



La formation professionnelle – un facteur en faveur de la place économique et de la compétitivité en Suisse

Etude auprès d'entreprises multinationales ainsi
que d'experts en Suisse, en Allemagne et en
Grande-Bretagne

31 août 2011

Table des matières

Résumé.....	3
Introduction.....	5
01 La formation professionnelle et une main-d'œuvre qualifiée revêtent une grande importance dans le choix du site et donc pour la compétitivité.	9
02 Les connaissances passives et actives sur la formation professionnelle dans son propre pays est moyenne mais insuffisante en ce qui concerne les autres pays.	14
03 L'appréciation générale et le classement de la formation professionnelle suisse par rapport aux autres pays sont bons.	21
04 L'évaluation de 28 aspects de la formation professionnelle montre clairement que la formation professionnelle en Suisse présente des points forts et des points faibles clairement nommables, au niveau national et en comparaison internationale.	24
05 Les développements futurs représentent de nouveaux défis pour la Suisse, ses entreprises et la collaboration internationale dans le domaine de la formation professionnelle.	36
06 Concept de l'étude	40

Résumé

Les résultats de la formation professionnelle suisse sont remarquables : en Suisse, deux tiers des jeunes préparent un diplôme de la formation professionnelle. Il a été prouvé que dans la plupart des cas, la valeur des prestations en travail fournies par les personnes en formation est supérieure aux coûts que doivent supporter les entreprises. Les plans d'études sont régulièrement adaptés aux besoins du marché du travail. Le système suisse de formation offre de nombreuses passerelles et permet aux professionnels qualifiés de se former à tous les niveaux de formation. Quel bénéfice retire notre pays de l'engagement fort de l'économie privée dans la formation professionnelle, de la facilité avec laquelle la plupart des jeunes passent de la formation au marché du travail et des avantages que présentent les diplômés de la formation professionnelle supérieure pour les entreprises suisses ? Il en retire un bénéfice triple : un taux de chômage bas en comparaison internationale, l'allègement des coûts pour les services sociaux et une quote-part de l'Etat comparativement faible.

Les Etats qui ne misent pas sur des modèles de formation axés sur l'aspect professionnel se rendent progressivement compte que leurs formations essentiellement scolaires sont loin de répondre aux besoins des entreprises. Les solutions dont l'économie a besoin doivent être non seulement concurrentielles et efficaces, mais aussi et surtout axées sur le marché du travail. Le système dual de formation professionnelle mis en place par la Suisse est un modèle idéal qui suscite un intérêt toujours plus grand à l'échelle internationale.

Désireux d'en savoir plus sur l'efficacité du système de formation professionnelle suisse et d'identifier tout élément pouvant servir à l'internationalisation de ce système, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) a commandé une étude à ce sujet. Le but de cette première enquête menée directement auprès d'entreprises multinationales et d'experts en formation professionnelle en Suisse, en Allemagne et en Grande-Bretagne est d'apporter des réponses aux questions suivantes.

- Quelle importance revêt le système de formation professionnelle pour l'économie et la compétitivité d'un pays ?
- Comment est évaluée l'efficacité du système de formation professionnelle suisse par comparaison avec ceux de l'Allemagne et de la Grande-Bretagne ?
- Quels sont les besoins des entreprises multinationales en matière de formation professionnelle ?

L'étude montre que la formation professionnelle et la main-d'œuvre qualifiée jouent un rôle majeur au niveau de l'économie et de la compétitivité des trois pays ayant participé à l'enquête. La formation professionnelle duale axée sur le marché du travail est un modèle qui a fait ses preuves. Le système de formation professionnelle suisse donne une bonne impression générale, voire la meilleure selon les experts de tous les pays. Reste que l'examen de 28 aspects de la formation professionnelle montre clairement que la formation professionnelle en Suisse présente des atouts et des insuffisances notables à l'échelle nationale et par rapport aux autres pays. L'étude pointe le déficit de notoriété dont souffre la formation professionnelle duale helvétique à l'étranger. Elle confirme qu'une meilleure connaissance de la formation professionnelle a une influence positive sur la manière dont notre système est appréhendé et jugé. La Suisse se doit de tirer profit de cet état de fait.

Comment renforcer et développer la renommée de la formation professionnelle suisse à l'étranger ? L'une des solutions pour accroître la notoriété de notre système sur le plan international est de mettre en place des mesures dans le domaine de la communication en ciblant les acteurs concernés. La Suisse doit intensifier la collaboration et le travail en réseau avec les organisations internationales et les pays possédant un système dual de formation professionnelle. Il faut par ailleurs faire connaître

l'efficacité de la formation professionnelle helvétique aux entreprises multinationales ayant leur siège en Suisse.

La forte impression générale, la bonne image de marque de la Suisse à l'étranger et l'intérêt des autres pays pour le système de formation professionnelle suisse laissent notamment entrevoir la possibilité de proposer conseils et formations, dans un but lucratif, aux organisations étrangères qui s'intéressent à notre système.

Le potentiel que recèle notre système de formation professionnelle doit être exploité au profit du pôle scientifique et économique suisse. Il s'agit pour la Suisse de convaincre principalement les autres pays de l'efficacité et de la qualité de sa formation professionnelle sans pour autant négliger les acteurs nationaux.

Introduction

Les pays et les régions sont confrontés aujourd'hui à la compétitivité des sites à l'échelle mondiale. L'importance économique de la mobilité internationale des entreprises qui revêt un rôle central pour la Suisse est marquée par deux tendances: d'une part, la Suisse est l'une des places économiques privilégiées par les entreprises multinationales¹ et, d'autre part, les activités des entreprises suisses ont un caractère international. Elles produisent directement sur leurs marchés cibles stratégiques ou offrent leurs services sur place. Afin que la Suisse puisse rester attractive pour les entreprises face à la concurrence internationale entre les sites, les ressources en personnel disponibles sont un facteur déterminant. Notre pays doit par conséquent garantir la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée, aussi bien sur son territoire qu'à l'étranger.

Les critères décisifs pour le choix d'un site sont de plusieurs types (spécificité de la branche ou de l'entreprise, compétences, réflexions sur les coûts, marché cible, etc.). Le fait que la main-d'œuvre sur place revête une grande importance pour la réussite du processus d'internationalisation à long terme des entreprises est indiscutable. Afin que le besoin en main-d'œuvre soit couvert, il faut qu'une formation performante et adaptée aux besoins du marché du travail soit proposée sur place ou que la main-d'œuvre soit mobile.

Les marchés cibles des entreprises suisses voient se développer une demande en formation professionnelle basée sur l'expérience pratique. Les entreprises suisses ont en effet de la peine à recruter des professionnels qualifiés notamment dans les pays émergents pour leur production, leurs processus et leurs services. Les règles du marché du travail locales les obligent souvent à recruter des autochtones qui ne correspondent pas au profil d'exigences suisse. Le besoin des entreprises s'adresse en premier lieu aux professionnels qualifiés sur le plan pratique formés selon le modèle de formation dual suisse. Les entreprises britanniques ou allemandes sont également confrontées sur leurs marchés cibles aux mêmes difficultés que rencontrent leurs homologues suisses. L'Allemagne et la Grande-Bretagne ont toutefois déjà reconnu l'opportunité d'exporter leurs systèmes de formation dans le monde ou de se positionner en tant que sites de formation. Ces pays offrent ainsi leur formation professionnelle sur les marchés cibles de leurs entreprises. Plusieurs pays se concurrencent déjà au niveau de leur offre de formation (professionnelle) dans certaines régions du monde et sur certains marchés cibles des acteurs de leur économie.

L'internationalisation de la formation prend de plus en plus d'importance. Les comparaisons internationales des systèmes de formation, comme, par exemple, celles organisées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), montrent toutefois une focalisation et une appréciation plus élevée des filières de formation générales et académiques reconnues au niveau international. Alors qu'une certaine transparence sur le plan mondial en ce qui concerne les diplômes des hautes écoles a pu être établie, une telle démarche est loin d'être concrétisée en ce qui concerne les diplômes professionnels.

¹ En comparaison internationale, la Suisse présente une forte densité d'entreprises multinationales. Selon Fortune 500 (juillet 2010), la Suisse se classe à la 7^e place mondiale au niveau du nombre de sites des 500 entreprises internationales présentant un chiffre d'affaires élevé (Europe : France 4^e, Allemagne 5^e, Royaume-Uni 6^e, Suisse 7^e). Les multinationales – suisses et étrangères – contribuent à un tiers du PIB suisse. Voir « International Companies on the Move » : How Switzerland Will Win the Battle !, pages 1 à 15, Swiss-American Chamber of Commerce et The Boston Consulting Group, Zurich 2007.

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) s'est fixé l'objectif de renforcer la capacité d'innovation de l'économie suisse et sa position face à la concurrence internationale. L'OFFT contribue à la formation de la main-d'œuvre qualifiée et à maintenir le statut de la Suisse en tant que place économique et de formation attractive et innovante. La collaboration internationale aux niveaux européen et mondial pour la place économique, de formation et de recherche de la Suisse revêt une importance fondamentale. Le système de formation professionnelle suisse est un des piliers visant à favoriser la collaboration et à renforcer l'économie suisse par rapport à la concurrence internationale.

Notre système performant de formation professionnelle doit être mis à profit pour profiler et positionner la Suisse. La position de l'économie suisse au niveau international peut ainsi être davantage renforcée. Cela va de pair avec l'augmentation de la notoriété, de l'acceptation et de la réputation du système de formation professionnelle suisse, aussi bien sur le plan national qu'international.

Les résultats de la présente étude constituent un premier pas et serviront de base à l'élaboration de réflexions stratégiques et de mesures pour le positionnement du système de formation professionnelle suisse en Suisse et à l'étranger. Il s'agit de la première étude comparative sur la formation professionnelle réalisée auprès d'entreprises et d'experts.

Objectifs de l'étude:

- déterminer l'importance du système de formation professionnelle et des éléments significatifs pour l'économie et la capacité concurrentielle d'un pays/pour la Suisse;
- évaluer le système de formation professionnelle suisse par rapport à d'autres pays (de référence);
- déterminer et évaluer la satisfaction et les besoins relatifs à la formation professionnelle et ses divers aspects: conditions générales et particularités des concepts de formation professionnelle spécifiques aux pays; orientation de la formation professionnelle vers le marché du travail; compétences des personnes en formation; aspects internationaux;
- élaborer des mesures et les évaluer.

L'Allemagne et la Grande-Bretagne ont été choisies comme pays de référence.

En Allemagne, comme en Suisse, la formation professionnelle est duale: la théorie est transmise à l'école professionnelle tandis que la formation orientée vers la pratique est donnée en entreprise. En Allemagne et en Suisse, la formation professionnelle jouit d'une popularité élevée sur les plans politique et économique. Contrairement à la formation professionnelle allemande et suisse, la particularité de la Grande-Bretagne tient au fait que la formation professionnelle y est surtout assurée par des écoles professionnelles et que la pratique en entreprise s'ajoute seulement ultérieurement, «on the job». La formation générale et l'enseignement supérieur prédominent dans les pays dotés d'un système de formation anglo-saxon.

Le choix entre un modèle de formation professionnelle comparable à la Suisse (tel qu'il est également appliqué en Allemagne) et un modèle très différent (comme celui de la Grande-Bretagne) est une condition essentielle pour la qualité de la comparaison des pays de référence et la fiabilité de l'étude.

Les personnes interrogées dans le cadre de l'étude sont des représentants d'entreprises multinationales (responsables du personnel, responsables de la formation professionnelle ou directeurs), des experts en formation professionnelle d'organisation d'employeurs et d'employés ainsi que des associations professionnelles. Pour cette enquête, nous avons opté pour une procédure téléphonique basée sur ordinateur (CATI). L'élément déterminant pour la définition des échantillons était la «nationalité» des entreprises multinationales (pays où est situé le siège). La structure – taille et

branches - des entreprises interrogées dans les trois pays était semblable, ou du moins le plus possible.

La comparaison avec la Grande-Bretagne s'est heurtée à plusieurs défis majeurs:

- les exigences élevées relatives à l'échantillon n'ont pas pu être entièrement remplies au niveau des entreprises multinationales britanniques installées en Allemagne et en Suisse;
- le nombre d'interviews prévues avec les entreprises multinationales suisses et allemandes en Grande-Bretagne n'a pas pu être atteint malgré les gros efforts déployés;
- la disponibilité à participer à l'enquête était globalement inférieure du côté britannique (faible engagement général dans la formation professionnelle, d'où une implication directe et un intérêt moindres).

Le fait que l'étude s'est déroulée au cours d'une période tendue sur le plan économique (mi-2010) a rendu la tâche plus compliquée.

Afin que les résultats ne soient pas faussés par des tailles d'échantillon inégales, les totaux des pays ou les moyennes ont été pondérés en conséquence. La représentativité quantitative visée de l'étude n'a pas été tout à fait atteinte en raison de ces restrictions. Les résultats clairs et plausibles de cette première étude sur la comparaison de la formation professionnelle entre plusieurs pays peuvent toutefois servir de fil conducteur à de futures réflexions.

Les informations sur l'échantillon et la participation se trouvent au dernier chapitre relatif au concept de l'étude.

Les expériences de la Suisse avec la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure sont bonnes: environ deux tiers des jeunes optent pour un apprentissage au terme de la scolarité obligatoire. Le système de formation professionnelle se distingue par une orientation marquée vers le marché du travail. Il est défini et développé dans le cadre d'une collaboration constante entre les organisations du monde du travail, les cantons et la Confédération. Les qualifications élevées de la main-d'œuvre suisse correspondent aux besoins de l'économie. Le succès de l'orientation vers le marché se manifeste par exemple dans un taux de chômage des jeunes particulièrement bas (8,2 %) en Suisse par rapport aux pays de l'OCDE (année de référence 2009; moyenne de l'OCDE: 16,7 %)². Les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle du degré tertiaire (formation professionnelle supérieure) présentent un rendement élevé de la formation sur le plan privé³ et un faible taux de chômage⁴. Le rapport 2009 de l'OCDE montre que la Suisse possède dans l'ensemble un système de formation professionnelle hautement qualifié⁵.

² « Taux de chômage des jeunes », emploi et marché du travail : tableaux-clés de l'OCDE, n°2, 2010.

³ Rendement de formation (gain en pour cent des revenus du travail obtenu par une personne grâce à des mesures de formation supplémentaires) : hommes, 2004 : 8,7 % pour le tertiaire B, 10,6 % pour les HES, 5,7 % pour la formation professionnelle, 6,1 % pour une maturité, 5,4 % pour le tertiaire A. (Wolter Stefan, Weber Bernhard. La rentabilité de la formation : un indicateur économique essentiel à l'enseignement. In : *La Vie économique* 10-2005.)

⁴ En comparaison d'un taux de chômage moyen (=100 %) : 45 % pour les diplômés du tertiaire B, 170 % pour les personnes non qualifiées, 60 % pour l'apprentissage, 100 % pour la maturité, 80 % pour le tertiaire A. (Sheldon, George : Transformation des qualifications, formation continue et nécessité d'agir. In : Charponnière, Martine et al. (éditeurs) : Programme national de recherche « Formation et emploi ». Les synthèses en question. Vol. 3. Verlag Rüegger, Zurich/Coire 2005, p. 43).

⁵ « Learning for Jobs » évaluation par l'OCDE du système de formation professionnelle, Suisse, avril 2009

Selon les études d'image, la Suisse présente à l'étranger une «Made-in-Image» forte et convaincante⁶. L'industrie suisse peut ainsi se positionner sur les marchés mondiaux avec des avantages en matière de qualité. 62 % des produits destinés à l'exportation sont confrontés à une concurrence sur le plan de la qualité et 93 % des produits exportés présentent des avantages en matière de qualité⁷.

Depuis 2003, la Suisse a occupé les places 1 à 3 au classement par nations du Mondial des métiers et a toujours été la meilleure nation européenne⁸.

⁶ Cf. « Made-in-Image und Markterfolg von Schweizer Unternehmen », Schweizer Arbeitgeber n°7, mars 2002, pages 284-287, ainsi que les études d'image des pays (Etats-Unis, Royaume-Uni, Espagne, France, Allemagne)

⁷ Credit Suisse Economic Research

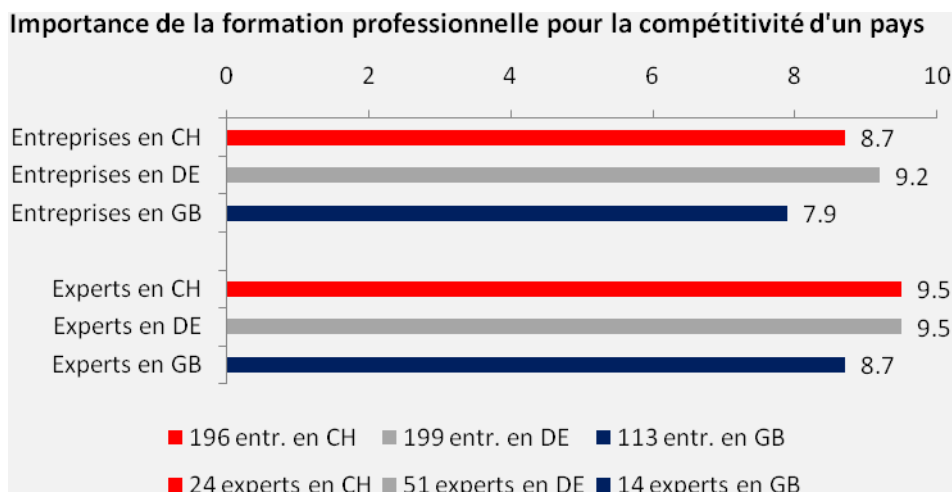
⁸ 1^{re} place en 2003, 1^{re} place en 2005, 3^e place en 2007, 2^e place en 2009

01 La formation professionnelle et une main-d'œuvre qualifiée revêtent une grande importance dans le choix du site et donc pour la compétitivité.

La concurrence entre pays s'est sensiblement renforcée ces dernières années. Les différences entre les nations dominantes pour ce qui est de la concurrence entre les sites s'atténuent tandis que les pays émergents rattrapent leur retard de manière significative. La Suisse est en mesure de garder sa position de leader et occupe par exemple la 1^{re} place au «Global Competitiveness Index» du World Economic Forum (également en 2010/2011). La qualité de la formation et de la recherche ou l'efficacité du marché de travail jouent ici un rôle fondamental. La Suisse est connue et reconnue dans le monde entier en tant que site de formation et de recherche. Outre de nombreuses conditions avantageuses sur le plan économique, elle doit sa capacité d'innovation élevée au bon état d'avancement de la recherche et du développement et le pays fait partie des sites privilégiés par les entreprises multinationales. Etant donné son orientation internationale et la combinaison optimale entre les entreprises nationales et internationales dans une économie de plus en plus globalisée, il faut se demander comment la Suisse parviendra à s'affirmer encore mieux à l'avenir dans la concurrence entre les sites grâce à un marché de la main-d'œuvre attractif. A quel point le système de formation professionnelle suisse servira-t-il de moyen pour renforcer l'économie et les entreprises suisses par rapport à la concurrence internationale? Quelle valeur incombe à l'aspect spécifique de la formation professionnelle et comment son importance pour la compétitivité d'un pays doit-elle être évaluée? Quel rôle jouent les qualifications de la main-d'œuvre dans le choix du site des entreprises multinationales? Le fait que la qualité de la formation professionnelle soit connue de manière générale est-il important?

1.1 La formation professionnelle joue un rôle essentiel pour la compétitivité d'un pays.

L'importance de la formation professionnelle est jugée déterminante dans les trois pays ayant participé à l'enquête, aussi bien auprès des entreprises que des experts. Les entreprises en Allemagne donnent une importance de 9,2 sur une échelle allant de 1 (pas importante du tout) à 10 (très importante), suivies par les entreprises en Suisse (8,7). Les entreprises en Grande-Bretagne classent plus bas l'importance de la formation professionnelle (7,9).

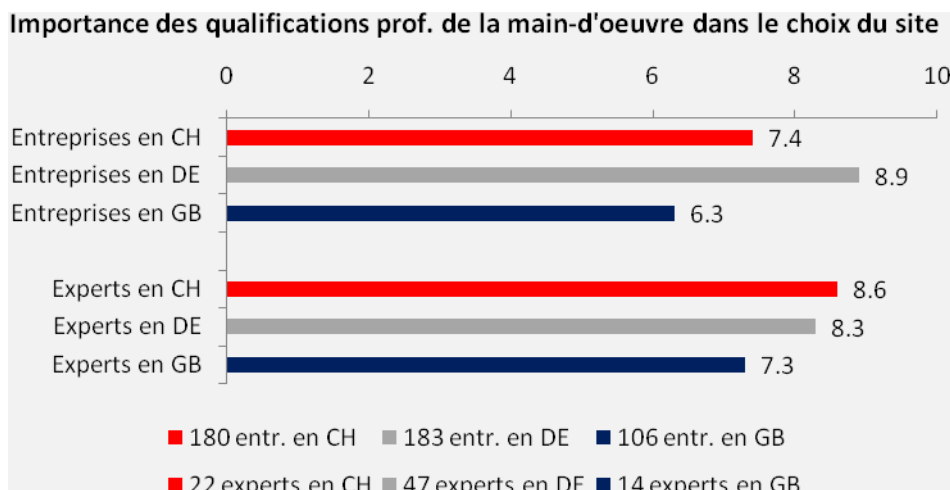


Les experts accordent encore plus d'importance que les entreprises à la formation professionnelle pour la capacité concurrentielle d'un pays. Ce résultat a pu être mis en lien avec la bonne connaissance des experts du système de formation professionnelle et à leur implication dans ce domaine dans les différents pays.

L'image contrastée donnée par la Suisse montre que les entreprises en Suisse alémanique accordent à l'importance la même note que les entreprises en Allemagne (9,2). En revanche, cette note est sensiblement inférieure en Suisse romande (7,8). Cette différence est sans doute due à la différence de structure économique et au plus grand poids du domaine tertiaire en Suisse romande.

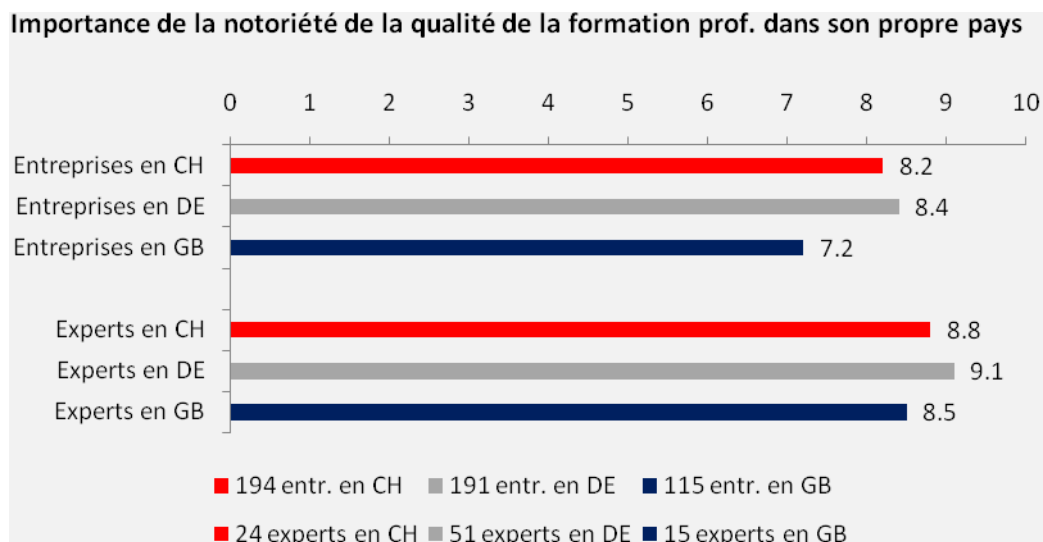
1.2 La qualification professionnelle de la main-d'œuvre revêt une grande importance dans le choix du site, tout particulièrement en Allemagne.

L'importance de la qualification professionnelle de la main-d'œuvre dans le choix du site d'une entreprise reçoit également une note élevée. Le résultat des entreprises en Allemagne (8,9) mérite d'être relevé. Il confirme la tendance selon laquelle la formation professionnelle et les qualifications de la main-d'œuvre sont particulièrement importantes en Allemagne, plus importante même qu'en Suisse (7,4). Une fois de plus, cet aspect est moins bien noté en Grande-Bretagne (6,3).



1.3 Il est important pour un pays que la qualité de sa formation professionnelle soit connue de manière générale. Le manque de reconnaissance est déploré.

La qualité de la formation professionnelle dans le pays doit être connue de manière générale. Cet aspect reçoit une note élevée; la note la plus élevée revient à l'Allemagne. En Suisse et en Grande-Bretagne, la note est plus élevée que pour la question précédente. La Grande-Bretagne prend de nouveau ici la troisième place avec tout de même 7,2 points.



Les experts de l'ensemble des pays ayant participé à l'enquête donnent une note plus élevée à l'importance de la notoriété. Dans le cadre des commentaires ouverts, les experts déplorent le manque de reconnaissance de la formation professionnelle dans les différents pays.

1.4 Selon l'avis exprimé par les entreprises multinationales, le facteur décisif est le pays dans lequel se situe le site et non le pays d'origine.

L'analyse portant sur le pays d'origine des entreprises multinationales montre que celui-ci ne joue aucun rôle ou un rôle mineur lors des évaluations. Il n'y a pratiquement pas de raison d'en conclure que, par exemple, les entreprises en Suisse dont le siège est situé en Grande-Bretagne correspondent plus aux britanniques qu'aux suisses dans leur évaluation. Il est vraisemblable car la plupart des personnes interrogées ont la nationalité du pays dans lequel se déroule l'enquête.

Pour conclure cette partie de l'enquête...

- les experts suisses ajoutent que la formation professionnelle et la formation académique ne doivent pas s'affronter l'une contre l'autre. Ils souhaitent également davantage de reconnaissance ainsi qu'un financement plus équilibré en faveur de la formation professionnelle;
- les experts allemands ont souligné l'importance fondamentale de la formation professionnelle duale pour le succès économique du pays. Elle garantit que les entreprises disposent d'une main-d'œuvre bien formée et ils souhaitent une meilleure reconnaissance internationale des diplômes. En Allemagne également, certains déplorent le manque de reconnaissance de la formation professionnelle.

01 La formation professionnelle et une main-d'œuvre qualifiée revêtent une grande importance dans le choix du site et donc pour la compétitivité.

- 1.1 La formation professionnelle joue un rôle essentiel pour la compétitivité d'un pays.
- 1.2 La qualification professionnelle revêt une grande importance dans le choix du site, tout particulièrement en Allemagne.
- 1.3 Il est important pour un pays que la qualité de sa formation professionnelle soit connue de manière générale.
Le manque de reconnaissance est déploré.
- 1.4 Selon l'avis exprimé par les entreprises multinationales, le facteur décisif est le pays dans lequel se situe le site et non le pays d'origine.

Mesures du point de vue suisse

- 1. *Au niveau national, l'image de la formation professionnelle (importance économique et sociale mais aussi qualité) doit être davantage renforcée, avant tout auprès des entreprises, des partenaires et de la population.*
- 2. *La conscience de l'efficacité et de la qualité de la formation professionnelle suisse doit être affinée et renforcée dans les entreprises nationales et multinationales établies en Suisse (information, communication, prise en compte).*
- 3. *Les raisons des disparités régionales (différence entre la Suisse alémanique et la Suisse romande) doivent être analysées.*
- 4. *L'importance des qualifications professionnelles dans le choix du site d'implantation des entreprises suisses doit être analysée de manière approfondie.*

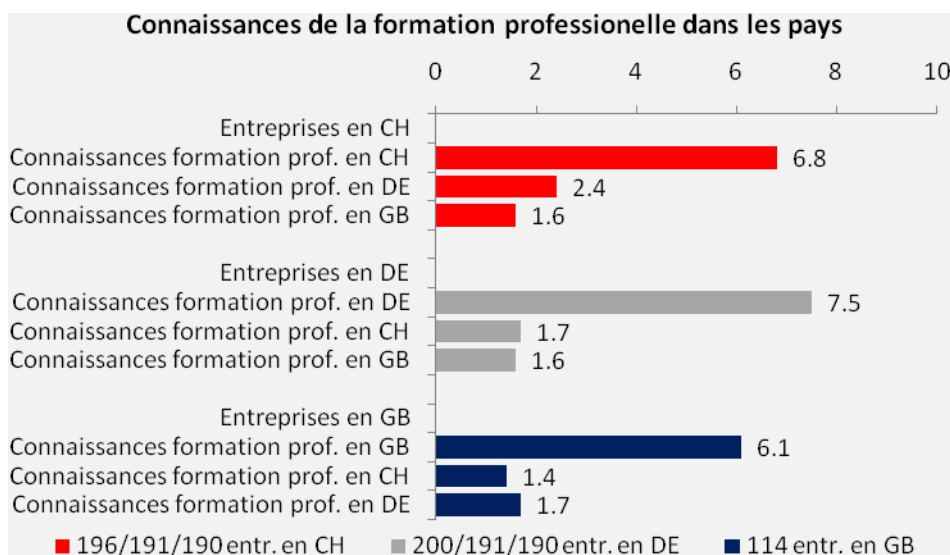
02 Les connaissances passives et actives sur la formation professionnelle dans son propre pays est moyenne mais insuffisante en ce qui concerne les autres pays.

A l'heure actuelle, les entreprises et la main-d'œuvre sont mobiles dans le monde entier. La collaboration transfrontalière est capitale pour la capacité d'innovation des entreprises. Il en résulte un transfert des compétences et du savoir à l'échelle mondiale. Le besoin de transparence, de comparabilité et de perméabilité des diplômes et des qualifications professionnels est une conséquence logique de cette évolution. Un certain niveau d'information sur la formation professionnelle des différents pays est souhaité, du moins pour les pays d'Europe. Or, la formation professionnelle de chaque pays est basée sur un système complexe qui fonctionne, en Suisse notamment, grâce à la bonne interaction entre l'économie privée et les pouvoirs publics (Confédération/canton). En Suisse, quelque 230 formations sont dispensées dans le cadre de la formation professionnelle duale: la théorie apprise à l'école professionnelle est combinée à l'apprentissage pratique en entreprise. Au terme de la formation professionnelle, la perméabilité élevée permet de profiter d'offres de formation ultérieures au degré tertiaire («Pas de diplôme sans débouché»). Quel est le niveau des connaissances des entreprises multinationales et des experts en ce qui concerne la formation professionnelle dans leur propre pays et dans les autres pays? Quels aspects ou déclarations sont associés spontanément à la formation professionnelle dans son propre pays ou dans les autres pays?

2.1 Les connaissances de la formation professionnelle dans son propre pays sont moyennes mais insuffisantes pour les autres pays.

Etat des connaissances sur la formation professionnelle dans son propre pays

Les **entreprises** en Allemagne sont le mieux informées sur le système de formation professionnelle dans leur propre pays (7,5). En ce qui concerne le niveau de connaissances sur la formation professionnelle dans son propre pays, l'Allemagne se classe nettement devant la Suisse (6,8) et la Grande-Bretagne (6,1). Des entreprises aussi bien formatrices que non formatrices ont été interrogées. Pour l'Allemagne, la part d'entreprises formatrices ayant participé à l'étude est plus élevée que dans les deux autres pays (80 % en Allemagne, 69 % en Grande-Bretagne et 65 % en Suisse), de sorte que le meilleur niveau de connaissances est partiellement dû à cette situation.



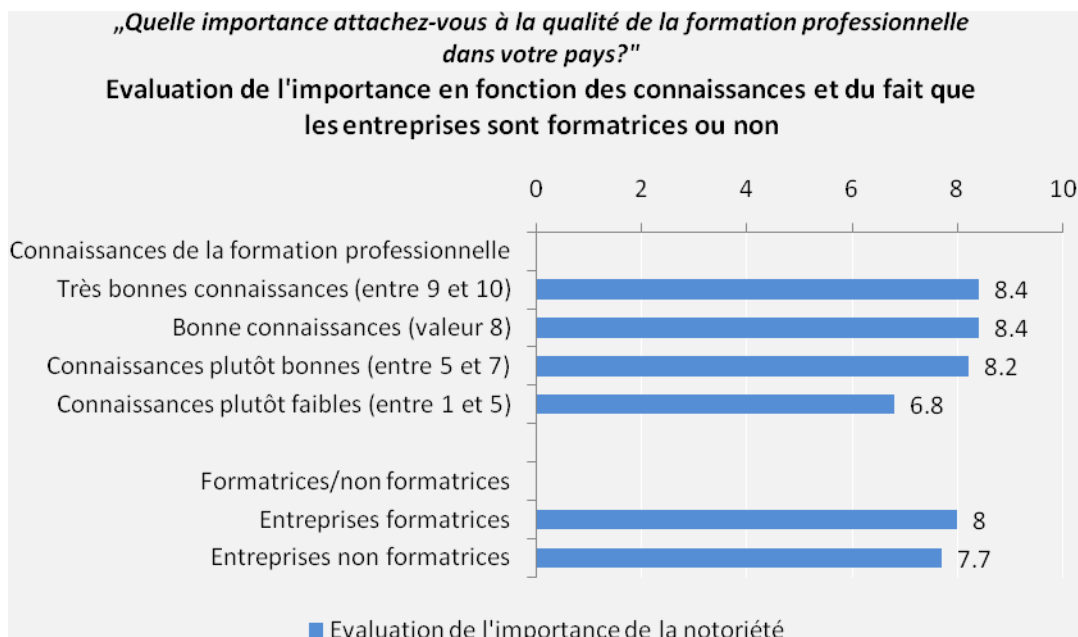
Niveau de connaissances sur la formation professionnelle dans les autres pays

Le graphique ci-dessus montre à quel point les collaborateurs des entreprises multinationales interrogées sont mal informés sur les formations professionnelles dans les autres pays. Les valeurs se situent entre 1,4 et 1,7 (sur une échelle de 10). Seules les entreprises en Suisse déclarent connaître un peu mieux la formation professionnelle en Allemagne (2,4). Cela pourrait s'expliquer par le fait que l'Allemagne représente un marché important pour la Suisse.

Les résultats sont les mêmes pour les experts, à la différence que les valeurs des connaissances sont supérieures. Les experts allemands évaluent leurs connaissances de la formation professionnelle dans leur propre pays à 8,9, les Suisses à 8,5 et les Britanniques à 7,1. Le niveau d'information concernant les formations professionnelles dans les autres pays est également faible et se situe entre 1,3 et 3,7. Les experts suisses qui font état d'un niveau de connaissances de 4,7 pour l'Allemagne constituent de nouveau une exception.

2.2 L'étude confirme que plus les connaissances de la formation professionnelle et de ses aspects est bonne, plus l'opinion à l'égard de la formation professionnelle et de son appréciation générale est positive.

L'illustration suivante montre de manière exemplaire comment l'état des connaissances influence les appréciations. A la question «*Quelle importance attachez-vous à la qualité de la formation professionnelle dans votre pays?*» (voir chapitre 1.3), les personnes interrogées donnent une note différente selon l'état de leurs connaissances du système.

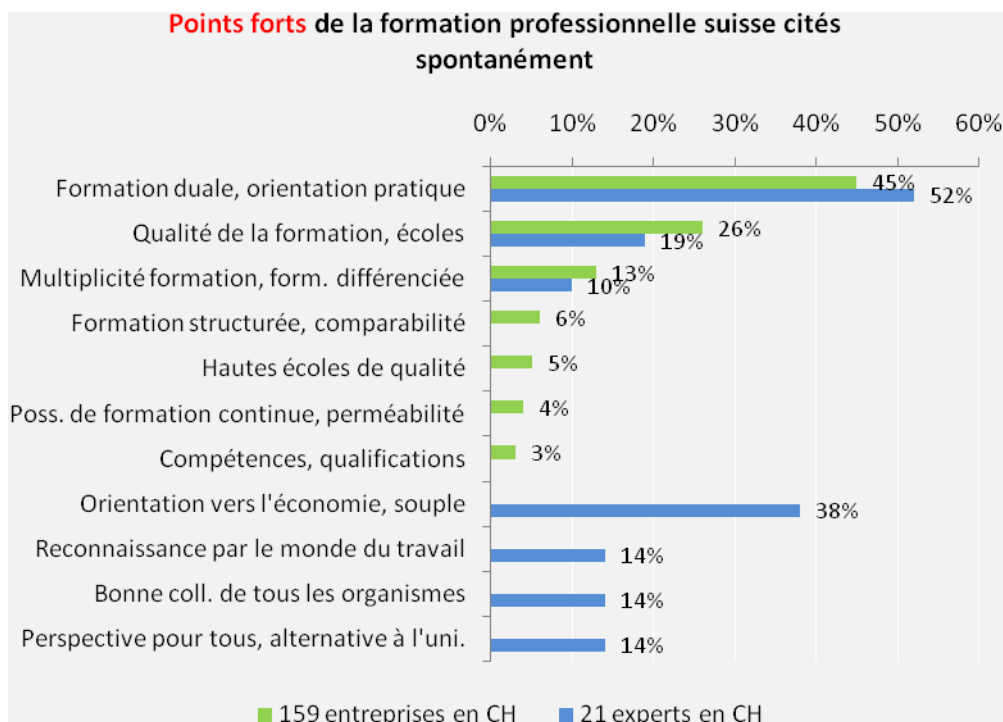


Avec des connaissances considérées comme bonnes à très bonnes (valeurs supérieures à 8), l'importance de la notoriété est évaluée à 8,4, tandis qu'une mauvaise connaissance entraîne des évaluations plus faibles (jusqu'à 6,8). Les résultats sont les mêmes lorsque la personne interrogée est active dans une entreprise formatrice ou non formatrice. Les collaborateurs des entreprises formatrices donnent une note supérieure.

2.3 Les entreprises et les experts interrogés peuvent citer spontanément les points forts et les points faibles de la formation professionnelle dans leur propre pays. Ils ne savent par contre pratiquement rien sur la situation dans les autres pays. Les entreprises et les experts – en Suisse également – évaluent différemment les points forts et les points faibles.

Points forts de la formation professionnelle suisse cités spontanément

Trois éléments intéressants marquent l'image fournie de la Suisse: la formation professionnelle suisse se distingue par une série de points forts cités spontanément. Trois caractéristiques – la formation duale/l'orientation pratique, la qualité de la formation et des écoles, ainsi que la diversité des formations ou la formation différenciée – sont les points forts que les entreprises et les experts citent spontanément. Il convient de souligner que les évaluations des experts et des entreprises diffèrent sensiblement les unes des autres. On remarque en particulier que, contrairement aux entreprises, 38 % des experts qualifient spontanément la formation professionnelle d'«orientée vers l'économie et de souple». Les experts interrogés connaissent bien la formation professionnelle suisse et y sont impliqués de manière directe ou indirecte. Le résultat doit être considéré comme un indice que cela a peu de valeur pour les entreprises ou pour l'économie.



Points faibles de la formation professionnelle suisse cités spontanément

Comme le montre l'illustration, l'éventail des points faibles est encore plus important et peu de points ressortent distinctement au niveau de la critique du système (les pourcentages sont plus faibles que pour les points forts). Seuls les experts suisses expriment de nouveau leur inquiétude quant au manque de reconnaissance de la formation professionnelle (duale), tant au niveau international que national. Les estimations des entreprises et des experts divergent également en ce qui concerne les points faibles.



Le résultat est plus marqué pour l'**Allemagne**: pour 62 % des entreprises et 86 % des experts, la formation duale/l'orientation pratique est de loin le point fort le plus marquant. En Allemagne également, la formation professionnelle est considérée par 18 % des experts (entreprises: 0 %) comme «orientée vers l'économie et souple», et donc comme le deuxième point le plus important. La «qualification/embauche des personnes en formation» est un point faible important en Allemagne (33 % pour les entreprises et 2 % pour les experts).

En **Grande-Bretagne**, l'«orientation pratique» se classe également en tête des points forts (16 % pour les entreprises et 13 % pour les experts). L'image de la Grande-Bretagne est caractérisée par moins de points forts et moins de mentions (faibles pourcentages). Les deux points faibles principaux sont le «manque de notoriété» (pour 12 % des entreprises et 0 % des experts) et le «manque de reconnaissance» (11 % des entreprises et 2 % des experts).

Dans leurs réponses spontanées, les personnes interrogées se sont surtout exprimées sur les points forts et les points faibles de leur propre pays. Les entreprises et les experts de tous les pays ont également été interrogés sur les points forts et les points faibles de la formation professionnelle dans les autres pays (mentions spontanées). Seuls quelques-uns ont pu ou voulu prendre position sur la situation d'un autre pays.

Pour conclure cette partie de l'enquête...

- Les experts suisses et allemands confirment que le système dual est selon eux le meilleur système possible et qu'il faut le conserver dans tous les cas. Certains ont également mentionné le fait que la collaboration internationale, également entre les états proposant un système dual, et la reconnaissance des diplômes de la formation professionnelle doivent être améliorées (sans affecter le système dual).

02 Les connaissances passives et actives sur la formation professionnelle dans son propre pays sont satisfaisantes mais insuffisantes en ce qui concerne celles des autres pays.

- 2.1 Les connaissances de la formation professionnelle dans son propre pays sont satisfaisantes mais insuffisantes pour les autres pays.
- 2.2 L'étude confirme que plus la connaissance de la formation professionnelle et de ses aspects est bonne, plus l'opinion à l'égard de la formation professionnelle et de son appréciation générale est positive.
- 2.3 Les entreprises et les experts interrogés peuvent citer spontanément les points forts et les points faibles de la formation professionnelle dans leur propre pays. Ils ne savent pratiquement rien sur la situation dans les autres pays.
- 2.4 Les entreprises et les experts – en Suisse également – évaluent différemment les points forts et les points faibles.

Mesures du point de vue suisse

1. **Les raisons de l'appréciation parfois différente des points forts et des points faibles par les entreprises et les experts nécessitent une analyse approfondie**; concentration sur les entreprises (les experts sont de toute façon déjà davantage impliqués).
2. **L'information et la communication sur la formation professionnelle au niveau national doivent être intensifiées**, en premier lieu dans les entreprises, auprès des partenaires économiques, des leaders d'opinion et des multiplicateurs.
3. **La collaboration internationale doit être intensifiée dans le domaine de la formation professionnelle, dans le but d'instaurer une transparence et une reconnaissance mutuelle**⁹.
4. **Le réseau international existant doit être entretenu davantage, de nouveaux contacts doivent être noués, la collaboration au sein d'organisations internationales importantes (comme l'OCDE, la Commission européenne) et de programmes doit être intensifiée (résultats visés aux niveaux politique et économique).**
5. **L'information/la communication relative à la collaboration internationale et à ses efforts obtenus doit être intensifiée; il faut montrer que la Suisse prend l'initiative et y travaille. Cela crée en même temps une transparence sur les questions transfrontalières; un état des informations et des connaissances sur la formation professionnelle suisse est établi (orienté principalement vers les personnes concernées, les partenaires et les leaders d'opinion). Les voies de formation en rapport avec la profession doivent trouver une reconnaissance sociale équivalente sur le plan national et international (art. 61a, al. 3 de la Constitution fédérale).**

⁹ A long terme, les aspects systémiques ou formels ne devraient plus être un obstacle à la mobilité internationale de la main-d'œuvre dans un monde globalisé ; la qualité de la formation professionnelle et de la main-d'œuvre peut toutefois se maintenir en tant que facteur de compétitivité. Les diplômes de la formation professionnelle suisse doivent être reconnus sur le plan international.

6. *La formation suisse est un produit de qualité. Un **marketing de la formation suisse** (marque de formation suisse) à l'intérieur du pays et à l'étranger doit devenir une évidence. Le réseau suisse à l'intérieur du pays et à l'étranger doit être utilisé de manière ciblée afin de faire connaître la qualité et l'efficacité du système de formation suisse.*

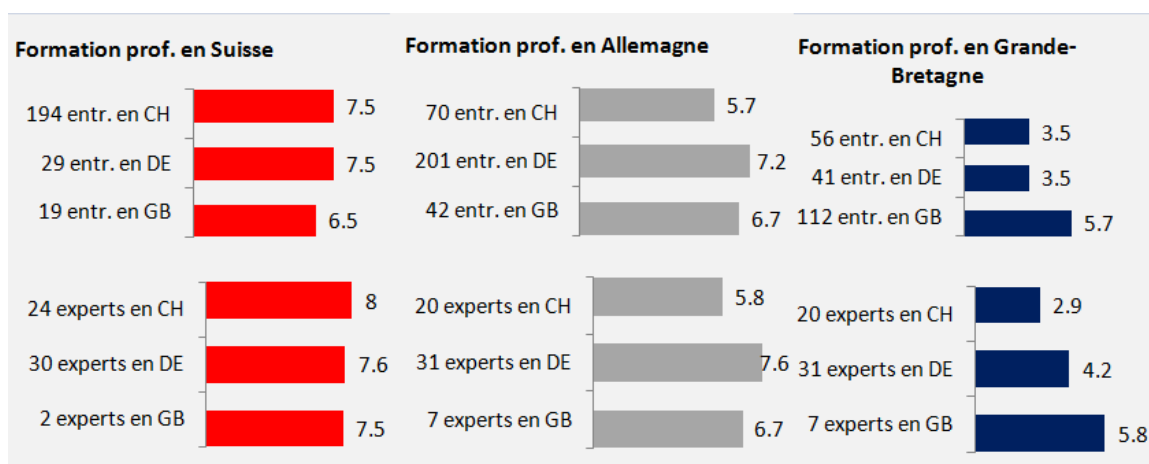
03 L'appréciation générale et le classement de la formation professionnelle suisse par rapport aux autres pays sont bons.

La formation professionnelle est un pilier essentiel de l'économie suisse. Elle permet aux jeunes d'accéder au monde du travail mais aussi de l'intégrer et assure la relève en main-d'œuvre et en cadres qualifiés dans les entreprises. La formation professionnelle est donc un élément important du site de travail, de formation, de recherche et d'innovation qu'est la Suisse, un point fort du pays reconnu par des organisations internationales comme l'OCDE ou dans les études d'image. Il est nécessaire de recourir à un état des lieux afin de déterminer à quel point cet élément mis en avant est important (ou pas). L'évaluation de l'appréciation globale et la comparaison avec d'autres pays doivent permettre d'en déduire des conclusions. Le choix entre le modèle de formation professionnelle allemand comparable à la Suisse et un tout autre modèle, celui purement scolaire et moins orienté sur la pratique de la Grande-Bretagne, forme un point de départ intéressant pour la comparaison entre les différents pays. Cette partie traite des questions suivantes: quelle est l'appréciation générale de la formation professionnelle dans son propre pays? Quelle est-elle dans les autres pays? Selon les entreprises multinationales et les experts interrogés, lequel des trois pays possède le meilleur système de formation professionnelle et lequel d'entre eux le moins performant?

3.1 La formation professionnelle en Suisse a reçu une bonne appréciation générale. Elle a fait la meilleure impression générale auprès des experts de tous les pays.

Le principe selon lequel la formation professionnelle dans son propre pays reçoit la meilleure note ne concerne que la Suisse, aussi bien du point de vue des experts (8) que des entreprises (7,5):

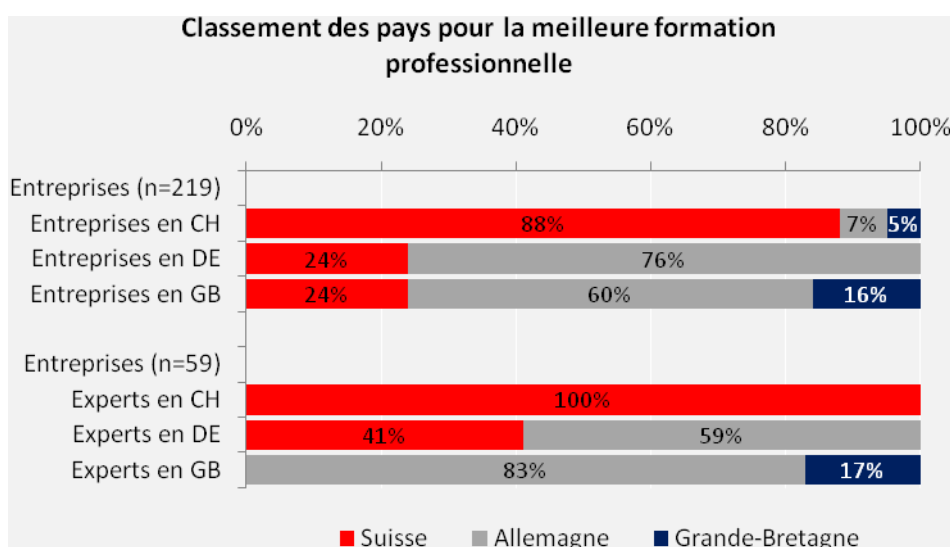
- les entreprises en Allemagne attribuent à la Suisse une note globale supérieure à celle de l'Allemagne (7,5 pour la Suisse, 7,2 pour l'Allemagne et 3,5 pour la Grande-Bretagne);
- les entreprises en Grande-Bretagne attribuent à l'Allemagne la note la plus élevée (6,7) et accordent 6,5 à la Suisse et 5,7 à la Grande-Bretagne;
- les entreprises en Grande-Bretagne sont mécontentes de la formation professionnelle dans leur propre pays. Près de 50 % des personnes interrogées évaluent leur appréciation générale avec une note inférieure ou égale à 5. Par comparaison, un plus grand nombre de personnes interrogées qu'en Suisse et en Allemagne ont indiqué de manière active au moins un point faible du système.



Les experts de tous les pays ont attribué les meilleures notes à la Suisse. Les experts nationaux ont attribué à la Suisse la meilleure note, à savoir 8 (5,8 pour l'Allemagne et 2,9 pour la Grande-Bretagne). L'évaluation des experts allemands qui considèrent que la formation professionnelle en Suisse et en Allemagne sont aussi bonnes l'une que l'autre (7,6) mérite d'être soulignée (4,2 pour la Grande-Bretagne). Les experts britanniques donnent une note de 7,5 à la Suisse, 6,7 à l'Allemagne et 5,8 à la Grande-Bretagne. Les experts de tous les pays sont plus positifs que les entreprises pour cette question également.

3.2 Les formations professionnelles duales de la Suisse et de l'Allemagne sont considérées comme un modèle de réussite. Ce fait est également admis par les entreprises et les experts britanniques qui sont critiques envers leur propre concept de formation professionnelle.

De l'avis des entreprises et des experts, quel pays offre la meilleure formation professionnelle? Dans le classement ci-dessous, les Suisses et les Allemands considèrent leur système comme le meilleur (respectivement à hauteur de 88 % et 76 %). 41 % des experts allemands et 24 % des entreprises allemandes donnent une note supérieure au système suisse. Pour les Britanniques en revanche, leur propre système est le plus mauvais et celui de l'Allemagne le meilleur. Il est frappant de constater que les experts britanniques ne mentionnent pas du tout le système suisse et préfèrent donc le système allemand ou ensuite le leur (83 % pour l'Allemagne; 17 % pour la Grande-Bretagne). Cela montre que la formation professionnelle suisse n'est pas connue en Grande-Bretagne.



Les personnes interrogées ont dans l'ensemble et de manière univoque attribué la plus mauvaise note à la formation professionnelle britannique (pas d'illustration).

03 L'appréciation générale et le classement de la formation professionnelle suisse dans chacun des pays sont bons.

- 3.1 La formation professionnelle Suisse a reçu une bonne appréciation générale. Elle a fait la meilleure impression générale auprès des experts de tous les pays.
- 3.2 Les formations professionnelles duales de la Suisse et de l'Allemagne sont considérées comme un modèle de réussite. Les entreprises et experts britanniques, critiques envers leur propre concept de formation professionnelle, le reconnaissent également.

Mesures et réflexions du point de vue suisse

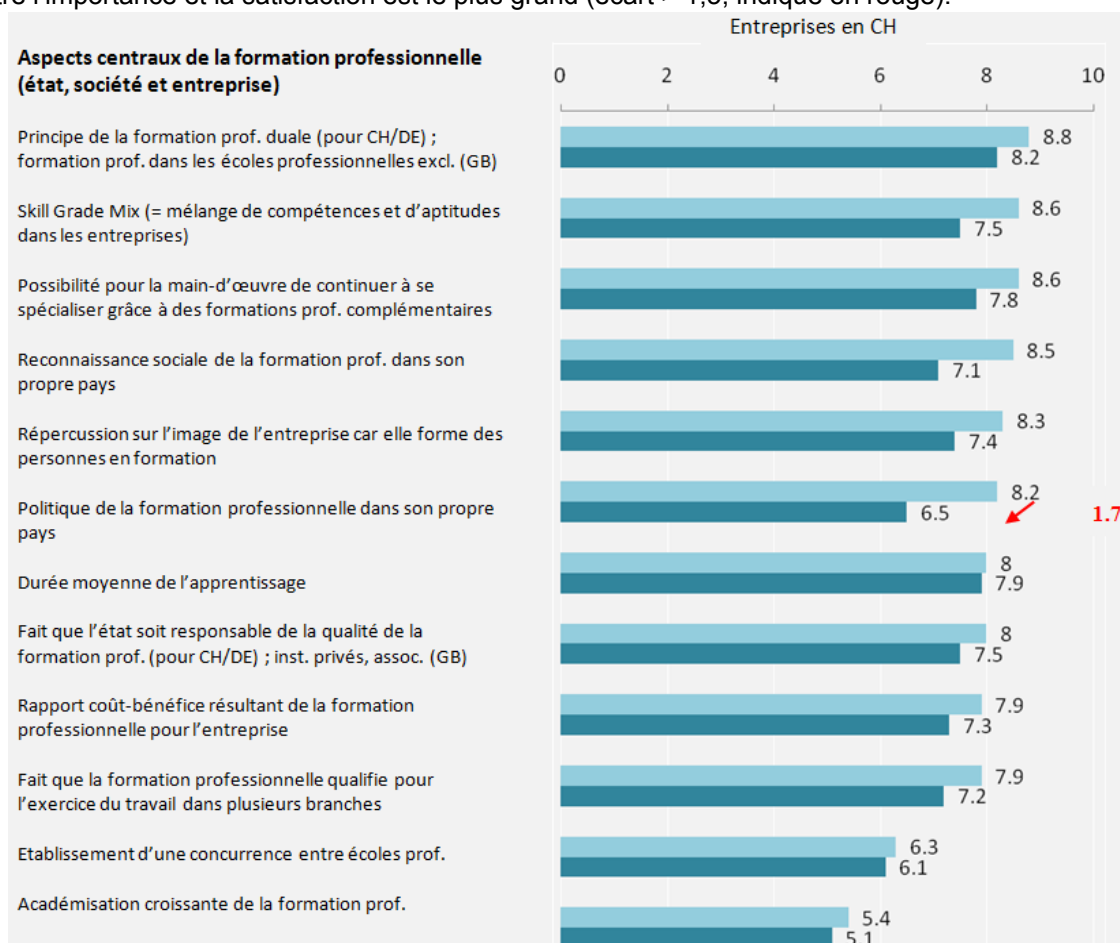
1. *La formation professionnelle suisse comme facteur d'image positif : sur la base de la forte appréciation générale, la formation professionnelle duale peut être utilisée pour renforcer davantage le **positionnement de la Suisse en tant que site de formation, de recherche et d'innovation attractif.***
2. *La forte appréciation générale de la formation professionnelle suisse, la confirmation de la référence – en Grande-Bretagne également – permet à la Suisse de **proposer des services de conseil aux organisations étrangères intéressées, le cas échéant également à l'étranger** (comme cela est par exemple déjà le cas dans le secteur financier avec le frein aux dépenses).*
3. *L'**importance de la formation professionnelle doit être renforcée**, en particulier au niveau de l'économie/des entreprises grâce à l'**implication et à l'information.** Ici aussi, il s'avère que les experts (en Suisse) donnent une meilleure note à la formation professionnelle suisse que les entreprises.*
4. *La **formation professionnelle duale** peut être qualifiée de **modèle de réussite**, également telle qu'elle est mise en œuvre en Suisse. On doit se demander ce qu'il faut faire pour que la formation professionnelle duale reste un modèle de réussite à l'avenir également.*

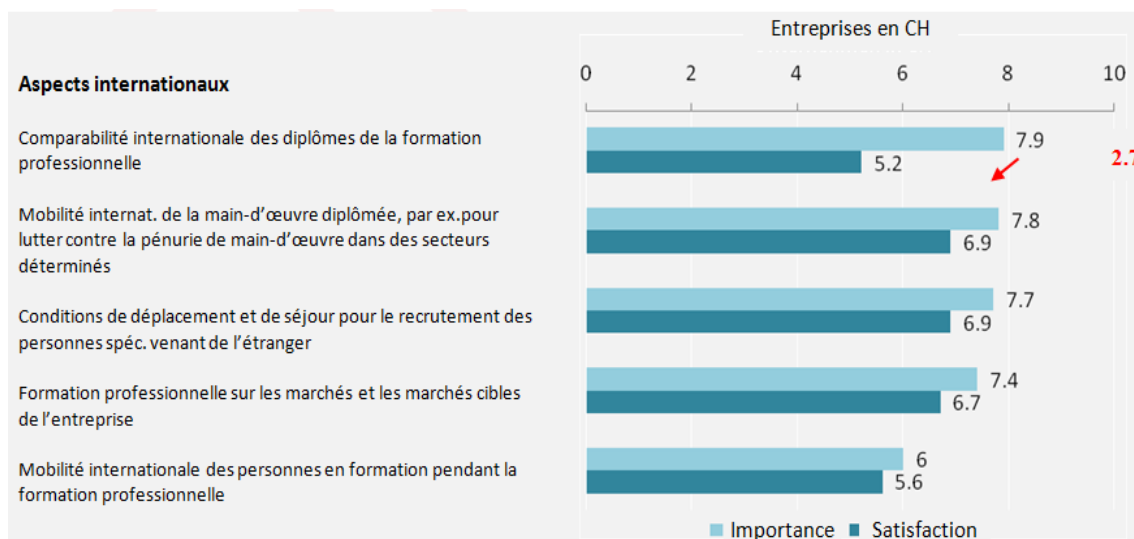
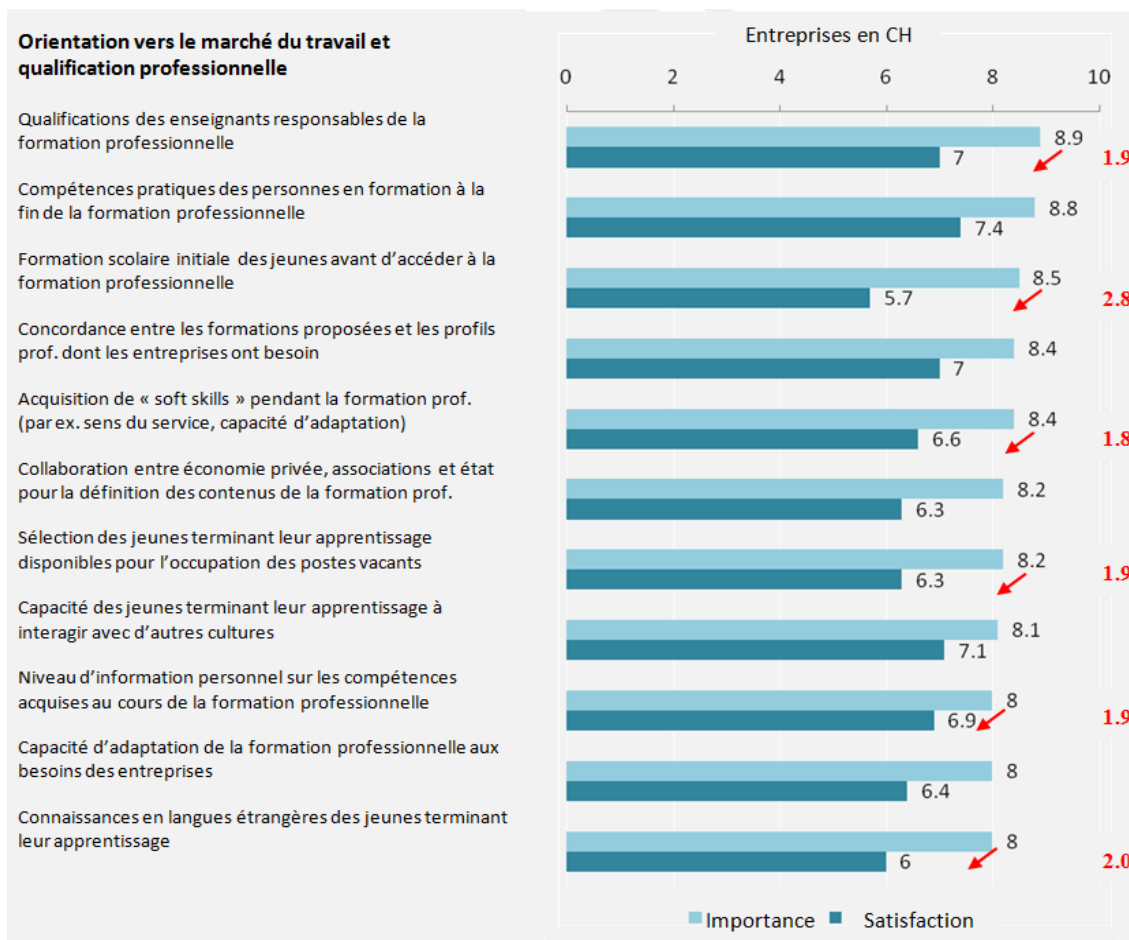
04 L'évaluation de 28 aspects de la formation professionnelle montre clairement que la formation professionnelle en Suisse présente des points forts et des points faibles clairement nommables, au niveau national et en comparaison internationale.

De nombreux aspects individuels déterminent la qualité de la formation professionnelle d'un pays. Ceux-ci concernent des domaines comme le rôle de l'état, l'orientation vers le marché du travail, les compétences des personnes en formation, l'orientation internationale, ainsi que les évolutions futures. Quelle est l'**importance** de ces 28 aspects individuels pour les personnes interrogées dans chaque pays? Quelle est leur **satisfaction** en ce qui concerne ces aspects? Y a-t-il des différences entre les pays? Dans la première partie ci-après, l'examen des 28 aspects concerne uniquement la Suisse. La deuxième partie est consacrée à l'évaluation de ces mêmes aspects en comparaison internationale.

4.1 On relève pour la Suisse des aspects dont l'importance et la satisfaction diffèrent sensiblement. Pour la moitié de ces aspects, la satisfaction est inférieure à 7.

Les entreprises et les experts en Suisse ont évalué 28 aspects sur deux dimensions. Ils ont d'une part indiqué quelle importance ces aspects revêtent et d'autre part, s'ils en sont satisfaits aujourd'hui. Les résultats pour les entreprises en Suisse sont présentés ci-dessous dans trois graphiques et classés selon leur ordre d'importance. La première évaluation s'intéresse aux aspects pour lesquels l'écart entre l'importance et la satisfaction est le plus grand (écart > 1,5, indiqué en rouge).





Les entreprises en Suisse ont tendance à évaluer de manière élevée l'importance des 28 aspects et simultanément de manière différenciée. Les valeurs oscillent entre 5,4 et 8,9. Comme prévu, la plupart des aspects sont considérés comme très importants (note ≥ 8). La note la plus élevée est attribuée à l'aspect « qualification des enseignants responsables de la formation professionnelle » (8,9), suivi par le « principe de la formation professionnelle duale » (8,8) et des « compétences pratiques des personnes en formation à la fin de leur formation » (8,8). Les aspects de l'« académisation croissante de la formation professionnelle » (5,4), de la « mobilité internationale des personnes en formation »

(6) et de l'« établissement d'une concurrence entre les écoles professionnelles » (6,3) sont considérés comme les moins importants.

Quelle est la **satisfaction** des entreprises en Suisse en ce qui concerne ces aspects importants de la formation professionnelle? Elles se disent le plus satisfaites du «principe de la formation professionnelle duale» (8,2). La valeur de satisfaction la plus basse est de 5,1 et concerne l'«académisation croissante de la formation professionnelle». Pour la moitié de l'ensemble des aspects, la satisfaction enregistre une note inférieure à 7. Celle-ci concerne surtout les aspects relatifs à l'orientation vers le marché du travail et à la qualification professionnelle, ainsi que les aspects internationaux.

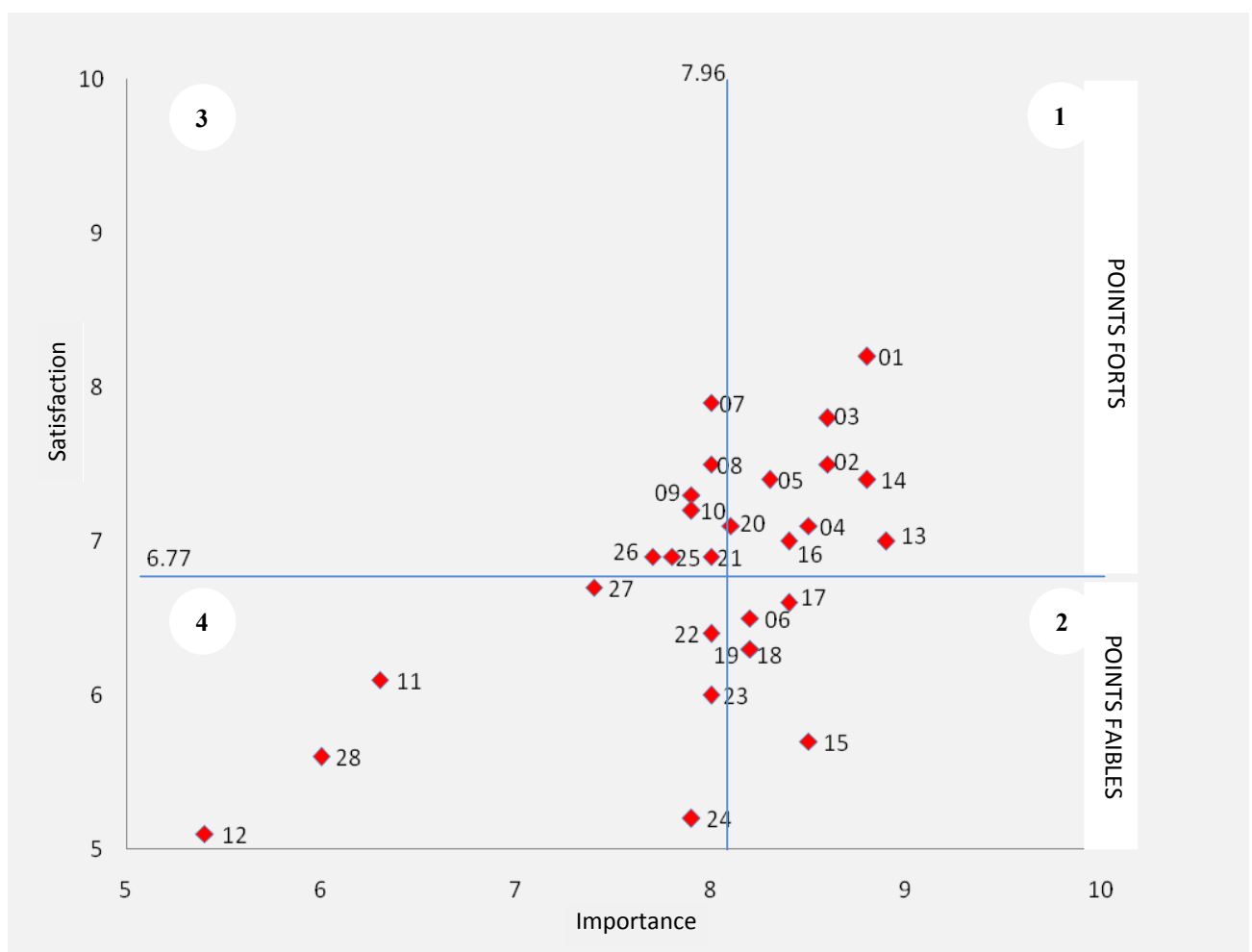
Pour des réflexions et mesures complémentaires, les points particulièrement intéressants sont ceux pour lesquels l'**écart** entre l'importance et la satisfaction est le plus conséquent. Les huit aspects suivants de la formation professionnelle présentent l'écart le plus grand (>1,5):

- formation scolaire de base des jeunes avant d'accéder à la formation professionnelle (écart: 2,8);
- **comparabilité internationale des diplômes de la formation professionnelle (écart: 2,7);**
- connaissances en langues étrangères des jeunes terminant leur apprentissage (écart: 2);
- collaboration entre économie privée, associations et état pour la définition des contenus de la formation professionnelle (écart: 1,9);
(remarque complémentaire: pour les experts, cet écart est également de 1,9 point (I: 9,1; S: 7,2);
- sélection des jeunes terminant leur apprentissage disponibles pour l'occupation des postes vacants (écart: 1,9);
- qualification des enseignants responsables de la formation professionnelle (écart: 1,9);
- acquisition de «soft skills» pendant la formation professionnelle (par ex. sens du service) (écart: 1,8);
- répercussion sur l'image de l'entreprise car elle forme des personnes en formation (écart: 1,7).

Pour les **experts** suisses (pas d'illustration), les écarts entre importance et satisfaction sont un peu plus conséquents, surtout parce que ceux-ci donnent une note plus élevée à l'importance des aspects. Le plus grand écart pour les experts concerne la «comparabilité internationale des diplômes de la formation professionnelle» (écart de 4,5!). Ils avaient déjà déploré ce point dans le cadre des questions ouvertes. Les aspects bien plus importants pour les experts par rapport aux entreprises sont la «politique de la formation professionnelle dans son propre pays» (+ 1) et la «collaboration entre économie privée, associations et état pour la définition des contenus de la formation professionnelle» (+ 0,9), ce qui pourrait être lié au fait que les experts interrogés sont impliqués de manière active dans cette collaboration. Les experts sont moins satisfaits que les entreprises en Suisse de la «capacité des jeunes terminant leur apprentissage à interagir avec d'autres cultures» (5,9), ainsi que des aspects internationaux de la formation professionnelle (4,1 – 6,6).

4.2 Les points forts et les points faibles de la Suisse sont identifiables grâce à l'analyse des évaluations supérieures et inférieures à la moyenne.

Dans la seconde évaluation – également exclusivement liée à la Suisse, les 28 aspects de la formation professionnelle sont intégrés dans quatre quadrants. Sur l'illustration de la page suivante, l'importance est indiquée en abscisse et la satisfaction en ordonnée. Les moyennes de l'importance et de la satisfaction définissent les aspects qui ont été évalués par les entreprises en Suisse au-dessus ou en dessous de la moyenne en ce qui concerne les deux dimensions. Les aspects forts et faibles de la formation professionnelle sont identifiables.



1 POINTS FORTS	2 POINTS FAIBLES
<p>(= importance élevée et satisfaction supérieure à la moyenne)</p> <p>01 Principe de la formation professionnelle duale</p> <p>02 «Skill Grade Mix» (mélange adéquat des compétences)</p> <p>03 Possibilité pour la main-d'œuvre de continuer à se spécialiser grâce à des formations professionnelles complémentaires</p> <p>04 Reconnaissance sociale de la formation professionnelle dans son propre pays</p> <p>05 Répercussion sur l'image de l'entreprise car elle forme des personnes en formation</p> <p>07 Durée moyenne de l'apprentissage</p> <p>08 Fait que l'Etat soit responsable de la qualité de la formation professionnelle</p> <p>13 Qualifications des personnes en formation</p> <p>14 Compétences pratiques des personnes en formation à la fin de la formation professionnelle</p> <p>16 Concordance entre les formations proposées et les profils professionnels dont les entreprises ont besoin</p> <p>20 Capacité des jeunes terminant leur apprentissage à interagir avec d'autres cultures</p> <p>21 Niveau d'information (de la personne interrogée) sur les compétences acquises au cours de la formation professionnelle</p>	<p>(= importance élevée et satisfaction inférieure à la moyenne)</p> <p>06 Politique de la formation professionnelle dans son propre pays</p> <p>15 Formation scolaire de base des jeunes avant d'accéder à la formation professionnelle</p> <p>17 Acquisition de «soft skills» pendant la formation professionnelle (par ex. sens du service, capacité d'adaptation)</p> <p>18 Collaboration entre économie privée, associations et Etat pour la définition des contenus de la formation professionnelle</p> <p>19 Sélection des jeunes terminant leur apprentissage disponibles pour l'occupation des postes vacants</p> <p>22 Capacité d'adaptation de la formation professionnelle aux besoins des entreprises</p> <p>23 Connaissances en langues étrangères des jeunes terminant leur apprentissage</p> <p>24 Comparabilité internationale des diplômes de formation professionnelle (→ valeur limite : I. : 7,9 ; S. : 5,2)</p>
3	4
<p>(= importance faible et satisfaction supérieure à la moyenne)</p> <p>09 Rapport coût-bénéfice résultant de la formation professionnelle pour l'entreprise (→ valeur limite pour les points forts: I.: 7,9; S.: 7,3)</p> <p>10 Fait que la formation qualifie pour l'exercice de la profession dans plusieurs branches (→ valeur limite pour les points forts: I.: 7,9; S.: 7,2)</p> <p>25 Mobilité internationale de la main-d'œuvre diplômée, par ex. pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs déterminés</p> <p>26 Conditions de déplacement et de séjour pour le recrutement des personnes spécialisées venant de l'étranger</p>	<p>(= importance faible et satisfaction inférieure à la moyenne)</p> <p>11 Etablissement d'une concurrence entre les écoles professionnelles</p> <p>12 Académisation croissante de la formation professionnelle</p> <p>27 Formation professionnelle sur les marchés et les marchés cibles de l'entreprise</p> <p>28 Mobilité internationale des personnes en formation pendant la formation professionnelle</p>

Une différence importante entre les entreprises et les **experts** concerne l'aspect de la «reconnaissance sociale de la formation professionnelle dans son propre pays». Avec une importance supérieure à la moyenne de 8,8 et une satisfaction inférieure à la moyenne, cet aspect fait partie des points faibles selon les experts. Les entreprises accordent également une importance élevée à cet aspect (8,5) pour une satisfaction de 7,1, elles le considèrent donc comme un point fort. Les experts avaient déjà exprimé leur manque de satisfaction par rapport à la reconnaissance sociale de la formation professionnelle dans leur propre pays dans le cadre des questions ouvertes.

En regroupant les résultats des chapitres 4.1 et 4.2, on constate que les **10 aspects** suivants représentent en première priorité un **défi** pour le renforcement futur de la formation professionnelle du point de vue interne à la Suisse:

Concordance entre les chapitres 4.1 et 4.2

- Formation scolaire initiale des jeunes avant d'accéder à la formation professionnelle
- Comparabilité internationale des diplômes de formation professionnelle
- Connaissances en langues étrangères des jeunes terminant leur apprentissage
- Collaboration entre économie privée, associations et état pour la définition des contenus de la formation professionnelle
- Sélection des jeunes terminant leur apprentissage disponibles pour l'occupation des postes vacants
- Acquisition de «soft skills» pendant la formation professionnelle (par ex. sens du service)

Aspects supplémentaires par rapport au chapitre 4.1

- Répercussion sur l'image de l'entreprise car elle forme des personnes en formation (écart: 1,7)
- Qualifications des enseignants responsables de la formation professionnelle (écart: 1,9)

Aspects supplémentaires par rapport au chapitre 4.2

- Politique de la formation professionnelle dans son propre pays
- Capacité d'adaptation de la formation professionnelle aux besoins des entreprises

Aspect supplémentaire considéré comme un point faible par les experts

- Reconnaissance sociale de la formation professionnelle dans son propre pays

4.3 En comparaison internationale avec l'Allemagne et la Grande-Bretagne, la Suisse fait bonne figure en ce qui concerne les 28 aspects individuels.

En ce qui concerne la comparaison entre les pays: comment les entreprises en Allemagne et en Grande-Bretagne ont-elles évalué ces aspects quant à l'importance et à la satisfaction? Y a-t-il des différences significatives par rapport à la Suisse? On constate dans l'ensemble que la Suisse fait bonne figure.

4.4. Les aspects de la formation professionnelle sont évalués de manière très semblable en Allemagne et en Suisse.

Les entreprises en Allemagne évaluent l'**importance** des 28 aspects de manière similaire à celles de Suisse (pas d'illustration), c'est-à-dire de manière tout à fait égale ou légèrement supérieure (entre + 0,1 et + 0,3 point).

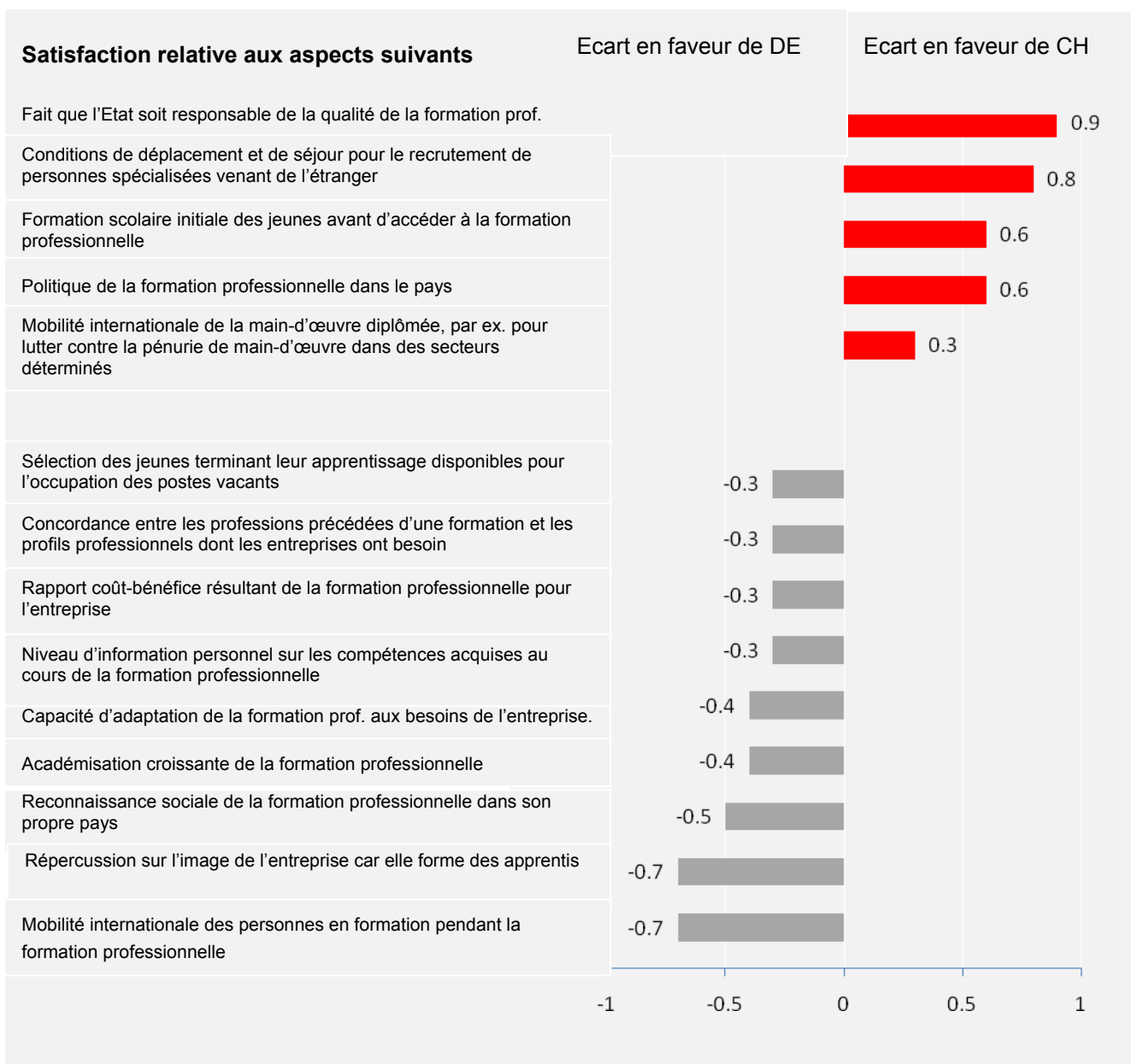
Seul l'aspect de la «mobilité internationale des personnes en formation pendant la formation professionnelle» est considéré par les entreprises en Allemagne comme plus important (6,9 en

Allemagne contre 6 en Suisse), ce qui pourrait être lié au fait que l'aspect de la mobilité internationale est davantage ancré dans la conscience de l'Allemagne de par son statut de pays membre de l'UE. Inversement, les entreprises en Suisse estiment que le «fait que l'Etat soit responsable de la qualité de la formation professionnelle» est plus important (8 pour la Suisse contre 7,1 pour l'Allemagne).

Comme le montre l'illustration ci-dessous, les différences entre les entreprises en Suisse et les entreprises en Allemagne sont minimales en ce qui concerne la **satisfaction**. Tous les aspects présentant un écart de satisfaction égal ou supérieur à 0,3 point en faveur de l'un ou de l'autre pays sont représentés. La satisfaction des entreprises en Suisse quant au «fait que l'Etat soit responsable de la qualité de la formation professionnelle» est supérieure de 0,9 point par rapport à l'Allemagne (ce qui représente le plus grand écart en faveur de la Suisse). Les entreprises en Allemagne sont davantage satisfaites de la «répercussion sur l'image de l'entreprise car elle forme des personnes» et de la «mobilité internationale des personnes en formation pendant la formation professionnelle» (0,7 point en plus en faveur de l'Allemagne).

Si l'on examine les trois plus grands écarts **en faveur de l'Allemagne** concernant la satisfaction, on remarque de nouveau l'importance élevée accordée à la formation professionnelle en Allemagne: la «reconnaissance sociale de la formation professionnelle dans son propre pays» (0,5), la «répercussion sur l'image de l'entreprise car elle forme des personnes» (0,7) et la «mobilité internationale des personnes en formation pendant la formation professionnelle» (0,7).

Les aspects **en faveur de la Suisse** indiquent que les personnes interrogées dans ce pays sont davantage satisfaites des conditions générales mises en place par l'état et de la collaboration avec celui-ci que les personnes interrogées en Allemagne: le «fait que l'Etat soit responsable de la qualité de la formation professionnelle» (0,9), les «conditions de déplacement et de séjour pour le recrutement des personnes spécialisées venant de l'étranger» (0,8) et la «politique de la formation professionnelle dans son propre pays» (0,6). Par rapport à l'Allemagne, les personnes interrogées en Suisse sont davantage satisfaites de la «scolarité obligatoire des jeunes avant d'accéder à la formation professionnelle» (0,6).



Les **experts** de Suisse et d'Allemagne accordent la même **importance** à la plupart des points. L'aspect le plus important pour les experts allemands est surtout l'«établissement d'une concurrence entre les écoles professionnelles» (7,9 pour l'Allemagne, 7,8 pour la Grande-Bretagne et 6,2 pour la Suisse). Ils donnent toutefois une évaluation plus élevée aux aspects internationaux que sont la «formation professionnelle sur les marchés et les marchés cibles de l'entreprise» (7,4 pour l'Allemagne, 6,9 pour la Suisse et 5,8 pour la Grande-Bretagne) et la «mobilité internationale des personnes en formation pendant la formation professionnelle» (7,4 pour l'Allemagne, 6,3 pour la Suisse et 5,8 pour la Grande-Bretagne).

Les **experts suisses** sont **davantage satisfaits** de la «formation scolaire obligatoire des jeunes avant d'accéder à la formation professionnelle» (écart de 1,3 en faveur de la Suisse), des «conditions de déplacement et de séjour pour le recrutement des personnes spécialisées venant de l'étranger» (écart de 0,8 en faveur de la Suisse) et du «fait que l'Etat soit responsable de la qualité de la formation professionnelle» (écart de 0,7 en faveur de la Suisse). Les experts allemands sont davantage satisfaits de la «répercussion de la formation des apprentis sur l'image de l'entreprise» et

du «niveau d'information personnel sur les compétences acquises au cours de la formation professionnelle» (écart de 0,9 en faveur de l'Allemagne).

L'avis des experts et celui des entreprises des différents pays concorde largement (voir les résultats des entreprises dans l'illustration ci-dessus).

4.5 Les entreprises en Suisse sont de loin davantage satisfaites de la formation professionnelle que les entreprises en Grande-Bretagne.

Les entreprises en Grande-Bretagne considèrent la plupart des points comme moins **importants** que les entreprises dans les deux autres pays (pas d'illustration). Les entreprises britanniques interrogées forment moins souvent ou travaillent plutôt avec des stagiaires. Cela coïncide avec la formation professionnelle britannique et son système de formation professionnelle.

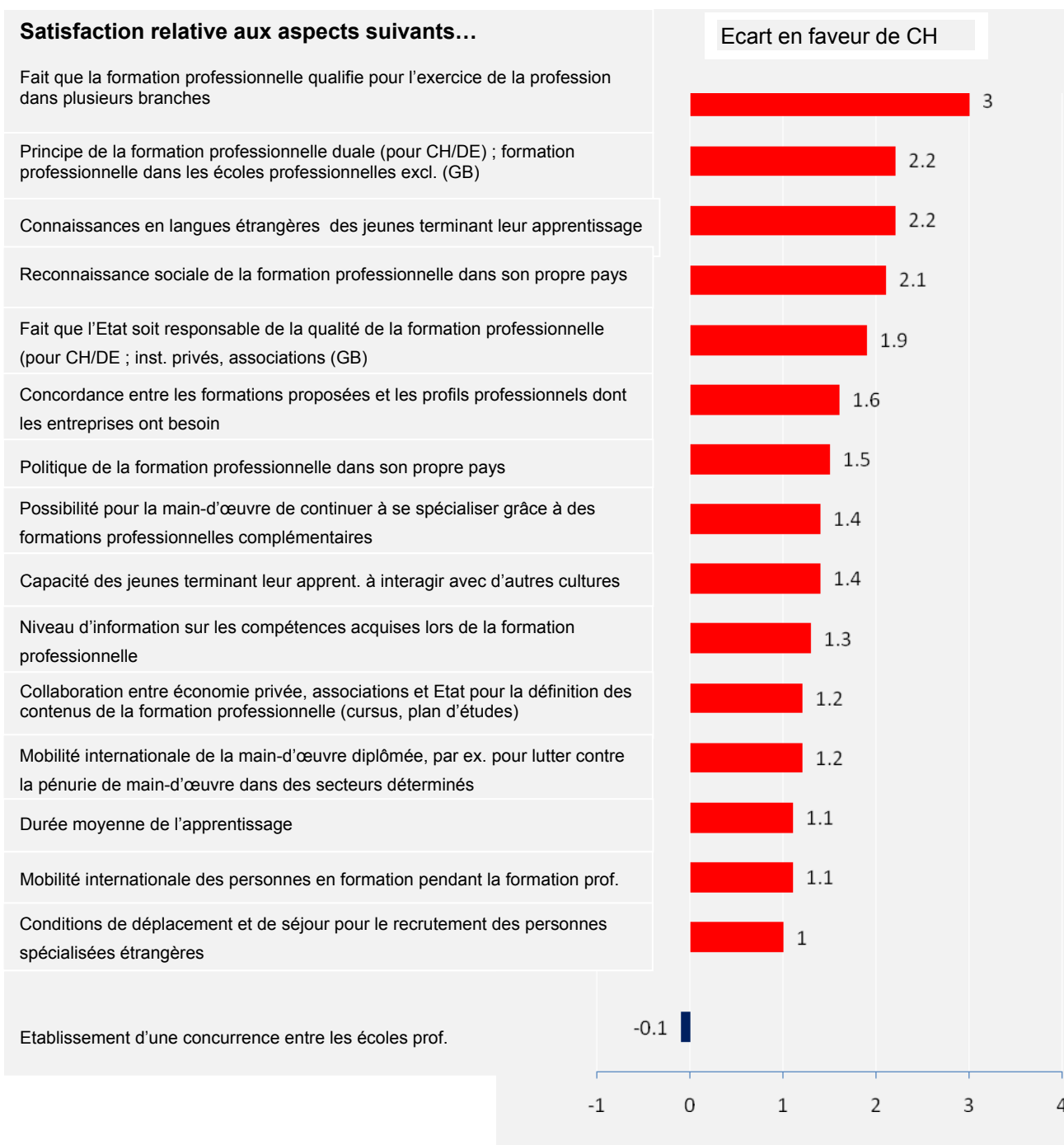
Les entreprises en Suisse sont **davantage satisfaites** de 26 des 28 aspects de la formation professionnelle que les entreprises en Grande-Bretagne. Les deux exceptions sont l'«établissement d'une concurrence entre les écoles professionnelles» (écart de 0,1 en faveur de la Grande-Bretagne) et la «comparabilité internationale des diplômes de formation professionnelle». En ce qui concerne le dernier point, les entreprises dans les deux pays partagent le même taux d'insatisfaction (5,2 en Suisse et en Grande-Bretagne).

Si l'on examine l'illustration suivante, on remarque que les entreprises sont mécontentes de nombreux aspects fondamentaux de la formation professionnelle, à savoir ceux qui se rapportent au système de formation professionnelle ou aux qualifications des personnes en formation.

Les **experts britanniques** donnent une note inférieure à l'**importance** des aspects par rapport aux experts suisses (pas d'illustration). C'est surtout le cas pour le «fait que la formation professionnelle qualifie pour l'exercice du travail dans plusieurs branches» (8,7 en Suisse et 6,6 en Grande-Bretagne). Le seul aspect à obtenir une note supérieure des experts britanniques est l'«établissement d'une concurrence entre les écoles professionnelles» (7,8 pour la Grande-Bretagne et 6,2 pour la Suisse).

Comme les entreprises en Grande-Bretagne, les **experts** britanniques sont (beaucoup) moins **satisfaits** de la plupart des aspects que les Suisses. Ce constat est le plus net pour le «fait que la formation professionnelle qualifie pour l'exercice du travail dans plusieurs branches», les «connaissances en langues étrangères des jeunes terminant leur apprentissage» (écart de 2,6 en faveur de la Suisse), ainsi que la «durée moyenne de l'apprentissage» (écart de 2,4 en faveur de la Suisse). Les exceptions sont l'«académisation croissante de la formation professionnelle» (écart de 0,2 en faveur de la Grande-Bretagne) et l'«établissement d'une concurrence entre les écoles professionnelles» (écart de 0,1 en faveur de la Grande-Bretagne). Ces deux points correspondent au système britannique et sont moins marqués en Suisse et en Allemagne.

En Grande-Bretagne également, les estimations des experts et des entreprises correspondent fortement.



Pour conclure cette partie de l'enquête...

- les **experts suisses** se disent spontanément satisfaits de la collaboration avec la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail¹⁰. La formation professionnelle supérieure qui devrait être valorisée par rapport à la formation académique présente un potentiel d'amélioration. Le passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle initiale peut encore être amélioré. Il y a parfois un écart entre les profils d'exigences et les compétences réellement nécessaires dans la vie professionnelle. Pour certaines professions, on accorde trop d'importance aux notes scolaires et pas assez aux compétences pratiques, ce qui complique l'intégration des jeunes dans la vie active.

¹⁰ Les organisations du monde du travail comprennent les associations professionnelles, les partenaires sociaux, les autres organisations compétentes et les autres prestataires de la formation professionnelle, ainsi que les entreprises.

- les **experts allemands** citent spontanément l'assurance qualité qui devrait être améliorée. Comme en Suisse, une meilleure perméabilité vers les hautes écoles est demandée afin de valoriser la formation professionnelle. Les Länder sont également pointés du doigt car ils appliquent différemment les directives et sont responsables en fin de compte des écarts de qualité entre les différentes écoles professionnelles. Les profils professionnels pourraient en outre être adaptés plus rapidement aux nouvelles exigences. Les experts allemands sont d'avis que les élèves qui sortent de l'école manquent de «soft skills». Comme les Suisses, ils pensent que le nombre de jeunes qui ne trouvent pas de place d'apprentissage à cause de leurs déficits scolaires doit être réduit.

04 L'évaluation de 28 aspects de la formation professionnelle le montre clairement : la formation professionnelle en Suisse présente des points forts et des points faibles clairement nommables au niveau national et en comparaison internationale.

- 4.1 On remarque pour la Suisse des aspects dont l'importance et la satisfaction diffèrent sensiblement. Pour la moitié des 28 aspects, la satisfaction est inférieure à 7.
- 4.2 Les points forts et les points faibles de la Suisse sont identifiables grâce à l'analyse des évaluations supérieures et inférieures à la moyenne.
- 4.3 Par rapport à l'Allemagne et à la Grande-Bretagne, la Suisse fait bonne figure en ce qui concerne les 28 aspects individuels.
- 4.4. Les aspects de la formation professionnelle sont évalués de manière très similaire en Allemagne et en Suisse.
- 4.5 Les entreprises en Suisse sont de loin davantage satisfaites de la formation professionnelle que les entreprises en Grande-Bretagne.

Bases pour la définition de mesures du point de vue suisse

1. *Il existe un besoin concret d'agir, surtout en ce qui concerne les aspects suivants de la formation professionnelle (résultat de l'examen portant purement sur la Suisse):*
 - formation scolaire de base des jeunes avant d'accéder à la formation professionnelle;
 - comparabilité internationale des diplômes de la formation professionnelle;
 - connaissances en langues étrangères des jeunes terminant leur apprentissage;
 - collaboration entre économie privée, associations et Etat pour la définition des contenus de la formation professionnelle;
 - sélection des jeunes terminant leur apprentissage et disponibles pour l'occupation des postes vacants;
 - acquisition de «soft skills» pendant la formation professionnelle (par ex. sens du service);
 - répercussion sur l'image de l'entreprise car elle forme des apprentis;
 - qualifications des enseignants responsables de la formation professionnelle;
 - politique de la formation professionnelle dans son propre pays;
 - capacité d'adaptation de la formation professionnelle aux besoins de l'entreprise;
 - reconnaissance sociale de la formation professionnelle dans son propre pays.

2. **Par rapport à l'Allemagne, des améliorations peuvent être envisagées sur les bases suivantes::**
 - répercussion sur l'image de l'entreprise car elle forme des personnes (voir point 1);
 - mobilité internationale des personnes en formation pendant la formation professionnelle;
 - reconnaissance sociale de la formation professionnelle dans son propre pays;
 - capacité d'adaptation de la formation professionnelle aux besoins de l'entreprise (voir point 1).

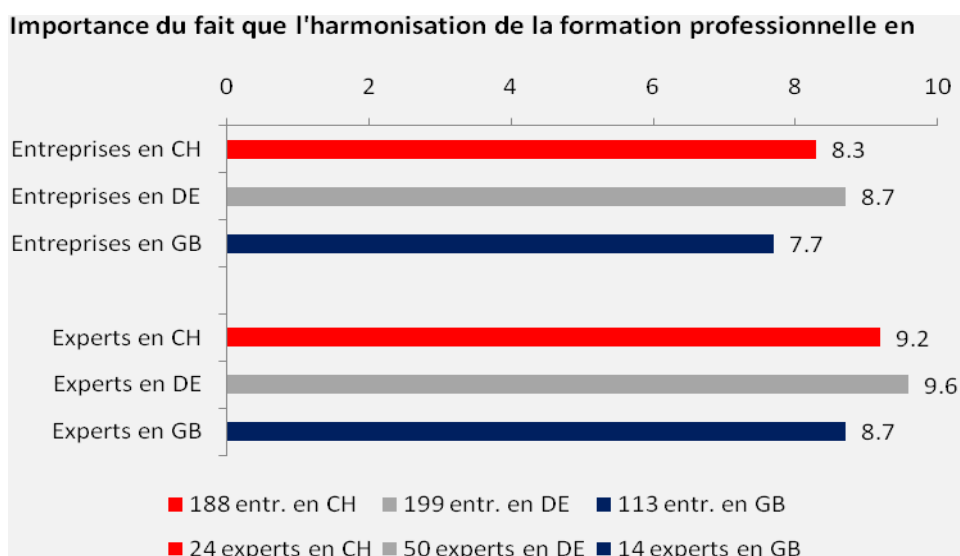
3. **En Grande-Bretagne, un seul aspect (sur les 28) reçoit une note plus élevée qu'en Suisse; il s'agit de l'établissement d'une concurrence entre les écoles professionnelles.**

4. **La relation entre la formation professionnelle, la formation continue (y compris CAS, DAS, MAS, NDS), la formation professionnelle supérieure et la formation académique n'est pas claire. La compréhension de leur complémentarité et de leur qualité manque en partie et il faut, par conséquent, établir une certaine clarté et une collaboration étroite au niveau politique.**

05 Les développements futurs représentent de nouveaux défis pour la Suisse, ses entreprises et la collaboration internationale dans le domaine de la formation professionnelle.

Le développement démographique, les changements structurels dans les branches, la mondialisation ainsi que la mobilité internationale représentent de nouveaux défis importants pour l'économie. L'évolution démographique a d'ores et déjà donné lieu à une situation où davantage de main-d'œuvre quitte la vie active que n'y entre des jeunes gens qualifiés. La concurrence nationale et internationale pour recruter des talents et de la main-d'œuvre – formés au niveau académique ou dans le domaine professionnel - a déjà commencé dans certains domaines. Les changements structurels dans les branches se font sentir, d'une part, par la disparition de secteurs d'entreprise dans des branches traditionnelles (par ex. traitement du métal, du bois ou du textile) et de l'apparition de nouveaux secteurs en développement (par ex. technologie de l'information et de la communication, biotechnologie, encadrement des personnes âgées). Ces phénomènes engendrent une demande croissante de spécialistes disposant de qualifications nouvelles, différentes ou supplémentaires. La mondialisation a pour conséquence le fait que les entreprises suisses produisent directement sur leurs marchés cibles et offrent leurs services sur place. La quantité de main-d'œuvre disponible et ses qualifications sont un facteur de compétitivité sur place. La mobilité internationale entraîne la question de l'harmonisation et de la reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels des différents pays. Deux questions s'imposent alors que le développement démographique ne correspond pas aux besoins futurs des entreprises, ce qui donnera lieu à une pénurie de main-d'œuvre dans un avenir proche: comment les entreprises et les experts souhaitent-ils réagir face à cette situation? La formation professionnelle doit-elle continuer à être orientée vers la pratique (ce qui serait favorable au modèle dual) malgré l'harmonisation certes douce mais déjà engagée en Europe?

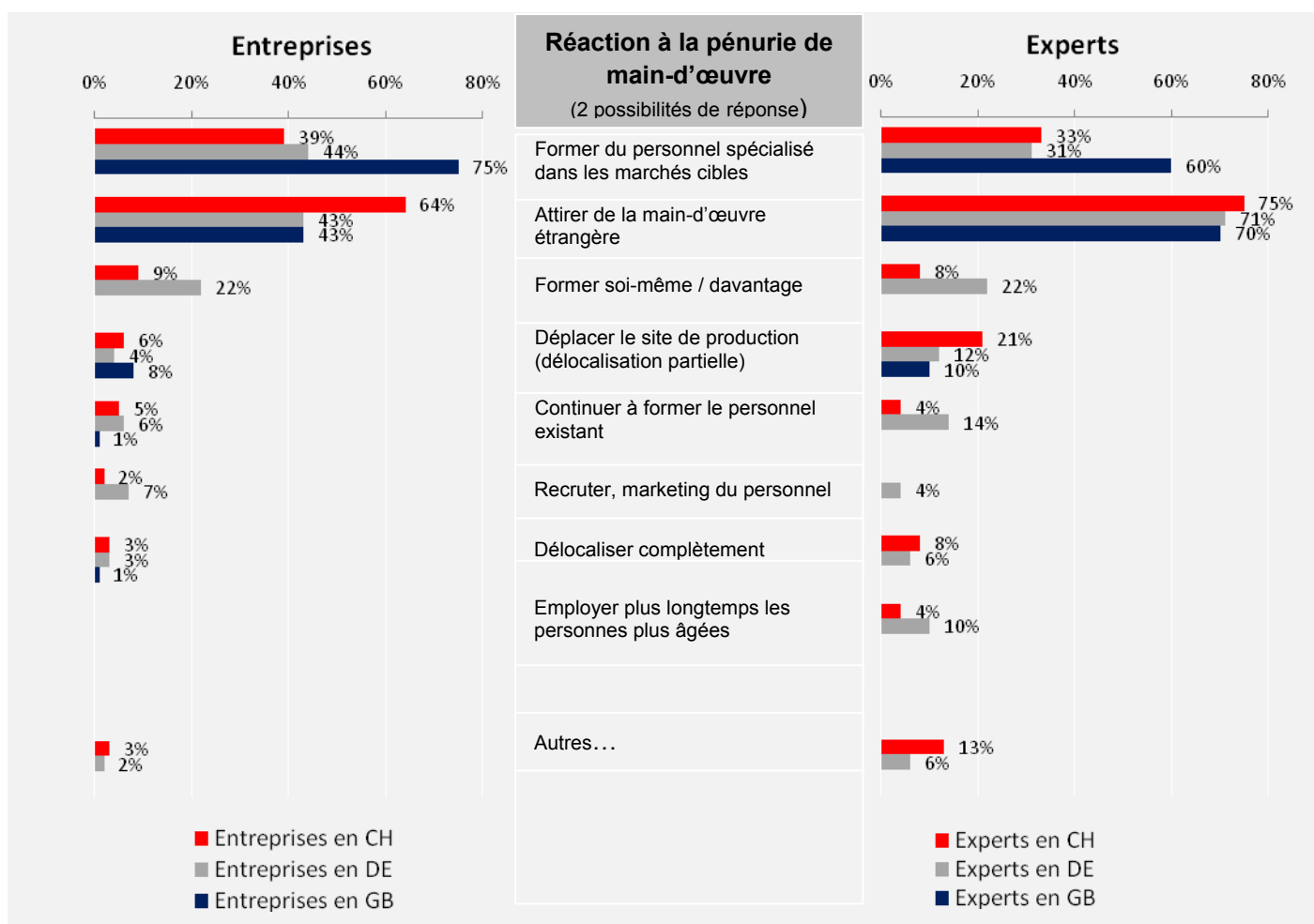
5.1 L'harmonisation de la formation professionnelle en Europe ne peut pas se faire aux dépens de l'orientation pratique. Tout le monde le reconnaît, même les entreprises et les experts en Grande-Bretagne.



Plus de la moitié des personnes interrogées en Allemagne et en Suisse pensent qu'il est très important que l'harmonisation de la formation professionnelle ne se fasse pas aux dépens de l'orientation pratique (note comprise entre 9 et 10). Les Britanniques attribuent également une note élevée à cet aspect (note comprise entre 8 et 10 pour 65 % des entreprises et 50 % des experts en Grande-Bretagne).

Les entreprises et les experts en Allemagne attribuent une pondération plus élevée à l'orientation pratique que ceux de Suisse ou de Grande-Bretagne. Ce résultat doit être considéré comme un aveu clair en faveur de la formation professionnelle. L'analyse des réponses montre que l'évaluation du facteur «Orientation pratique» est d'autant plus élevée que la connaissance de la formation professionnelle est meilleure. Ces réponses sont présentées dans l'étude des personnes interrogées en Allemagne. On peut en outre supposer que le rapport coût-bénéfice joue un rôle. Les entreprises offrant des formations avec une orientation pratique tirent des avantages (économiques) des prestations des personnes en formation. En Suisse, les entreprises formatrices obtiennent un net avantage à la fin de la plupart des apprentissages¹¹.

5.2 Deux solutions principales s'imposent pour combler la future pénurie de main-d'œuvre: former du personnel spécialisé dans les marchés cibles ou attirer une main-d'œuvre étrangère.



¹¹ Voir Mühlmann, S. ; Wolter, S. C. ; Fuhrer M.; Wüest, A. (2007) : Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet (La formation des apprentis d'un point de vue économique), Coire, Zurich : Rüegger

Les entreprises supposent qu'une future pénurie de main-d'œuvre pourrait être résolue en premier lieu par la formation de personnel spécialisé dans les marchés cibles. Ce sont surtout les entreprises en Grande-Bretagne qui plaident en faveur de cette option (75 %). On peut imaginer que ce résultat très net s'explique par l'histoire, la tradition et l'expérience britanniques en tant que nation de l'Empire britannique et du Commonwealth, ce que la Suisse ou l'Allemagne ne sont pas. L'économie et la culture des marchés étrangers sont souvent influencées par l'esprit britannique. Ainsi, les entreprises britanniques sont actives sur leurs marchés cibles en s'appuyant sur les structures anglo-saxonnes qu'elles connaissent parfaitement. Il est intéressant de constater que les *entreprises britanniques en Suisse* voient les choses tout à fait autrement, ce qui confirme que c'est avant tout le site d'implantation des entreprises (et non le pays d'origine) qui est déterminant dans l'opinion exprimée.

Les entreprises en Suisse sont comparativement plus réticentes lorsqu'il s'agit de former de la main-d'œuvre sur les marchés cibles. Elles tiennent compte de cette possibilité à hauteur de 39 %. Elles se prononcent en majorité pour l'option consistant à attirer de la main-d'œuvre étrangère (64 %), ce qui correspond à l'histoire et à la tradition suisses.

Les entreprises en Allemagne pondèrent quasiment de la même manière les deux options citées ci-dessus (respectivement avec 44 % et 43 %). Il est intéressant de noter que l'option « Former soi-même / davantage » est citée très souvent en Allemagne avec 22 %. Les entreprises et les experts en Allemagne consolident ainsi leur engagement en faveur de la formation professionnelle.

Les experts de tous les pays se disent surtout favorables à attirer une main-d'œuvre étrangère.

Pour conclure cette partie de l'enquête...

- les experts représentent deux attitudes en ce qui concerne l'exportation de la formation professionnelle : l'un des avis est que les systèmes couronnés de succès doivent être exportés afin que les filiales des entreprises du pays ayant participé à l'enquête rencontrent de bonnes conditions sur les marchés cibles. L'autre point de vue part du principe que la formation professionnelle est un avantage concurrentiel dont l'exportation affaiblirait plutôt l'économie dans le pays propre. La reconnaissance mutuelle et la mobilité de la main-d'œuvre sont cependant plutôt saluées mais ne peuvent pas se concrétiser par des adaptations à d'autres systèmes non duaux.

05 Le développement futur représente de nouveaux défis pour la Suisse, ses entreprises et la collaboration internationale dans le domaine de la formation professionnelle.

- 5.1 L'harmonisation de la formation professionnelle en Europe ne peut pas se faire aux dépens de l'orientation pratique. Tout le monde le reconnaît, même les entreprises et les experts en Grande-Bretagne.
- 5.2 Deux solutions principales s'imposent pour combler la future pénurie de main-d'œuvre : former du personnel spécialisé dans les marchés cibles ou attirer une main-d'œuvre étrangère.

Mesure du point de vue suisse

1. *Dans le cadre de la stratégie de la Suisse en faveur de l'internationalisation de la formation professionnelle, l'exportation de la formation et son importance doivent être définies.*

Bases pour la définition de mesures du point de vue suisse

1. *L'orientation pratique est un élément fondamental de la formation professionnelle suisse. Les nouvelles branches et donc les nouveaux profils professionnels, le besoin d'une plus grande flexibilité et de mobilité présentent de **nouveaux défis pour l'orientation pratique et son organisation adaptée aux besoins.***
2. *Il faut **prendre des mesures pour lutter contre la future pénurie de main-d'œuvre liée à la démographie.** Les réflexions relatives à l'épuisement des ressources nationales en personnel et de la capacité à la formation sur les marchés cibles des entreprises suisses ainsi que la possibilité d'attirer une main-d'œuvre étrangère qualifiée, etc., y compris leurs conséquences doivent être approfondies.*
3. *Afin de répondre au besoin de main-d'œuvre sur les marchés cibles étrangers, les mesures nécessaires sur place doivent être examinées et mises en œuvre de manière avisée:*
- a) *il faut mettre en place des conditions pour que les entreprises suisses à l'étranger **puissent introduire des éléments de la formation professionnelle par l'exportation de la formation dans les pays cibles, permettant d'établir le modèle de formation professionnelle duale à l'étranger, ce qui contribuera simultanément à la diffusion et à la reconnaissance de la qualité de la formation suisse ;***
- b) *il faut créer des conditions générales (formelles, juridiques, etc.) pour la **mobilité de la main-d'œuvre sur le marché mondial.***

06 Concept de l'étude

Objectifs

Afin de positionner la formation professionnelle suisse, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) a besoin d'informations détaillées sur les besoins des entreprises multinationales suisses et étrangères dans le pays et à l'étranger, mais aussi sur la manière dont celles-ci profitent du système de formation professionnelle suisse. Cette étude doit permettre à l'OFFT de comparer le système de formation professionnelle suisse avec celui d'autres pays et de mettre en évidence les différences culturelles. Les besoins des entreprises suisses multinationales implantées à l'étranger et des entreprises étrangères établies en Suisse pourront également être déterminés. L'étude servira de base pour déterminer les mesures à prendre sur le plan national et international, surtout pour les entreprises suisses implantées à l'étranger.

Thèmes de l'enquête :

- importance de la formation professionnelle comme facteur en faveur de la place économique et de compétitivité d'un pays ;
- connaissance de la formation professionnelle dans son propre pays / dans les autres pays ;
- impression générale de la formation professionnelle dans chacun des pays, classement ;
- conditions cadres et particularités des concepts nationaux de formation professionnelle ;
- orientation de la formation professionnelle vers le marché du travail ;
- compétences des personnes en formation ;
- aspects internationaux ;
- développements futurs de la formation professionnelle.

Méthode

L'enquête a été réalisée par téléphone en allemand, en français et en anglais (CATI : Computer Assisted Telephonic Interviews). Les personnes interrogées ont été informées au préalable par une lettre de notification envoyée par l'OFFT. L'enquête a été réalisée entre le 30 juin et le 1^{er} octobre 2010. Un test préalable a été effectué avec quatre interviews par langue afin de vérifier la clarté et la comparabilité du questionnaire dans les trois langues.

Pour cette enquête, des entreprises en Suisse, en Allemagne et en Grande-Bretagne actives dans des branches choisies par l'OFFT ont été sélectionnées. Cette sélection s'est déroulée au hasard dans une banque de données d'adresses externe sur base des critères du tableau ci-dessous.

Les experts d'Allemagne et de Grande-Bretagne proviennent également en partie de la banque de données d'adresses, ainsi que de recherches sur Internet. Les experts suisses sont issus de listes de contacts de l'OFFT.

Participation

La disponibilité à participer était très bonne pour les personnes interrogées en Suisse parce que le thème est intéressant et que l'enquête a été réalisée à la demande d'un Office fédéral suisse. La participation a été plus faible chez les personnes allemandes interrogées, mais meilleure qu'en Grande-Bretagne. Les modèles de formation professionnelle allemand et suisse sont comparables.

Pays	Groupe cible	Pays		Interviews prévues	Interviews réalisées	
		Siège principal	Nombre d'employés			
Suisse	Entreprises multinationales	CH	Siège > 25 avec au moins 1 Succursale à l'étranger > 10	40	65	198
		DE	Entreprises > 25	40	61	
		GB	Entreprises > 25	40	22	
		autres	Entreprises > 25	40	50	
	Experts			20	24	24
Allemagne		CH	Siège > 25 avec au moins 1	40	56	201
		DE	Succursale à l'étranger > 10	40	55	
		GB	Entreprises > 25	40	27	
		autres	Entreprises > 25	40	63	
	Experts			20	51	51
Grande-Bretagne		CH	Siège > 25 avec au moins 1	40	12	115
		DE	Succursale à l'étranger > 10	40	21	
		GB	Entreprises > 25	40	40	
		autres	Entreprises > 25	40	42	
	Experts			20	15	15
					<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #92d050; border: 1px solid black;"></div> Nombre d'interviews prévues atteint </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; background-color: #f4a460; border: 1px solid black;"></div> Nombre d'interviews prévues non atteint </div>	

Le nombre d'interviews prévues n'a pas pu être atteint dans toutes les cellules, à savoir celles relatives à la Grande-Bretagne et à ses entreprises. Les raisons sont les suivantes :

- période économique difficile, récession ;
- nombre insuffisant d'adresses disponibles/utilisables, notamment d'entreprises multinationales britanniques ou d'entreprises multinationales en Grande-Bretagne ;
- comparativement, intérêt (et connaissance) plus faible envers la formation professionnelle des entreprises en Grande-Bretagne (en partie également des entreprises de Grande-Bretagne en Suisse et en Allemagne) ;
- implication moindre des personnes interrogées car l'étude a été réalisée par un Office fédéral suisse ;
- « no-name policy » en Grande-Bretagne (la centrale ne peut pas transmettre l'appel si l'on ne peut pas citer le nom d'une personne de contact) ;
- de nombreuses entreprises britanniques n'ont même pas de numéro de téléphone pour contacter la réception ou le secrétariat ; les appels sont traités par une sorte de hotline, ce qui complique davantage la recherche de la bonne personne.

Afin d'atteindre le nombre d'interviews nécessaires, l'institut d'études de marché a pris différentes mesures : rachat d'adresses, nouvel envoi de la lettre de notification par e-mail directement aux personnes à interroger, appel/contact renouvelé (sans limite), contact du management afin d'expliquer l'étude et son importance, etc.

Le nombre d'interviews prévues a également été dépassé pour certaines cellules. La raison est que toutes les dates d'interview convenues avec les personnes interrogées ont été respectées.

Afin que les résultats ne soient pas faussés par une pondération trop importante de certaines cellules modèles, les totaux des pays ou les moyennes ont, par exemple, été pondérés en conséquence.

Données démographiques de l'échantillon

1. Entreprises multinationales

Nombre d'employés

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
25 – 49	26 %	16 %	20 %	21 %
50 – 249	45 %	44 %	54 %	47 %
250 +	29 %	40 %	26 %	32 %

Formatrices/non formatrices

ACTUELLEMENT	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
Formatrices	65 %	80 %	69 %	71 %
Non formatrices	35 %	20 %	31 %	29 %
A L'AVENIR				
Formatrices	92 %	97 %	93 %	94 %
Non formatrices	8 %	3 %	7 %	6 %

Secteur d'activité

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
Industrie	60 %	80 %	67 %	69 %
Services	40 %	20 %	33 %	31 %

Qui est formé ?

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
Personnes en formation	68 %	43 %	13 %	41 %
Stagiaires	10 %	2 %	33 %	15 %
Les deux	22 %	55 %	54 %	44 %

Depuis combien d'années l'entreprise organise-t-elle des formations (n=514)

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
1 à 5 ans	20 %	9 %	37 %	22 %
6 à 10 ans	17 %	17 %	18 %	17 %
11 à 15 ans	8 %	11 %	6 %	8 %
16 à 20 ans	17 %	17%	11 %	15 %
> 20 ans	38 %	46 %	28 %	37 %
Moyenne/pays	24,3 ans	31 ans	19,5 ans	

Professions formées

	Suisse (n=125)	Allemagne (n=162)	Grande-Bretagne (n=47)	Total (moyenne)
Professions commerciales	72	71	34	59
Technique, mécanique, mécanique de précision	31	52	67	50
Electricité, électronique	19	34	13	22
Médias, communication, IT	19	13	13	15
Artisanat (artisan, restauration)	7	11	14	11
Planification et construction	17	11	0	9
Chimie, biologie, médecine, physique	6	8	1	5
Logistique	10	5	0	5
Autres	4	5	3	4

Fonction des personnes interrogées

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
Responsable HR	63 %	59 %	64 %	62 %
Responsable de la formation professionnelle	19 %	18 %	1 %	13 %
Directeur, CEO, propriétaire	6 %	7 %	8 %	7 %
Collaborateur, RH	4 %	7 %	4 %	5 %
Membre de la direction	4 %	3 %	7 %	5 %
Autres responsables	2 %	3 %	9 %	5 %
Autres collaborateurs	2 %	2 %	3 %	2 %
Training Manager	0 %	0 %	4 %	1 %
Resp. des finances, de l'administration	1 %	0 %	0 %	<1 %

Formatrices/non formatrices

ACTUELLEMENT	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total
Formatrices	61 %	69 %	20 %	50 %
Non formatrices	39 %	31 %	80 %	50 %

Qui est formé ?

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total
Personnes en formation	58 %	71 %	0 %	43 %
Stagiaires	0 %	0 %	50 %	17 %
Les deux	42 %	29 %	50 %	40 %

Nationalité des personnes interrogées

Nationalité	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Autre
Personne interrogée en Suisse	90 %	3 %	0 %	7 %
Personne interrogée en Allemagne	0 %	96 %	0 %	3 %
Personne interrogée en Grande-Bretagne	0 %	2 %	90 %	8 %

2. Experts

Type d'association/activité

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
Employeur	46 %	90 %	87 %	74 %
Employé, emplois publics	54 %	10 %	13 %	26 %

Fonctions des personnes interrogées

	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Total (moyenne)
Directeur, président, gérant, secrétaire général	65 %	35 %	20 %	40 %
Responsable de domaine/responsable de la formation professionnelle	21 %	49 %	33 %	34 %

Collaborateur en formation professionnelle, RH, formation	0 %	6 %	33 %	13 %
Membre de la direction	13 %	8 %	7 %	9 %
Autre fonction	0 %	2 %	7 %	3 %

Nationalité des personnes interrogées

Nationalité	Suisse	Allemagne	Grande-Bretagne	Autre
Personne interrogée en Suisse	96 %	4 %	0 %	0 %
Personne interrogée en Allemagne	0 %	100 %	0 %	0 %
Personne interrogée en Grande-Bretagne	0 %	0 %	100 %	0 %

Mandante et direction du projet

Département fédéral de l'économie (DFE)

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

Dr. Franziska Schwarz, vice-directrice de l'OFFT

Responsable du centre de prestations « Relations internationales »

franziska.schwarz@bbt.admin.ch

www.bbt.admin.ch

Partenaires

M.I.S. Trend

Réalisation du travail sur le terrain, résultats de l'étude de marché

Brigitte Ruetsch, Ruetsch&Partner Consulting GmbH

Concept de l'étude, questionnaire, accompagnement du travail sur le terrain, rapport