

Date de dépôt : 24 mars 2014

Rapport

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

Rapport de M. Jean-Michel Bugnion

Mesdames et
Messieurs les députés,

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

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

Le contexte

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

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

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

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

Evolution du concept d'orientation

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

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

Relations avec les entreprises

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

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

Les jeunes fâchés avec l'école

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

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

Développements à venir, problèmes et défis

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

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

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

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

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

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

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

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

Vote de la commission

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

Contre : –

Abst. : 2 UDC.

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