

Actes des Assises 2008 de la formation professionnelle



Conseil central interprofessionnel (CCI)

Le 15 juin 2007, le Grand Conseil genevois à l'unanimité a adopté deux importants projets de loi, l'un sur la formation professionnelle (C 2 05), l'autre sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles (C 2 10). Ces deux nouvelles lois sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2008. Elles introduisent de nombreuses nouveautés qui vont durablement modifier le paysage de la formation professionnelle.

Le Conseil central interprofessionnel a souhaité organiser une journée spéciale d'information baptisée les Assises 2008 de la formation professionnelle. Celle-ci a accueilli quelque 500 personnes le mardi 15 janvier 2008 à Uni Mail à Genève. Le présent document en est le résumé. La version intégrale de l'allocution et des trois conférences est disponible sur Internet à l'adresse www.ge.ch/ofpc/actualite/.

Conseil central interprofessionnel (CCI)

Composé à part égale de partenaires sociaux (CGAS représentant les employés, UAPG représentant les employeurs) et de représentants de l'Etat, le Conseil central interprofessionnel (CCI) est l'organe consultatif du Conseil d'Etat genevois pour les questions d'orientation, de formation et de perfectionnement professionnels, de formation continue des adultes. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi genevoise sur la formation professionnelle, le CCI change de nom

et devient le Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF). Ce changement d'appellation sera effectif en juin 2008.

Le CCI remplit ses missions dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle et continue, principalement 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.



La formation professionnelle : un gisement d'opportunités pour les jeunes



Charles Beer, Conseiller d'Etat en charge du Département de l'instruction publique, Genève

Conseiller d'Etat en charge du Département de l'instruction publique (DIP) du canton de Genève, Charles Beer a d'abord rappelé que les deux nouvelles lois cantonales ont été élaborées en concertation avec les partenaires sociaux et l'Etat et qu'elles ont bénéficié d'une large consultation de tous les milieux concernés. Placée de facto au-dessus des clivages politiques, « la formation est l'affaire de tous dans un véritable esprit de partenariat », a rappelé le Conseiller d'Etat.

Cette volonté de collaboration sera indispensable pour relever le défi posé par la Conférence des directeurs de l'instruction publique qui, en 2006, s'est fixé l'ambitieux objectif d'amener 95 % des jeunes d'une même cohorte à un diplôme qualifiant du Secondaire II d'ici 2015. Pour le canton de Genève, cela signifie concrètement une augmentation de 9 % en huit ans. D'où la nécessité pour atteindre cet objectif de travailler sur trois axes : la perméabilité du système de formation, la qualité de la formation professionnelle et la lutte contre les échecs aux examens.

Favoriser la perméabilité du système

Depuis la rentrée scolaire 2007, la formation professionnelle genevoise se décline en sept pôles de formation. Chacun regroupe l'ensemble des filières de formation du champ professionnel concerné, de la formation initiale en deux ans aux écoles supérieures. Les jeunes, leurs parents, les personnes qui les encadrent ont ainsi une perception beaucoup plus claire et précise des parcours de formation existants et des passerelles entre les différentes filières. Cette nouvelle organisation permet aussi une plus grande lisibilité du système qui favorise une meilleure information pour les jeunes et accroît la visibilité de l'apprentissage.

Renforcer la qualité de la formation

Offrir une formation professionnelle de qualité est le deuxième défi, « un gigantesque pari » selon Charles Beer. Car il s'agit d'élever le niveau de tous les acteurs de la formation professionnelle : les jeunes, les formateurs et formatrices en entreprise, les écoles professionnelles, les cours interentreprises, les commissaires d'apprentissage, les experts et enfin les spécialistes de l'Office pour l'orien-

tation, la formation professionnelle et continue. « Améliorer la qualité de la formation, c'est donner une chance supplémentaire aux jeunes de s'insérer dans le monde du travail après l'obtention de leur diplôme », a ajouté le Conseiller d'Etat.

Lutter contre l'échec aux examens

Genève détient un triste record, celui du taux d'échecs aux examens de fin d'apprentissage le plus élevé de Suisse, avec une moyenne de 17 % d'échecs par année. Selon la formule de Charles Beer, « Genève est la lanterne rouge de l'apprentissage ». La lutte contre les échecs est donc devenue une priorité du DIP. Des efforts ont été consentis, des mesures ont été développées et les premiers fruits apparaissent : depuis 2001, la tendance se renverse, le taux d'échecs recule.

Les formations professionnelles initiales en deux ans accueillent des jeunes en difficulté et leur permettent d'obtenir une attestation fédérale. Mieux, de poursuivre jusqu'au CFC, ce qui est le cas de 50 % d'entre eux. Un résultat encourageant, qui réjouit Charles Beer.

L'accompagnement personnalisé et le suivi individualisé sont des outils indispensables pour aider les jeunes éprouvant des difficultés durant leur cursus de formation. Ils permettent notamment de prévenir les résiliations de contrat d'apprentissage et d'éviter ainsi que des jeunes se retrouvent à la rue, en rupture, sans projet de formation ou d'insertion.

L'apprentissage s'insérant dans un système de formation global, Charles Beer a terminé son allocution en rappelant que le défi de l'élévation du niveau de la qualité concerne tous les ordres d'enseignement : école primaire comme cycle d'orientation.

Il a annoncé l'introduction prochaine d'une direction générale unique pour la scolarité obligatoire. De nombreux défis l'attendent : l'abaissement de l'âge d'entrée à l'école à quatre ans, la modernisation de la gouvernance avec l'introduction de directions dans les établissements scolaires, le renforcement de la proximité pour le nouveau cycle d'orientation.

Autant d'éléments qui vont tous dans le sens d'amener 95 % des jeunes à une certification officielle.

Voir l'intégrale de l'allocution de Charles Beer et des conférences de Grégoire Evéquoz, Nicolas Aune et Bernard Nicole : www.ge.ch/ofpc/actualite/



Grégoire Evéquoz, directeur général, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève

En toute logique, Grégoire Evéquoz, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), a commencé sa conférence en rappelant les grands changements apportés par la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Pour bien situer ces changements dans leur contexte, il a brossé un panorama général du paysage de la formation professionnelle en Suisse avec un éclairage plus soutenu sur les points suivants : les nouvelles modalités d'organisation et de financement, le maintien de l'apprentissage dual comme pilier du système, le rôle des écoles de métiers, l'offre de formation élargie et plus exigeante, la perméabilité des parcours de formation et enfin les premiers résultats – prometteurs – pour la formation professionnelle initiale en deux ans.

Il s'est ensuite concentré sur le paysage genevois de la formation professionnelle, plus particulièrement sur les nouveautés inscrites dans les deux nouvelles lois cantonales sur la formation professionnelle, et sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles.

Une plus grande cohérence du système

La cohérence du système genevois est renforcée par la nouvelle organisation de la formation professionnelle en sept pôles avec, chacun, un centre de formation professionnelle. La cohérence, c'est aussi la création des commissions de formation professionnelle par pôle, qui remplaceront les commissions d'apprentissage et les commissions consultatives des écoles.

En écho aux mesures prises par la Confédération, le canton de Genève modifie son système de financement et introduit un système de forfaits pour le

subventionnement de la formation continue et des cours interentreprises, ainsi que pour les mesures d'encadrement individuel. Le financement par forfait va permettre une plus grande transparence que l'ancien système, basé sur les dépenses déterminantes.

Une responsabilité accrue pour les associations professionnelles

Genève a une longue expérience du tripartisme et de l'implication des partenaires sociaux dans la formation professionnelle. Cette implication va encore être consolidée car la nouvelle loi sur la formation professionnelle clarifie les responsabilités des différents acteurs : associations professionnelles et Etat. Des tâches nouvelles pourront être déléguées aux associations professionnelles qui souhaitent prendre une part plus importante dans la gestion et l'organisation de la formation.

La responsabilité des associations professionnelles se voit amplifiée avec l'organisation des cours interentreprises ou la mise en place des nouvelles modalités de surveillance. L'objectif reste toujours l'élévation du niveau de la qualité de la formation et la lutte contre les échecs par un meilleur suivi individualisé des jeunes.

Information et orientation : un enjeu majeur

Enfin, Grégoire Evéquoz a redit l'importance de l'information et de l'orientation scolaires et professionnelles qui constituent aujourd'hui un enjeu majeur pour les politiques éducatives et d'insertion. Avec une loi-cadre spécifique – une première en Suisse – Genève entend donner un signal fort et une plus grande visibilité au dispositif.

Pour en savoir plus sur les lois :
www.ge.ch/ofpc/telecharger/docs.asp

Nouvelles lois : quels enjeux du point de vue patronal ?



Nicolas Aune, président
du Conseil central
interprofessionnel, Union
des associations patronales
genevoises, Genève

Le président du Conseil central interprofessionnel (CCI) a d'entrée affirmé que « le tripartisme, c'est nous tous : l'Etat, le monde professionnel ». Il a ajouté que « la formation professionnelle est un travail d'équipe où la solidarité permet de gagner le match » avec des enjeux communs et convergents aussi bien pour le milieu patronal que pour le milieu syndical. Et pour gagner la partie, Nicolas Aune a distingué trois enjeux principaux.

Un enjeu sur le long terme

La formation professionnelle doit assurer l'épanouissement personnel de chacun et l'accompagner tout au long de sa vie professionnelle. Elle doit permettre d'affronter les évolutions technologiques et de s'adapter aux prochaines crises conjoncturelles. Le nouveau dispositif légal répond à ces préoccupations.

Le monde professionnel a un besoin croissant de filières de formation pour tous les niveaux de qualification. L'apprentissage offre des débouchés réels puisque 95% des jeunes trouvent un emploi après l'obtention de leur CFC.

Un enjeu collectif

Nicolas Aune a insisté que le fait que la formation professionnelle ne peut pas reposer sur un concept

individualiste ni être du seul ressort de l'Etat. Au contraire, elle doit fonctionner en réseau, avec une ambition commune clairement définie : l'intégration réussie des jeunes dans le monde professionnel.

Ce travail en réseau a permis des réalisations saluées (par exemple la Cité des métiers et des formations, le Fonds genevois en faveur de la formation professionnelle). La voie duale doit être soutenue, développée et reconnue par des initiatives comme le Prix de la meilleure entreprise formatrice.

Un enjeu de responsabilisation

Former des apprenties et des apprentis, c'est déjà une responsabilité sociale pour l'entreprise, qui travaille pour l'avenir de la société et assure ainsi son rôle d'entreprise citoyenne.

Pour le président du CCI, les associations professionnelles doivent également se mobiliser en faveur de la formation professionnelle et s'impliquer davantage dans les processus de surveillance de l'apprentissage.

A elles aussi la responsabilité de maintenir la cohérence entre les structures de formation et les attentes des entreprises, tout en entretenant des contacts permanents et réguliers avec les représentants de l'Etat.

Nouvelles lois : quels enjeux du point de vue syndical ?



Bernard Nicole, vice-président du Conseil central interprofessionnel, Communauté genevoise d'action syndicale, Genève

Le vice-président du CCI en est persuadé : les mesures contenues dans les nouvelles lois (clarification des rôles des partenaires ; développement de la qualité ; intégration des professions de la santé, du social, des arts et de l'agriculture ; création de réseaux d'entreprises formatrices, création des pôles de formation, pour ne citer que celles-ci) amèneront à terme un progrès marquant pour l'ensemble de la formation professionnelle et une amélioration certaine qui devrait satisfaire l'économie en général et la société en particulier.

Des moyens insuffisants

Bernard Nicole se pose toutefois la question des moyens – financiers et pédagogiques – disponibles pour la mise en œuvre des lois. Même si la Confédération a augmenté sa contribution financière, la part dévolue à la formation professionnelle stagne, voire diminue, ce que regrette le représentant de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS).

Au niveau genevois, il relève que le canton n'entend pas augmenter le budget courant pour la formation professionnelle. Ce sera le Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels qui va prendre en charge les suppléments de coûts liés au manque de financement initial.

Une responsabilisation accrue

La répartition des rôles actifs des partenaires, telle que la prévoit la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle, doit permettre à chacun de se responsabiliser.

La nouvelle conception de la surveillance de l'apprentissage, rendue impérative suite à l'étude de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques, nécessite justement une implication plus grande des partenaires. L'Union des associations patronales genevoises et la CGAS sont d'accord pour demander une professionnalisation des commissaires d'apprentissage. Ces derniers pourraient ainsi entretenir des liens directs avec les prestataires de formation. Pour Bernard Nicole, ce serait la meilleure formule pour endiguer les difficultés des apprenties et apprentis genevois.

Une loi pour l'information

Bernard Nicole a dit sa satisfaction d'avoir, à Genève, une loi spécifique à l'information et l'orientation scolaires et professionnelles. Les dispositions prévues dans cette loi permettent d'offrir à un large public des prestations de soutien qui vont de l'orientation scolaire à l'intégration sociale, et cela « tout au long de la vie ».

Nouvelles modalités de la surveillance de l'apprentissage et qualité dans la formation professionnelle



Intervenant-e-s :

Nicolas Aune, secrétaire général,
Union industrielle genevoise, Genève

Sophie Egger, adjointe à la direction,
Service de la formation professionnelle,
Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue
(OFPC), Genève

Jean-Luc Guerneau, coordinateur
de la formation professionnelle,
Fédération des entreprises romandes,
Genève

Bernard Nicole, délégué à la formation,
Mission paritaire Métallurgie du bâtiment,
Genève

Animatrice :

Natacha Juda, secrétaire du CCI,
Genève

La qualité : une valeur inscrite dans la loi

Le développement de la qualité par l'ensemble des prestataires de la formation professionnelle est inscrit dans la loi fédérale sur la formation professionnelle. La nouvelle loi cantonale et son règlement d'application reprennent cet impératif. Pour la première fois dans le paysage de la formation professionnelle, la notion de qualité ne repose plus sur le principe de la bonne foi, mais est objectivée. A travers quatre grands critères : les modalités d'engagement, le dispositif d'intégration, les modalités de formation et la collaboration avec l'ensemble des partenaires.

Pour garantir la cohérence du système de la formation professionnelle et sa lisibilité, les cantons et les organisations du monde du travail ont conjointement élaboré la « Qualicarte » avec le soutien financier de la Confédération. Cet outil doit permettre aux entreprises formatrices de s'auto-évaluer grâce à une liste de 28 indicateurs et ainsi améliorer leur structure de formation. Simple d'utilisation, la Qualicarte se définit comme un baromètre de la qualité de la formation en entreprise, sans engendrer pour autant une charge supplémentaire.

La surveillance : un moyen de détection rapide des jeunes en difficulté

Sur délégation de la Confédération, les cantons sont chargés de la surveillance de la formation professionnelle initiale. La loi cantonale de la formation professionnelle propose un nouveau système de surveillance. Objectif : améliorer la qualité de la formation, réduire les échecs aux examens, permettre aux associations d'avoir une plus grande implication dans la surveillance et valoriser le rôle du commissaire.

Ce nouveau système, centré sur les jeunes en difficulté et les entreprises peinant à satisfaire aux critères de qualité, est une réponse aux propositions formulées par la Commission externe d'évaluation des politiques publiques qui, dans un rapport daté de 2005, avait révélé des lacunes dans le système de surveillance genevois.

Les nouvelles dispositions en matière de surveillance seront mises en application en septembre

2008 avec l'institution des commissions de formation professionnelle. Conformément au principe de délégation prévue par la loi, la surveillance pourra également être réalisée par des représentants des associations professionnelles agissant dans le cadre d'un contrat de prestation conclu avec la Département. Les modalités et les principes de financement du contrat de prestation, actuellement en cours d'élaboration au sein du Conseil central interprofessionnel (CCI), seront finalisés en mars 2008.

Commissaires d'apprentissage : un rôle central

Face au manque chronique de commissaires d'apprentissage et donc à l'impossibilité d'assurer le nombre de visites réglementaires dans les entreprises, le Conseil central interprofessionnel (CCI) a souhaité une revalorisation de cette fonction : augmentation de la rémunération, offre de formation notamment à la médiation, introduction de commissaires professionnels associés à un Pôle de formation ou à un ou plusieurs métiers.

En revalorisant la fonction de commissaire par des actions de formation et une meilleure rémunération, en leur fournissant un outil de travail fiable (la Qualicarte) et en introduisant une reconnaissance officielle de leur statut, les organisations du monde du travail et l'OFPC se dotent de moyens adéquats pour répondre aux exigences et aux missions de la surveillance de l'apprentissage.

Questions du public

Dans la mesure où la surveillance a été définie principalement comme le moyen devant permettre une détection rapide des jeunes en difficulté et par là même contribuer ainsi à une baisse du taux d'échecs et de résiliations, les participants de l'atelier ont encouragé ce système pro-actif des partenaires de la formation professionnelle. Ils ont néanmoins fait part de leurs craintes quant au risque d'une déresponsabilisation des personnes en formation : ne faudrait-il pas laisser une place à la prise de conscience et à l'action des jeunes envers les prestataires de formation, notamment par l'introduction d'un journal à envoyer mensuellement aux commissaires pour signature ?

Pour en savoir plus sur la Qualicarte : www.qualicarte.ch

Pour en savoir plus sur la CEPP : <http://etat.geneve.ch/cepp/index.jsp>

Gestion du suivi individualisé « formation professionnelle » des jeunes en difficulté



Intervenants :

Jean-Pierre Paillard, adjoint scientifique, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Sylvain Rudaz, directeur, Service de la scolarité, Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Genève

Manuel Schüle, directeur, Service de la scolarité, Direction générale du cycle d'orientation, Genève

Animateur :

Edmond Mérat, directeur, OFPC, Genève

En 2006, la Confédération a lancé le concept du case management, dont l'objectif est de repérer les jeunes en difficulté durant leur formation au degré secondaire II et de les aider, par un accompagnement et des mesures individualisées, à poursuivre leur cursus jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Jeunes en difficulté scolaire

Approuvée par Berne le 1^{er} novembre 2007, l'application genevoise du case management appelée Gestion du suivi individualisé « formation professionnelle » entend élargir à toutes les populations en difficulté potentielle le repérage des populations à risque tel que défini par la Confédération (3 à 5 % des jeunes). L'objectif final est de respecter la volonté de la Conférence intercantonale de l'instruction publique d'amener 95 % des jeunes d'une même cohorte à une certification reconnue.

Le repérage s'effectue lors deux phases particulièrement délicates :

- la phase de transition du primaire au secondaire I avec un bilan d'orientation en 8^e année et un état de situation en 9^e année,
- la phase de transition du secondaire I au secondaire II avec Réussir +, le dispositif d'accompagnement et de soutien individualisé de l'OFPC.

La généralisation, en 2006, de Réussir + à tous les apprentissages a déjà permis de diminuer le nombre de résiliations de contrats d'apprentissage en fin de 1^{ère} année (21,6 % en 2006, 15,9 % en 2007).

Jeunes en rupture de formation

A la fin de la scolarité obligatoire, donc au sortir du Cycle d'orientation, seuls 4 à 5 % des élèves entrent en apprentissage, les autres poursuivent leur formation en école. Mais 100 à 250 jeunes, chaque année, disparaissent des circuits scolaires après une 10^e ou une 11^e année, sans avoir achevé

leur formation ni obtenu un diplôme. Les risques que rencontrent alors ces jeunes sont nombreux : surendettement, perte de rythme et de socialisation, délinquance. Comment dès lors ramener ces jeunes en rupture à reprendre un cursus de formation ? Et surtout comment prévenir cette précarisation et repérer les signaux d'alerte : multiplication des ruptures de formation ou des redoublements, dépression, repli, rejet de l'institution scolaire, difficulté de communication, etc. ?

Pour répondre à ces interrogations, les quatre directions générales du cycle d'orientation, du postobligatoire, de l'Office de la jeunesse et de l'OFPC ont d'abord étudié les différents profils de risque et inventorié les mesures d'aide existantes. Elles ont ensuite procédé à une analyse du système actuel qui a fait apparaître un manque de communication entre les services concernés, une confusion entre les problèmes scolaires et les problèmes d'identité et une absence de traçabilité des dossiers avec une perte de données entre les étapes de formation. Le suivi va se mettre en place sous la responsabilité de l'école que le jeune a quittée.

Questions du public

Lors du débat, les questions posées ont principalement concerné les mesures existantes ou à développer pour aider les jeunes à retrouver leurs repères après des années de rupture scolaire, l'intérêt de créer un nouvel espace de transition spécifique, l'adhésion ou non des jeunes aux mesures de soutien proposées, que ce soit durant leur parcours de formation ou après qu'ils ont quitté le système scolaire. Plusieurs participants se sont aussi interrogés sur les moyens disponibles pour coordonner et développer des mesures plus adéquates et sur l'importance d'avoir des référents au sein de l'institution scolaire.

Premier bilan de l'intégration des professions de la santé et du social dans la formation professionnelle



Intervenant-e-s :

Raymonde Alvarez-Ceyssat, directrice-adjointe, Direction des soins infirmiers, Hôpitaux universitaires de Genève, Genève

Marc-André Baud, directeur, Etablissements publics sociaux éducatifs pour personnes handicapées mentales, Genève

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

Monique Gerdil, directrice, Centre de formation professionnelle Santé-Social, Genève

Françoise Koch, coordinatrice pédagogique, Délégation à la petite enfance, Ville de Genève

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

Animatrice :

Mireille Herren, cheffe de projet, OFPC, Genève

Paysage des formations de la santé et du social

L'intégration, le 1^{er} janvier 2004, des professions de la santé et du social dans le système de la formation professionnelle, ainsi que la création du Pôle de formation Santé et Social (voir atelier 8) à la rentrée scolaire 2007, ont profondément modifié le paysage de ces formations.

Composée de dix écoles réparties sur sept sites, le Centre de formation professionnelle (CFP) Santé-Social propose quinze filières de formation allant du secondaire II aux formations supérieures. Ces six dernières années, les effectifs ont quasiment doublé : ils atteignent aujourd'hui plus d'un millier d'élèves.

La formation d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE), en filière « plein temps » depuis la rentrée 2005 et en filière duale depuis la rentrée 2007, accueille aujourd'hui une centaine de jeunes, dont 45 en cursus dual.

Les apprenti-e-s assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC) sont au nombre de 120, tous formés en école plein temps. La voie duale devrait être organisée dès la rentrée 2009-2010.

Des cours sont également dispensés aux aides-soignant-e-s en emploi dans le cadre du dispositif Qualifications +.

L'engagement des employeurs

Partenaires dans la formation des ASSC en filière « plein temps », les *Hôpitaux universitaires de Genève* offrent aux apprenti-e-s la possibilité de suivre un stage rémunéré (plus de 70 organisés à ce jour). Seuls deux diplômés ont ensuite été engagés par cette institution, en raison principalement de la difficulté à trouver une place au sein des équipes en fonction. Positionné entre l'aide-soignant-e et l'infirmier-ère, le statut et l'activité des ASSC restent encore un sujet de discussion.

La *Ville de Genève* offre elle aussi des stages aux apprentis ASE en école (8 places) et en dual (2 places). Cet investissement prudent s'explique par des contraintes d'ordre budgétaire et par le souci de ne pas engager trop d'apprenti-e-s dans une filière qui vit sa première année d'expérience. Au vu de l'option « généraliste » retenue pour cette formation, il est primordial de composer un par-

cours de formation équilibré variant les stages en milieu « enfance », « personne âgées » et « handicap physique ».

Position syndicale

Pour le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs (SIT), il est prématuré de tirer des conclusions s'agissant de l'employabilité de ces nouveaux professionnels, principalement les ASSC, car de nombreuses questions restent encore en suspens : par exemple l'articulation des tâches entre les ASSC et les infirmier-ère-s. Proposée uniquement en option « généraliste », la formation des ASE répond aux besoins de polyvalence et de mobilité du personnel. Mais, sur le terrain, la formation des apprenti-e-s n'est pas toujours aisée compte tenu de l'âge des jeunes, d'un encadrement parfois trop restreint et de budgets serrés. Les équipes en place étant pluridisciplinaires (infirmier-ère-s, ergothérapeutes, aide-soignant-e-s), c'est dans le milieu du handicap qu'il apparaît le plus facile d'intégrer ces futurs professionnels.

Organisation faïtière

Dernier point évoqué, l'absence d'une structure faïtière. D'où l'importance et le rôle majeur de la Commission cantonale Formation-Emploi dans les domaines de la santé et du travail social qui réunit des représentants des syndicats de travailleurs, des milieux employeurs, des institutions scolaires et de formation professionnelle. Cette Commission sera remplacée à la rentrée 2008 par la Commission de formation professionnelle de la santé et du social.

Sur le plan politique, le Conseil d'Etat genevois a clairement indiqué sa volonté de soutenir les formations duales de degré secondaire II. Concrétisant cette résolution, un projet de loi a été déposé (PL 10080) visant à augmenter le nombre de certificats fédéraux de capacité dans les domaines de la santé et du social.

Questions du public

La seconde partie de l'atelier consacrée aux questions des participants a porté sur les conditions d'admission aux HES, l'âge d'entrée dans la formation ASE, la certification non diplômante délivrée par l'OFPC aux éducateurs du jeune enfant, l'articulation entre les ASE et les métiers existants comme les moniteurs ou les animateurs socio-culturels.



Intervenants :

Gabriel Barrillier, secrétaire général, Fédération genevoise des métiers du bâtiment, Genève

Gérard Matthey-Jonais, administrateur, Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels, Genève

Patrick Mosetti, responsable financier, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Animateur :

Pierre-André Stevan, adjoint à la direction, Service de la formation professionnelle, OFPC, Genève

Nouveau système de financement

Avec l'introduction de la loi fédérale sur la formation professionnelle, le calcul des subventions fédérales selon le critère des dépenses déterminantes est abandonné au profit du versement d'un forfait annuel fédéral unique par apprenti-e en formation dans chaque canton. A charge ensuite au canton de répartir ce forfait entre les différents bénéficiaires.

La loi cantonale sur la formation professionnelle adopte elle aussi le principe du forfait pour les subventions cantonales, en différenciant néanmoins les méthodes de calcul pour les prestations de formation continue et de préformation. L'essentiel réside cependant dans le fait que le montant total des subventions ne diminuera pas par rapport à celui versé jusqu'à aujourd'hui. Seul le mode de calcul est modifié.

Indemnités et aides financières

Par ailleurs, la loi cantonale sur les indemnités et les aides financières (LIAF), entrée formellement en vigueur le 1^{er} janvier 2006 mais avec un délai de mise en application des dispositions légales non conformes au 30 juin 2008, traite de deux catégories de subventions. Les indemnités servent à assurer ou à promouvoir des tâches prescrites ou déléguées par le droit cantonal (Centre de bilan Genève, Ifage, Ecole Hôtelière de Genève). Les aides financières sont destinées à assurer et à promouvoir la réalisation de tâches d'intérêt public que l'allocataire s'est librement décidé à assumer, (l'Université ouvrière de Genève ou encore l'Association des répétiteurs Ajeta). Les deux types de subventions sont attribués sous réserve du vote du budget cantonal et font l'objet soit d'une loi votée par le Grand Conseil et d'un contrat de droit public, soit d'un arrêté du Conseil d'Etat et d'une décision ou d'un contrat de prestation (pour les aides financières d'un montant inférieur à 200'000 francs).

Place au Fonds en faveur de la formation professionnelle et continue

Avec l'entrée en vigueur de la loi genevoise sur la formation professionnelle, le Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels

(FFPP) devient le Fonds en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC). Son but est toujours de participer financièrement aux actions des associations professionnelles ou d'entreprises privées pour améliorer et faciliter la formation professionnelle des salarié-e-s. Il intervient en complément des subventions fédérales et cantonales dans le financement des cours interentreprises, avec une participation plus large qu'auparavant. Par exemple, il prend seul en charge les frais de matériel pour les examens ou les coûts des informations paritaires données aux apprenties et aux apprentis.

Fonds de branche

La loi fédérale encourage, à l'échelle nationale ou régionale, la création de fonds de branche en faveur de la formation professionnelle, dans le but de répartir les charges de manière solidaire au sein d'une branche. Les ressources d'un fonds de branche doivent servir à financer les mesures de développement d'offres en matière de formation ou toute autre mesure destinée à faire connaître la profession en tant que telle.

Les prestations offertes par les fonds de branche sont théoriquement différentes de celles fournies par le FFPC, ce qui n'empêche pas certains fonds de branche d'exclure le canton de Genève. Par ailleurs, la multiplication des fonds de branche pourrait devenir problématique pour les entreprises actives dans plusieurs branches, les obligeant à cotiser à plusieurs fonds en plus du FFPC. Sur ce dernier point, il faut noter que d'autres cantons envisagent de créer des fonds semblables au FFPC.

Questions du public

En raison de la complexité du nouveau mode de financement, les questions ont essentiellement porté sur le mode de calcul des subventions et, concernant la problématique des fonds, sur les conditions requises pour qu'une entreprise privée puisse présenter une demande de financement au Fonds genevois. La problématique d'un paiement de la cotisation à double voire à triple par les entreprises, si d'autres fonds de branche devaient voir le jour à Genève, a également été évoquée.



Intervenant-e-s :

Gérard Bottazzoli, coordinateur formation professionnelle, Société suisse des entrepreneurs, Section Genève

Claude Dupanloup, secrétaire général, Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle, Genève

Erwin Fischer, directeur, Service de la formation professionnelle, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Claude Howald, cheffe de service, Groupement intercommunal genevois d'animation parascolaire, Genève

Céline Merad-Malinverni, cheffe de service, Formation et développement RH, Hospice général, Vessy

Animatrice :

Barbara Stucki, adjointe de direction, Service de l'orientation scolaire et professionnelle, OFPC, Genève

Organisation des réseaux d'entreprises

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit que la formation à la pratique professionnelle peut se dérouler dans un réseau d'entreprises formatrices. Dans le cas le plus simple, deux ou trois entreprises dont les activités sont complémentaires s'unissent contractuellement pour former un jeune. Les ressources communes des entreprises permettent ainsi d'offrir une formation à la pratique professionnelle. Ce qui diminue les coûts et incite plus d'entreprises à s'engager dans la formation, quels que soient leur taille ou leur domaine d'activité.

L'apprenti-e est lié-e à une entreprise principale. Assumant la direction et la responsabilité du réseau, l'entreprise principale peut être une entreprise, une institution ou encore une association professionnelle. Elle doit être au bénéfice d'une autorisation de former (contrairement aux entreprises secondaires) et désigner un-e formateur-trice ayant terminé sa formation de formateur-trice d'apprentis.

Dans le cas de réseaux de grande importance, une « commission de surveillance » est mise en place réunissant l'entreprise principale, les entreprises secondaires et l'Etat. Celle-ci a pour mission de contrôler la gestion financière du réseau et la qualité de la formation dispensée.

Multiformes, les réseaux s'organisent pour former un jeune dans une profession spécifique ou en fonction de problématiques particulières (jeunes en difficultés par exemple). Pour les apprentis, évoluer dans plusieurs entreprises permet l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles et sociales, et l'immersion dans différents univers professionnels augmente ensuite les perspectives d'embauche.

Aujourd'hui, le contexte économique et technologique est propice à la constitution de réseaux. Les réseaux sont une opportunité pour les entreprises qui n'ont pas la possibilité de former de manière exhaustive dans leur domaine professionnel donné.

Réseaux dans le domaine de la santé et du social

La formation d'assistant socio-éducatif (ASE) est un bel exemple de formation en réseau avec l'enga-

gement de plusieurs institutions (l'Hospice général, la FASE, le GIAP et la FEGEMS) pour couvrir les trois domaines de formation : la personne âgée, la personne handicapée et le jeune enfant. Dans ce réseau, l'entreprise principale forme durant la première année. Puis des stages de quatre mois sont organisés en 2^e et 3^e année dans les entreprises secondaires. L'entreprise principale signe le contrat d'apprentissage et verse le salaire à l'apprenti-e durant les trois années de formation. Elle est aussi responsable des stages. Une annexe stipulant les lieux de stage en 2^e et 3^e année est signée.

Cette organisation a permis, à la rentrée 2007, de créer 46 réseaux pour 46 apprentis.

Réseaux dans le domaine de la construction

La Société suisse des Entrepreneurs (SSE), Section Genève étudie actuellement les modalités pour la mise en place prochaine d'un réseau d'entreprises avec, à terme, une augmentation de 20 à 30 % du nombre de places d'apprentissage. Dans ce futur réseau, la SSE sera un appui pour l'organisation des stages, le recrutement et le suivi pédagogique. Le financement du réseau pourrait être assuré par les primes d'apprentissage, des forfaits journaliers pour les cours interentreprises et un éventuel soutien de l'Etat.

Questions du public

Les participants de cet atelier ont accueilli très favorablement cette nouvelle possibilité de formation pour les entreprises. Ils ont souligné les nombreux avantages pour les jeunes (chance de se frotter à plusieurs cultures d'entreprises, de connaître plus de professionnels, d'acquérir d'autres savoir-faire, d'avoir plus d'arguments à faire valoir lors d'une recherche d'emploi). Ils ont aussi évoqué leur espoir d'avoir plus de places d'apprentissage offertes aux jeunes.



Intervenant-e-s :

Michel Burtin, directeur, Entreprise Burtin Alex, Burtin Michel successeur, Genève

Sylvie Cristina-Reichlin, secrétaire syndicale, Unia Genève

Maria Petschen, experte, Genève

Isabelle Vaudaux, directrice, Manufacture Vaudaux, Vernier

Sandro Zinzeri, expert et président de la Commission informatique, Genève

Daniel Zwahlen, conseiller en formation, Service de la formation continue, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Animateur :

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

La loi fédérale sur la formation professionnelle a introduit la possibilité d'une certification officielle par d'autres procédures de qualification que les examens. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie vient d'éditer un « Guide national Validation des acquis », pour cette nouvelle forme de certification.

Inscrite dans la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle, la VA permet de donner officiellement une valeur à l'expérience professionnelle et extra professionnelle. A Genève, c'est l'OFPC qui, en étroite concertation et avec l'accord des organisations du monde du travail, a la responsabilité des procédures de validation.

Etat de situation à Genève

Ces huit dernières années, 1'453 adultes ont obtenu leur CFC par validation des acquis, 917 leur CFC par la validation des acquis partiels ou totaux et 1'189 une attestation de qualification. C'est dire la longue expérience du canton de Genève en la matière. Cette expérience a été reconnue officiellement le 19 décembre 2007 par la Confédération, Genève devenant avec le canton du Valais un canton pilote pour la VA et pouvant développer de nouveaux projets.

Concernant le développement de la VA, il est prévu de mettre en place, dès que les ORTRA auront établi un profil de qualification national, des VA pour les CFC suivants : assistant-e socio-éducatif-ve, gestionnaire en commerce de détail, spécialiste en restauration, gestionnaire en intendance et informaticien-ne.

Expériences sur le terrain

Les associations professionnelles de la *Métallurgie du bâtiment* sont catégoriques : elles n'acceptent que les examens traditionnels de fin d'apprentissage et s'opposent à la VA pour leurs métiers. Michel Burtin en a expliqué les raisons : selon lui, la VA ne permet pas une véritable évaluation des connaissances et aptitudes et n'offre pas un traitement équitable entre tous les candidats.

Cette position n'est pas partagée par Sandro Zinzeri, expert et président de la Commission informatique : il a rappelé que pour la VA du CFC d'*informaticien-ne*, les experts retenus pour l'évaluation ont été choisis parmi les meilleurs du collège d'experts. L'évaluation se fait comme pour les

employé-e-s de commerce sur la base d'un dossier de preuves et d'un entretien d'une heure ou plus. Quelquefois un travail supplémentaire est demandé. Le contenu de l'attestation est discuté en commission de validation des acquis.

La VA est reconnue dans les entreprises, comme l'a commenté Isabelle Vaudaux de la Manufacture Vaudaux qui emploie des *gainier-ère-s*. La VA a permis à 15 de ses employés non qualifiés de s'inscrire dans le dispositif Qualifications + pour valider l'expérience pratique et se former dans les domaines non acquis. La difficulté principale pour ces personnes est de transcrire, en langage écrit, la réalité d'un métier essentiellement manuel.

L'expérience de la VA est également jugée positive dans les milieux de l'horlogerie. Pour l'illustrer, Sylvie Cristina-Reichlin a évoqué le projet Femhor qui concerne surtout la main-d'œuvre féminine non qualifiée d'une entreprise de l'horlogerie. Ces personnes – plusieurs dizaines – ont d'abord bénéficié d'une reconnaissance de leurs acquis qui s'est traduite ensuite par une modification de la convention collective de travail et, dans un second temps, une validation des acquis en vue de l'obtention du CFC de *polisseur-se*.

Les *employé-e-s de commerce* ont déjà une relativement longue expérience de la VA : plusieurs centaines d'entre eux ont été évalués sur la base du référentiel de compétences créé par un groupe d'experts genevois et approuvé par l'ORTRA faitière. Chaque candidat-e est évalué-e par deux experts sur la base d'un dossier de preuves et d'un entretien d'une durée d'une à trois heures. En cas de doute, une mise en situation est proposée. Les experts et la Communauté d'intérêts pour la formation commerciale de base de Genève sont très satisfaits des résultats obtenus.

Questions du public

Les participants se sont interrogés sur l'existence de référentiels de compétences pour tous les métiers en plus des plans et des ordonnances de formation, sur la formation des experts et leur mode de recrutement ou encore sur les possibilités d'accès à la VA pour les demandeurs d'emploi. Ils ont aussi posé la question centrale de l'extension de la VA à tous les métiers, quel que soit le niveau de formation.

Pour en savoir plus sur le « Guide national Validation des acquis » : www.validacquis.ch



Intervenant-e-s :

Gabriel Barrillier, secrétaire général, Fédération genevois des métiers du bâtiment, Genève

Erwin Fischer, directeur, Service de la formation professionnelle, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Yves Golaz, président, Union professionnelle suisse de l'automobile, Section Genève

Patrick Mosetti, responsable financier, OFPC, Genève

Christophe a Porta, trésorier de la Commission cours interentreprises, Association suisse des médecins-dentistes de Genève (AMDG)

Martine Riesen, responsable de la Commission cours interentreprises, AMDG

Animatrice :

Natacha Juda, secrétaire du CCI, Genève

Nouvelle responsabilité pour les associations professionnelles

Les cours interentreprises (CIE) visent à transmettre et à faire acquérir un savoir-faire de base. Ils complètent la pratique professionnelle et la formation professionnelle lorsque la future activité professionnelle l'exige. Les formateurs actifs dans les CIE doivent être qualifiés, disposer de deux années d'expérience professionnelle et avoir suivi une formation à la pédagogie (voir atelier 9). Avec la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle, l'organisation des cours interentreprises incombe désormais aux associations professionnelles : dès l'entrée en vigueur de la loi et dans un délai de cinq ans, les cours dont l'organisation relève actuellement de la compétence du Département de l'instruction publique seront progressivement transférés aux associations professionnelles. A défaut d'associations professionnelles en mesure d'assumer cette tâche, l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) s'en remet aux cours interentreprises intercantonaux. Avec le concours des associations professionnelles, le canton veille à ce que l'offre des CIE soit suffisante. Les CIE sont gratuits pour les participant-e-s.

Nouvelles modalités de subventionnement

Depuis le 1^{er} janvier 2008, la Confédération verse un forfait global aux cantons pour le subventionnement de la formation professionnelle (voir atelier 4). Ce forfait global unique est calculé sur la base du nombre d'apprentis. Il couvre entre autres l'offre des CIE, mais uniquement pour la durée prescrite par les ordonnances fédérales de formation. Le forfait fédéral est calculé à partir du tarif de Fr. 2'247.– par apprenti-e en dual. Ces forfaits correspondent à environ 20 % de la moyenne des coûts par jour et par apprenti-e.

La Conférence suisse pour la formation professionnelle a défini, pour toute la Suisse et pour toutes les professions, des forfaits journaliers par apprenti-e pour tous les CIE. Les cantons doivent verser au minimum les forfaits fédéraux journaliers, mais ils ont la possibilité de verser plus. C'est le cas pour Genève qui a décidé de verser des forfaits supérieurs avec la contribution du Fonds en faveur de

la formation et du perfectionnement professionnels (FFPP). De plus, quand la durée cantonale des cours est supérieure aux durées prévues par les ordonnances fédérales, le FFPP peut couvrir les coûts par un forfait complémentaire.

Enfin, dès le 1^{er} janvier 2009, le canton ne versera les forfaits calculés que jusqu'à hauteur des durées légales. Les subventions cantonales seront donc réduites, mais le FFPP compensera cette diminution. Il n'y aura aucune perte de subvention au niveau global.

Exemples concrets

L'Association suisse des médecins dentistes de Genève organise des CIE depuis une dizaine d'années déjà. La mise en place des CIE est conforme aux prescriptions de la loi fédérale et des ordonnances édictées par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. Durant les trois années de formation, 42 heures de cours sont données aux apprenti-e-s assistant-e-s en médecine dentaire par des professionnels volontaires, médecins dentistes et/ou enseignants. Le Centre de formation professionnelle Santé et social offre son secrétariat et les salles de cours : ces prestations sont payantes depuis le début de cette année.

Autre exemple présenté dans l'atelier, celui de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA), Section Genève qui forme quelque 180 jeunes. Anticipant les changements induits par la nouvelle législation et afin de prendre en charge les CIE, l'UPSA a déjà élaboré un budget et procédé à des prévisions d'effectifs en tenant compte de la récente multiplication des professions dans le domaine de la mécanique. Elle doit encore résoudre un certain nombre de questions techniques, dont le loyer des locaux. Pour 2008, elle a estimé le coût par apprenti-e à Fr. 3'878.–

Questions du public

Les questions des participants ont concerné trois thèmes principaux : le statut des intervenants des cours CIE, la répartition équitable du financement et les aspects pratiques (le « comment on s'y prend »), notamment la durée des CIE, le loyer des locaux de cours. D'autres participants se sont interrogés sur la prévisibilité des coûts à long terme.



Intervenant-e-s :

Sophie Egger, adjointe à la direction, Service de la formation professionnelle, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Philippe Praplan, chef de projet DIP-Pôles, Département de l'instruction publique, Genève

Pierre Weiss, directeur, Fédération des entreprises romandes, Genève

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

Animateur :

Edmond Mérat, directeur, OFPC, Genève

Pôles de formation

Depuis la rentrée scolaire 2007, la formation professionnelle genevoise se décline en sept pôles de formation : Arts appliqués, Commerce, Construction, Nature et environnement, Santé et Social, Services et Hôtellerie/restauration, Technique. Ces pôles regroupent chacun l'ensemble des partenaires cantonaux : associations professionnelles concernées, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Centres de formation professionnelle (CFP) et entreprises formatrices. L'objectif de cette nouvelle organisation est de donner une meilleure visibilité à la formation professionnelle en présentant l'ensemble des filières de formation par champ professionnel et de favoriser les tronc communs pour des formations apparentées, facilitant ainsi le parcours des apprenti-e-s.

Cette réorganisation de la formation s'inscrit dans la volonté politique du chef du Département de l'instruction publique, reprise par le Conseil central interprofessionnel (CCI), visant à engager fortement les partenaires sociaux dans la formation professionnelle.

Commissions de formation professionnelle

La loi cantonale sur la formation professionnelle définit ce que doit être une commission de formation professionnelle ainsi que ses attributions. Actuellement, il existe 24 commissions d'apprentissage qui seront remplacées, d'ici au mois de septembre 2008, par sept commissions de formation professionnelle chargées de veiller à la qualité de la formation professionnelle, de l'attestation fédérale au diplôme ES.

Les commissions consultatives des écoles disparaissent. Les nouvelles commissions de formation professionnelle sont tripartites, ce qui renforcera la collaboration entre tous les partenaires : associations professionnelles, écoles et Etat.

Le projet de Règlement d'application de la loi cantonale précise que le nombre de membres des commissions de formation professionnelle s'élèvera à 18 au minimum et comprendra aussi des représentants des établissements de droit public concernés.

Les commissions de formation professionnelle pourront nommer des commissions spécifiques

chargées de traiter les questions particulières à un champ professionnel ou à un métier. Les membres des commissions spécifiques seront désignés par les associations professionnelles, après ratification par les membres des commissions de formation professionnelle.

Position syndicale

Les syndicats ont activement participé à la réflexion sur la réorganisation par pôles de formation et à l'élaboration de la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle. Ils constatent avec satisfaction une meilleure visibilité de la formation professionnelle. Mais ils s'inquiètent des moyens financiers mis à disposition des écoles pour concrétiser cette nouvelle organisation. Ils s'interrogent aussi sur les moyens qui seront donnés par leur employeur aux participants des commissions de formation professionnelle.

Position patronale

Les associations patronales constatent que les transformations des savoirs et du monde économique ont nécessité une adaptation législative que le Parlement a reconnue en acceptant à l'unanimité la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle. Par ailleurs, cette unanimité démontre à quel point le tripartisme joue un rôle fondamental dans le canton. Les associations patronales s'interrogent également sur les moyens mis à disposition pour réaliser ces réformes.

Questions du public

La plupart des questions a porté sur les moyens, financiers et humains, sans lesquels les réformes contenues dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle ne pourront être réalisées.

En ce qui concerne les moyens financiers, l'organisation par pôles nécessite que se constitue une véritable culture de pôle. A ce titre, la formation professionnelle devrait être dispensée sur un seul site par Pôle.

Quant aux moyens humains, il conviendra de trouver suffisamment de personnes prêtes à s'engager pour la formation professionnelle et de leur donner une formation adaptée. La question de faire appel à de jeunes retraités comme commissaires a également été posée.



Intervenants :

Pascal Cirlini, directeur, Service des ressources humaines, Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Genève

Emmanuel Rossi, chef de projet, Service de la formation continue, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Daniel Pellaux, chef de projet, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, Lausanne

Animateur :

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

Les lois fédérale et genevoise sur la formation professionnelle définissent les compétences et la formation à acquérir par les responsables de la formation professionnelle. Quel que soit le métier, la recherche d'un haut degré de qualification nécessite une transmission du savoir de qualité, tant dans l'entreprise qu'à l'école.

Au niveau du canton de Genève, c'est au Département de l'instruction publique (DIP) d'une part et à l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) d'autre part qu'il incombe de veiller à ce que les responsables de cette transmission du savoir puissent agir en respectant cet objectif de qualité.

Formateurs en entreprise

Nécessaire à toute personne qui forme des jeunes en entreprise, l'Attestation fédérale de formatrice à la pratique professionnelle s'obtient en suivant les cours mis sur pied par eduPros, structure ad hoc mise en place par l'OFPC. Permettant d'acquérir des compétences en matière de formation, ces cours ne se fondent pas sur des règles administratives mais sur des actions pédagogiques adaptées aux jeunes. Formation modulaire d'une durée maximale de 40 heures, elle s'adapte aux exigences du monde professionnel en proposant plusieurs horaires et en tenant compte des compétences préalablement acquises par les participants. Le dispositif eduPros est certifié eduQua depuis 2003.

Enseignants des écoles professionnelles

Les enseignant-e-s des écoles professionnelles publiques genevoises doivent avoir un titre professionnel reconnu ainsi qu'une expérience professionnelle d'au moins trois ans et des compétences pédagogiques certifiées. L'acquisition de ces compétences se fait lors d'une formation pédagogique en emploi, menant soit au diplôme fédéral d'aptitude pédagogique (taux d'activité supérieur à 50 %) soit à un certificat d'initiation pédagogique (taux d'activité inférieur à 50 %). Ces deux formations

sont données à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelles (IFFP) à Lausanne. Par ailleurs, le DIP encourage bien évidemment la formation continue de ses enseignant-e-s.

Les formations dispensées à l'IFFP sont compatibles avec la Déclaration de Bologne (acquisition de crédits ECTS – European Credit Transfer System) et, sous certaines conditions, prennent en compte les acquis antérieurs des personnes. Le diplôme fédéral d'aptitude pédagogique nécessite un investissement de 1'800 heures pour 12 modules – 540 heures de cours, 360 heures d'évaluation et 900 heures de travail personnel – réparties sur deux ans, selon un rythme qui peut être individualisé. Les certificats d'initiation pédagogique en 300 heures (deux modules) et en 600 heures (quatre modules) s'obtiennent en une année.

Formateurs des cours interentreprises

L'obtention de l'un de ces certificats délivrés par l'IFFP est nécessaire à tout-e professionnel-le agissant dans le cadre des cours interentreprises depuis moins de cinq ans.

Questions du public

Lors de la discussion qui a suivi la présentation des différentes formations précisées ci-dessus, les sujets d'inquiétude relevés par plusieurs participants ont principalement portés sur deux aspects.

Le premier concerne la reconnaissance future, par les autres cantons, de la formation acquise à l'Institut de formation des maîtres et maîtresses de l'enseignement secondaire du canton de Genève. Aucune réponse n'a pu être apportée, le sujet étant encore au stade de l'étude.

Le second sujet de préoccupation touche à la reconnaissance de titres autres que ceux délivrés par l'IFFP (brevet fédéral par exemple). Là encore, aucune réponse n'a pu être donnée le 15 janvier 2008 car les discussions entre l'IFFP et les Hautes écoles pédagogiques cantonales sont encore à la phase préliminaire.

Rôle des différents partenaires de la formation professionnelle



Intervenants :

Nicolas Aune, secrétaire général,
Union industrielle genevoise, Genève
Grégoire Evéquo, directeur général,
Office pour l'orientation, la formation
professionnelle et continue (OFPC),
Genève

Bernard Nicole, délégué à la forma-
tion, Mission paritaire Métallurgie du
bâtiment, Genève

Animateur :

Pier-Angelo Neri, chef de projet,
Service de la formation continue,
OFPC, Genève

Le premier article de la loi fédérale sur la formation professionnelle l'annonce sans ambiguïté : la formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du monde du travail (partenaires sociaux, associations professionnelles, autres organisations compétentes et autres prestataires de la formation professionnelle). La loi cantonale précise les tâches attendues par les organisations du monde du travail.

Le tripartisme, une politique indispensable

Spécificité du système genevois, basé sur le dialogue et la concertation, le tripartisme est une formule complexe qui peut sembler de prime abord un peu lourde. En réalité, il est indispensable car il garantit le lien devant unir les partenaires de la formation professionnelle. Il est ainsi à l'origine de projets novateurs qui ont propulsé le canton de Genève à la pointe du développement de la formation professionnelle : création du Fonds pour la formation professionnelle et le perfectionnement, création du Centre de bilan Genève, organisation de la Cité des métiers et des formations.

Pour bien fonctionner, ce système a impérativement besoin de la participation active de tous les partenaires. L'absence d'une association professionnelle fédératrice dans le secteur de la santé et du social nuit par exemple à la bonne intégration de ce domaine dans le giron de la formation professionnelle. Un manque de commissaires s'avère également néfaste au bon fonctionnement du système.

Rôle et mission de l'UAPG

L'Union des associations patronales genevoises (UAPG) représente pas moins de 26'000 entreprises, employant environ 126'000 collaboratrices. Elle assume également un rôle au sein de plusieurs associations paritaires, contribuant ainsi à l'existence et à la consolidation de partenariats avec la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS). En terme de formation professionnelle, l'UAPG met un accent tout particulier sur la communication avec les associations et les entreprises qui la composent. Le recrutement des commissaires et des expert-e-s est une autre de ses priorités, tout comme l'organisation des cours interentreprises (voir atelier 7).

Rôle et mission de la CGAS

Pour la CGAS, le maintien du partenariat social doit absolument être préservé, tant le dialogue et la sérénité sont indispensables sur le terrain de la formation professionnelle. Au niveau faïtier, il s'agit avant tout de consolider des pratiques déjà existantes dans presque tous les secteurs professionnels et d'en initier de nouvelles dans les domaines qui ont rejoint le giron de la formation professionnelle : santé-social, art, agriculture. Un travail conséquent sur le terrain doit également être mené afin de combler le manque de commissaires et d'expert-e-s.

Rôle et mission du CCI

Le Conseil central interprofessionnel (CCI) sert de courroie de transmission entre les partenaires de la formation professionnelle, qu'il représente, et le pouvoir décisionnel et politique. Il est à ce titre régulièrement consulté, notamment par le Conseil d'Etat et le Grand Conseil.

Le nouveau paysage de la formation professionnelle genevoise favorise les décloisonnements entre les différents systèmes de formation. Avec la nouvelle loi cantonale, la compétence du CCI (qui va changer de nom en juin prochain pour s'appeler Conseil interprofessionnel pour la formation) est élargie à toutes les filières, en dual et à plein-temps, des formations initiales en deux ans à la maturité professionnelle.

Le travail spécifique des commissions du CCI permet de conduire efficacement des dossiers complexes. La mise en place de tests d'aptitudes par les associations professionnelles et la collaboration de certaines d'entre elles avec le cycle d'orientation en sont deux exemples.

Questions du public

Certains participants ont souhaité un complément d'information sur le rôle et la mission du CCI, et sur le partenariat avec les entreprises. Ils se sont interrogés sur l'obligation de suivre la formation de formateurs en entreprise (voir atelier 9) et le besoin d'alléger certains cursus de formation, par exemple par des dispenses ou une validation des acquis.



Intervenant-e-s :

Rodica Boaron, directrice, Ecole de commerce Aimée-Stitelmann, Genève
Jean-David Dallinge, doyen, Centre de formation professionnelle Services et Hôtellerie-restauration, Genève

Rinaldo Costantini, directeur, Centre OripH, Vernier

Marlyse Margairaz-Arni, directrice, Ecole de gestionnaires en économie familiale, Genève

Viviane Zaffalon, Secrétaire du Comité Coiffure Suisse, Genève

Animateur :

Pierre-André Stevan, adjoint à la direction, Service de la formation professionnelle, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève

Premiers résultats

Inscrite dans la loi fédérale sur la formation professionnelle, la formation professionnelle initiale (FI) en deux ans débouche sur une attestation fédérale de qualification. A Genève, cette formation est réservée aux jeunes les plus fragiles et/ou présentant des difficultés scolaires importantes. Les contenus de la formation, les rythmes d'apprentissage, l'encadrement, les effectifs et le suivi des apprentis sont adaptés à leurs difficultés. Actuellement, la FI en deux ans accueille 194 jeunes dans 12 professions. Depuis l'introduction des FI en deux ans en 2003, on constate une progression significative des effectifs et du nombre de professions représentées (une vingtaine est prévue dans quelques mois).

Une récente étude a montré que les taux de résiliation et d'échec aux examens sont relativement faibles et qu'après leur attestation, plus de la moitié des jeunes poursuit le cursus pour obtenir un CFC. Seuls bémols : l'absence de nouvelles pour 19 % des diplômés et un pourcentage élevé de jeunes en recherche d'un emploi (6 %).

Expériences pratiques

Le Centre de formation professionnelle Services et Hôtellerie-restauration forme, en deux ans, des *assistant-e-s en coiffure*, des *employé-e-s en cuisine*, des *assistant-e-s en restauration* et des *praticien-ne-s en logistique*. L'expérience montre que la FI en deux ans est un outil efficace pour lutter contre l'échec en tant qu'alternative pour des publics peu scolaires, et aussi comme moyen d'intégration pour de jeunes immigrants maîtrisant mal la langue française. En revanche, elle reste encore trop exigeante pour des publics en grande difficulté scolaire. Ne pourrait-on pas envisager des attestations partielles de compétences pour les périodes de formation effectivement suivies ? Et prévoir aussi une aide ciblée avant l'entrée en FI en deux ans pour des jeunes immigrés présentant un déficit d'alphabétisation ?

Pédagogie spécifique

Depuis la rentrée 2007, l'*Ecole de gestionnaires en économie familiale* forme des employé-e-s en intendance, avec un accompagnement pédagogique adapté. La méthode utilisée est la méthode DELF, une démarche spécifique pour aider les jeunes à apprendre à apprendre et à déconstruire leurs mauvaises habitudes d'apprentissage en s'appuyant sur leurs compétences propres.

Pour la formation des futures assistant-e-s de bureau, l'*Ecole de commerce Aimée-Stitelmann* a développé elle aussi un dispositif pédagogique – de type modulaire – qui implique une organisation spécifique des objectifs de formation, une pédagogie des situations-problèmes, une évaluation par compétences, une validation partielle des acquis et une organisation scolaire par blocs de demi-journées. Les premiers résultats sont probants et nombre de jeunes bénéficient d'une consolidation de leur confiance en eux.

Partenaire de l'assurance-invalidité, le *Centre spécialisé ORIPH de Vernier* accueille des jeunes adolescents présentant des déficiences intellectuelles ou comportementales importantes, pour leur donner une possibilité d'accès au monde du travail par le biais d'une année préparatoire d'orientation suivie de deux années de formation. L'objectif est d'élever le niveau de compétence des jeunes pour qu'ils puissent entrer en FI en deux ans. Le Centre ORIPH utilise également la méthode DELF.

Questions du public

Les questions à cet atelier ont été nombreuses. Elles ont principalement porté sur les aspects suivants : que faire quand des associations professionnelles ne souhaitent pas mettre en place des FI en deux ans ? Va-t-on avoir une FI en deux ans dans toutes les professions ? Quelle solution offrir aux jeunes sans papier ? Comment éviter les situations d'échec ? Quels sont les tests et autres conditions d'admission en FI en deux ans ?

Egalité : comment l'intégrer encore mieux dans la formation professionnelle ?



Intervenant-e-s :

Fabienne Bugnon, directrice, Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme, Genève

Sylvie Cristina-Reichlin, secrétaire syndicale, Unia Genève

Olivia Guyot, directrice, Département Conseils et Prestations, Fédération des entreprises romandes, Genève

Julien Thiébaud, psychologue-conseiller en orientation, Service de l'orientation scolaire et professionnelle, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), Genève

Animateur :

Jean-Pierre Cattin, directeur, Service de l'orientation scolaire et professionnelle, OFPC, Genève

Inscrite dans la loi

Inscrite dans les législations fédérale et cantonale, l'égalité intègre le principe de l'égalité des chances, de la valorisation de toutes les filières de formation et de l'accès à l'ensemble des formations pour les jeunes filles et les jeunes gens. Elle est également une priorité du Département de l'instruction publique qui mène une politique volontariste en la matière et, plus généralement, de l'Etat de Genève qui a ouvert un Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme en 1987 pour encourager le principe de l'égalité dans tous les domaines de la vie, notamment ceux de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

Réalité sur le terrain

La réalité du terrain montre à l'évidence qu'un travail important doit encore être accompli. Le choix professionnel est encore marqué par une division sexuée : les jeunes filles optent de préférence pour des professions dites féminines (dans les domaines de la santé, du social, des soins et des services), offrant des possibilités moindres de perfectionnement, de progression professionnelle et des salaires moins attractifs que les professions dites masculines (dans les domaines de la technique, de l'informatique, de la mécanique et du bâtiment).

Pour tenter de remédier à cette situation, l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue a créé Cap Egalité, en 1997, avec le soutien financier – la première année – du Bureau fédéral de l'égalité. Cette structure est spécialement dédiée aux pionniers et pionnières, soit les apprenti-e-s ayant choisi un domaine professionnel où l'autre sexe est traditionnellement minoritaire (20 % et moins). La mission de Cap Egalité est de

soutenir ces pionnier-ère-s par un programme de mentorat et des groupes d'échanges, d'informer, sensibiliser et collaborer avec les milieux concernés et de susciter des recherches pour mieux connaître le profil de ces personnes qui, souvent, vivent des situations difficiles et doivent développer des compétences relationnelles propres pour les surmonter.

Positions patronale et syndicale

Etant elles-mêmes d'anciennes pionnières, les deux représentantes des milieux patronaux – Olivia Guyot – et syndicaux – Sylvie Cristina-Reichlin – ne peuvent que plébisciter les efforts menés en vue de l'application du cadre législatif. Comme les mentalités évoluent lentement, il est impératif d'illustrer le principe de l'égalité en s'appuyant sur des exemples concrets de parcours professionnels, de travailler de manière tripartite (patronat, syndicats, Etat) sur ces actions visibles (la Cité des métiers et des formations par exemple) et de mettre en place des formations permettant la valorisation des compétences spécifiques (familiales avec l'exemple du CFC de gestionnaire en intendance).

Questions du public

Comme les lois fédérale et cantonale ne prévoient aucune mesure coercitive ou de contrôle de l'application de l'égalité dans les entreprises, la question de la nécessité de mettre en place des mesures d'accompagnement ou, à défaut, d'être répressives pour les entreprises opposées à l'égalité a été posée. Beaucoup de participants se sont interrogés, au vu des données chiffrées présentées dans l'atelier, sur les résultats mitigés des actions menées sur le terrain et sur l'influence des médias et des nouveaux moyens d'information, Internet en tête.

Quelles suites pour la mise en œuvre des deux lois ?

Grégoire Evéquoz, directeur général, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève

En guise de conclusion aux Assises 2008 de la formation professionnelle, Grégoire Evéquoz a fait part de ses observations glanées durant la journée. Il a relevé la satisfaction de beaucoup de participants d'avoir eu l'occasion de partager des expériences et d'échanger sur leurs pratiques, et surtout d'avoir reçu beaucoup d'informations même si par la force des choses, ces dernières sont restées dans un registre global et transversal à tous les métiers. Une seule journée d'information ne peut prétendre répondre à tous les besoins d'information, surtout s'ils sont souvent spécifiques à un métier donné ou un secteur professionnel particulier.

Grégoire Evéquoz a aussi ressenti des interrogations et même des craintes face à l'ampleur des réformes à mener. Les nouveaux dispositifs inscrits dans les lois fédérale et cantonale et présentés lors de ces Assises ne font de toute évidence pas l'unanimité. Mais l'entrée en vigueur d'un nouveau cadre légal n'est pas une fin, mais bien le début d'un processus. La loi cantonale sur la formation professionnelle, comme d'ailleurs la loi fédérale, est une loi-cadre offrant un cadre global. Elle ne peut pas résoudre tous les problèmes, ni aplanir toutes les difficultés. Aux acteurs, administration en tête, de

veiller à une information continue sur les mesures mises en place ou à mettre en place pour respecter les nouvelles dispositions légales.

D'où l'annonce de prochaines Assises d'ici en principe deux ans pour faire le point sur l'état d'avancement des travaux, dont Grégoire Evéquoz a rappelé les grandes échéances :

- **Fin janvier 2008**, le Conseil d'Etat adoptera les deux règlements d'application, élaborés comme les lois, par des groupes de travail réunissant l'ensemble des partenaires.
- **Juin 2008**, mise en place du nouveau Conseil interprofessionnel pour la formation qui remplacera l'actuel CCI.
- **Septembre 2008**, mise en place de la surveillance de l'apprentissage avec l'institution des commissions de formation professionnelle.
- **Septembre 2009**, introduction des nouvelles modalités de financement des cours interentreprises par forfait et de l'organisation de ces mêmes cours par les associations professionnelles, d'une manière progressive jusqu'en décembre 2012.



CCI

Conseil central interprofessionnel
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.geneve.ch/ofpc/carrefour/cci.asp
www.geneve.ch/ofpc/actualite/

Secrétariat CCI

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