

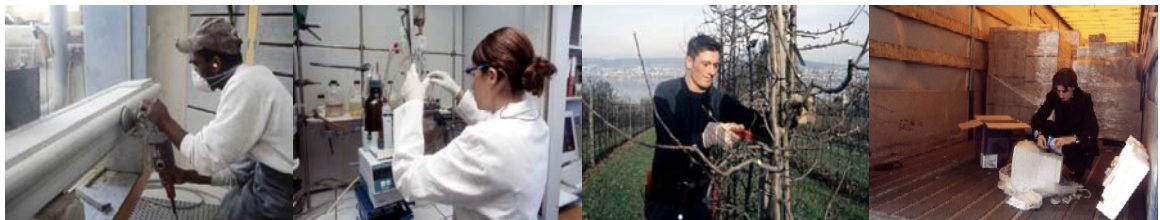


Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

# Commission fédérale de la formation professionnelle



**Rapport annuel 2007**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Département fédéral de l'économie DFE**

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

## **Contact**

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

Centre de prestations Formation professionnelle

Secteur Questions de fond et politique

Effingerstrasse 27

3003 Berne

Tél. 031 324 05 83

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Résumé .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Rétrospective .....</b>	<b>5</b>
2.1	<i>Fin de la première période administrative .....</i>	<i>5</i>
2.2	<i>Personnel .....</i>	<i>5</i>
2.3	<i>Information, communication, relations publiques .....</i>	<i>6</i>
<b>3</b>	<b>Thèmes prioritaires .....</b>	<b>7</b>
3.1	<i>Évolution démographique.....</i>	<i>7</i>
3.2	<i>Transition entre scolarité obligatoire et formation professionnelle .....</i>	<i>8</i>
3.3	<i>Coopération internationale dans la formation professionnelle .....</i>	<i>11</i>
3.4	<i>Formation professionnelle supérieure .....</i>	<i>13</i>
<b>4</b>	<b>Promotion de l'innovation et d'autres prestations.....</b>	<b>15</b>
4.1	<i>Développement de la politique de promotion .....</i>	<i>15</i>
4.2	<i>Questions de fond .....</i>	<i>16</i>
4.2.1	<i>Priorités dans la promotion de projets .....</i>	<i>16</i>
4.2.2	<i>Traduction de supports pédagogiques dans la formation professionnelle supérieure.....</i>	<i>17</i>
4.2.3	<i>Offres de formations moins exigeantes avec attestation de compétences .</i>	<i>17</i>
4.2.4	<i>Lire, écrire, calculer (illettrisme).....</i>	<i>17</i>
4.2.5	<i>Mise en oeuvre de la loi sur la formation professionnelle.....</i>	<i>18</i>
4.2.6	<i>Nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle.....</i>	<i>18</i>
4.2.7	<i>Validation des acquis.....</i>	<i>19</i>
<b>5</b>	<b>Situation sur le marché des places d'apprentissage.....</b>	<b>22</b>
5.1	<i>Situation actuelle .....</i>	<i>22</i>
5.2	<i>Mesures.....</i>	<i>22</i>

Annexe 1 : Mandat

Annexe 2 : Liste des membres de la commission 2004 - 2007

Annexe 3 : Liste des membres de la commission 2008 - 2011

## 1 Résumé

La **première période administrative** de la Commission fédérale de la formation professionnelle (CFFP), nommée après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, s'est achevée en 2007. La mise en réseau des différents acteurs et domaines de la formation professionnelle a été consolidée durant la période comprise entre 2004 et 2007.

Parmi les **thèmes prioritaires** traités par la commission, celui du case management a fait l'objet d'un examen détaillé. Cette procédure sert à coordonner les interventions des différents acteurs par-delà les frontières institutionnelles et professionnelles, et même au-delà de la période durant laquelle les jeunes choisissent une profession et suivent une formation professionnelle initiale. Le but est de garantir l'application de mesures adéquates en faveur des jeunes dont l'entrée dans le monde professionnel est fortement compromise. Les cantons ont élaboré leur propre concept de case management et la CFFP a recommandé de leur allouer 20 millions de francs pour les années 2008 à 2011 à titre de contribution à la mise en place et au développement des systèmes régionaux.

Une baisse du nombre de jeunes suivant une formation professionnelle est attendue dans les prochaines années. Le case management « Formation professionnelle » contribuera à préparer l'entrée sur le marché du travail d'un grand nombre de jeunes. Dans le même temps, la formation professionnelle doit continuer à offrir des perspectives intéressantes aux jeunes particulièrement brillants qui arrivent en fin de scolarité obligatoire. L'année 2007 a en outre vu la formation professionnelle supérieure et le positionnement de la formation professionnelle suisse au niveau international prendre de plus en plus d'importance.

En matière de **promotion de projets**, la CFFP s'est montrée favorable à la définition d'axes prioritaires en lien avec des thèmes et des projets méritant un encouragement spécifique. Fin 2007, le nombre de demandes de subventions déposées depuis 2004 dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LPFr) était de 700.

En ce qui concerne le **marché des places d'apprentissage**, l'offre a bénéficié de la bonne conjoncture économique. Cependant, étant donné l'augmentation du nombre de jeunes arrivés en fin de scolarité obligatoire, la situation est tout aussi tendue qu'en 2006. Partant, la CFFP encadrera les mesures décidées lors de la troisième conférence nationale sur les places d'apprentissage, qui prévoient l'amélioration des instruments existants et en particulier l'étoffement des aides pour l'entrée des jeunes adultes sur le marché du travail.

## 2 Rétrospective

### 2.1 *Fin de la première période administrative*

La Commission fédérale de la formation professionnelle (CFFP) traite de questions liées à la mise en œuvre de la loi sur la formation professionnelle, à la politique de promotion et à la définition de thèmes prioritaires sur le long terme en matière de formation professionnelle et d'observation du marché des places d'apprentissage<sup>1</sup>. En 2007, la commission s'est réunie en plénum le 28 février, le 8 juin, le 13 septembre et le 28 novembre.

La première période administrative de la CFFP, nommée après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en 2004, s'est achevée en 2007. Elle a été marquée par l'intégration de la formation professionnelle dans sa globalité. L'élargissement du champ d'application de la LFPr à tous les domaines de la formation professionnelle, y compris l'agriculture et l'économie forestière, la santé, le social et les arts, et la plus grande prise en compte du secteur recherche et développement a favorisé la mise en réseau des personnes et des thématiques.

La culture de la collaboration est devenue un élément essentiel de la formation professionnelle et elle a été approfondie lors de trois rencontres entre les partenaires (Löwenberg en 2006 et 2008, Macolin en 2007). Comme l'a souligné Ursula Renold, présidente de la commission et directrice de l'OFFT, à la fin de la période administrative, la compréhension réciproque s'est sensiblement améliorée tant à l'égard des besoins de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail que par rapport aux intérêts des différents domaines de la formation professionnelle. L'échange d'informations était pendant longtemps une caractéristique de la CFFP elle-même. Aujourd'hui, la commission concourt à la politique en matière de formation professionnelle et discute à un niveau stratégique. La présidente a également insisté sur la dimension internationale qui ne cesse de gagner en importance et sur la place que devrait prendre la formation continue dans un proche avenir.

### 2.2 *Personnel*

En novembre 2007, dans le cadre du renouvellement intégral des commissions extraparlimentaires, le Conseil fédéral a nommé les nouveaux membres de la CFFP pour la période administrative allant de 2008 à 2011<sup>2</sup>. Contrairement à ce qui s'était passé il y a quatre ans, aucun membre d'un gouvernement cantonal n'a été nommé, car les attentes qui étaient associés à ces désignations n'ont pas été comblées.

La commission<sup>3</sup> a perdu un des ses membres les plus engagés au cours de l'année 2007 : Rösy Blöchliger, représentante de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS), nous a quittés le 17 mars 2007 à la suite d'une longue maladie.

---

<sup>1</sup> Mandat légal : voir annexe 1.

<sup>2</sup> Nouvelle composition 2008 à 2011 : voir annexe 3.

<sup>3</sup> Liste des membres : voir annexe 2.

Lors de la séance de clôture qui s'est tenue en novembre 2007, la présidente a remercié avec gratitude les membres qui se retiraient pour leur travail au sein de la commission.

### **2.3 Information, communication, relations publiques**

Le site internet de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) fournit des informations sur les travaux de la CFFP : [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch). Il comporte aussi les procès-verbaux des décisions de la commission, également publiés par le canal du service d'information ActualitésFPr.

### 3 Thèmes prioritaires

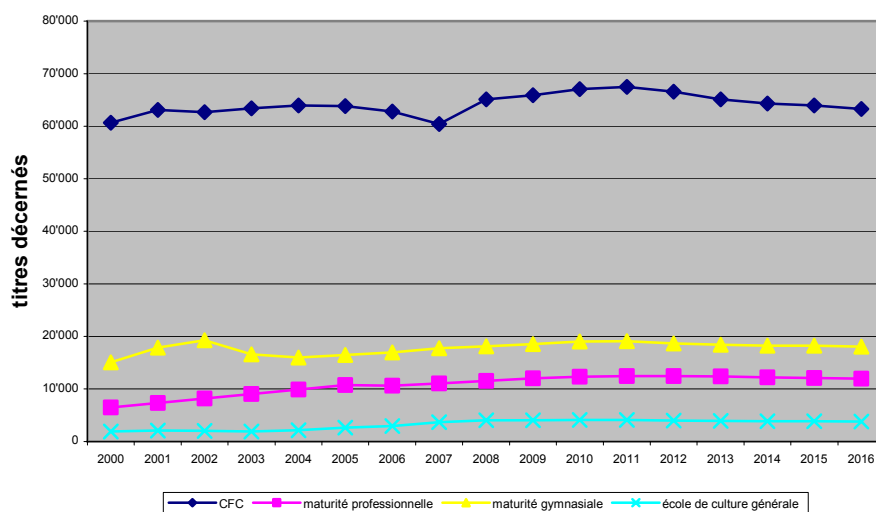
En 2007, la CFFP a évalué pour la première fois le mandat de prestations de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) pour le Département fédéral de l'économie. Un groupe ad hoc chargé de l'examen préalable a dû être mis en place afin que les délais puissent être respectés. L'IFFP a pris en compte les remarques et les suggestions de la commission, qui s'est prononcée à l'unanimité en faveur du mandat de prestations.

La commission a continué à traiter un thème prioritaire durant chacune de ses séances plénières. Les thématiques exposées ci-après ont été à l'ordre du jour de l'année 2007.

#### 3.1 Évolution démographique

Selon les prévisions de l'Office fédéral de la statistique, nous assisterons à partir de 2008 à un recul du nombre de jeunes arrivant en fin de scolarité obligatoire<sup>4</sup>. Cette tendance s'accompagnera, à partir de 2011 (voir fig. 1), d'une baisse du nombre de diplômes décernés dans la formation professionnelle initiale, qui aura des répercussions différentes d'une région à l'autre.

**Fig. 1 : Diplômes de degré secondaire II – Observations et prévisions**



(source OFS)

Le nombre de jeunes dans la formation professionnelle dépend non seulement de l'évolution démographique, mais aussi d'autres facteurs tels que la situation économique, les lois et les prescriptions, les nouvelles formations et les nouvelles formes d'organisation, les mesures d'encouragement et d'accompagnement. Les flux migratoires sont pour leur part un facteur dont les répercussions sont particulièrement difficiles à prévoir.

La CFFP tient à ce que la formation professionnelle continue à attirer les jeunes particulièrement brillants. Elle est par ailleurs consciente qu'en dépit de la baisse

<sup>4</sup> Prévisions, Scénarios 2007-2016. Voir [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch).

annoncée du nombre de jeunes en fin de scolarité obligatoire, la demande en formations moins exigeantes restera importante si l'objectif de 95 % (89 % en 2005<sup>5</sup>) doit être atteint pour la proportion de titulaires d'un diplôme de degré secondaire II.

### **3.2 Transition entre scolarité obligatoire et formation professionnelle**

La CFFP a pris connaissance de l'étude approfondie mandatée par l'OFFT et ayant servi de base de travail dans le cadre du projet case management « Formation professionnelle »<sup>6</sup>. Cette étude donne un aperçu des solutions transitoires et de leur utilisation par les jeunes en fin de scolarité obligatoire, et analyse les stratégies, les compétences et les procédures mises en œuvres dans les cantons. Le risque est grand pour 2000 à 2500 jeunes en fin de scolarité obligatoire, c'est-à-dire 2,5 à 3 %, de l'ensemble des jeunes sortant chaque année de l'école, de ne pas pouvoir commencer une formation ou de ne pas réussir à s'insérer dans la vie active.

#### **L'étude recommande :**

- le recensement précoce et la stimulation des élèves en difficulté ainsi que la concentration des efforts sur les plus faibles et les moins motivés ;
- le développement de stratégies à long terme pour les jeunes ayant des difficultés importantes (p. ex. offres transitoires coordonnées) ;
- les conseils anticipés à destination des personnes en formation en cas de (risque de) rupture du contrat d'apprentissage.

La CFFP soutient les mesures engagées par la Confédération et les cantons qui vont dans le sens des recommandations et qui, outre une identification précoce, visent une collaboration renforcée entre les responsables de la formation professionnelle, du marché du travail et des services sociaux. Ces recommandations sont à l'origine du projet case management « Formation professionnelle ».

---

<sup>5</sup> *Regards sur l'éducation 2007 – Indicateurs OCDE*

<sup>6</sup> *Etude approfondie sur les offres de formation transitoires entre scolarité obligatoire et formation professionnelle; Egger, Dreher & Partner; Berne, février 2007*



### **Soutien aux cantons pour le case management « Formation professionnelle »**

Au cours des dernières années, le nombre de jeunes qui, une fois arrivés en fin de scolarité obligatoire ou après avoir arrêté leur apprentissage, ont du mal à poursuivre leur parcours scolaire ou à s'insérer dans la vie active n'a cessé d'augmenter. Selon une étude mandatée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)<sup>7</sup>, trois quarts des 80 000 jeunes ayant terminé la scolarité obligatoire enchaînent directement sur une formation scolaire ou professionnelle. La majeure partie des autres jeunes au sortir de l'école optent pour une solution transitoire, le choix se portant, dans la plupart des cas, sur une offre transitoire de la formation professionnelle. Les mesures liées au marché du travail et relevant de l'assurance-chômage, tel le semestre de motivation, concernent principalement les jeunes qui ont quitté le système scolaire depuis plus d'un an. Malgré les solutions transitoires qui sont proposées actuellement, il y a chaque année un groupe de quelque 2000 à 2500 jeunes, qui, à la sortie de l'école obligatoire, n'arrivent pas à intégrer une formation du degré secondaire II ou à entrer dans la vie active de manière durable et qui, par là même, courent le risque de devoir dépendre temporairement ou sur le long terme des prestations de l'aide sociale. Ce groupe comprend 2,5 % à 3 % de l'ensemble des jeunes en fin de scolarité obligatoire pour l'année 2007. Les jeunes Suisses représentent en outre 60 % des cas. L'étude montre également que le facteur temps a une incidence significative sur l'intégration des jeunes dans le monde du travail. Plus la période de transition entre le degré secondaire I et le degré secondaire II se prolonge, plus les chances de s'intégrer s'amenuisent.

L'OFFT est partie prenante dans le projet « Transition degré secondaire I - degré secondaire II » de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Lors de son assemblée annuelle du 27 octobre 2006, la CDIP a approuvé, avec les représentants des organisations faîtières et de la Confédération, des lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II<sup>8</sup>. Ces dispositions doivent permettre aux partenaires de la formation professionnelle de réfléchir et d'agir ensemble pour que ce passage du degré secondaire I au degré secondaire II se fasse dans les meilleures conditions. L'un des objectifs est de faire passer de 89 % en 2006 à 95 % en 2015 le pourcentage des moins de 25 ans titulaires d'un diplôme de degré secondaire II. La mise en place d'un case management dans la formation professionnelle est l'une des mesures les plus importantes qui aient été prises dans cette optique.

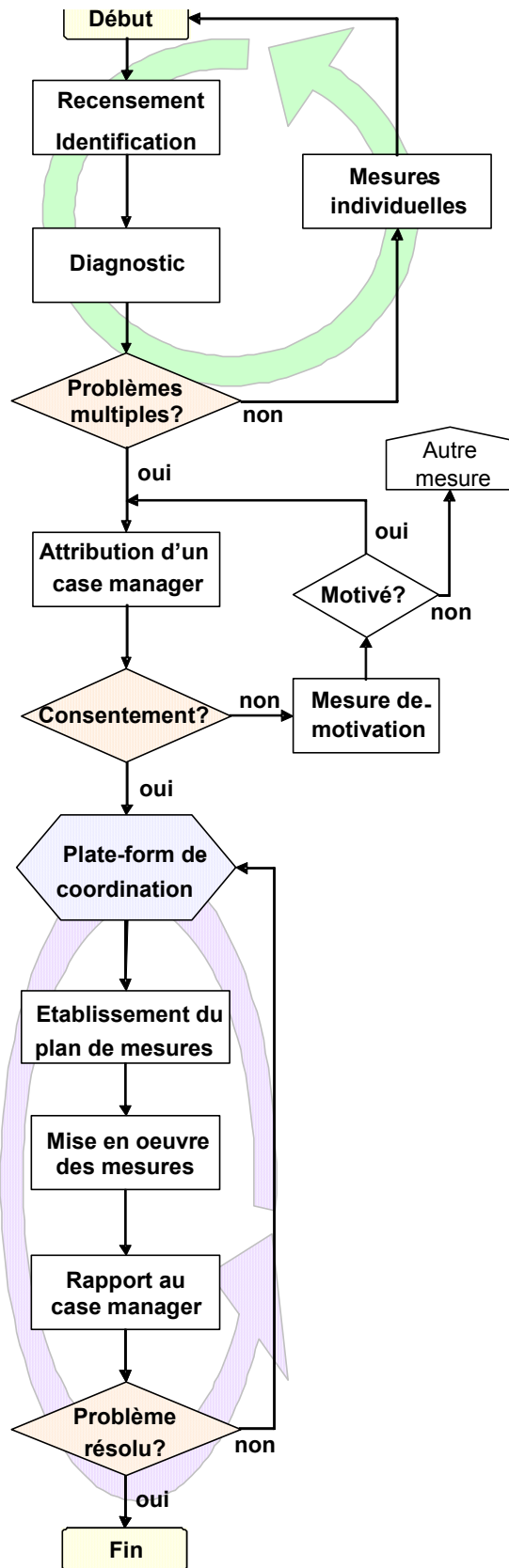
Ce projet d'envergure prévoit l'instauration d'un case management dans tous les cantons au cours des prochaines années. S'appuyant sur des directives de l'OFFT, les cantons ont élaboré des concepts de case management prenant en compte les spécificités régionales. L'OFFT a examiné ces concepts et rencontré chacun des représentants cantonaux. Ces échanges ont permis de définir les critères minimaux à respecter dans une optique d'installation du case management au niveau national. La CFFP peut participer de manière décisive au pilotage de la mise en place du case management.

En écho aux conditions cadre complexes, au nombre important d'acteurs impliqués dans le case management et à la demande de copilotage formulée par la CFFP s'est posée la question de la mise en œuvre de ces concepts hétérogènes. Les discussions menées avec les représentants des cantons ont permis de définir les critères minimaux présidant à la mise en place du case management «Formation professionnelle» (*voir fig. 2*). L'identification des jeunes socialement fragilisés et en proie à des difficultés scolaires commence dès la 7<sup>e</sup> ou 8<sup>e</sup> année scolaire. Si les problèmes rencontrés par les jeunes sont simples (risque faible), ils sont traités directement. La protection des données ne peut être garantie que par le biais d'une banque de données permettant de gérer tous les droits d'accès.

<sup>7</sup> *Etude approfondie sur les offres de formation transitoires entre scolarité obligatoire et formation professionnelle* ; Egger, Dreher & Partner ; Berne, février 2007.

<sup>8</sup> *Lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire - degré secondaire* approuvées par les partenaires de la formation professionnelle lors de l'assemblée annuelle de la CDIP du 27 octobre 2006.

**Fig. 2 :** Exigences minimales de la mise en oeuvre



Le diagnostic fait suite à l'identification et permet de planifier les mesures et de définir les objectifs. Il est établi par des professionnels formés à cet effet.

Le jeune en question est intégré dans le case management et il se voit attribuer un case manager. Ce dernier organise une rencontre entre les parents, les enseignants et les autres acteurs concernés. L'intégration au case management ne peut se faire sans l'accord préalable des parents et du jeune, qui doit être prêt à participer activement à la résolution de ses problèmes. S'il n'y parvient pas après plusieurs tentatives, il doit sortir de ce dispositif et il est orienté vers une institution spécialisée. Le case manager utilise la plate-forme de coordination interinstitutionnelle pour communiquer avec les professionnels/acteurs. Le case manager conclut des accords avec les professionnels impliqués sur les objectifs, les mesures, le calendrier et l'établissement d'un rapport. Le plan des mesures est enregistré dans la banque de données.

À chaque mesure correspond un professionnel, qui peut demander de l'aide à d'autres professionnels/acteurs.

À la fin de la mesure, le professionnel concerné rédige un rapport à l'intention du case manager. La banque de données est mise à jour. Si aucune solution n'a pu être apportée aux problèmes, le case manager utilise à nouveau la plate-forme de coordination pour communiquer avec les professionnels/acteurs. La composition du réseau doit être adaptée à la situation. Le plan de mesures est réexaminé et adapté le cas échéant. Une autre mesure peut être mise en place si nécessaire. La

banque de données est de nouveau mise à jour.

La CFFP a recommandé d'allouer 20 millions de francs pour les années 2008 à 2011 afin de permettre aux cantons de mettre en place et de développer les systèmes régionaux.

Le versement de ces fonds est conditionné par les exigences suivantes.

- Existence d'un engagement interdépartemental et interinstitutionnel sur le plan tant politique qu'opérationnel.
- Mise en œuvre du case management « Formation professionnelle » déjà amorcée.
- Entrée en phase opérationnelle des volets identification du groupe à risques, diagnostic, observation et accompagnement des jeunes.
- Mise en place d'une évaluation de l'efficacité.

La clé de répartition des subventions entre les cantons se calcule à partir de la moyenne des chiffres suivants pour l'année 2006 :

- nombre de contrats dans la formation professionnelle initiale ;
- nombre de jeunes bénéficiant de l'aide sociale (tranche des 15 à 24 ans) ;
- nombre de jeunes sans emploi (tranche des 15 à 24 ans).

Le case management « Formation professionnelle » a reçu un accueil très favorable. Lors de la conférence sur les places d'apprentissage, qui s'est tenue le 23 novembre 2007, il a été décidé de l'étendre aux jeunes adultes et de lui donner pour ce groupe le nom de « Case management+ » (voir plus loin 5.2).

### **3.3 *Coopération internationale dans la formation professionnelle***

La formation professionnelle prend de plus en plus d'importance sur le plan international. Emboîtant le pas à l'UE et à ses initiatives telles que le processus de Copenhague et le programme Lifelong Learning (LLL), l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) a également décidé de s'occuper de la formation professionnelle. La Suisse entend, pour sa part, intensifier les collaborations bilatérales avec des pays non-européens (Inde, Algérie, Chine, etc.).

La Suisse fait partie des dix pays pour lesquels l'OCDE a prévu des visites d'experts dans le cadre de l'étude OCDE-VET. Participer à cette étude donnera à la Suisse l'occasion de positionner son système de formation, que les autres pays ont souvent du mal à comprendre. L'analyse s'articulera autour de deux thèmes principaux :

- la capacité d'adaptation et de réactivité du système de formation professionnelle aux besoins et aux transformations du marché du travail (thematic review) ;

- les innovations dans la formation professionnelle (innovation strand).

Pour ce qui est de la partie innovation, la Suisse présentera trois dispositifs à l'OCDE : les leading houses de la recherche en formation professionnelle, le case management « Formation professionnelle » et la réforme de la formation commerciale de base.

La CFFP a constitué un sous-groupe chargé d'accompagner le groupe suisse de pilotage de l'étude OCDE-VET. Pour l'instant, la Suisse joue un rôle passif dans le processus de Copenhague. Elle participe par ailleurs, dans le cadre de la saisie des compétences, à l'étude de faisabilité pour une évaluation à grande échelle (*large scale assessment*, LSA - « Enquête PISA formation professionnelle »).

### Processus de Copenhague

Au cours des dernières années, l'Union européenne a accentué ses efforts pour améliorer en Europe la transparence de la formation professionnelle et des qualifications auxquelles elle prépare. Pour ce faire, elle a instauré, en application du processus de Copenhague, un cadre européen de qualifications (EQF, *European Qualification Framework*) et un système européen de crédits (ECVET, *European Credit Transfer System for Vocational Education and Training*). L'objectif principal est de favoriser la mobilité sur le marché européen de l'emploi grâce à la comparabilité des qualifications.

Connaître les différents systèmes européens de formation peut également amener les pays à échanger sur leurs pratiques dans la formation professionnelle.

Dans le prolongement d'une initiative du Ministère allemand de l'éducation et de la recherche (*Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF*), des discussions ont lieu actuellement sous la houlette des professeurs F. Achtenhagen et M. Baethge afin d'examiner la faisabilité d'une étude comparative internationale dans le domaine de la formation professionnelle « VET-LSA » (*Vocational Educational Training, Large Scale Assessment*). La Suisse s'intéresse à ce projet et participe aux travaux de préparation. Après divers ateliers réunissant des experts de différents pays autour du thème de la faisabilité, des décideurs politiques allemands, suédois, danois, norvégiens, autrichiens et suisses ont été invités aux journées de réflexion des 23/24 avril et des 29/30 octobre 2007. La prochaine rencontre aura lieu en mars 2008.

### **VET-LSA (« enquête PISA formation professionnelle »)**

L'apport pour la Suisse, comme pour les autres pays, d'une évaluation à grande échelle (large scale assessment) du domaine de la formation professionnelle peut être décrit dans les grandes lignes tant au niveau politico-pragmatique que d'un point de vue scientifique.

Sur le plan politique, le bénéfice devrait se traduire par un gain de connaissances en matière de pilotage pour l'organisation des processus de la formation professionnelle, notamment dans les domaines suivants.

- Lien entre les caractéristiques individuelles et biographiques, les formes d'enseignement et l'acquisition de compétences.
- Rapport entre les résultats des examens finaux et les compétences professionnelles acquises.
- Relation entre les résultats de la mesure comparative des compétences et les règlements institutionnels des systèmes de formation professionnelle (mise en lumière des forces et des faiblesses des diverses formes d'enseignement dans différents pays).
- Intégration des différents titres de la formation professionnelle dans les classifications internationales (ISCED; EQF).

Sur le plan scientifique, le bénéfice devrait d'abord se concrétiser par l'élaboration d'un ensemble de méthodes adaptées et fiables pour réaliser une étude comparative longitudinale à l'échelle internationale (évaluation à large échelle) sur l'efficacité des organisations de la formation professionnelle. De plus, en termes de contenu, cette évaluation à grande échelle devrait permettre d'en savoir plus sur les relations entre :

- les niveaux de compétence, les formes d'enseignement et les variables contextuelles ;
- les différents types de compétences (professionnelles et transversales) ainsi que les compétences professionnelles et les résultats sur le marché du travail et dans l'activité professionnelle.

### **3.4 Formation professionnelle supérieure**

Le positionnement des examens fédéraux et des examens fédéraux supérieurs, d'une part, et, d'autre part, des filières de formation des écoles supérieures en tant qu'offre du degré tertiaire B devra être renforcé à l'échelle nationale et internationale. La formation professionnelle supérieure repose sur un engagement fort des associations professionnelles et de leurs experts. Elle joue un rôle particulièrement important du fait qu'elle pourvoit aux besoins en personnel qualifié de l'économie, qu'elle bénéficie d'une excellente image et que son taux de rentabilité est élevé.

L'OFFT a mandaté des études sur les flux financiers dans la formation professionnelle supérieure. L'une part du point de vue des prestataires et l'autre d'une enquête menée auprès des étudiants. Ces études doivent mettre en évidence les éléments qui

permettront au groupe de travail « Masterplan Formation professionnelle supérieure » d'optimiser les principes de pilotage. Le but est d'arriver le plus rapidement possible à un accord intercantonal dans la formation professionnelle supérieure. La CFFP s'informe régulièrement de l'avancement des travaux concernant le « Masterplan Formation professionnelle supérieure ».

#### **Mandat du « Masterplan Formation professionnelle supérieure »**

1. Positionner la formation professionnelle supérieure dans le système de formation global suisse et la différencier des hautes écoles spécialisées et du domaine de la formation continue.
2. Coordonner les activités du groupe de travail « Masterplan Formation professionnelle supérieure » avec celles des groupes de projets de la CDIP et de la CSFP (solution transitoire, nouvel accord intercantonal sur les écoles supérieures, financement de l'offre par les pouvoirs publics) et du groupe de travail « Masterplan Formation professionnelle initiale ».
3. Élaborer une base de données consolidée sur l'offre de la formation professionnelle supérieure.
4. Élaborer des critères de subventionnement de l'offre d'intérêt public proposée par la formation professionnelle supérieure.

## 4 Promotion de l'innovation et d'autres prestations

### 4.1 Développement de la politique de promotion

La CFFP conseille la Confédération dans l'évaluation de projets de développement de la formation professionnelle et de la qualité (art. 54 LFPr) et pour l'examen des demandes de subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public (art. 55 LFPr). En 2007, la Confédération a investi 26 millions de francs, contre 22,8 millions en 2006, dans le cadre de la promotion de projets dans ces domaines.

Au cours de l'année 2007, la décision relative à l'octroi d'une subvention a concerné 167 demandes, qui avaient été déposées par 50 organes responsables cantonaux, 73 organisations du monde du travail et 44 autres organes responsables (associations, organisations nationales, organes privés).

**Fig. 3** : Dépenses en faveur de la formation professionnelle pour 2007

Loi	En millions de francs	Contenus / domaines d'encouragement
<b>Art. 54</b>  Innovations, projets	<b>13,3</b>	Réformes de la formation professionnelle dans le domaine de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure, aide à la mise en place des structures, projets pilotes dans différents domaines (nouveaux dispositifs d'accompagnement des jeunes, profil de compétences, etc.)
<b>Art. 55</b>  Prestations particulières d'intérêt public	<b>12,7</b>	Marketing des places d'apprentissage et financement de départ pour les réseaux d'entreprises formatrices, accompagnement des jeunes défavorisés, information et documentation, salons des métiers, création de supports pédagogiques à l'intention des minorités linguistiques, formation professionnelle continue, dispositifs favorisant l'égalité
<b>Art. 4.2</b>  Projets fédéraux	<b>9,8</b>	Information/documentation, télévision scolaire, campagne en faveur de la formation professionnelle, baromètre des places d'apprentissage, validation des acquis, transition scolarité obligatoire – degré secondaire II, coopération internationale, journées d'information

La promotion s'articulait principalement autour des efforts déployés par les organisations du monde du travail pour réformer leurs professions et leurs champs professionnels afin de les adapter aux défis de demain. Un nombre important de projets portait en outre sur l'intégration des jeunes éprouvant des difficultés scolaires, linguistiques et sociales, la création et le maintien de places d'apprentissage, la formation continue, l'égalité entre femmes et hommes, la promotion de concours des métiers et l'élaboration de procédures de qualification. Ont également été encouragées l'information et la documentation de même que la traduction de supports pédagogiques à destination des minorités linguistiques.

Sur le total des demandes déposées, 47 (28%) ont été refusées pour les raisons suivantes.

- Il n'y avait pas de lien avec des professions reconnues sur le plan fédéral.
- Les tâches liées aux projets étaient inhérentes aux organes responsables.
- La preuve d'un besoin à satisfaire n'avait pas été apportée.
- Les projets étaient des mesures de mise en œuvre rattachées à des projets pilotes ou à des études bénéficiant déjà de subventions.

Entre 2004 et 2007, la Confédération a investi près de 130 millions de francs dans le cadre des mesures de soutien mentionnées dans la loi sur la formation professionnelle. Le nombre de demandes de subventions déposées était de 700 à la fin de l'année 2007.

Les critères de promotion sont constamment affinés. La version actuelle du guide à l'intention des requérants se trouve à l'adresse suivante : <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00102/index.html?lang=fr>.

## **4.2 Questions de fond**

Les questions de fond se sont surtout cristallisées autour de la promotion de projets, qui, à maintes reprises durant la première période administrative, s'est révélée être un défi pour la CFFP. La diversité des projets et des thèmes ainsi que les différences dans la qualité des demandes ont amené la CFFP à créer une sous-commission chargée de l'examen préalable<sup>9</sup>.

Comme l'a fait remarquer la présidente de la commission dans le cadre de sa rétrospective finale, l'examen des projets au sein de la CFFP n'a cessé de s'améliorer, mais il peut encore être optimisé. Une évaluation a été faite dans ce domaine et la nouvelle commission devra en tenir compte.

En 2007, la commission s'est prononcée sur les questions de fond suivantes après avoir traité les demandes de projets.

### **4.2.1 Priorités dans la promotion de projets**

Jusqu'à présent, les domaines ayant bénéficié de subventions dans le cadre du développement et des prestations particulières d'intérêt public ont été principalement le marketing des places d'apprentissage, l'information et la documentation. Il est prévu, à moyen terme, de promouvoir d'autres domaines et de lancer de nouveaux projets en fixant des priorités spécifiques. Sont concernés les domaines « Intégration des jeunes », « Réinsertion professionnelle/formation continue/genre » et « Formation au développement durable ». En ce qui concerne la formation professionnelle, le thème « Formation au développement durable » est déjà concrétisé dans le cadre de la plateforme « Education au développement durable » mise en place par la CDIP. Il appartiendra à la nouvelle commission d'en définir les priorités.

---

<sup>9</sup> Voir annexe 2.



#### **4.2.2 Traduction de supports pédagogiques dans la formation professionnelle supérieure**

Les offres et les prestataires de la formation professionnelle supérieure (FPS) sont très hétérogènes tant au niveau du contenu que de la qualité. Leur financement par les participants, les employeurs, les organes responsables des offres, la Confédération et les cantons est très complexe. Dans le cadre du Masterplan FPS, l'OFFT examine les offres et les flux financiers en vue de mieux positionner la FPS (voir plus haut 2.4).

Une demande a été adressée à l'OFFT dans le but de financer la traduction de supports pédagogiques dans la formation professionnelle supérieure. La CFFP recommande de rejeter les demandes de subventions de ce type tant que le financement des offres et la participation des cantons n'auront pas été clarifiés et que les conséquences d'un subventionnement sur les offres n'auront pas été spécifiées. Un recours a été déposé contre le rejet de cette demande. Aucune décision n'avait été prise à la fin de 2007.

#### **4.2.3 Offres de formations moins exigeantes avec attestation de compétences**

Une demande de subvention a également été déposée en vue de créer un cadre pour les formations destinées aux personnes handicapées sur le modèle des ordonnances sur la formation professionnelle initiale et de leurs plans de formation. Au terme d'une formation de deux ans, les diplômés recevraient une attestation qui, au lieu de l'abréviation AFP (attestation fédérale de formation professionnelle), porteraient l'abréviation spécifique Fpra (formation pratique). Les domaines envisagés pour mettre en place ce type de formation sont la bureautique, l'horticulture, l'économie familiale, l'agriculture, la mécanique et la sylviculture.

La CFFP a salué l'orientation générale du projet. Elle a toutefois estimé que des attestations de compétences individuelles ne peuvent pas devenir des diplômes fédéraux formalisés, car les qualifications acquises varient d'une personne à l'autre. Se référer à des dénominations de professions utilisées pour les formations initiales de deux ans avec attestation fédérale induit en erreur, puisqu'il ne s'agit pas d'une formation professionnelle formalisée. La commission a donc rejeté la demande.

#### **4.2.4 Lire, écrire, calculer (illettrisme)**

L'OFFT a reçu une demande de subvention pour un système modulaire visant à encourager le développement de compétences de base chez les adultes. Dans le même temps, ce thème a gagné en importance avec la décision prise par le Parlement lors de la session d'automne 2007 de faire débloquer des moyens dans le cadre de l'art. 55 LFPr afin de promouvoir la lecture, l'écriture et le calcul<sup>10</sup>.

Cette problématique dépasse le cadre de la formation professionnelle et soulève des questions quant aux compétences en termes de conception et de politique générale. En 2008, un groupe de travail effectuera, conjointement avec l'OFFT, un premier travail sur le thème des compétences de base et incitera les acteurs concernés à travailler en réseau. Ce groupe de travail comprend quatre membres de la CFFP.

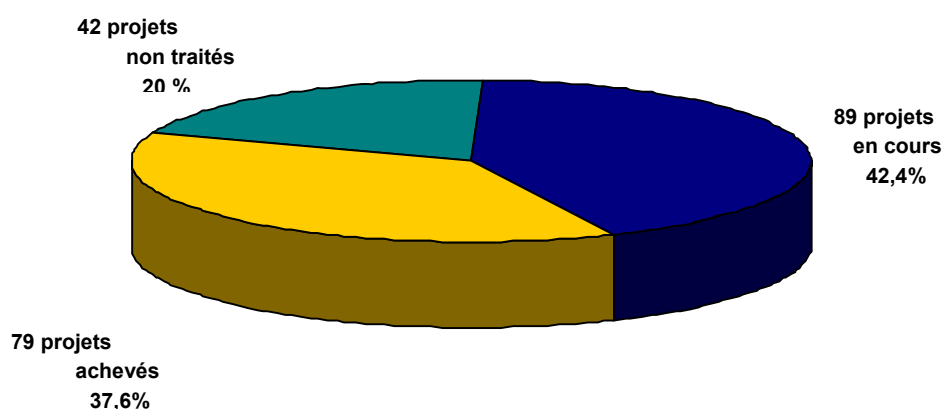
---

<sup>10</sup> 07.3283 Motion *Lutte contre l'illettrisme* déposée par la Commission de la science, de l'éducation et de la culture CE le 21 mai 2007.

#### 4.2.5 Mise en oeuvre de la loi sur la formation professionnelle

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) en 2004, le groupe de travail « Masterplan Formation professionnelle initiale » concentre ses travaux sur l'impact des réformes de la formation professionnelle initiale (voir fig. 4). Son objectif principal est d'harmoniser les réformes des formations professionnelles initiales, qui entraînent les coûts les plus élevés au sein de la formation professionnelle, en fonction des ressources financières et humaines des partenaires. Les questions de fond concernant les professions rares seront aussi discutées au sein de ce groupe de travail.

**Fig. 4** : Projets de réforme des ordonnances sur la formation professionnelle initiale



#### 4.2.6 Nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle

La maturité professionnelle constitue aux côtés des HES un élément central de la réforme de la formation professionnelle helvétique. Cette association permet d'avoir également dans le domaine de la formation professionnelle une offre globale allant de la formation initiale au niveau haute école.

Un projet pour la nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle a été élaboré en 2007. Certains membres de la CFFP ont participé aux travaux correspondants dans le cadre de la Commission fédérale de maturité professionnelle et de l'*Echogruppe*. Le projet d'ordonnance prend en compte les changements qui ont eu lieu dans la formation professionnelle depuis les années 90. Les discussions sur les objectifs à fixer en vue d'améliorer l'offre de la maturité professionnelle tant en termes de qualité que de quantité ont fait ressortir la nécessité de redéfinir et de réorganiser en partie la formation générale approfondie.

Le projet de révision élaboré par les experts reprend de l'ordonnance du 30 novembre 1998 sur la maturité professionnelle les principes suivants : la conception de l'aptitude à

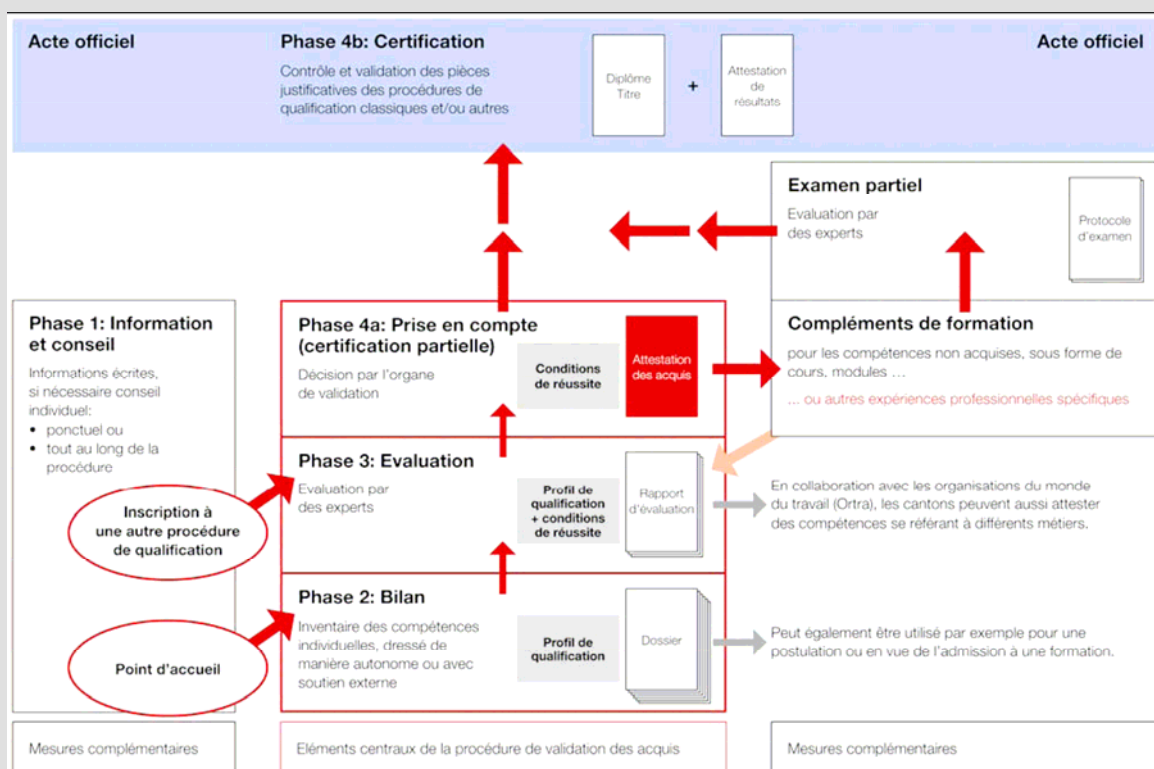
suivre des études dans une haute école spécialisée, le lien entre une formation professionnelle initiale menant au certificat fédéral de capacité et une formation générale approfondie (en rapport avec la formation générale intégrée à la formation initiale), les 12 mois effectifs consacrés à la formation générale approfondie et l'organisation des filières de formation.

Le projet des experts s'inspire par contre de la loi sur la formation professionnelle pour proposer d'introduire davantage de souplesse dans les formations et les débouchés. Les orientations de la maturité professionnelle, marquées par une certaine rigidité, sont notamment abandonnées au profit d'un lien moins étroit avec la profession apprise et d'axes de formation définis par rapport aux cursus d'études des HES. Le projet prévoit par ailleurs de renforcer l'enseignement interdisciplinaire et d'adapter les dispositions institutionnelles et formelles à la législation en vigueur.

#### **4.2.7 Validation des acquis**

La part de la formation acquise de manière non formelle ne cesse de croître. De nos jours, les parcours individuels ne consistent plus uniquement en une succession de phases de formation et d'activités professionnelles bien séparées les unes des autres. La moitié des actifs exercent une profession différente de celle apprise initialement. Une attention toujours plus grande est accordée à l'insertion et à la réinsertion professionnelle. Dans ce contexte, la place occupée par la validation des acquis ne cesse de s'étendre. La loi sur la formation professionnelle (LFPr) opère une distinction entre la voie de formation et la procédure de qualification. Les adultes justifiant d'au moins 5 années de pratique professionnelle sont désormais en mesure d'obtenir des diplômes fédéraux dans le domaine de la formation professionnelle. Pour ce faire, leur expérience professionnelle ou extra-professionnelle, de même que leur formation technique ou générale, sont prises en compte de manière appropriée.

La prise en compte de compétences acquises de manière non formelle permet aux adultes d'obtenir des diplômes fédéraux sans suivre de filière de formation habituelle. Les participants au projet « Validation des acquis » ont défini les bases pour le traitement des procédures de prise en compte des acquis. Ce projet est placé sous l'égide de l'OFFT, qui a collaboré avec la CFFP, le SECO, les cantons et les organisations du monde du travail.

**Fig. 5 : Procédure de validation des acquis : tableau synoptique**

Après l'élaboration des bases et des éléments clés du guide national pour la validation des acquis, les partenaires de la formation professionnelle approfondissent, dans le cadre du projet « Validation des acquis », lors d'une 2<sup>e</sup> phase de projet entre 2007 et 2009, des thèmes essentiels :

- Éléments clés en vue de l'élaboration de profils de qualification.
- Validation des acquis dans le domaine de la culture générale.
- Indications pour les organes de consultation.
- Coordination intercantonale et financement des procédures.
- Assurance de la qualité.

En 2007, les premières procédures de validation ont été mises en place et testées dans les cantons sur la base du guide national.

Avec le processus de Copenhague, la perméabilité, la transparence et la mobilité dans le domaine de la formation professionnelle sont également à l'ordre du jour de l'agenda européen, la reconnaissance réciproque des qualifications étant une condition de base pour la mise en place d'un marché du travail européen. Le développement du projet « Validation des acquis » se fait donc dans notre pays en tenant également compte des développements au niveau européen. Ce projet permet en outre de réaliser les objectifs

de l'initiative *Recognition of Non-formal and Informal Learning* lancée par l'OCDE, qui se déclinent comme suit.

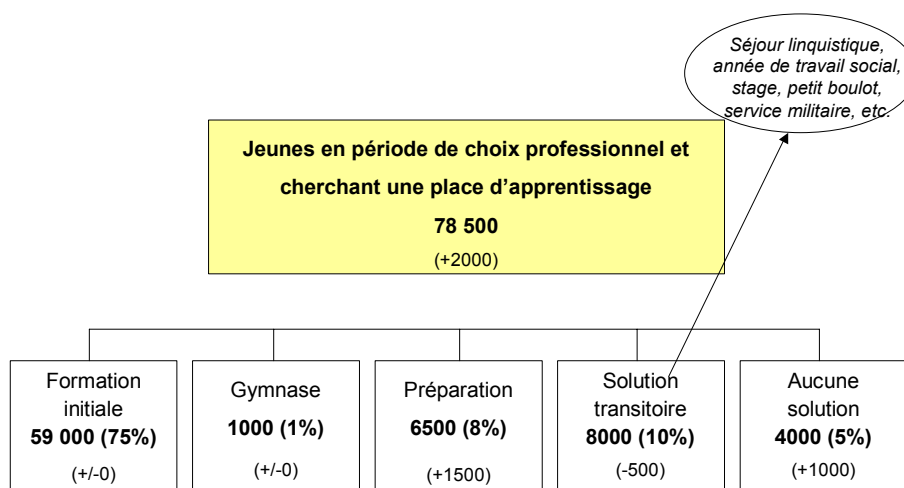
- Mise au point d'alternatives destinées aux décideurs en vue de la reconnaissance de la formation acquise de manière non formelle.
- Mise en œuvre de la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie pour tous.
- Définition des critères visant à reconnaître la formation acquise de manière non formelle.

## 5 Situation sur le marché des places d'apprentissage

### 5.1 Situation actuelle

La conjoncture favorable a eu des répercussions positives sur le marché des places d'apprentissage. Le nombre de places d'apprentissage en 2007 a en effet connu une nouvelle augmentation par rapport à 2006. Cela dit, la hausse du nombre d'élèves en fin de scolarité obligatoire fait que la situation, selon le baromètre des places d'apprentissage, reste aussi tendue qu'en 2006.

**Fig. 6 :** Jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage en 2007, par comparaison avec l'année 2006 (jour de référence : 31 août)



Source : propres chiffres / Baromètre des places d'apprentissage 2007

Comme cela était déjà le cas l'année précédente, l'offre de places d'apprentissage dans les différents secteurs professionnels ne correspond pas toujours à la demande. Il y a un manque de places d'apprentissage moins exigeantes (formations initiales de deux ans avec attestation fédérale) et les jeunes de faible niveau scolaire et socialement défavorisés ont toujours autant de mal à trouver une place de formation. Soucieux de mobiliser les entreprises, le conseiller national Otto Ineichen a mis sur pied, à titre d'initiative privée, le projet « Speranza », qui a permis la création de 1800 places aux confins de la formation professionnelle et de la pratique professionnelle.

### 5.2 Mesures

Répondant à l'invitation de la conseillère fédérale Doris Leuthard, les partenaires de la formation professionnelle (entreprises, Confédération, cantons) se sont rencontrés à nouveau à l'occasion de la troisième conférence nationale sur les places d'apprentissage, qui s'est tenue le 23 novembre 2007 à Zurich. Cette conférence a accueilli pour la première fois des représentants des services sociaux et du marché du travail. Les mesures suivantes ont été adoptées :

- *Case management+*

Le case management qui existe actuellement dans la formation professionnelle concerne uniquement les jeunes sortant de l'école obligatoire et démarrant une formation professionnelle ou entrant dans le monde du travail. Sont mis à contribution non seulement les partenaires traditionnels de la formation professionnelle et du marché du travail, mais aussi plus particulièrement les responsables des services sociaux. Ces derniers ont indiqué lors de la préparation de la conférence que les jeunes en fin de scolarité obligatoire ne sont pas les seuls à avoir besoin d'aide. Les jeunes adultes sans diplôme postobligatoire doivent aussi être mieux épaulés pour réussir à s'intégrer dans le monde du travail. Les structures du case management « Formation professionnelle » seront donc étendues à ce groupe cible pour constituer le « Case management+ » (voir plus haut 3.2).

- *Poursuite de la campagne en faveur de la formation professionnelle: thème priori*

Lancée avec succès en 2007, la marque FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS.CH a été très bien accueillie (réactions positives des partenaires de la formation professionnelle ; campagne relayée, entre autres, par l'Association suisse des maîtres menuisiers et par différents cantons ; impact des réunions d'experts). La campagne a réussi à toucher le public et elle est très bien perçue. Citons, par exemple, les quelque 35 000 internautes qui sont allés sur la plate-forme Internet. Nous avons tout intérêt à continuer dans cette voie et à investir dans cette marque et dans cette campagne. Le système dual de la formation professionnelle propose aux jeunes des perspectives de carrière intéressantes. Cet aspect sera le fil conducteur pour 2008 de la campagne en faveur de la formation professionnelle «FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS». L'accent sera notamment mis sur les possibilités qu'offrent la maturité professionnelle et la formation professionnelle supérieure.

- *Helpline nationale pour les entreprises formatrices*

La Confédération met en place, à titre de projet pilote, une ligne d'assistance nationale chargée de répondre de manière simple et rapide aux questions des entreprises formatrices et de les aider à résoudre les problèmes qu'elles peuvent rencontrer. Ce service d'assistance centralisé (numéro de téléphone gratuit : 0800 44 00 88) donne les premiers renseignements et transmet, le cas échéant, les demandes à l'office cantonal de la formation professionnelle concerné.

- *Best practices pour l'intégration professionnelle*

Recenser les offres dont peuvent bénéficier les jeunes ayant du mal à entrer dans la vie professionnelle et en évaluer l'efficacité et l'impact permettra de mettre en évidence les best practices dans le domaine de l'insertion professionnelle, de favoriser les échanges dans ce domaine et d'optimiser les mesures existantes.

- *Promotion des formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale*

L'année scolaire 2008/2009 verra le lancement de 20 formations professionnelles initiales de deux ans. Les premières expériences faites avec cet instrument ont certes montré son efficacité, mais nous avons un grand retard à combler en ce qui concerne l'offre de formations de ce type dans les domaines de la santé et du social.

- *Poursuite et optimisation des mesures qui ont fait leurs preuves*

Les mesures dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'entrée dans la vie active et de la promotion des places d'apprentissage seront poursuivies et optimisées.

La CFFP encadre ces mesures et conseille l'administration fédérale quant à leur mise en œuvre.



## **Annexe 1 : Mandat**

---

### **Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFP)**

#### **Art. 69 Commission fédérale de la formation professionnelle**

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral nomme une commission fédérale de la formation professionnelle.

<sup>2</sup> La commission se compose de quinze membres au plus représentant la Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail et les milieux scientifiques. Les cantons peuvent proposer trois membres.

<sup>3</sup> La commission est dirigée par le directeur de l'office.

<sup>4</sup> L'office assure le secrétariat de la commission.

#### **Art. 70 Tâches de la Commission fédérale de la formation professionnelle**

<sup>1</sup> La Commission fédérale de la formation professionnelle est chargée des tâches suivantes:

- a. elle conseille les autorités fédérales sur les questions générales relevant de la politique en matière de formation professionnelle et sur les questions de développement, de coordination et d'harmonisation de celles-ci avec la politique générale en matière de formation;
- b. elle évalue les projets de développement de la formation professionnelle visés à l'art. 54, les demandes de subventions pour des prestations particulières d'intérêt public visées à l'art. 55 et les demandes de soutien dans le domaine de la formation professionnelle visées à l'art. 56 ainsi que les projets de recherche, les études, les projets pilote et les prestations de service dans le domaine de la formation professionnelle et de la formation continue à des fins professionnelles visées à l'art. 48, al. 2, let. b.

<sup>2</sup> Elle peut émettre des propositions de sa propre initiative et fournir des recommandations à l'intention des autorités octroyant des subventions au sujet des projets à évaluer.

## **Annexe 2 : Liste des membres de la commission 2004 - 2007**

---

Période administrative du 1<sup>er</sup> mai 2004 à la fin 2007

Ursula Renold	Directrice de l'OFFT (présidente)
Uschi Backes-Gellner	Titulaire de la chaire « Allgemeine Betriebswirtschaftslehre » de l'Université de Zurich
Rösy Blöchliger <sup>1</sup>	Directrice suppléante de CURAVIVA, Association des homes et institutions sociales suisses, pour la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)
Christine Davatz-Höchner*	Sous-directrice de l'Union suisse des arts et métiers (USAM)
Robert Galliker*	Secrétariat général de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)
Geraldine Huppert Carmellini*	Responsable du secrétariat de la Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA) et de la Conferenza della Svizzera italiana per la formazione continua degli adulti (CFC)
Urs F. Meyer	Membre de la direction de l'Union patronale suisse (UPS)
Cornelia Oertle Bürki*	Secrétaire centrale suppléante de la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sanitaires (CDAS)
Jean-Pierre Rochat	Chef du Service de la formation professionnelle du canton de Vaud
Anton Schwingruber	Conseiller d'État, chef du Département de l'instruction publique du canton de Lucerne et président de la Commission de la formation professionnelle de la CDIP
Heinrich Summermatter	Expert de la formation professionnelle, représentant Vente.ch
Peter Sigerist	Secrétaire central, secteur Formation professionnelle auprès de l'Union syndicale suisse (USS)
Bruno Weber*	Responsable de la formation auprès de l'Organisation faîtière des travailleurs Travail.Suisse
Beat Wenger	Président central de la Société suisse des maîtres d'école professionnelle BCH/FPS
Werner Wyss	Président de la commission de la formation auprès de l'Union suisse des paysans (USP) et président de l'Association bernoise des propriétaires de forêts (ABPF)

\* Membre de la sous-commission « Demandes » (président : Bruno Weber)

---

<sup>1</sup> Décédée le 17 mars 2007

### **Annexe 3 : Liste des membres de la commission 2008 - 2011**

---

Période administrative du 1<sup>er</sup> janvier 2008 à la fin 2011

Ursula Renold	Directrice de l'OFFT (présidente)
Valerio Agustoni	Membre du comité central et président de la commission de la formation professionnelle auprès de SEC Suisse
Uschi Backes-Gellner	Titulaire de la chaire « Allgemeine Betriebswirtschaftslehre » de l'Université de Zurich
Christine Davatz-Höchner	Sous-directrice de l'Union suisse des arts et métiers (USAM)
Robert Galliker	Secrétariat général de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)
Ulla Grob-Menges	Présidente de l'Ortra faîtière suisse du domaine social et directrice de l'Association suisse des structures d'accueil de l'enfance (ASSAE)
Jacques-André Maire-Hefti	Chef du Service de la formation professionnelle du canton de Neuchâtel
Urs F. Meyer	Membre de la direction de l'Union patronale suisse (UPS)
Bernadette Morand-Aymon	Directrice romande Fédération suisse pour la formation continue (FSEA)
Jakob Rösch	Secrétaire de l'Ortra Agrialiform
Urs Sieber	Secrétaire général de OdA Santé
Peter Sigerist	Secrétaire central, secteur Formation professionnelle auprès de l'Union syndicale suisse (USS)
Bruno Weber	Responsable de la formation auprès de l'Organisation faîtière des travailleurs Travail.Suisse
Beat Wenger	Président central de la Société suisse des maîtres d'école professionnelle BCH/FPS
Rita Wiesendanger	Cheffe du Département de la formation professionnelle du canton des Grisons