

ACTES DES ASSISES

2014

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2008 et 2010, près de 1000 personnes ont participé aux deux premières éditions des Assises de la formation professionnelle organisées sous l'égide du Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF). Le 10 juin 2014, les Assises 2014 ont été l'occasion pour quelque 250 personnes de faire un nouvel état des lieux de la formation professionnelle à Genève et des actions prioritaires menées par l'ensemble des partenaires réunis au sein du CIF.

Cette année, la loi fédérale sur la formation professionnelle fête également ses dix ans. Pour célébrer cet anniversaire, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation a déclaré 2014 «Année de la formation professionnelle». Les Assises genevoises s'inscrivent ainsi parfaitement dans cette dynamique nationale de valorisation d'un système d'apprentissage dont les qualités sont désormais reconnues bien au-delà de nos frontières.

Le présent document en est le résumé. Il est disponible sur Internet à l'adresse http://www.ge.ch/ofpc/cif/assises_formation_professionnelle.asp.

Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF)

Composé à part égale de partenaires sociaux (CGAS représentant les employés, UAPG représentant les employeurs) et de représentants de l'Etat, le Conseil interprofessionnel pour la formation (COF) est l'organe du Conseil d'Etat genevois pour les questions d'orientation, de formation professionnelle et de formation continue des adultes.

Le CIF remplit ses missions dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle et continue autour de trois grands axes:

- La problématique générale découlant des lois, avec la possibilité de formuler des propositions et d'émettre des avis lors de l'élaboration de projets de règlement d'exécution.

- L'étude de toutes propositions émanant des partenaires sociaux et des milieux professionnels.
- L'analyse et le suivi de l'évolution économique, mais aussi technique et sociale, sous l'angle de l'orientation et de la formation professionnelle et continue.

Ouverture des Assises

Nicolas Aune, président du Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF)

En cette année 2014 déclarée par l'autorité fédérale compétente «Année de la formation professionnelle», Nicolas Aune a tenu à expliciter les cinq raisons du succès de cette filière.

Succès expliqué en cinq points

1. Un taux de chômage des jeunes particulièrement bas. En Suisse, deux tiers des jeunes suivent une formation professionnelle initiale qui leur permet, dans plus de 95% des cas, de trouver un emploi ou de poursuivre vers une formation supérieure.
2. Deux filières de formations complémentaires et convergentes: une filière gymnasiale et académique, et une filière de formation professionnelle initiale qui peut se poursuivre vers les Hautes écoles spécialisées. Grâce aux passerelles mises en place, le système de formation suisse est désormais totalement ouvert aux plus hautes formations supérieures.
3. Le système de formation professionnelle repose, à plus de 50 %, sur la formation duale, grâce à l'implication constante des entreprises formatrices.
4. La proximité constante avec les milieux professionnels permet d'ajuster l'adéquation des formations avec les attentes et l'évolution sociale, technologique et économique de notre société.
5. Une formation qui s'adresse à toutes et tous: aux jeunes en difficultés scolaires par le biais des formations en deux ans débouchant sur une attestation fédérale

de formation professionnelle (AFP), aux jeunes motivés par une maturité professionnelle et souhaitant poursuivre vers une HES et aux adultes en formation continue par le biais d'une validation d'acquis de l'expérience ou en phase de réinsertion et de réorientation professionnelle.

La formation professionnelle est un investissement pour l'avenir. Elle offre de multiples avantages: elle améliore la mobilité professionnelle et prévient les risques de chômage. Elle renforce l'épanouissement personnel et la confiance en l'avenir par ses certifications reconnues.

Partenariat social fort

A Genève, le partenariat social soutient très fortement le développement de la formation professionnelle, ce dont se réjouit le président du CIF. A l'heure où les consensus politiques s'avèrent de plus en plus difficiles à réunir, force est de constater qu'en matière de formation professionnelle et grâce au partenariat social, les nombreux projets de loi présentés ces dix dernières années ont tous été soutenus à la quasi-unanimité du Grand Conseil. «Faisons en sorte que cette dynamique et ce soutien persistent et se renforcent, pour que la formation professionnelle ne devienne pas victime de son succès et pour qu'elle puisse continuer à répondre positivement à la demande croissante de formation, constitutive de la seule réelle matière première de notre pays.»

Allocution de Madame la Conseillère d'Etat Anne Emery-Torracinta

Anne Emery-Torracinta,
Conseillère d'Etat en charge
du Département de l'instruction
publique, de la culture et
du sport

La Conseillère d'Etat en charge du Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) a d'emblée réaffirmé la nécessité pour les jeunes d'obtenir une certification du Secondaire II. Une priorité du Conseil d'Etat, qui la mentionne dans son programme de législature. Actuellement, le canton de Genève ne certifie que 83-85% des élèves d'une classe d'âge. Insatisfaisant pour la magistrate qui vise, comme la Conférence des directeurs de l'instruction publique, l'objectif de 95%.

La force du système de formation suisse est la formation professionnelle duale. Un système qui intéresse de nombreux pays étrangers, mais peu les Genevois à la fin du Cycle d'orientation. Seuls 5% des élèves choisissent un apprentissage en entreprise à l'issue de leur scolarité obligatoire. La majorité d'entre eux s'engage dans la voie gymnasiale, mais seul un quart d'entre eux se verra décerner une maturité gymnasiale. Concrètement, les parcours scolaires se rallongent, avec des échecs et des réorientations à répétition. L'âge d'entrée en apprentissage est retardé (à 18-19 ans pour la formation duale). Pire, le nombre de places d'apprentissage, selon les secteurs professionnels, étant insuffisant, l'Etat doit alors pallier ce manque et proposer des formations en école plein temps.

Repenser l'orientation

Anne Emery-Torracinta s'interroge sur la nécessité de repenser l'orientation des élèves à la fin du Cycle d'orientation: «On ne peut plus se contenter d'élèves qui, trop systématiquement, suivent une voie qui n'est pas une voie professionnelle», qui constitue une autre priorité du Conseil d'Etat.

Une réflexion plus globale doit être engagée concernant toute la filière de la formation professionnelle jusqu'aux HES. Actuellement le parcours classique d'un jeune passe par le Cycle, puis le Collège. Ensuite, découvrant les HES, beaucoup de jeunes essayent d'y entrer. Or, «les HES doivent rester une formation professionnelle destinée aux apprentis certifiés qui ont suivi une filière professionnelle en école

ou en entreprise. Autrement, le risque est d'avoir un décalage trop grand de niveaux et des attentes trop importantes de la part des enseignants HES et de 'larguer' les jeunes qui ont suivi une voie professionnelle. La voie royale des HES est la voie professionnelle, pas la voie gymnasiale.»

Plan d'action

A l'image de son prédécesseur Charles Beer, Anne Emery-Torracinta souhaite développer un plan d'action pour augmenter le nombre de places d'apprentissage en entreprise. Un travail qui doit se faire en partenariat avec les instances concernées, comme le Conseil interprofessionnel pour la formation.

Mais pour vaincre les nombreuses réticences des entreprises, le canton a un rôle à jouer: il doit les soutenir dans leur démarche de formation, par le biais de différentes mesures. Certaines sont déjà opérationnelles, comme Rapide contrat. D'autres vont être élargies: dans le prolongement du Programme de soutien aux entreprises formatrices en filière deux ans, financé par la Confédération jusqu'en 2014, l'OFPC va développer pour l'ensemble des filières professionnelles duales un nouveau dispositif de soutien aux entreprises formatrices baptisé Chèque label entreprise formatrice (CLeF).

«Accompagner un adolescent dans sa formation professionnelle n'est pas toujours simple, et l'entreprise peut être un peu démunie dans cet accompagnement. Les employeurs ont besoin de quelqu'un qui vienne les aider à s'occuper d'un apprenti, voire qui les décharge d'un certain nombre de tâches administratives», soit par un financement de l'entreprise, soit par un financement des communes. D'où la recherche actuelle de partenariat entre le DIP et les communes genevoises pour favoriser la formation professionnelle duale, permettre à plus de jeunes d'acquérir une expérience professionnelle qui leur ouvre les portes du marché du travail et alléger in fine les finances de l'Etat: un apprenti en dual coûte deux fois moins cher qu'un apprenti en école.

Conférence

Les nouveaux défis de la formation professionnelle et continue à Genève

Grégoire Evéquoz,
directeur général,
Office pour l'orientation, la
formation professionnelle et
continue (OFPC)

Grégoire Evéquoz a explicité les cinq grands défis que la formation professionnelle et continue doit relever.

Premier défi: adapter le système de formation sans surcharger les entreprises

Depuis 2008, la Suisse figure dans les premiers rangs internationaux en matière de compétitivité et d'innovation, en partie grâce à son système de formation professionnelle performant. Près de 300 nouvelles ordonnances de formation sont entrées en vigueur depuis la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Avec pour conséquence, une formation professionnelle toujours plus complexe: augmentation de la durée des formations, nouvelles exigences pour la formation des formateurs, implication plus importante de ces mêmes formateurs dans l'évaluation des jeunes, plans de formation plus compliqués, tâches administratives plus lourdes et conditions imposées par la législation du travail.

Parmi les pistes d'action figurent la réorganisation de la surveillance avec l'Association paritaire pour la formation professionnelle, le programme de soutien aux entreprises formatrices, le programme de mentorat pour les entreprises formatrices dans le domaine du commerce, la prestation Rapide contrat, le test EVA ou encore les recrutements en direct.

Deuxième défi: renforcer l'offre de formation duale en faisant face à l'internationalisation et à la tertiarisation de l'économie

Déjà en juillet 2009 dans la revue Panorama, Jacques Amos posait la question dans le titre de son article «Genève, laboratoire de la tertiarisation?» et analysait les effets de cette tertiarisation de l'économie sur la formation professionnelle. En Suisse, plus une entreprise a une

taille importante, plus elle s'engage dans la formation. A cette question s'ajoute aujourd'hui celle de la démographie: le nombre d'apprentis baisse partout dans le pays.

Les pouvoirs publics réagissent. Au plan fédéral, ils ont valorisé cette filière de formation avec de nouveaux apprentissages dans des secteurs attractifs, la création des HES ou encore de nouvelles possibilités de développement et de financement. Au plan cantonal, ils ont accru la visibilité de la filière professionnelle grâce à une nouvelle organisation en pôles de formation et la mise sur pied d'événements liés à la formation professionnelle (Printemps de l'apprentissage, Cité des métiers à Palexpo, recrutements en direct), augmenté le nombre d'entreprises autorisées à former ainsi que le nombre de places et de contrats d'apprentissage.

Troisième défi: former les talents et intégrer les jeunes en difficulté

La formation professionnelle s'adresse à tout le monde. Elle forme des jeunes avec un fort potentiel, mais aussi des jeunes rencontrant des difficultés. La nouvelle Constitution genevoise fait rempart contre le décrochage scolaire avec l'obligation de se former jusqu'à 18 ans. Ce qui signifiera ces prochaines années, la mise en place de tout un dispositif de pré-qualification et de qualification des jeunes.

L'attestation de formation professionnelle (AFP) connaît un succès grandissant. Le nombre de contrats d'apprentissage en filière AFP est passé à Genève de 31 en 2004 à 214 en 2013, soit une progression de presque 700% en dix ans!

Le taux de résiliation des contrats d'apprentissage, lui, est en constante baisse: en quatre ans, de 2010 à 2013, il a chuté de 17.4% à 11.2%.

Conférence

Quatrième défi: faire face à la pénurie de personnel qualifié... et trouver les moyens (moyens financiers, notamment) !

Le canton de Genève a été l'un des premiers cantons en Suisse à reconnaître la formation continue des adultes comme un droit avec sa loi sur la formation continue. La nouvelle Constitution genevoise garantit le droit à l'éducation, à la formation et à la formation continue. Conséquence, le nombre d'adultes inscrits dans le dispositif Qualifications+ ne cesse d'augmenter et, fait réjouissant, le taux d'échec aux examens de ces mêmes adultes baisse depuis dix ans: il est passé de 10% en 2004 à 3.4% en 2013.

Toutes ces mesures ont un coût financier important. En ces temps de restriction budgétaire, les milieux concernés craignent de ne plus avoir les moyens nécessaires pour poursuivre leurs efforts.

«Une situation extrêmement préoccupante» pour le directeur général de l'OFPC.

Cinquième défi: poursuivre l'implication des partenaires de la formation professionnelle

Un bon développement de la formation professionnelle passe par un partenariat social dynamique. La loi cantonale sur la formation professionnelle réaffirme ce partenariat, qui se concrétise entre autres par la reprise par les partenaires sociaux des cours interentreprises et la qualification des adultes. Dans le domaine de la santé et du social, l'OrTra santé-social forme à Genève quelque 600 adultes dans 18 métiers différents. Le défi est de pouvoir maintenir ce dispositif, tant sur le plan financier que sur les plans méthodologique et didactique. Les adultes se forment s'ils bénéficient de dispositifs de formation adaptés à leurs besoins, en emploi et financés tout ou partie par leur employeur.

Conférence

François Abbé-Decarroux,
directeur général, Haute
école spécialisée de Suisse
occidentale Genève

De la formation professionnelle aux HES: une filière riche et diversifiée

L'objectif du directeur général de la HES-SO Genève a été de montrer la diversité, mais surtout la singularité, de ce parcours de formation allant de l'apprentissage aux Hautes écoles spécialisées (HES).

Il a rappelé que le système de formation professionnelle suisse est envié dans le monde entier. On lui reconnaît une contribution majeure à une économie florissante et un taux de chômage des jeunes qui est parmi les plus faibles d'Europe. Le succès de cette formation professionnelle méritait bien une valorisation avec la mise en place, dans les années 1990, de la maturité professionnelle et des HES.

Pour un vrai choix

Aujourd'hui, au terme de sa scolarité obligatoire, un jeune qui choisit la voie CFC se trouve devant un vrai choix. Il peut, s'il en a l'envie et les compétences, accéder ensuite aux HES et, à travers elles, au système du tertiaire universitaire. Une vraie révolution! Surtout à Genève où, traditionnellement, la filière gymnasiale était privilégiée et la filière professionnelle souvent présentée comme un second choix.

Pour illustrer son propos, François Abbé-Decarroux a commenté de nombreux graphiques.

Le canton de Genève reste toujours le canton de Suisse qui accueille le plus d'élèves dans la filière gymnasiale et le moins d'élèves en filière professionnelle (40% à Genève pour une moyenne suisse de 73% en 2012). Quant au taux de CFC délivrés, il est deux fois moins important à Genève qu'en moyenne suisse (33% à Genève pour presque 70% en Suisse en 2013). En revanche, le pourcentage des maturités professionnelles par rapport aux CFC est plus important à Genève (27.4% en 2013) qu'en moyenne suisse (22.8%). Au total, les titres de formation professionnelle à Genève représentent 49% des

titres délivrés au Secondaire II, ce qui est nettement inférieur à la moyenne suisse de 74%.

Du Bachelor au Master

Après une maturité professionnelle, les Genevois optent majoritairement pour une HES (60%), les autres entrent directement sur le marché du travail. Ceux qui ont choisi les HES se répartissent de manière très inégale selon les filières: ils plébiscitent la filière Economie & Services (plus de 60%) suivie par la filière «Ingénierie & Architecture (30%), alors qu'ils sont moins de 10% dans la filière Santé et encore moins dans la filière Travail social. Et peu poursuivent leurs études vers le Master après l'obtention du Bachelor dans une HES, là aussi avec une grande diversité selon les filières.

Le système de la formation professionnelle permet de disposer de personnes bien formées et convoitées par le marché du travail, ce que montre l'adéquation entre le CFC, l'emploi et le taux de chômage des jeunes. Les formations dans une HES sont un prolongement de la formation professionnelle et doivent rester ancrées dans ce système.

Renforcer l'ancrage des HES

En conclusion de sa conférence, François Abbé-Decarroux recommande d'améliorer l'orientation et l'information des jeunes au terme de l'enseignement obligatoire, de faciliter la transition vers les HES, d'ouvrir toutes les maturités professionnelles (la maturité professionnelle en voie intégrée n'existe pas à Genève), de renforcer l'ancrage des HES dans la filière professionnelle et aussi de réguler l'entrée en HES en fonction des besoins du marché du travail: «Il doit y avoir, comme pour le CFC, une adéquation entre les besoins du marché du travail et la formation et les diplômes délivrés par les HES.

Atelier 1

Soutenir les entreprises formatrices

Intervenant-e-s

René Baum, coordinateur et responsable des cours interentreprises, Communauté d'intérêts pour la formation commerciale Genève

Jimmy Chocron, collaborateur, Interface Entreprises

Sophie Egger Genoud, responsable Surveillance et qualité, Service de la formation professionnelle, OFPC

Patrice Favier, commissaire d'apprentissage

Animateur

Grégoire Evéquoz, directeur général, OFPC

Rapporteur

Jean-Pascal Finot, conseiller en formation, Service de la formation professionnelle, OFPC

Soutenir les entreprises de formation dans leur effort de former des apprentis est une priorité, quelle que soit la mesure utilisée: incitations fiscales, critères d'adjudication dans les travaux publics, financement direct, mesures de soutien destinées aux formateurs.

La mesure de soutien aux entreprises a été mise en place par Interface Entreprises pour encourager les entreprises à se lancer dans le processus de formation. Un coach d'Interface Entreprises intervient directement dans l'entreprise pour la soutenir dans sa demande d'autorisation de former, lors du recrutement d'un apprenti et dans la rédaction du contrat d'apprentissage. Il peut également dispenser le cours eduPros directement dans l'entreprise en one to one, en français et en anglais. Depuis sa création en septembre 2009, cette mesure incitative a soutenu 175 entreprises et permis la création de 185 nouvelles places d'apprentissage.

Une aide pour les formateurs

La prestation de mentorat est une mesure de soutien des formateurs d'apprentis pour améliorer la qualité de la surveillance, notamment l'utilisation du plan de formation. Celui-ci permet au formateur d'évaluer la progression de l'apprenti et à ce dernier de se préparer à l'examen final. Le mentor intervient directement en entreprise en cas de difficulté du formateur (manque de coordination ou de planification des activités) ou d'absence de plan de formation. Cette mesure est une intervention individualisée, ciblée sur les besoins spécifiques de l'entreprise et limitée dans le temps (2 à 3 interventions). Au terme de la mesure, le formateur est capable de mettre en œuvre un plan de formation personnalisé pour son apprenti, de prévoir les activités et les objectifs pour les six prochains mois, et d'établir un échéancier des rendez-vous pédagogiques qu'il pourra mettre en œuvre dans le futur avec son ou ses apprentis.

Expert et commissaire d'apprentissage dans le domaine du dessin d'architecture, Patrice Favier a témoigné d'une récente intervention dans une entreprise

éprouvant des difficultés à se doter d'un véritable plan de formation. Il a mentionné que, parfois, le commissaire peine à être bien perçu dans son rôle de garant de la qualité de la formation. Il a surtout précisé que son intervention a permis à cette entreprise de mettre au point un plan de formation personnalisé, répondant aux exigences de l'entreprise et ciblé sur les caractéristiques de l'apprenti.

Un véritable guide de la formation

Responsable des cours interentreprises (CIE), René Baum a présenté le rôle de la Communauté d'intérêt pour la formation commerciale Genève et le soutien qu'elle offre aux entreprises. Le dossier de formation professionnelle, véritable guide de la formation, est présenté aux apprentis dans le cadre des CIE, de sorte qu'ils apprennent à travailler aisément avec les objectifs de formation (STA). Cette mesure est assortie d'une offre de soutien par téléphone pour gérer les STA. Devant le besoin grandissant des entreprises et leur difficulté à mettre en œuvre une planification cohérente des objectifs de formation, un important projet de mentorat va être mis sur pied à la rentrée.

Discussion

Les questions posées ont principalement concerné la charge administrative toujours plus importante qui risque d'amener des entreprises à renoncer à former. D'où la nécessité de développer des mesures de soutien. Pourquoi ne pas offrir aux entreprises qui en font la demande un train de mesures en échange d'un engagement à former sur plusieurs années? Pourquoi ne pas valoriser les entreprises formant des AFP?

Certains intervenants se sont interrogés sur l'entrée en apprentissage de plus en plus tardive (18-19 ans). Ne pourrait-on pas, pour enrayer cette tendance, valoriser encore plus la filière de formation professionnelle auprès des jeunes du Cycle d'orientation?

Pour en savoir plus sur le soutien aux entreprises:

www.citedesmetiers.ch/geneve/Cybermag/Evenements/Notre-soutien-aux-entreprises-formatrices

Atelier 2

Renforcer la qualification professionnelle des jeunes en rupture de formation

Intervenant-e-s

Philippe Baechler, membre du Rotary Genève-Sud

Herminio Alejandro Baeza, administrateur, Coelec SA Entreprise générale d'électricité

Stéphane Dentand, patron de Metaloid SA

Magali Ginet Babel, directrice, CAP Formations, OFPC

Patrick Hendier, membre du Rotary Genève-Lac

Animatrice

Françoise Weber, secrétaire syndicale, Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs

Rapporteuse

Françoise Ruchet, conseillère en formation, CAP Formations, OFPC

En ouverture de l'atelier, Herminio Alejandro Baeza a témoigné de la culture de formation de son entreprise qui accepte de former des jeunes en rupture. L'investissement pour le formateur est alors très important car le jeune a perdu le goût de l'effort : il n'arrive pas à être ponctuel et peine à travailler huit heures par jour. Il s'investit selon le lieu de formation qui lui plaît le plus (entreprise, école, cours interentreprises), alors que ces lieux sont d'égale importance pour la réussite de l'apprentissage. Si la discipline imposée en entreprise est plus ou moins acceptée, il n'en va pas de même à l'école.

Si la formation de tels jeunes met parfois les nerfs des formateurs à rude épreuve, quelle satisfaction de revoir quelques années plus tard certains jeunes « bien dans leurs baskets » en sachant que son entreprise a joué un rôle dans cette évolution positive!

Le témoignage de Stéphane Dentand a abondé dans le même sens. Les jeunes qu'il a formés l'ont parfois épuisé par leur non-respect du cadre de la formation, mais les amener à la certification est très gratifiant. On est alors motivé à poursuivre la formation de ces jeunes envers et contre tout.

Attitudes professionnelles

Le Case management formation professionnelle a justement été mis en place à Genève pour aider les jeunes entre 15 et 25 ans présentant un fort risque de décrochage scolaire. Cette mesure s'appuie sur la reconnaissance des attitudes professionnelles: s'informer et s'intéresser au métier, comprendre et mémoriser, gérer les difficultés, organiser son travail, communiquer et collaborer, être autonome et s'adapter. L'objectif est de valoriser et de reconnaître les compétences du jeune par la mise en situation et l'explicitation.

Pour reconnaître les compétences acquises dans un cadre informel ou non formel, les Case managers peuvent s'appuyer sur un outil développé par l'association Id6 à Lille, en France. Ce «serious game», baptisé Ludo ergo sum, s'est inspiré du référentiel des compétences-clés conçu par l'OFPC il y a quelques années. Le jeune, accompagné d'un médiateur, explore tout au long du jeu les compétences suivantes: traiter l'infor-

mation, organiser, résoudre les problèmes, travailler en équipe, encadrer et communiquer.

Le Rotary au service des jeunes en difficulté

Le point de départ de l'aide apportée par le Rotary Club a été le constat, en 2007, que si beaucoup de choses se mettaient en place, au sein des différents Rotary Clubs, pour aider les plus favorisés, il n'existait pas de prestations pour les jeunes en difficulté. Les membres du Rotary ont donc décidé de mettre à disposition leur expérience de recruteurs pour permettre aux jeunes en difficulté de s'exercer à l'entretien d'embauche et de bénéficier de conseils concernant la présentation de leur dossier de candidature. Ils ont ensuite ouvert la mesure à tous les jeunes lors du dernier Printemps de l'apprentissage (60 à 70 jeunes reçus en quatre heures). Lors de ce même Printemps, la remise du Prix Rotary du mérite s'est accompagnée de prix d'encouragement, les dossiers ayant été trop difficiles à départager!

Un projet pilote de mentorat vient d'être créé pour coacher un jeune lors de sa recherche d'une place d'apprentissage par un rotarien travaillant dans le secteur d'activité concerné.

Discussion

Les jeunes en rupture n'étant pas une population homogène, plusieurs pistes ont été évoquées pour essayer d'éviter ces ruptures: renforcement de l'orientation professionnelle au Cycle d'orientation, durcissement des conditions d'admission au collège, valorisation de l'apprentissage pour rendre ce choix plus attrayant ou encore ateliers de découverte et de test des métiers.

Plusieurs participants se sont interrogés sur l'intérêt pour une entreprise d'engager un jeune en rupture comme apprenti et la valeur de l'expérience ainsi vécue.

Pour en savoir plus sur le CAP Formations:

www.citedesmetiers.ch/geneve/Cite-des-metiers-et-de-la-formation-Geneve/Apprentissage/Cap-Formations

Pour en savoir plus sur le suivi individualisé des jeunes en difficulté:

<http://213.162.14.92/geneve/Cite-des-metiers-et-de-la-formation/Apprentissage/GSI-le-suivi-individualise-pour-les-jeunes-en-difficulte>

Pour en savoir plus sur le Case management:

www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01496/index.html?lang=fr

Pour en savoir plus sur le jeu sérieux Ludo ergo sum:

www.europe-education-formation.fr/projet/32/ludo-ergo-sum-un-serious-game-qui-identifie-les-competences-transversales

www.serious-game.fr/ludo-ergo-sum-un-serious-game-pour-identifier-les-competences-transversales/

Atelier 3

Encourager la mobilité des jeunes en formation professionnelle

Intervenant-e-s

Henriette Graf, cheffe de programme Leonardo da Vinci, Fondation CH, Soleure

Natacha Juda, secrétaire du CIF

Frank Sobczak, directeur Formation, Fédération des entreprises romandes, Genève

Georges Vial, directeur, Ecole des métiers Technique et arts Fribourg

Annick Weizman, adjointe scientifique, Direction générale, OFPC

Animatrice

Nicole Valiquer, secrétaire syndicale, UNIA

Rapporteuse

Natacha Juda, secrétaire du CIF

Le concept de mobilité est très large et peut englober des déplacements géographiques, le passage d'un champ professionnel à un autre, d'une formation à l'autre. L'atelier a retenu principalement le stage ou l'échange professionnel de personnes en formation (et jusqu'à une année après le diplôme) en Suisse ou à l'étranger, ainsi que la mobilité formative.

Le contexte suisse est favorable aux programmes de mobilité, en raison du plurilinguisme et du multiculturalisme de ses habitants, du système de formation professionnelle ou encore des réseaux d'entreprises formatrices et de branches professionnelles.

Dans le contexte de la globalisation de l'économie, la mobilité professionnelle est devenue une composante indispensable du système de formation. Suivre un stage professionnel à l'étranger améliore l'employabilité. Aujourd'hui, la plupart des projets d'échanges et de mobilité concernent l'enseignement supérieur. Afin de renforcer la mobilité dans la formation professionnelle, le représentant des milieux patronaux suggère de mieux faire connaître les formations professionnelles à l'étranger, d'innover au niveau des techniques de formation, de faciliter les démarches administratives et d'impliquer l'ensemble des partenaires.

La Fondation CH est le centre suisse de compétences des échanges et de la mobilité, englobant aussi les programmes européens «Education» et «Formation tout au long de la vie». Elle subventionne entre autres les projets de mobilité sous forme de forfaits, pour l'organisation des séjours mais également pour les frais de voyage et de séjour des participants. La mobilité dans la formation professionnelle est restée faible en Suisse (140 mobilités en 2014). La Suisse romande est néanmoins plus active en la matière que la Suisse alémanique, au prorata des personnes en formation.

L'Ecole des métiers technique et art Fribourg (EMF) forme près de 130 apprentis et apprenties dans diverses professions. L'école bénéficie d'une organisation particulière qui favorise l'organisation de stages de mobilité: les trois premières années intégrant la maturité professionnelle sont de type

scolaire, organisées en module. La dernière année de «professionnalisation» est consacrée notamment à un stage de 17 semaines en Suisse ou à l'étranger, puis à un autre de quatre mois dans une structure propre à l'EMF dans laquelle les enseignants réalisent des projets avec leurs apprentis. Durant l'année scolaire 2013-2014, l'école a réalisé 39 stages de 17 semaines en régime Leonardo da Vinci à l'étranger. Durant l'année scolaire 2014-2015, 55 jeunes partiront faire un stage à l'étranger sous le régime de la solution transitoire Erasmus+.

Projet pilote genevois

Le projet pilote genevois de mobilité s'intègre dans le cadre du nouveau CFC d'employé de commerce bilingue français anglais mis en place en 2013 dans le canton de Genève. Parmi les 12 jeunes de la première volée, quatre ont été sélectionnés pour un stage professionnel de quatre semaines en Angleterre. Le projet pilote est financé par l'OFPC, dans le but d'une pérennisation avec un financement Erasmus+. L'OFPC met à disposition les contrats et autres outils et rembourse les frais de voyage, de logement et des transports des apprentis.

Les principales plus-values du projet sont la mise en pratique des compétences de l'apprenti dans un contexte professionnel différencié, un renforcement de l'autonomie du jeune et de son développement personnel, une expérience professionnelle améliorant le profil professionnel et l'employabilité, le développement des capacités linguistiques.

Discussion

L'échange avec les participants a porté sur les obstacles à la mobilité dans la formation professionnelle: connaissances en langues étrangères souvent insuffisantes pour réaliser un stage professionnel à l'étranger, charges additionnelles pour les entreprises, coûts financiers pour les jeunes et leurs parents. Les pistes évoquées pour surmonter ces obstacles vont du renforcement de l'information sur les offres de mobilité et les possibilités d'aide financière à l'implication de tous les partenaires.

Pour en savoir plus sur la fondation CH:

<http://www.chstiftung.ch/home>

Pour en savoir plus sur Erasmus+:

http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_fr.htm

Pour en savoir plus sur l'Ecole des métiers technique et art Fribourg:

<http://www.emf.ch/>

Pour en savoir plus sur le CFC d'employé de commerce bilingue:

<http://www.citedes-metiers.ch/geneve/Cite-des-metiers-et-de-la-formation-Geneve/Apprentissage/CFC-bilingue>

Atelier 4

Favoriser la qualification professionnelle des adultes

Intervenant-e-s

Claude Howald, présidente de l'OrTRA Santé-social

Nicolas Maulini, président de la Commission Relève professionnelle de la Société suisse des entrepreneurs Section Genève

Clara Romano, responsable Formation & Développement, Rolex, Genève

Cyrille Salort, directeur, Service de la formation continue, OFPC

Animateur

Nicolas Aune, secrétaire général, Union industrielle genevoise

Rapporteur-se-s

Morgane Odier-Gauthier, conseillère en formation-répondante de pôle, Service de la formation continue, OFPC

Olivier Marro, chef de projets, Service de la formation continue, OFPC

Le dispositif de la formation continue des adultes Qualifications+ est inscrit dans la loi cantonale sur la formation continue. Il a pour objectif de faciliter l'accès et le maintien en emploi de la population active en favorisant l'obtention d'un premier niveau de qualification reconnu (CFC et AFP), notamment pour les publics les plus faiblement qualifiés. En 2013, 4500 personnes, dont 72% en emploi, se sont adressées à l'espace dédié à la formation continue de la Cité des métiers du Grand Genève. Durant la même année, 6900 chèques annuels de formation ont été délivrés.

Il existe quatre voies de formation pour obtenir un titre reconnu:

1. Le parcours en école professionnelle (140 candidats suivent actuellement ce parcours).
2. Le parcours de formation en groupe d'adultes se préparant aux examens de fin d'apprentissage (360 candidats sont engagés dans cette voie)
3. La formation modulaire capitalisant des sous-ensembles d'un titre (environ 1000 candidats).
4. La validation des acquis de l'expérience qui convertit l'expérience en tout ou partie d'un titre reconnu (environ 1200 candidats).

Maintenir les compétences

L'exemple du CFC de maçon a permis d'illustrer le parcours de formation en groupe d'adultes. L'Institut de formation de la construction, mis en place par la section genevoise de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), offre une formation raccourcie qualifiante en deux ans à plus de 80 futurs maçons et constructeurs de voie de communication. Parallèlement, ce centre propose d'autres formations à quelque 500 adultes chaque année.

Pour le représentant de la SSE, la formation des adultes assure un bon niveau de qualification aux employés, promeut des compétences à l'interne et pallie le manque de candidats à la formation initiale. L'exemple de l'AFP d'opérateur en horlogerie a illustré le volet de la formation

modulaire. Mise en place par Rolex pour s'assurer le maintien et surtout l'augmentation des compétences de ses collaborateurs, cette formation par modules capitalisables est dispensée à l'IFAGE. En plus de son impact sur la motivation et la montée en compétence des employés, elle a modifié l'image de l'entreprise quant à la formation duale menant à l'attestation fédérale.

Le secteur de la santé et du social joue un rôle de pionnier dans la formation des adultes. Grâce à son offre de validation des acquis de l'expérience, l'OrTRA Santé-social propose aux employés de son secteur de suivre uniquement les formations qui leur manquent pour obtenir leur certification. La présidente de l'organisation faitière a souligné l'importance du partenariat entre les employeurs, l'organisation du monde du travail et le Service cantonal de la formation continue. Elle a aussi insisté sur le fait que les budgets affectés à la formation des adultes doivent répondre aux demandes des partenaires.

Qualifications+ rencontre un grand succès, qui s'explique par plusieurs raisons: la visibilité que leur offre la Cité des métiers du Grand Genève; la Fondation pour la formation professionnelle et continue, d'une partie des heures de formation effectuées sur le temps de travail; la gratuité du dispositif. Mais qui dit succès dit aussi augmentation du nombre de candidats et progression des coûts. Avec la crainte réelle en ces temps de restrictions budgétaires que les budgets alloués ne permettent plus d'accueillir tous les candidats.

Discussion

La discussion qui a suivi a été très riche, avec principalement des questions sur l'accès à la validation des acquis de l'expérience pour les assistantes médicales, le fonctionnement et la plus-value du dispositif perte de gains pour les entreprises. Plusieurs participants se sont inquiétés des répercussions financières sur la formation continue et de leur impact sur la dynamique positive en faveur de la qualification des adultes.

Pour en savoir plus sur le chèque annuel de formation:

www.geneve.ch/caf

Pour en savoir plus sur la VAE:

www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00106/00404/index.html?lang=fr

www.ge.ch/formation_continue/cfc_validation_acquis.asp

Clôture des Assises

Françoise Weber,
vice-présidente du CIF

En clôture des Assises 2014 de la formation professionnelle, Françoise Weber a retracé les grands changements qui ont modifié le paysage de la formation ces six dernières années, depuis la première édition des Assises en 2008.

La loi cantonale sur la formation professionnelle, entrée en vigueur en 2008, a apporté de nombreuses nouveautés, notamment l'intégration des métiers de la santé et du social dans le cursus de la formation professionnelle et le renforcement du rôle des partenaires sociaux. La même année, la loi cantonale sur l'orientation et l'information scolaires et professionnelles a annoncé la réforme de l'orientation au Cycle d'orientation. Parallèlement, l'accès à l'information a été facilité avec l'ouverture de la Cité des métiers et de la formation (actuelle Cité des métiers du Grand Genève) et la palette des métiers accessibles à la validation des acquis de l'expérience a été élargie. La nouvelle Constitution genevoise a institué la formation obligatoire jusqu'à 18 ans et le droit à la formation continue.

Cinq grandes priorités

Pour faire face à ces importants changements, le Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF) a repensé ses priorités en matière de formation professionnelle. En 2012, il en a publié une nouvelle édition qui se déclinent en cinq grands thèmes:

1. Inciter les entreprises à s'engager davantage dans la formation professionnelle.
2. Faciliter l'entrée des jeunes en formation professionnelle.
3. Renforcer l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté ou en rupture de formation.
4. Améliorer la qualité de la formation professionnelle
5. Favoriser la formation continue des adultes.

Le CIF a ainsi déterminé plusieurs axes de travail pour ces cinq priorités. Une année plus tard, le Conseil d'Etat a envoyé un rapport au Grand Conseil intitulé «Développer et promouvoir la formation professionnelle et continue». Ce rapport détaille les principales réformes menées

dans les différentes filières de formation professionnelle et propose un programme d'action qui rejoint les sujets de préoccupation du CIF.

En matière de formation professionnelle et continue des adultes, de nombreuses actions ont été menées. Elles contribuent à la formation des employés et des personnes en recherche d'emploi: perte de gain partielle pour les employeurs formant leur personnel sur le temps de travail, augmentation importante du nombre de personnes se qualifiant dans de nouveaux métiers, notamment dans le secteur de la santé et du social (+ 60% entre 2011 et 2013).

Toutes ces actions ont un coût. Et c'est justement ce qui préoccupe la vice-présidente du CIF: comment assurer le financement des formations professionnelles pour adultes au moment où les budgets dévolus à ces besoins sont en partie remis en question? Et Françoise Weber d'appeler de ses vœux une politique publique en matière de formation d'adultes qui soit forte pour rester compétitive, ainsi que et du temps mis à disposition des adultes qui se forment.

En matière de formation des jeunes, les enjeux concernent l'orientation scolaire et professionnelle. Il serait nécessaire d'évaluer la réforme de l'orientation mise en place au Cycle d'orientation. Mais aussi le développement des formations professionnelles en deux ans avec attestation fédérale et les formations en école professionnelle.

Trois pistes d'action

Les défis actuels et à venir relèvent des questions financières. En guise de conclusion, Françoise Weber a suggéré trois pistes d'action:

1. renforcer la collaboration interdépartementale en matière de formation des adultes;
2. poursuivre les engagements du CIF en faveur de la formation initiale et continue,
3. développer des congés formation, car ce droit ne figure pas dans le projet de loi fédérale sur la formation continue.

CIF

Conseil interprofessionnel pour
la formation

6, rue Prévost-Martin

Case postale 192

1211 Genève 4

Tél. 022 388 44 00

Fax 022 388 44 20

ofpc@etat.ge.ch

www.ge.ch/ofpc/cif/

[www.ge.ch/ofpc/cif/assises_formation_formation_professionnelle.asp](http://www.ge.ch/ofpc/cif/assises_formation_professionnelle.asp)

Secrétariat CIF

Natacha Juda

Tél. 022 388 44 61

natacha.juda@etat.ge.ch

Rédaction des Actes

Yvonne-Marie Ruedin

Office pour l'orientation, la formation
professionnelle et continue

Tél. 022 388 44 27

yvonne-marie.ruedin@etat.ge.ch