

La formation pratique dans les écoles de formation professionnelle à plein temps: Une comparaison entre les Pays-Bas et la Suisse

Madeleine Zulauf, Ben Hövels, Peter Gentinetta & Mariska Roelofs

Quelle est la place des écoles à plein temps au sein de la formation professionnelle initiale? Quels sont les points forts et les points faibles de ces écoles? Quel regard porte-t-on sur elles et que vont-elles devenir? Telles étaient les questions de départ du projet de recherche international VZBALD¹ conduit par le „Bundesinstitut für Berufsbildung“ (BIBB, Bonn) en 2006 et 2007. Chacun des pays participants, soit l'Autriche, le Danemark, les Pays-Bas et la Suisse, a effectué une étude nationale similaire, déclinée en quatre volets: une analyse secondaire des statistiques et résultats de recherches déjà disponibles sur le sujet, des interviews d'experts, une enquête par questionnaires auprès de jeunes en formation ainsi qu'une enquête, également par questionnaires, auprès d'entreprises.

Nous allons présenter ici une comparaison des résultats des études nationales hollandaise et suisse, focalisée sur les tenants et aboutissants de la formation pratique. Transmettre aux jeunes de bonnes compétences sur le plan de la pratique professionnelle constitue en effet un des défis majeurs qui se posent aux écoles de formation professionnelle à plein temps.

Les deux premiers chapitres, qui se fondent sur les analyses secondaires et les interviews d'experts, visent essentiellement à „planter le décor“. Nous exposerons d'abord les caractéristiques des systèmes de formation professionnelle hollandais et suisse, leurs particularités respectives et la place qu'y occupent les écoles à plein temps. Puis nous décrirons la manière dont, dans chacun des deux pays, on assure la formation pratique des jeunes qui suivent cette voie. Les chapitres suivants exploreront les conséquences de ces dispositifs de formation sur les compétences des jeunes, mais aussi sur leur employabilité. La comparaison des réponses aux questionnaires, fournies en Hollande et en Suisse par des jeunes en formation mais aussi par des entreprises, a en effet livré quelques résultats dignes d'attention. Le texte se conclut par des réflexions générales sur ce que peut signifier une formation „en école à plein temps“ et sur l'organisation de la partie pratique dans la formation professionnelle initiale.

1. Deux systèmes de formation professionnelle apparentés

Les Pays-Bas et la Suisse ont en commun la volonté de moderniser leur système de formation professionnelle. Cela s'est concrétisé par l'adoption récente de nouvelles lois en la matière. Alors que, en Hollande, la loi sur la formation professionnelle et la formation d'adultes (WEB) a été mise en œuvre dès 1996, la nouvelle „Loi fédérale sur la formation professionnelle“ (LFPr) a été introduite en Suisse en 2004. On peut noter des similitudes dans la manière dont ces deux actes législatifs ont fait évoluer les responsabilités respectives des différents partenaires en charge de la formation professionnelle initiale.

- L'Etat – au travers même de la loi nationale – fixe désormais un cadre établissant clairement différents niveaux de qualification. Aux Pays-Bas, ces niveaux sont au nombre de quatre, seul le dernier ouvrant la porte des Hautes écoles spécialisées. En Suisse, on dénombre par contre trois niveaux: l'„Attestation fédérale de formation professionnelle“, le „Certificat fédéral de capacité“ et enfin le „Certificat fédéral de maturité professionnelle“, qui permet l'accès direct aux Hautes écoles spécialisées.

¹ VZBALD: Vollzeitschulische Ausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten.

- L'engagement des partenaires sociaux se trouve renforcé par rapport au passé. Que ce soit au travers des centres de compétences pour la formation professionnelle et l'industrie (KBB) aux Pays-Bas ou des „Organisations du monde du travail“ en Suisse, ces partenaires se voient désormais confier une responsabilité déterminante dans la conception des qualifications professionnelles et dans la surveillance de la formation, notamment dans son versant pratique.
- Enfin une plus grande marge de manœuvre est laissée aux partenaires régionaux en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes de formation. Les partenaires en question sont, en Hollande, directement les centres régionaux de formation (ROC), cependant que, en Suisse, la responsabilité „régionale“ est assumée tant par les cantons que par les institutions mêmes de formation.

Dans chacun des deux pays, la nouvelle loi assoit le fait que la formation professionnelle initiale peut être acquise par des voies parallèles, clairement affirmées comme équivalentes²:

- La voie de l'apprentissage en entreprise. Cette voie, de nature proprement duale, est connue en Hollande sous l'acronyme BBL.
- La voie de la formation en écoles à plein temps. En Hollande, cette voie est appelée BOL, alors qu'en Suisse, les écoles correspondantes sont les „Ecoles de métiers“ et, dans le domaine commercial, les „Ecoles supérieures de commerce“.

Il faut toutefois souligner que, même si les deux voies sont formellement équivalentes, la formation en écoles, de par une tradition plus „élitiste“ que l'apprentissage en entreprise, jouit en fait d'une meilleure réputation auprès des jeunes et de leurs parents. Ce constat a été fait à l'identique dans les deux études nationales, alors même que la part de cette voie au sein du système de formation professionnelle est fort différente dans les deux pays. Aux Pays-Bas, ce ne sont pas moins de 72% des jeunes qui réalisent leur formation professionnelle initiale dans cette filière, alors qu'ils ne sont que 14% à le faire en Suisse.

2. Ressemblances et différences dans l'organisation de la formation pratique

Dans les deux pays, l'apprentissage en entreprise est organisé de façon similaire. Les jeunes signent un contrat – qui a également valeur de contrat de travail – avec une entreprise, respectivement avec un réseau d'entreprises formatrices; les entreprises versent aux jeunes un petit salaire. La formation pratique est réalisée dans la/les entreprises en question, cependant que la formation théorique et la culture générale sont dispensées dans une institution de formation: En Hollande, dans les centres de formation (ROC) et, en Suisse, dans les „Ecoles professionnelles“. On peut donc dire que, dans les deux pays, pour la voie de l'apprentissage, le rapport principal de formation est celui qui lie le jeune au monde du travail, tandis que son rapport avec une école officielle s'avère secondaire.

Par ailleurs, la part de formation pratique en entreprise(s) l'emporte largement sur la part de formation en école. En Suisse, cette part n'est pas fixée de manière absolue dans la nouvelle loi – elle est à fixer dans les „Ordonnances de formation“ et peut donc varier d'un métier à l'autre – mais elle est traditionnellement de 70 à 80% pour la formation la plus courante, celle menant au „Certificat fédéral de capacité“. En Hollande, la nouvelle loi détermine que cette part de formation pratique doit être de toutes façons supérieure à 60% pour les apprentissages en entreprise (soit dans le sous-système BBL).

² En Suisse, cette équivalence existait déjà dans la loi précédente alors que, aux Pays-Bas, les deux filières de formation étaient dissociées; elles n'offraient d'ailleurs pas les mêmes débouchés.

La formation en écoles à plein temps comporte certes des points communs dans les deux pays. En Hollande comme en Suisse, c'est une affaire entre les jeunes et une institution, publique, de formation³. La manne publique assure l'essentiel du financement de ces établissements, même si les jeunes doivent payer un petit écolage.

Par contre les usages diffèrent entre les deux pays sur le point crucial que constitue la formation pratique. Aux Pays-Bas, cette partie de la formation se fait essentiellement en entreprises, sous forme de stages. Les ROC n'assurent en principe pas cette formation et, quand ils le font, cela est considéré comme une „simulation de pratique“. En Suisse, par contre, la formation pratique est dispensée dans les institutions de formation (par exemple dans des ateliers installés au sein même de l'école) au même titre que la formation théorique et générale. Certes, les jeunes peuvent être amenés à faire des stages en entreprises, mais il s'agit là d'un appoint à la formation pratique et non de l'essentiel de celle-ci.

Il faut aussi relever une autre différence, ayant trait à la quantité de formation pratique dispensée. En Hollande, la loi fixe que, pour la filière scolaire à plein temps (le sous-système BOL), la part de formation pratique ne doit pas être inférieure à 20% et ne doit pas excéder 59%. Il s'agit d'un pourcentage inférieur à ce qu'il est pour l'apprentissage en entreprise (minimum 60%). Les deux voies de formation se distinguent donc, d'un point de vue légal, aussi par la quantité de formation pratique offerte aux jeunes, même si, concrètement, il semble que, dans le sous-système BOL, on tend à se rapprocher au plus près de la limite supérieure de 59%. En Suisse par contre, le pourcentage de formation pratique doit impérativement être le même, pour un métier donné, quelle que soit la filière de formation.

3. L'opinion des jeunes en formation

Que pensent les jeunes qui, dans les deux pays, fréquentent la voie de formation en écoles à plein temps et comment voient-ils leurs perspectives d'avenir?⁴

Le Tableau 1 montre que, en général, les jeunes Hollandais sont davantage contents de leur formation pratique (dimension pratique de la formation et phases de formation pratique) que leurs homologues Suisses. Il semble donc que, aux Pays-Bas, les jeunes évaluent de manière relativement satisfaisante cette „insertion dans le monde réel du travail“ que leur permettent les stages. Les jeunes Suisses, par contre, montrent une plus grande satisfaction à propos de presque tous les autres aspects de formation qui ont été abordés dans l'enquête. Leur contentement le plus manifeste concerne les aspects concrets de la formation, c'est-à-dire la variété et la modernité des contenus ainsi que la qualité de l'infrastructure (y compris l'équipement technique). Ils sont en outre plus contents que leurs homologues hollandais quant aux aspects d'ordre davantage pédagogique: les compétences professionnelles du corps enseignant et la transmission de compétences transversales, à savoir la capacité d'apprendre par soi-même et les compétences sociales.

³ Aux Pays-Bas, ce sont les mêmes institutions de formation que pour les apprentis (à savoir les ROC) alors que, en Suisse, ce sont généralement des institutions de formation différentes des „Ecoles professionnelles“, soit les „Ecoles de métiers“ et les „Ecoles supérieures de commerce“.

⁴ Aux Pays-Bas les questionnaires ont été passés par des jeunes dans leur dernière année d'une formation professionnelle de niveaux 3 ou 4. En Suisse, les jeunes interrogés se trouvaient à quelques mois des examens pour l'obtention du „Certificat fédéral de capacité“. La moitié d'entre eux visaient également une „Maturité professionnelle“, soit en parallèle à leur „Certificat fédéral de capacité“ soit pour l'année suivante.

Les résultats n'ont qu'une valeur indicative, étant donné que les enquêtes n'ont porté que sur de petits échantillons, non représentatifs, de jeunes en formation. La même remarque est valable en ce qui concerne l'enquête auprès des entreprises.

Tableau 1 – Satisfaction des jeunes quant à leur formation (Valeurs moyennes. Echelle: de 1 = „très content“ à 5 = „très mécontent“) NL: N = 55; CH: N = 90

	NL	CH
Variété des contenus de formation	2.9	2.1
Modernité des contenus de formation	3.2	2.3
Organisation de la formation	3.0	2.6
Qualité du bâtiment scolaire	3.5	1.9
Qualité de l'infrastructure	2.9	
Modernité de l'équipement technique par rapport à la pratique professionnelle	3.1	2.2
Charge du travail à domicile	2.6	3.0
Relations avec les camarades de classe	1.9	2.0
Dimension théorique de la formation	2.4	2.2
Dimension pratique de la formation	2.8	3.1
Rapport entre théorie et pratique	3.0	2.9
Phases de formation pratique	2.3	2.7
Compétences des enseignants sur le plan professionnel	2.5	2.2
Compétences des enseignants du point de vue pédagogique	3.0	/
Prise en charge et conseils de la part des enseignants	2.9	2.2
Transmission de la compétence à apprendre par soi-même	3.0	2.3
Transmission des compétences sociales	3.0	2.5
Charges financières	3.5	2.9

Dans leur ensemble, les jeunes Hollandais et les jeunes Suisses estiment de manière similaire leurs chances sur le marché du travail une fois qu'ils seront arrivés au terme de la formation. (voir Tableau 2) Dans les deux pays également, les jeunes qui terminent une formation dans le domaine technique estiment leurs chances de manière plus positive que les jeunes qui se forment dans le domaine commercial (cf. les rapports nationaux). On ne trouve pas non plus de différence entre les jeunes des deux pays sur un autre point: D'après eux, les perspectives sont les mêmes pour ceux qui ont suivi une formation en écoles à plein temps et ceux qui ont fait un apprentissage en entreprise. En comparaison avec les jeunes Suisses, les jeunes Hollandais font dépendre leurs chances sur le marché de travail assez fortement de la situation générale de ce marché dans leur région, mais aussi du domaine de formation qui est le leur ainsi que – et ce de manière encore plus importante – de leur connaissance de la pratique professionnelle. A l'opposé, les jeunes Suisses accordent davantage d'importance à leurs compétences personnelles (niveau des compétences sociales mais aussi niveau de culture générale et de formation théorique).

Tableau 2 – Estimation des chances sur le marché du travail, au terme de la formation (Valeurs moyennes. Echelle: de 1 = „très bonnes“ à 5 = „très mauvaises“) NL: N = 55; CH: N = 90

	NL	CH
Chances sur le marché du travail	2.3	2.3
Critères:		
Situation générale du marché du travail dans la région	2.3	2.6
Etat de la demande en personnel pour la profession à laquelle on se prépare	2.1	2.6
Etat de la demande en personnel ayant fréquenté une école à plein temps par rapport à un apprentissage en entreprise	2.6	2.6
Connaissances de la pratique professionnelle	2.2	3.0
Niveau des compétences sociales	2.2	2.0
Contacts avec des employeurs potentiels	2.6	2.7
Niveau de culture générale	2.3	2.1
Niveau de formation théorique	2.2	2.0

4. L'avis des entreprises

Quel est l'avis des entreprises⁵ à propos de la formation en écoles à plein temps et de l'apprentissage proprement dual? Quelles sont leurs préférences au moment de recruter du personnel parmi les nouveaux diplômés?

Le Tableau 3 montre clairement que les entreprises suisses, contrairement aux entreprises néerlandaises, privilégient en général la formation proprement duale. Les entreprises – que ce soit aux Pays-Bas ou en Suisse – semblent en cela attribuer une grande valeur à l'existence d'un lien direct avec la formation. Le lieu de la formation pratique a, de ce point de vue là, une très grande signification. Cependant l'étude nationale suisse a montré que les chances sur le marché du travail des personnes qui ont fréquenté la voie duale ou la voie en écoles à plein temps s'égalisent quelques mois déjà après la qualification (voir le rapport national „Suisse“).

Tableau 3 – Préférences des entreprises en ce qui concerne les nouveaux diplômés issus des écoles à plein temps et/ou de la formation proprement duale (Ordre des préférences)

NL: N = 20; CH: N = 31

	NL	CH
Préférence pour un diplômé issu d'une école professionnelle à plein temps	1	3
Préférence pour un diplômé ayant fait un apprentissage en entreprise	4	1
Préférence pour un diplômé sortant de l'enseignement général	3	4
Pas de préférence	2	2

Les entreprises ont été également invitées à donner leur avis sur les capacités attendues des diplômés ayant suivi la filière en écoles à plein temps et de ceux qui ont fait un apprentissage dual. Que ce soit en Hollande ou en Suisse, on constate qu'elles estiment de manière identique ou quasi identique les compétences des uns et des autres. Les personnes ayant suivi des écoles à plein temps sont estimées quelque peu meilleures en ce qui concerne la capacité de gérer des problèmes, les compétences communicationnelles, l'envie d'apprendre et de réaliser une formation continue ainsi que la capacité d'innover; les personnes qui se sont formées dans la voie duale sont par contre vues comme étant un peu plus adaptables et mieux à même de travailler en groupe. (cf. les rapports nationaux)

5. Conclusions et perspectives

En raison du caractère exploratoire de l'étude VZBALD, les résultats présentés ici portent sur des échantillons restreints de jeunes en formation et d'entreprises. De la discussion approfondie qui a eu lieu entre les scientifiques qui ont participé à ce travail, il est pourtant déjà ressorti au moins quelques premiers constats qui permettent de soutenir la conclusion que voici: La signification attribuée à la formation pratique et à la paire de concepts „dual / en école à plein temps“ est très différente dans la réalité des deux pays. Cela se reflète de la manière la plus évidente dans les opinions, divergentes entre les deux pays, des jeunes et des entreprises à propos de l'organisation de la partie pratique de la formation et de ses conséquences.

⁵ En Hollande, les entreprises ayant participé à l'enquête comptaient toutes parmi les entreprises offrant des stages pratiques aux jeunes suivant la voie BOL. En Suisse, les entreprises ont été choisies de manière neutre, c'est-à-dire qu'elles n'entretenaient pas de contacts préalables avec les „Ecoles de métiers“ ou les „Ecoles supérieures de commerce“. Il est vraisemblable que cette différence se reflète dans les réponses des entreprises.

De ce point de vue là, la dimension „*company- versus school-driven*“ semble essentielle. Dans le système suisse, la variante à plein temps a un caractère fortement „scolaire“, alors que, dans le système néerlandais, elle a clairement une orientation „entreprise“.

La comparaison entre la formation professionnelle dans la voie en écoles à plein temps en Hollande et en Suisse montre à l'évidence l'existence d'une tension entre, d'une part, une pratique en entreprise – ce qui signifie, pour la formation professionnelle, une proximité du monde du travail – et, d'autre part, une formation professionnelle dans laquelle les aspects de pédagogie professionnelle sont au premier plan. Il existe aussi des indices d'une tension entre les deux enjeux que sont la préparation directe à l'entrée dans un métier et la promotion professionnelle via la poursuite de sa formation ou la réalisation d'une formation continue.⁶ Bien que les contextes nationaux des deux pays – définis historiquement et culturellement – peuvent (contribuer à) expliquer ces différences, la question se pose de savoir quelles sont, dans ce champ de tensions, les solutions les plus adéquates (à court, moyen et long terme) pour répondre aux exigences du monde du travail comme à celles des jeunes de la nouvelle génération.

Le fait que la „formation pratique“ mais aussi la paire de concepts „dual / en école à plein temps“ correspondent en fait à des réalités nationales différentes a des conséquences importantes en matière de comparaisons internationales. Le risque existe en effet que les analyses des rapports entre les deux variantes de formation ne se fondent que sur l'utilisation de „simples termes“. Par contre une analyse approfondie peut en principe être source de développement pour la mise en place de son propre système de formation professionnelle. Par ailleurs, les études nationales elles-mêmes montrent de grandes différences selon les domaines professionnels ainsi que selon les groupes cibles de jeunes en formation. Si l'on prend en considération la popularité grandissante de formations combinant, de diverses manières, les dimensions scolaire et pratique – en raison notamment d'une demande qui se modifie de la part du marché du travail, du développement des possibilités d'apprentissage dans les entreprises ainsi que des besoins des jeunes de la nouvelle génération qui évoluent aussi – des analyses approfondies de qualité sont plus que souhaitables.

A l'heure actuelle, il n'existe qu'une vue très incomplète de la façon dont la pratique est transmise dans les différents systèmes de formation. Qu'entend-on par „formation pratique“, respectivement par „véritable formation pratique“? Quelles sont les nouvelles modalités existantes ou émergentes, comment se répartissent les responsabilités entre les différents acteurs, et que signifie tout cela du point de vue des liens entre contenu et forme dans la partie pratique des formations en écoles à plein temps et selon le modèle dual? Dans ce contexte, on voit la nécessité de poursuivre des recherches qui

- a) visent à établir une typologie des modalités de formation (incluant les modalités les plus récentes) en la fondant sur une base théorique et empirique solide;
- b) permettent de décrire les caractéristiques de différents groupes de jeunes en formation, de types d'entreprises et de domaines professionnels;
- c) analysent qualitativement et de manière approfondie les différences entre les pays en ce qui concerne le contenu et l'organisation des formes „en école à plein temps / dual“ et, particulièrement, de la formation pratique.

⁶ La majorité des jeunes ayant participé aux études nationales en Suisse et en Hollande avaient l'intention de poursuivre leur formation en vue, par exemple, d'une maturité professionnelle et/ou d'une formation supérieure.

Bibliographie

Hövels, B., & Roelofs, M. (Dez. 2007). *Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten. Die Niederlande. Endbericht.* Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

http://www.kenniscentrum-ba.nl/doc/pdf/Endbericht%20_DUITS_07.pdf

Zulauf, M., & Gentinetta, P. (Mai 2008). *Les écoles de formation professionnelle à plein temps. Projet VZBALD. Rapport national „Suisse“ / Forschungsprojekt „Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten“ (VZBALD). Länderbericht „Schweiz“.* Jongny: Formation Musique Recherche Zulauf. http://edudoc.ch/record/28813/files/VZBALD_Rapport_CH.pdf

Zulauf, M., & Gentinetta, P. (Juin 2008). *Projet international VZBALD sur les écoles de formation professionnelle à plein temps. Synthèse de l'étude „Suisse“.* Jongny: Formation Musique Recherche Zulauf.

http://www.fmrzulauf.ch/fmrzulauf_f/Documents_files/VZBALD_Synthèse_f.pdf

Auteurs

Madeleine Zulauf, licence & diplôme postgrade en psychologie, directrice „FMR Zulauf“, Tuilière 35, CH - 1805 Jongny, madeleine.zulauf@sunrise.ch, www.fmrzulauf.ch

Ben Hövels, sociologue, directeur/collaborateur Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Toernooiveld 5, 6525 ED Nijmegen, b.hovels@kenniscentrum-ba.nl

Peter Gentinetta, Dr ès lettres, ancien collaborateur scientifique CDIP, secteur secondaire II; collaborateur „FMR Zulauf“

Mariska Roelofs, pédagogue, collaboratrice Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, m.roelofs@kenniscentrum-ba.nl