveau scientifique reconnu à l'échelle internationale.

But de l'évaluation

Une évaluation s'appuyant également sur l'OFPr (art. 2, al. 2) doit à présent montrer dans quelle mesure la RFPr est parvenue à s'établir et les autres objectifs de l'encouragement par le SEFRI de la RFPr ont été atteints. Il s'agit en premier lieu d'une évaluation sommative (compte rendu sur la réalisation des résultats) avec des aspects formatifs (base du processus décisionnel et amélioration de la stratégie d'encouragement).

Objet de l'évaluation

L'objet de l'évaluation est la RFPr encouragée entre 2004 et 2013 par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et le SEFRI. Sont évalués le programme d'encouragement en tant que tel ainsi que la recherche ayant été encouragée par ce biais. L'encouragement de la RFPr comprend deux niveaux, le niveau fédéral, représenté par le SEFRI et soutenu par un comité directeur scientifique (niveau programme) et le niveau des institutions de recherche et des chercheurs (niveau projet) qui sont encouragés par le biais de deux instruments, les Leading House (LH) et les projets individuels (PI). Pendant les années 2004 à 2013, sept LH ont été encouragées, dont trois sont toujours en cours. En outre, 21 PI ont en outre été clôturés jusqu'à la fin 2013. L'évaluation doit inclure un examen des deux instruments d'encouragement et une présentation de leur impact global. Les sept LH encouragées ainsi qu'un échantillon de huit PI font l'objet de l'évaluation.

Leading Houses (LH) encouragées entre 2004 et 2013 par l'OFFT / le SEFRI

HSG: LH Compétences sociales (Prof. D. Euler, 2003-2006, y compris la phase préliminaire CTI)

UniBas: LH Compétences d'apprentissage (Prof. G. Steiner, 2003-2008, y compris la phase préliminaire CTI)

UniFR: LH Qualité de la formation professionnelle (Prof. F. Oser/ à partir de 2011: Prof. M. Stamm, 2004-2013)

UZH/UniBE: LH Economie de la formation: Comportement des entreprises et politique de formation (Prof. U. Backes-Gellner et. Prof. S. Wolter 2005-en cours)

UniGE: LH Economie de l'éducation: Transition, qualification et travail (Prof. Y. Flückiger, 2006-2013)

EPFL: LH Technologies pour la formation professionnelle (Prof. P. Dillenbourg, 2006-en cours)

UZH: LH Processus d'enseignement et d'apprentissage dans le domaine commercial (Prof. F. Eberle, 2011- en cours)

Tableau 1: Aperçu des sept Leading Houses encouragées entre 2004 et 2013

Vu l'existence de liens financiers et de personnel avec l'encouragement de la RFPr par la Commission pour la technologie et l'innovation CTI pendant les années 2000 à 2003, une stricte limitation à la période d'évaluation 2004-2013 n'a été possible que partiellement.

Questions de l'évaluation

Les questions de l'évaluation concernent aussi bien le niveau programme et le niveau projet de l'encouragement de la RFPr par le SEFRI que les différents échelons (concept, mise en œuvre, output, impact et outcome) du modèle d'impact qui s'y rapporte.

	Confédération/SEFRI (niveau programme)	Institutions de recherche (LH/PI, niveau projet)
Concept	1. Dans quelle mesure la stratégie d'encouragement en matière de recherche sur la formation professionnelle du SEFRI est-elle adaptée à une mise en œuvre réussie des exigences légales et à la résolution des problématiques qui se posent au départ?	6. Dans quelle mesure les objectifs et les concepts des LH et des PI sont-ils adaptés à la mise en œuvre de la stratégie d'encouragement en matière de recherche sur la formation professionnelle du SEFRI et/ou des tâches convenues de manière contractuelle?
Mise en application	2. Les mesures de mise en œuvre de la stratégie d'encouragement en matière de recherche sur la formation professionnelle du SEFRI sont-elles appropriées?	7. Les mesures et l'utilisation des moyens ont-elles contribué efficacement à la réalisation du mandat?
Output	3. Les prestations du SEFRI en faveur de la recherche sur la formation professionnelle sont-elles utiles et efficaces, conformément aux exigences légales et aux objectifs stratégiques?	8a. Les prestations des PI et des LH correspondent-elles aux accords contractuels et sont-elles suffisantes par rapport aux moyens engagés? 8b. Dans quelle mesure des résultats de recherche importants, obtenus dans le cadre des LH et des PI, sont-ils reconnus par la communauté scientifique au niveau international (qualité) et générés de manière continue et suffisante?
Impact	4. Les acteurs intègrent-ils les résultats de recherche dans le développement et le pilotage de la formation professionnelle de manière appropriée?	9a. Dans quelle mesure la stratégie d'encouragement du SEFRI a-t-elle permis de bâtir une masse critique permettant de garantir une continuité et une identité dans la recherche sur la formation professionnelle en Suisse? 9b. Dans quelle mesure la recherche sur la formation professionnelle en Suisse encouragée par le SEFRI est-elle reconnue aux plans national et international?
Outcome	5. Dans quelle mesure sont remplies les conditions d'intégration de la recherche sur la formation professionnelle dans l'encouragement de la recherche ordinaire sur le plan national?	10. Dans quelle mesure la stratégie du SEFRI a-t-elle permis que la recherche sur la formation professionnelle dans les universités et les autres institutions de recherche se développe en tant que domaines de recherche attrayant et doté de perspectives de carrière valables?

Tableau 2: Questions générales de l'évaluation

Méthodologie – concept d'évaluation

Pour répondre aux questions de l'évaluation, le choix s'est porté sur une procédure par étapes incluant plusieurs méthodes et plusieurs perspectives. Dans un premier temps, nous avons formulé des indicateurs appropriés au niveau des questions détaillées de l'évaluation (chiffres-clés, estimations, etc.) et avons fixé dans un concept détaillé la manière dont il y a lieu de les recueillir.

Au centre du concept d'évaluation se trouvent les enquêtes auprès de différents acteurs (ceux impliqués directement et les personnes extérieures) ainsi que l'analyse de plusieurs

documents types (documents SEFRI, documents SEFRI-LH/PI et documents LH/PI, documents de comparaison entre pays). Un autre aspect important de la procédure a porté sur l'échange et l'implication réguliers du mandant et du groupe d'accompagnement. Les procédures de sondage et de dépouillement des résultats ont été spécifiquement combinées de manière à élargir le champ des conclusions.

Les résultats de l'étude préliminaire «Analyse und Synthese der Resultate aus der Berufsbildungsforschung des SBFI» (Fontana, Fitzli, Inderbitzi 2013) ont également été intégrés. L'étude a été réalisée de novembre 2012 à septembre 2013. Elle comprend notamment une vaste analyse de documents et 17 interviews relatifs à la diffusion et à l'utilisation des résultats de la RFPr financée par le SEFRI. L'enquête a été menée auprès de hauts représentants des partenaires de la formation professionnelle et d'autres utilisateurs (potentiels) des résultats de recherche. L'étude a débouché sur des propositions et des recommandations en faveur d'une optimisation de la stratégie de valorisation de la Confédération.

Résultats

Question 1 – Utilité des instruments LH et PI pour la réalisation des objectifs

Les instruments LH et PI ont été conçus de sorte à être complémentaires. Les LH portent en priorité sur l'établissement à long terme d'une recherche fondamentale sur la formation professionnelle et sur l'encouragement de la relève tandis que les PI se concentrent particulièrement sur une recherche à court terme et orientée vers les applications au service de la politique et/ou de la pratique en matière de formation professionnelle. Ainsi, d'une manière générale, les LH et les PI complémentaires sont des instruments appropriés pour atteindre les trois objectifs de la RFPr que sont l'établissement durable de la recherche sur la formation professionnelle en Suisse, la politique de recherche sur la formation professionnelle fondée sur des données factuelles et le développement de la formation professionnelle. Compte tenu du fait que les objectifs d'encouragement ne sont pas atteints, ces aptitudes doivent toutefois être mises en question et analysées en profondeur. En particulier, le faible taux de survie et le manque d'institutionnalisation des LH sont des indices évidents des faiblesses de cet instrument. Il est important de relever tout de même que la RFPr s'est fortement développée ces dix dernières années grâce à l'encouragement du SEFRI, même si sa pérennité n'est pas garantie en raison de la difficulté d'ancrage sur le plan institutionnel. D'après les personnes interrogées, une politique de formation professionnelle fondée sur des données factuelles a pu s'établir partiellement; à l'inverse, une majorité doute que la RFPr soit parvenue à créer des impulsions importantes pour le développement de la formation professionnelle.

Remarques concernant la pertinence de l'encouragement de la recherche:

- *trois phases d'encouragement*: le concept élaboré autour de trois phases d'encouragement a été jugé utile par la majorité. Par contre, des difficultés ont été constatées lors des transitions entre les phases (continuité de la recherche, engagement de doctorants) et dans la durée de l'encouragement (dernière phase trop courte).

- *Comité directeur*: le comité directeur joue un rôle important dans l'assurance-qualité ainsi qu'en tant qu'organe consultatif du SEFRI. Il y a eu certaines critiques relatives au manque d'équilibre entre les disciplines, aux processus décisionnels pas toujours clairs vus de l'extérieur ainsi qu'à une orientation unilatérale excessive vers une méthodologie quantitative et empirique. Au cours des quatre à cinq dernières années, des améliorations ont toutefois commencé à être apportées à ces aspects critiques.
- *Advisory boards des LH*: les *Advisory Boards* ont fait leurs preuves en tant qu'instrument d'accompagnement pour l'assurance-qualité interne et le développement des LH.
- *Hautes écoles universitaires comme siège des LH*: même si la plupart des personnes interrogées soutiennent la règle qui veut que seules les hautes écoles universitaires peuvent poser leur candidature pour héberger une LH, il y a également un consensus sur le fait que les HES, les HEP et l'IFFP doivent être davantage impliqués dans les LH par le biais de coopérations.

Question 2 – Efficacité des mesures de mise en œuvre du SEFRI

La pertinence des principales mesures de mise en œuvre est évaluée de la manière suivante:

- *Détermination des thèmes prioritaires de recherche des LH*: le lead du SEFRI dans le processus de détermination des thèmes prioritaires de recherche n'est pas contesté, tout comme le fait que les partenaires de la formation professionnelle doivent être associés dans une large mesure.
- *Processus de sélection des LH et des PI ainsi que des critères utilisés*: le processus de sélection des LH ainsi que les critères ont été critiqués de divers côtés, mais des améliorations y ont été apportées au fil des années. Un besoin d'amélioration reste perceptible au niveau de la transparence et de l'homogénéité du processus de sélection des PI.
- *Processus de prolongation des LH*: la décision de prolongation doit être prise plus tôt. De même, il est souhaitable d'inclure plus rapidement les directions des universités dans le processus visé d'ancrage institutionnel des LH.
- *Processus de suivi et de contrôle*: le processus de suivi et de contrôle peu bureaucratique est globalement apprécié.
- *Collaboration entre le SEFRI, le comité directeur et les Advisory Boards*: la collaboration est qualifiée de bonne à très bonne; au cours des premières années toutefois, la répartition des rôles n'était pas très claire, notamment entre le comité directeur et les *Advisory Boards*.

Question 3 – Prestations de la stratégie d'encouragement de la RFPr

Au niveau de l'efficacité des prestations du SEFRI, les points suivants sont à relever:

- *Portefeuille global d'encouragement*: les personnes interrogées jugent dans l'ensemble que les thèmes prioritaires encouragés jusqu'ici sont opportuns. Ils estiment que l'économie et la pédagogie ont tendance à être surreprésentées et qu'il a manqué une LH pour l'ensemble du système de formation professionnelle.

- *Répartition des moyens entre les LH et les PI*: dans l'ensemble, le plafond annuel de 500 000 francs s'est avéré être une valeur de référence judicieuse pour les LH, toutefois des programmes d'encouragement de la relève ont été financés en partie par des moyens spéciaux. Le plafond de 100 000 francs pour les PI est perçu comme un cadre trop rigide au regard de la très grande diversité des projets menés.
- *Taux d'encouragement pour les LH et les PI, y compris les taux d'utilisation annuels*: le fait que seulement 59 demandes de PI ont été déposées entre 2004 et 2013 et qu'il n'y a eu dans le cadre des cinq appels d'offres lancés que 12 esquisses de projets déposées pour les LH, indique que le champ de la RFPr était/est encore trop restreint et que des capacités de recherche ont dû être développées. Cela explique aussi l'utilisation relativement faible des moyens disponibles, surtout au début de l'encouragement de la RFPr. Entre-temps, les moyens annuels, qui s'élèvent à environ 3,4 millions de francs, sont utilisés dans leur totalité.

Question 4 – Intégration des résultats de recherche dans le développement et le pilotage de la formation professionnelle

Sur la base de la vaste étude préliminaire, on observe que malgré un grand engagement des responsables des LH et des PI pour la diffusion des résultats, un peu moins de la moitié des principaux résultats à peine sont actuellement exploités. De plus, peu de résultats sont utilisés par un cercle d'acteurs plus large, étant donné que des produits de transfert, qui faciliteraient leur utilisation, font souvent défaut. Les résultats de la RFPr sont jusqu'ici surtout utilisés par les enseignants et/ou les institutions de formation, formation continue y comprise, tandis que d'autres acteurs issus de la pratique et plus encore les acteurs de la politique de la formation professionnelle, ne les utilisent - selon notre analyse - que dans une faible mesure.

Soulignons toutefois que les résultats des LH et des PI individuels sont relayés assez souvent par les médias avec une visibilité très variable. Parce que le succès d'une valorisation dépend d'un processus long et d'une importante charge de travail ainsi que d'un bon réseautage dans l'ensemble du système, les enquêtes mettent aussi évidence le fait que dans les LH et les PI même des chercheurs engagés sont confrontés à des limites dans leur objectif de mise en valeur des résultats et souhaitent un soutien.

Question 5 – Intégration dans l'encouragement de la recherche nationale ordinaire

Les chercheurs interrogés déclarent en général n'avoir obtenu qu'un succès très modeste dans leur quête de fonds d'encouragement en faveur de la recherche sur la formation professionnelle auprès d'autres sources de financement. Ils indiquent que cela tient au fait que le profil de nombreux projets RFPr, en particulier ceux en lien avec la pratique, ne convient que modérément dans le contexte du FNS. Ils ajoutent que la concurrence au FNS est aussi plus forte et que les exigences sont difficiles à satisfaire avec des projets RFPr. A la CTI, on exige des partenaires issus de la pratique et, dans les fondations, on vise de plus en plus des projets dotés d'un prestige scientifique.

Question 6 – Pertinence des objectifs et des concepts des LH et des PI

Les objectifs des LH (recherche, encouragement de la relève, mise en réseau et diffusion) ont été jugés utiles par les participants, même s'ils leur sont apparus en partie trop exigeants. Les objectifs des PI aussi (recherche et diffusion) ont été considérés comme appropriés.

Question 7 – Mesures et utilisation des moyens des LH et des PI

Dans l'ensemble, les mesures prises par les responsables des LH et des PI semblent appropriées, la mise en réseau apparaissant comme l'une des mesures les plus utiles et les plus importantes. Un besoin d'agir se fait néanmoins sentir au niveau des mesures concernant la planification de projets et, dans certaines LH, en matière d'encouragement de la relève au niveau doctoral et postdoctoral.

Question 8 – Prestations des LH et des PI

Les prestations des LH et des PI sont importantes et peuvent être évaluées de la manière suivante:

- *Accomplissement des prestations contractuelles*: les LH et les PI ont en grande partie fourni les prestations convenues. Une focalisation thématique ainsi qu'une dotation financière et une durée appropriées – comme cela est le cas dans le cadre des LH – se sont avérées des éléments judicieux. Mais la contribution des PI est nécessaire elle aussi, en particulier pour traiter de domaines qui ne sont pas couverts par les thèmes des LH. Cela étant, il vaut la peine de considérer de renforcer encore l'approche thématique-interdisciplinaire et de créer des centres de compétence. Contrairement aux LH, les projets individuels devraient répondre à une logique fédéraliste. Cela exigerait toutefois au préalable de permettre davantage aux PI d'exister sur des périodes plus longues.
- *Appréciation de la qualité scientifique*: dans l'ensemble, la qualité de l'output des LH peut être considérée comme bonne et, en partie, très bonne voire excellente. Il en est de même pour certains projets individuels. Cela n'est guère surprenant dans la mesure où tous les projets ont été soumis à un processus de sélection rigoureux. En général, la qualité a pu être assurée grâce à l'obligation de rendre compte et aux feed-back des *Advisory Boards*. Dans l'ensemble, l'économie de l'éducation, surtout la LH UZH/UniBE, a produit de nombreux résultats et activités de recherche innovants qui ont eu une résonnance aux plans national et international et ont suscité de nouvelles études dans d'autres pays. La seconde LH relative à l'économie de l'éducation menée par l'UniGE présentait un profil moins marqué, notamment au regard de l'innovation au niveau des thèmes et des activités de recherche. La LH EPFL à Lausanne a suscité l'attention des experts en technologies de l'apprentissage, jusqu'ici peu impliqués dans la formation professionnelle, pour son approche de recherche jusqu'alors peu connue. Il n'y a pas encore beaucoup à dire concernant la LH UZH (Processus d'enseignement et d'apprentissage dans le domaine commercial) étant donné que les résultats scientifiques n'en sont qu'à la phase de gestation. Il est également difficile de déterminer la qualité scientifique de la LH UniFR. Les responsables n'ont pas nécessairement été

perçus comme des chercheurs en formation professionnelle. La LH Basel (Compétences d'apprentissage) et la LH de la HSG (Compétences sociales) qui n'ont pas été poursuivies présentent également un bon niveau de qualité d'après l'évaluation, bien que les avis divergent en ce qui concerne les prestations de la LH HSG.

- *Publications et encouragement de la relève*: on observe que dans ces deux domaines ce sont surtout les LH UZH/UniBE et les LH pédagogiques et psychologiques (LH UniFR et LH UniBas, LH HSG inclus) qui se distinguent. La LH UZH/UniBE et la LH UniFR ont toutefois bénéficié du plus long encouragement et de la plus importante enveloppe financière pour leur projet. Ensemble, ces LH ont accru dans une large mesure le volume de la RFPr et le taux de publication par rapport à la période antérieure à 2004, surtout grâce à la présence renforcée de l'économie de l'éducation dans de nombreuses revues d'importance dans les pays anglo-saxons ou de langue allemande. Les PI encouragés ont aussi contribué à cette croissance; ils ont parfois aussi été publiés dans des supports de renom.
- *Valorisation des résultats de recherche et mise en réseau*: la LH UZH/UniBE obtient aussi de très bons scores pour la valorisation des résultats de recherche de même que la LH EPFL grâce à l'ancrage de sa technologie d'apprentissage dans plusieurs professions. Les LH pédagogiques et psychologiques (LH UniFR et LH UniBas) ont elles aussi su se faire connaître dans les milieux de la pratique.

Question 9a – Masse critique et continuité

Evaluation de la masse critique: les acteurs se rejoignaient sur le fait que l'encouragement du SEFRI a permis d'accroître le nombre de chercheurs actifs dans le domaine de la RFPr et d'atteindre ainsi une certaine visibilité aussi sur le plan international. Quant à savoir si la masse critique a été atteinte, les avis divergent, l'obstacle principal étant qu'il y aurait encore trop peu de perspectives pour les doctorants et les postdoctorants.

Continuité: tous les acteurs se montrent sceptiques quant à un arrêt à moyen terme de l'encouragement de la RFPr par le SEFRI. Ils estiment que les structures ne sont pas encore «durables», que l'ancrage dans les universités est lacunaire et qu'une alliance plus forte entre les LH et les HES/HEP est nécessaire.

Question 9b – Reconnaissance sur les plans national et international

Reconnaissance par des organes nationaux: le Parlement observerait davantage la RFPr grâce à l'encouragement du SEFRI. De leur côté, les milieux de la pratique estiment que la RFPr encouragée par le SEFRI a été trop éloignée de la pratique et pas assez orientée vers les applications.

Reconnaissance par les pairs: la qualité scientifique des LH et des PI est qualifiée de bonne et solide en Suisse et à l'étranger. L'output est qualitativement de même valeur que dans les autres pays de langue allemande (Allemagne, Autriche). La notoriété de la RFPr suisse sur le plan international a été majoritairement perçue par les acteurs directement impliqués comme fortement renforcée; des voix critiques se sont néanmoins aussi fait entendre à cet égard.

Question 10 – RFPr comme domaine de recherche attrayant

RFPr au sein des hautes écoles suisses: dans l'ensemble, le nombre de places a augmenté grâce à l'encouragement de la RFPr du SEFRI, aussi bien dans les hautes écoles universitaires que dans les HES, les HEP et à l'IFFP. A l'inverse, aucune nouvelle chaire universitaire n'a été créée jusqu'à présent et la RFPr continue à être considérée comme modérément attrayante d'un point de vue académique.

Conclusion

L'appréciation globale s'appuie sur les critères d'évaluation imposés:

Pérennité des ressources et des structures organisationnelles

L'encouragement de la RFPr du SEFRI a donné une impulsion sensible à la RFPr en Suisse. Toutefois, le caractère durable de cet encouragement n'est pas considéré comme assuré, surtout si le SEFRI se retirait. Le manque d'ancrage institutionnel dans les hautes écoles universitaires et les perspectives de carrière académique limitées des jeunes chercheurs dans le domaine de la formation professionnelle sont perçues comme des défis majeurs. Les chercheurs formés dans les LH ne sont pourtant pas uniquement utiles au développement de la RFPr en tant que domaine de recherche académique, mais ils s'avèrent tout aussi précieux dans les administrations cantonales, dans l'administration fédérale ainsi que dans d'autres institutions importantes du domaine de la formation professionnelle pour leur savoir et en tant que décideur.

Qualité scientifique de la recherche

La qualité scientifique de la RFPr suisse est qualifiée de bonne et de même valeur que la RFPr dans les autres pays de langue allemande.

Reconnaissance en Suisse et à l'étranger de la recherche encouragée

A l'étranger, la RFPr suisse est suivie surtout dans les autres pays de langue allemande mais également de plus en plus dans les pays anglo-saxons.

Possibilité d'intégration dans les structures nationales d'encouragement de la recherche existantes

Bien que le FNS encourage sur une base régulière des projets RFPr et que la CTI et certaines fondations en font de même sur une base ponctuelle, le champ de la RFPr est encore vu aujourd'hui comme trop dépendant des fonds d'encouragement spécifiques. Car la possibilité pour les chercheurs des LH d'accorder autant d'attention à la formation professionnelle suisse dans leurs projets orientés vers la recherche fondamentale n'existe que grâce à ce financement. Pour les projets de recherche réalisés dans le cadre des PI, le plus souvent orientés vers la pratique, il serait très compliqué de trouver d'autres sources de financement.

Contribution au pilotage et au développement de la formation professionnelle

La contribution de la RFPr financée par le SEFRI au pilotage et surtout du développement de la formation professionnelle a été qualifiée de relativement modeste par les personnes interrogées dans la présente évaluation ainsi que par celles ayant participé à l'étude précédente. Le besoin en la matière a été reconnu par le SEFRI et le comité directeur. Des

progrès ont été observés au cours des deux dernières années, mais des efforts supplémentaires restent nécessaires. Jusqu'ici, les milieux de la pratique sont à peine impliqués dans le processus de fixation et de sélection des thèmes de RFPr.

Comparaison entre pays

La comparaison entre pays ne permet que de manière limitée de tirer des conclusions utiles à un développement de l'encouragement de la recherche sur la formation professionnelle suisse. Ce point de vue est partagé par les experts interrogés à l'étranger, qui voient la Suisse comme précurseur. Dans une perspective comparative, on observe d'une part que partout où des institutions de recherche spécifiques à la formation professionnelle ont été créées avec un budget stable, la recherche sur la formation professionnelle a été féconde. D'autre part, des chaires bien établies ou récemment créées au sein des hautes écoles et des universités sont le garant du fait que la recherche sur la formation professionnelle est ancrée dans le pays concerné.

C'est principalement la République fédérale d'Allemagne qui peut se référer à une tradition de recherche et un encouragement de la recherche dans le domaine de la formation professionnelle de plus longue durée ainsi qu'à une masse critique des activités de recherche dans le domaine de la formation professionnelle. Cette dernière est fortement institutionnalisée et est principalement effectuée par deux instituts extra-universitaires. Le *Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB* (institut fédéral pour la formation professionnelle) est rattaché au *Bildungsministerium BMBF* (ministère fédéral de l'éducation et de la recherche), tandis que l'*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB* (institut de recherche sur le marché du travail et la formation professionnelle) dépend de la *Bundesagentur für Arbeit* (agence fédérale pour l'emploi). Ces deux institutions choisissent elles-mêmes leurs priorités thématiques, elles relèvent de la recherche sectorielle et sont financées en tant que telle. Parallèlement, une discipline partielle, la pédagogie en matière de formation professionnelle et d'économie, le plus souvent rattachée aux chaires des sciences de l'éducation ou des sciences économiques, existe en tant que troisième pilier dans presque toutes les universités. En outre, une recherche sur la formation professionnelle est également effectuée au sein de différentes chaires dans les domaines de la sociologie, de la psychologie ou des sciences politiques. Il existe aussi d'autres activités de recherche de durée limitée. Relevons notamment, depuis 2006, la *Berufsbildungsforschungsinitiative BBFI* axée sur cinq priorités thématiques, dont la démographie, la formation continue et l'ouverture européenne, représentant un volume de projet assez réduit. Pour la période 2011-2015, citons en outre ASCOT (technology-based assessment of skills and competencies in VET), une initiative, probablement non prolongée, dont l'objectif est de mesurer les compétences opérationnelles dans le domaine de la formation professionnelle et qui touche également dans une large mesure l'encouragement de la relève scientifique. Il y a lieu d'indiquer à cet égard que la recherche dans le domaine de la formation professionnelle sur le plan national n'est plus au centre des activités d'encouragement des services fédéraux compétents. La recherche sur l'éducation générale a en revanche gagné en importance (voir «NEPS» National Educational Panel Study).

Par rapport à l'Allemagne, la tradition de recherche en Autriche, au Danemark et aux Pays-Bas est très modeste. Aucun de ces trois pays ne dispose d'un institut d'importance qu'il conviendrait de citer en tant qu'institut effectuant de la recherche sur la formation professionnelle. Le nombre de chaires au sein des universités dans lesquelles la recherche sur la formation professionnelle est pratiquée, est lui aussi limité. En Autriche, ce type de recherche existe néanmoins au sein des chaires de pédagogie économique, au Danemark, depuis peu, dans une université et aux Pays-Bas dans quatre à cinq établissements. La recherche sur la formation professionnelle dans le contexte des ministères est une partie minime de la recherche sectorielle, qui en outre n'a lieu que de manière ponctuelle. Jusqu'ici, il n'y a eu dans ces pays aucune initiative marquante pour faire spécialement de la recherche sur la formation professionnelle.

Besoin d'optimisation et recommandations

A la lumière du bilan mitigé qu'il faut tirer au regard de la réalisation des objectifs de dix années d'encouragement de la RFPr par la Confédération, il y a du point de vue de l'équipe d'évaluation un besoin d'optimisation important à plusieurs niveaux:

- institutionnalisation de l'encouragement de la RFPr dans les hautes écoles universitaires, y compris dans les HES, les HEP et à l'IFFP.
- utilisation des résultats pour le développement et le pilotage de la formation professionnelle
- développement de l'encouragement de la relève
- positionnement de l'instrument d'encouragement PI
- consolidation des structures de gouvernance

Une explication pour chacun de ces points se trouve à la suite dans les recommandations. En outre, l'enquête révèle un autre besoin d'optimisation qui concerne principalement certains éléments de la stratégie d'encouragement du SEFRI.

Recommandations

En vue de mettre l'accent sur les priorités, les recommandations se concentrent sur cinq aspects de l'encouragement de la recherche du SEFRI qui présent un important besoin d'optimisation. Les recommandations sont formulées sous la forme d'objectifs de développement. Leur mise en œuvre dans le cadre d'une planification nécessite donc des précisions complémentaires.

Recommandation 1: la LH recherche sur la formation professionnelle doit s'établir autour de deux à trois centres de compétence nationaux au sein des hautes écoles universitaires au maximum et intégrer des HES, des HEP et l'IFFP.

Il est évident que l'encouragement de la RFPr de l'OFFT / du SEFRI a donné une impulsion nette à la RFPr en Suisse. Il n'y a jamais eu autant de chercheurs en formation professionnelle qu'aujourd'hui. Outre les hautes écoles universitaires, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques sont elles aussi actives dans la RFPr, sans compter l'IFFP.

Parallèlement, le caractère durable de cet encouragement n'est pas considéré comme assuré, surtout si le SEFRI se retirait. Les LH sont jusqu'ici à peine parvenues à s'ancrer institutionnellement. Les dix années écoulées ont en outre montré que les LH qui ont été développées dans une seule université et autour d'un seul professeur, ont rencontré le plus de difficultés à s'établir pour diverses raisons. En vue d'un meilleur ancrage de la RFPr dans les hautes écoles universitaires suisses, nous recommandons de concentrer la recherche sur la formation professionnelle au sein des LH autour de deux à trois pôles en Suisse au maximum. Ces centres de recherche en formation professionnelle formeraient un cadre porteur d'avenir tout en créant de nouvelles possibilités:

- L'encouragement de la RFPr a jusqu'ici surtout donné de bons résultats quand un grand nombre de chercheurs étaient actifs dans un champ thématique particulier et que le financement était stable sur une assez longue durée.
- Les programmes de doctorat, qui sont importants pour l'encouragement de la relève dans de nombreuses disciplines, requièrent au préalable un certain nombre de doctorants.
- Les possibilités de post-docs, jusqu'ici jugées lacunaires, sont également dépendantes d'assez grandes structures.
- Le départ à la retraite ou la démission de responsables LH peut être compensé par le biais d'un réseau, ce qui garantira une meilleure continuité de la recherche.

Dans les nouveaux centres de compétence en recherche sur la formation professionnelle, des HEP, des HES et l'IFFP devront aussi être directement impliqués en plus de l'association entre plusieurs universités/EPF. Ceci d'autant plus qu'aucune nouvelle chaire n'a été créée au niveau universitaire au cours des dix dernières années et qu'au cours de la même période plusieurs enseignants des HEP et des HES ont été actifs dans le domaine de la RFPr.

De tels réseaux de coopération universités/EPF, d'une part, et HEP/HES et IFFP, d'autre part, ont en outre le potentiel de fournir des ébauches de solution en vue de remédier aux lacunes suivantes de l'encouragement de la RFPr:

- *Transfert insuffisant vers la pratique des résultats de recherche de la RFPr par le biais des futurs enseignants:* les universités n'offrent jusqu'à présent que peu de filières de formation spécifiques aux enseignants de la formation professionnelle, d'où le manque de transfert des résultats de recherche. Ce transfert pourrait être assuré au sein des centres de compétence au moyen d'un engagement plus fort des chercheurs en formation professionnelle dans les filières de formation des HEP/HES et/ou de l'IFFP.
- *Manque de possibilité de doctorats pour les jeunes chercheurs au sein des HEP et des HES:* il est possible d'accorder aux jeunes chercheurs impliqués dans la recherche sur la formation professionnelle au sein des HEP/HES et/ou à l'IFFP l'accès à une thèse de doctorat par le biais de contrats de coopération. L'implication dans l'un des centres de compétence simplifierait la conclusion de contrats de coopération aux HEP/HES et ou à l'IFFP et permettrait d'attirer de jeunes chercheurs et des doctorants pour leurs projets.

Quant à savoir quelle est la meilleure forme juridique pour un tel centre de compétence, cela reste à déterminer. L'important est de garantir rapidement l'engagement des hautes écoles concernées. Il faut aussi déterminer dans quelle mesure il est utile de lier sur le plan institutionnel ce réseau de hautes écoles ou s'il faut au contraire le limiter à un noyau restreint d'institutions.

Une réorientation autour deux ou trois centres de compétence imposerait aussi une nouvelle solution de financement. Le concept actuel en trois phases ne semble pas convenir à un tel modèle et un retrait total de la Confédération apparaît peu réaliste. Le cas échéant,

il faudrait examiner l'éventail complet de financement de la Confédération pour la recherche sectorielle ou pour la recherche d'intérêt national de manière à trouver une solution appropriée.

Compte tenu du fait que le développement de ces deux ou trois centres de compétence RFRr nécessite une phase de planification et de préparation relativement longue, nous proposons de maintenir à court et moyen terme l'encouragement LH actuel en se focalisant sur certaines hautes écoles selon le modèle en trois phases.

Nous considérons les points suivants essentiels pour leur futur développement:

- Les directions des hautes écoles hébergeant une LH doivent être impliquées dès le début et intégrées au processus de décision et de prolongation des LH à partir de la phase 2 par le biais d'un engagement accru.
- La durée d'encouragement totale doit être allongée à 14 ans et les transitions entre les phases doivent être mieux organisées.
- Phase I Introduction et développement (3+2 ans): la transition entre les phases pourrait s'établir comme suit: les premières réactions et éventuelles requêtes d'ajustement des prestations sont communiquées après 2,5 ans. Après 4 ans, une vérification et une validation sont effectuées pour déterminer si et dans quelle mesure les réactions relatives à l'examen intermédiaire ont été intégrées et servent de référence. Les deux années supplémentaires permettent aux doctorants de finir leur thèse. La décision de prolongation du financement pour la phase II est prise après 4,5 années d'encouragement.
- Phase II Consolidation et établissement (4 ans): la décision de prolongation du financement au cours de la phase III intervient après 7,5 ans d'encouragement. La décision de prolongation à une phase III dépend en grande partie d'un engagement visible de l'institution d'accueil (par ex. l'université) quant à la possibilité d'assumer la prolongation de la LH de manière autonome.
- Phase III Autonomisation et, en partie, clôture financière (5 ans): cette phase devrait être allongée pour atteindre 5 ans en étant combinée toutefois à un financement dégressif.

Recommandation 2: les résultats de recherche sur la formation professionnelle doivent être mieux exploités de manière à favoriser le développement et le pilotage de la formation professionnelle et l'ensemble du processus de valorisation doit être amélioré.

Malgré un engagement en partie considérable des responsables LH et PI pour diffuser leurs résultats, peu de résultats de la RFPr sont actuellement exploités par un cercle plus large d'acteurs. L'objectif d'une utilisation plus large des résultats de la RFPr pour le développement et le pilotage de la formation professionnelle doit par conséquent être considéré comme non atteint. Etant donné que l'évaluation de la RFPr a concerné la recherche sectorielle, qui par définition doit fournir des bases pour le développement de politiques et, dans le cas présent, pas uniquement à la Confédération mais aussi aux partenaires de la

formation professionnelle, il y a sur ce point un besoin prononcé d'optimisation. Ce constat a déjà été reconnu par le SEFRI et le comité directeur avant l'évaluation et de premières initiatives ont été lancées pour optimiser le processus de valorisation.

Dans ce contexte, nous recommandons une optimisation du processus de valorisation de la manière suivante: l'utilisation ultérieure des résultats de recherche par les partenaires de la formation professionnelle et d'autres acteurs doit être pensée dès le début d'une LH ou d'un projet et tout au long de ses différentes phases et être le cas échéant appuyée par des mesures spéciales.

Cela implique de prendre en compte les éléments énumérés ci-dessous; de plus amples informations se trouvent dans le rapport final de l'étude précédente:

- Intégration précoce et rigoureuse de la pratique et des partenaires de la formation professionnelle, tant lors de la sélection des thèmes prioritaires de recherche des LH que – si cela s'avère utile – dans le suivi des LH et des PI.
- Les responsables LH et PI doivent être astreints à organiser leurs projets de recherche de telle manière à ce que les résultats présentent en tous cas un potentiel d'utilisation. Il leur revient d'assurer non seulement la publication scientifique de leurs résultats mais aussi de les faire connaître aux utilisateurs potentiels. Des fonds devront en outre être réservés pour l'organisation de conférences et la publication des résultats dans des revues non scientifiques.
- Tous les résultats de recherche ne sont pas directement exploitables par un cercle plus large d'acteurs. Il faut donc en partie les tester et les développer auparavant dans le cadre de projets pilotes ou concevoir des produits de transfert, par exemple un support pédagogique ou un outil. Les responsables LH et PI doivent recevoir un appui structurel pour la réalisation de ces tâches de transfert. Ici aussi, les centres de compétence mentionnés dans la recommandation 1 offrent un cadre permettant de créer des synergies et de mettre en œuvre une valorisation de manière professionnelle.
- En raison de son rôle majeur dans la formation, formation continue y comprise, des enseignants de la formation professionnelle, l'IFFP devra être davantage impliqué dans le processus de diffusion et de transfert des résultats de recherche dans la pratique.

Recommandation 3: l'encouragement des doctorants doit suivre les standards du FNS et l'échelon postdoc doit aussi être intégré dans l'encouragement de la relève.

Compte tenu du fait qu'un encouragement de la relève efficace est considéré par tous les participants comme indispensable au développement d'un domaine de recherche, il y a lieu de faire valoir davantage cette exigence. Jusqu'ici, tous les jeunes chercheurs ne disposaient pas d'assez de temps pour leur propre recherche et le suivi ainsi que la sélection des doctorants n'étaient pas toujours idéaux. En outre, les expériences actuelles montrent qu'il ne suffit pas de se limiter aux doctorants mais qu'il y a lieu de soutenir spécialement aussi la phase post-doc. Il en découle les points suivants pour l'encouragement de la relève:

- Les doctorants encouragés au sein des LH doivent avoir au minimum les mêmes droits et obligations que les doctorants financés par le FNS – cela concerne surtout le temps réservé à la recherche, le suivi et la planification de leur propre thèse de doctorat.
- Si la mise en œuvre s'avère utile sur le plan géographique, il y a lieu d'examiner l'éventualité de programmes de doctorat par région linguistique – les centres de compétence cités dans la recommandation 1 offrent à cet égard un cadre idéal.
- Des possibilités spécifiques de financement doivent aussi exister pour les post-doctorants, les PI étant une option, les bourses FNS pour un séjour à l'étranger en sont une autre.
- Le financement de l'encouragement de la relève doit avoir sa propre ligne budgétaire .
- Les doctorants engagés par une LH jusqu'à deux ans avant la fin de l'une des phases du LH doivent disposer d'un financement assuré pendant 3 ans voire 4 ans au maximum, y compris en cas de changement de phase et d'arrêt de la LH.

Recommandation 4: les PI doivent être renforcés en tant qu'instrument d'encouragement complémentaire.

Au vu de la valeur largement attestée des PI en tant qu'instrument complémentaire des LH et garant d'un portefeuille de recherche plus complet à l'échelon suisse ainsi qu'en tant qu'instrument de la Confédération pour des mandats à court terme d'une part et des projets bottom-up émanant d'un large cercle d'institutions d'autre part, nous recommandons aussi dans un premier temps de conserver l'instrument PI et de le renforcer. Ce soutien devra prendre en compte les aspects suivants:

- Les appels d'offres PI doivent être réactivés.
- La taille de l'éventail d'institutions qui peuvent être encouragées doit être maintenue: Uni/EPF, HES, HEP, IFFP, et éventuellement des institutions privées.
- Le financement des PI doit reposer sur un projet spécifique et ne pas s'appuyer sur des règles rigides de plafonds annuels à ne pas dépasser.

Recommandation 5: la gouvernance doit être renforcée à l'aide d'une répartition claire des tâches et des rôles des organes concernés et les partenaires de la formation professionnelle doivent être mieux impliqués dans le programme d'encouragement.

La répartition plus claire, atteinte ces dix dernières années, des tâches et des rôles des organes impliqués doit être maintenue, les structures de gouvernance renforcées et les partenaires de la formation professionnelle mieux impliqués dans le programme d'encouragement.

Ces éléments devront être pris en compte dans le développement de la gouvernance du programme d'encouragement, comme cela fut le cas ces dernières années. Plusieurs décisions ont constitué des étapes importantes en ce sens, notamment le fait que les membres du comité directeur ne peuvent pas diriger en même temps une LH, que la base du comité directeur s'élargisse du point de vue des disciplines, des méthodes, de l'âge, du

sex et de la nationalité, ainsi que le fait que les *Advisory Boards* des LH individuels soient impliqués dans l’élaboration des contenus des reporting. A cette fin, il a été obtenu que tant le SEFRI que le comité directeur puissent s’engager dans le choix des membres des *Advisory Boards* et qu’un membre du comité directeur soit présent aux rencontres entre les LH individuels et leur *Advisory Board*. En outre, la répartition des rôles entre le SEFRI et le comité directeur a été précisée ces dernières années, le SEFRI assumant davantage et de façon plus visible le lead et le comité directeur intervenant de plus en plus uniquement en tant que conseiller scientifique.

Dans le contexte d’une exploitation insuffisante des résultats des LH et des PI (voir recommandation 2) et du fait que la formation professionnelle est une tâche incomptant aux partenaires de la formation professionnelle, leur implication actuelle dans les décisions importantes a été trop faible.

Il en découle les précisions suivantes pour la recommandation 5:

- Le comité directeur actuel – conformément à sa fonction – doit être renommé en conseil scientifique. En outre, la durée des mandats des membres du conseil scientifique doit être limitée.
- Pour une implication forte des partenaires de la formation professionnelle, il faut qu’un organe – au sein duquel siègent les partenaires de la formation professionnelle (p. ex la CFFP) – participe à la sélection des thèmes prioritaires de recherche. Dans le cadre du suivi de la RFPr encouragée, un nouveau conseil axé sur la pratique pour l’encouragement global de la RFPr du SEFRI ou des conseils axés sur la pratique par LH peuvent être impliqués.
- Les structures de gouvernance doivent être résumées dans un document et être accessibles au public. Le document doit comprendre aussi les processus de base comme la fixation des thèmes prioritaires de recherche, les processus de sélection pour les LH et les PI, le reporting des contenus et de la situation financière ou encore les processus de poursuite des LH.

Résumé des recommandations

En résumé, il existe un besoin d’optimisation prononcé. Quelques adaptations fondamentales sont nécessaires pour assurer un ancrage institutionnel de la RFPr et sa pérennité de sorte qu’elle contribue sensiblement au développement et au pilotage de la formation professionnelle (voir recommandations 1 et 2).

Mais pour ne pas compromettre les succès de l’encouragement de la RFPr de ces dix dernières années, il faut que le SEFRI poursuive l’encouragement de la recherche sur la formation professionnelle en vue du développement de structures durables. Car le contexte est prometteur: grâce à l’encouragement du SEFRI, la RFPr suisse s’est sensiblement renforcée et est bien positionnée sur les plans national et international. Il n’y a jamais eu autant de chercheurs impliqués dans des questions liées à la formation professionnelle.