

Questions des participants

Réponses de Monsieur Gurtner

1. Il y quasi une parité. Les jeunes filles se dirigent-elles plus facilement en Suisse vers les métiers techniques et scientifiques ?

Je ne suis pas en mesure de faire des comparaisons internationales, mais vous trouverez dans ma réponse à la question 5 et le document annexé la situation en Suisse pour ces trente dernières années.

2. La formation dans l'enseignement supérieur que les élèves suivent par la suite est-il aussi en alternance?

Non, même si des stages de courte durée y sont souvent inclus.

3. Qu'en est-il des activités polytechniques dans l'enseignement primaire en Suisse ? La découverte des métiers commence vers quel âge ?

Une présentation en classe de différents métiers par des orienteurs professionnels intervient en Suisse dès la première année de l'enseignement secondaire, soit dès 13-14 ans pour tous. Par ailleurs, on trouve un bureau de l'orientation dans chaque école secondaire, où les jeunes peuvent aller chercher de la documentation et obtenir des entretiens personnalisés s'ils le souhaitent.

4. Pourquoi l'entreprise d'accueil n'engage-t-elle pas le jeune qu'elle a reçu?

Si l'entreprise en question devait avoir par hasard à ce moment-là une place disponible, et qu'elle a été contente de son apprenti.e, il est probable qu'elle l'engagera mais sinon, elle se tournera plus facilement vers l'engagement d'un.e nouvel.le apprenti.e. Cela permet de garantir une disponibilité de places d'apprentissage élevée et permet aux entreprises d'étoffer leur force de travail, car les travaux que réalisent les apprentis sont de réels travaux pour les entreprises et pas des travaux de formation.

5. Vers quelles filières - métiers se tournent les filles ? Et les garçons ? Y-a-t-il des disparités importantes ?

Oui ; les filles se dirigent davantage que les garçons vers les filières de la santé et du social, ainsi que du bureau, alors que les garçons se dirigent préférentiellement vers la construction, la technique et la mécanique. Mais les choses évoluent quelques peu (cf. tableau statistiques genres-filières associé).

6. Observe-t-on, comme en Belgique, une reproduction du profil de métiers en fonction du profil socioéconomique des parents (un enfant d'ouvrier devient ouvrier, un enfant de médecin devient médecin)?

Oui, c'est aussi le cas en Suisse, hélas.

7. Lorsque l'on parle d'entreprises, cela concerne-t-il les secteurs privés et publics?

Oui, privés comme publics.

8. Pouvez-vous nous donner le salaire moyen d'un jeune en apprentissage?

Il y a quelques différences d'une profession à une autre et cela augmente d'une année à l'autre. Mais on peut dire globalement que cela va d'environ 400 euros/mois en début de formation à près de 1400 euros par mois en fin de formation. Ces montants sont néanmoins à relativiser, car les salaires en Suisse sont, d'une manière générale, élevés en comparaison de l'UE.

9. Existe-t-il des dispositifs/mesures pour encourager ou contraindre les entreprises à accueillir des jeunes en stage ?

Pas beaucoup de mesures d'encouragement, étonnamment et aucune mesure de contrainte n'existent. Les principaux avantages pour les entreprises sont la possibilité de faire exécuter certains travaux par des apprentis et de les facturer aux clients au même tarif que s'ils avaient été réalisés par des travailleurs qualifiés.

10. Les entreprises formatrices sont-elles agréées? Quel est le suivi assuré pour garantir la cohésion de la formation en entreprise par rapport à la formation scolaire?

Oui, pour être autorisées à former des apprentis les entreprises doivent remplir certaines conditions en termes notamment de nombre d'employés qualifiés rapporté à celui des postes d'apprentissage ; elles doivent aussi avoir été agréées comme entreprise formatrice par les services compétents. Ces mêmes services font régulièrement des inspections auprès des entreprises pour s'assurer qu'elles respectent ces conditions, mais ces inspections ne sont pas très « sévères », car il faut à tout prix éviter que ces entreprises une fois agréées renoncent à engager des apprentis.

11. Les compétences enseignées par une entreprise sont-elles suffisamment transférables d'une entreprise à l'autre du même secteur ?

Pas toujours, en effet, cela dépend des spécialités de ces entreprises. C'est à mon avis la principale raison pour laquelle ont été mis sur pied les cours interentreprises, pour assurer une base commune à tout apprenti-e.

12. Qu'est-ce qui motive les jeunes à choisir la formation en alternance/duale qui est probablement un parcours exigeant et présentant plus de contraintes que le parcours classique ?

Au terme de l'école élémentaire (soit aux alentours de l'âge de 12-13 ans), les élèves sont répartis dans des sections de l'école secondaire, sur la base de leurs résultats scolaires et d'une évaluation subjective de la part des enseignants et des parents de leurs capacités à assurer des études « longues ». Seule la section supérieure permettra alors à l'élève d'envisager de telles études, tous les autres vont devoir se préparer à envisager une

formation professionnelle au terme de leur formation secondaire (3 ans). Pour ceux-ci – la majorité des jeunes d'une cohorte –, la formation en alternance deviendra la voie royale, parce qu'elle leur permet de quitter l'école, de s'insérer dans le monde professionnel et d'acquérir un premier diplôme, généralement bien vu de la société. Certes, des formations professionnelles « tout en école » existent dans certaines branches, mais elles ne sont pas privilégiées par les jeunes, en particulier par celles et ceux qui ont eu le temps de développer une certaine « aversion » pour le monde scolaire.

13. Les entreprises financent-elles la formation?

Non, pas véritablement, mis à part le fait qu'elles doivent continuer à verser leur salaire d'apprenti aux jeunes pour le temps passé à l'école professionnelle ou aux cours interentreprises (en tout près du tiers de leur temps de formation).

14. Existe-t-il un acteur chargé de la relation entre le centre/école et l'entreprise et chargé du suivi de l'apprenant dans sa globalité ?

Non il n'y a pas véritablement de personne chargée de cette tâche. Le principe est toujours le même, tant que cela se passe à la satisfaction des uns et des autres, la coordination reste très « light ». Dans le cas contraire c'est dans la plupart des cas un-e enseignant-e des branches professionnelles qui prendra contact avec l'entreprise.

15. Quelle est la place réservée aux parents ?

Je suis hélas sans beaucoup d'information à ce sujet. La seule chose que je sais c'est que de très nombreuses manifestations sont organisées où les parents sont invités à se rendre avec leurs adolescents pour découvrir des professions et des entreprises en quête d'apprentis.

16. Est-ce que vous organisez des apprentissages transfrontaliers?

Il n'est bien sûr pas nécessaire d'être de nationalité suisse pour faire un apprentissage en Suisse, mais une autorisation de séjour est requise. Je n'ai pas connaissance de programmes d'apprentissages transfrontaliers comme il en existe entre la France et l'Allemagne par exemple

17. Instructif et inspirant. Nous découvrons que le modèle suisse DUAL est en fait un modèle TRIAL, soit un modèle utile et positif win-win-win. Est-ce aussi le cas en Allemagne ? en Autriche? A quand un jumelage Suisse-Belgique (entités fédérées)?

C'est aussi le cas en Allemagne et partiellement en Autriche mais avec des modalités différentes de celles que nous connaissons en Suisse.

18. Les cours professionnels en milieu scolaire sont-ils donnés par des professionnels eux-mêmes en activité dans une entreprise?

Ils ont toutes et tous été professionnels plus tôt dans leur carrière, mais à quelques exceptions près ils ne le sont plus lorsqu'ils deviennent enseignant-e-s.

19. Comment sont évaluées les compétences acquises en entreprises ? Par qui ?

Chaque semestre, le responsable de l'apprenti-e au sein de l'entreprise doit remplir une grille indiquant si et à quel point les compétences attendues sont maîtrisées. A la fin de sa formation, l'apprenti-e est examiné, au sein même de l'entreprise, par un expert autre, délégué par les autorités cantonales. Ce genre d'examen dure généralement toute une journée voire plus, et inclut tout un ensemble d'opérations à exécuter, plus ou moins annoncées à l'apprenti-e quelques semaines à l'avance.

20. Combien des métiers proposez-vous ?

Environ 250 domaines professionnels et environ 400 diplômes différents.

21. Les responsables des apprenants en entreprise, ont-ils une formation pédagogique ?

Les responsables oui, mais pas tous ceux qui accompagnent les apprentis sur le terrain ou dans les ateliers. Ainsi par exemple, le responsable des apprentis au sein d'un garage est souvent un membre de la direction (parfois même portant cravate) alors que l'apprenti-e est encadré en atelier par un mécanicien diplômé en bleu de travail, voire, par moments, un apprenti plus avancé, sans réelle formation pédagogique.

22. Le chiffre de 3% d'engagement à la fin de la formation est étonnant. Quelles sont les explications de ce constat ?

Le nombre d'apprenti-e-s engagé-e-s directement par l'entreprise dans laquelle ils ou elles ont fait leur formation est bas (mais il est certainement supérieur à 3%), parce que ces entreprises ne les engagent ensuite que si elles disposent d'une place « ouverte » ; sinon, elles choisiront d'engager un ou une nouvelle apprentie.

De leur côté, les apprenti-e-s choisissent souvent de quitter l'entreprise dans laquelle ils ou elles ont été formé-e-s après leur apprentissage pour ne pas continuer à passer pour l'apprenti-e. D'autres, poursuivent une formation, en école supérieure ou s'en vont vers d'autres lieux ou d'autres professions aussi. En effet, lorsqu'ils ou elles terminent leur apprentissage, ils ou elles n'ont souvent que 19 ou 20 ans et ils ont volontiers envie à cet âge de voir autre chose que le métier et l'entreprise dans le ou laquelle ils sont entrés à 15 ans.

Compléments de réponse apportés par l'IFAPME

- ❖ Quelle valeur ajoutée de 2 entreprises ou plus par rapport au passage dans un centre de compétences/technologies avancées/centres de formations sectoriels et/ou inter-entreprises, permettant alors d'utiliser tous les outils et techniques ?
 - Clarification par rapport à cette question : évaluer la valeur ajoutée d'un parcours intégrant 2 ou 3 entreprises, par rapport à 1 entreprise + une collaboration plus systématique avec les centres de formation/CTA/CDC dans le parcours... car on peut en effet y compléter les UAA (comme précisé par le CEFA de Court-Saint-Etienne) non vues en CEFA, mais aussi en une fois confronter l'apprenant à toutes les techniques/outils, en ouvrant les possibles pour la suite... ce qui est peut-être

peu réalisable dans le cadre de stage dans plusieurs entreprises, fussent-elles de grandes structures... ?

Il s'agit de deux modèles différents.

Dans le cadre de CoTraiN, nous nous sommes orientés vers le modèle intégrant 2 entreprises ou plus : celui-ci offre plus de flexibilité et des avantages certains pour l'apprenant. Ce dernier pourra choisir des entreprises complémentaires, en fonction de ses moyens de locomotion et de son lieu de résidence, et pourra exercer son métier dans des milieux professionnels différents.

Une collaboration avec des cours interentreprises (pour reprendre la nomenclature suisse présentée par M. Gurtner) permet certes à l'apprenant de se confronter à des techniques spécifiques sur des outils de pointe, mais ne contextualise pas la technique à la réalité du terrain. De plus, ces centres ne se situent pas toujours à proximité du lieu de résidence ou ne sont pas spécialement faciles d'accès pour l'apprenant.

Dans tous les cas, les Centres de formation du Réseau IFAPME offrent la possibilité aux apprenants de s'exercer sur des outils actuels et de pointe, et les formateurs sont des professionnels en activité qui connaissent donc les contraintes du terrain. En effet, la formation dite théorique qui se déroule en centre intègre des cours de pratique professionnelle. Par ailleurs, l'IFAPME est partenaire du réseau des Centres de Compétences et a même impulsé la création de certains d'entre eux. Par ce biais, nos centres travaillent en collaboration avec eux, partageant les outils et parfois même les locaux.