

**L'APPRENTISSAGE : FORMATION INITIALE
GÉNÉRALISTE OU SPÉCIALISATION PRÉCOCE ?**



**Point de vue d'une école
professionnelle**



Présentation

- Quelques mots sur le CEPM
- Contexte actuel et réalités du terrain
- Opportunités et défis à relever



Site de Marcelin



Le site de Marcelin

Plus de 2'200 jeunes chaque jour sur le site + 250 collaborateurs (enseignants et personnel administratif et technique)

Direction générale de l'agriculture, de la viticulture et des affaires vétérinaires – DGVA

Gymnase de Morges

Centre d'enseignement professionnel de Morges

Centre d'enseignement des métiers de l'économie familiale – CEMEF

COMPLEXE DE MARCELIN

1 - AGRICULTURE
2 - Atelier de menuiserie
3 - Cave viticole
4 - Chauffage
5 - Travaux extérieurs et jardinage

11 - CEMEF
12 - Gymnase
13 - CEPM
14 - Salles de gymnastique
15 - Cafétéria
16 - Local engins extérieurs
17 - Locaux communs
18 - Zone de livraison
19 - "La Brousse"

Emplacements services d'urgence
- Ambulance
- Ambulance
- Ambulance
- Ambulance
- Hélicoptère

Journée spéciale IFFP du 7 décembre 2018

5

Enseignement professionnel Vaudois

- Année de construction: 2002
- Le CEPM est l'une des 14 écoles professionnelles du canton de Vaud (DFJC – DGEP)
- Formations initiales duales
- Formation supérieure en emploi (Ecole supérieure technique – ES-T)

Ecoles professionnelles

Journée spéciale IFFP du 7 décembre 2018

6



Enseignement professionnel au CEPM

Nous sommes un centre de compétences pour les métiers:

- de la conception du bâtiment,
- du gros-œuvre,
- du second-œuvre,
- de la technique du bâtiment,
- de l'entretien d'immeubles et
- des aménagements extérieurs.



Pour plusieurs métiers spécifiques, le CEPM est un centre de compétence romand (p. ex. Constructeur de bateaux CFC).



Le CEPM

Les formations proposées au CEPM (46 métiers représentant 70 formations) sont réparties dans six départements regroupant des familles de métiers, chaque département est conduit par un doyen ou une doyenne.

Arts & Métiers verts:

M. Marc-Henri Jan

Bois & Métal:

M. Michel Cavin

Conception du bâtiment:

Mme Catherine Bender



Le CEPM

Maçonnerie & Peinture:	M. Cédric Fleury
Techniques du bâtiment:	M. Lorenzo Luongo
Doyen pédagogique: Coordination de l'enseignement de la culture générale	M. Nicolas Freymond
Ecole supérieure technique:	M. Patrick Flüri

Journée spéciale IFFP du 7 décembre 2018



Les formations proposées au CEPM

Préapprentissage:	1 an
Prolongation Apprentissage pour l'Intégration:	1 ^{ère} en 2 ans
Attestation fédérale professionnelle – AFP:	2 ans
Certificats fédéral de capacité – CFC:	3 ou 4 ans
Articles 32, cours ECG pour CFC	1 an (cours du soir)
Formation professionnelle accélérée - FPA:	CFC en 2 ans
Préparation maturité professionnelle - MAD:	9 mois (cours du soir)
Maturité professionnelle intégrée - MP-TASV:	4 ans
Ecole supérieure technique – ES-T:	3 ans (en emploi)

Journée spéciale IFFP du 7 décembre 2018



Quelques chiffres

Nombre d'apprenti-e-s + étudiant-e-s : env. 3'150 = tous en dual

- 13 % de filles
- 87 % de garçons
- 26% de mineur-e-s
- 74% de majeur-e-s
- 18% d'apprenti-e-s inter-cantonaux



Provenance des apprenti-e-s:

- 94 % d'entreprises formatrices
- 6% d'institutions de formation (COFOP, ORIF, Le Repuis, Le Relais, PROF-In, CFPS Seedorf, etc.)



Contexte et réalités

Augmentation constante du nombre de formation:

Création continue d'AFP (déjà 60 au total en CH en 2018)

Prolongation de l'apprentissage pour l'intégration (PAI = VD)

Séparation de formations historiquement groupées (par ex.):

- Constructeur de bateaux CFC
- Agent d'entretien de bateaux CFC
- Plâtrier-peintre CFC => Peintre CFC et Plâtrier constructeur à sec CFC



Effet de bord:

Classes à effectifs réduits = impact sur les ressources



Contexte et réalités

Allongement de la durée de formations CFC de 3 à 4 ans:

Récemment:

- Charpentier
- Vitrier

A venir:

- Installateur sanitaire
- Installateur en chauffage
- Ferblantier



Création de nouvelles spécialisations:

Constructeur d'installations de ventilation CFC

- Spéc. Production
- Spéc. Montage



Contexte et réalités

Peu de **trons communs**:

Horticulteur CFC 1^{ère} année

- Floriculture
- Paysagisme
- Pépinière
- Plantes vivaces (NE)

Agent d'exploitation CFC 3 ans

- Service voirie
- Service conciergerie





Contexte et réalités

Autres **troncs communs**:

Projeteur en technique du bâtiment CFC 1^{ère} année

- Chauffage
- Sanitaire
- Ventilation



Aide en technique du bâtiment AFP 2 ans

- Chauffage
- Ferblanterie
- Sanitaire
- Ventilation

Poseur de sols CFC 1^{ère} année

- Parquets
- Revêtements textiles et résilients



Contexte et réalités

Pourquoi certaines formations initiales s'allongent?

Pourquoi d'autres se scindent et se spécialisent?

- ✓ Pour être en phase avec les besoins et exigences du marché et des entreprises = évolution des ordonnances et des plans de formation.

Pour la personne en formation, quelle finalité cherche t-elle?

- ✓ De bonnes perspectives d'employabilité
- ✓ Un titre professionnel
- ✓ Un accès à une formation supérieure





Contexte et réalités

Pour les entreprises et leurs associations professionnelles, quelles attentes en retour de leur investissement dans la formation?

- ✓ Assurer une relève en personnel compétent
- ✓ Maintenir un savoir-faire
- ✓ A terme, renouveler les cadres
- ✓ ...?

Aujourd'hui, le système semble convenir aux parties concernées..

Mais alors, pourquoi sommes-nous là aujourd'hui ensemble, à questionner ce système?



Contexte et réalités

Toutes les professions (hors ES) enseignées au CEPM sont des formations de base, des formations initiales.

Pour les OrTra concernées, il ne s'agit pas de spécialisation au sens littéral du terme.

Elle partent du principe que le titulaire d'un CFC dans l'un de ses métiers doit être capable de réaliser un travail correspondant aux compétences liées à une fonction d'employé qualifié et rétribuée comme telle.





Contexte et réalités

Tant dans les entreprises que chez nos enseignant-e-s de branches professionnelles, il y a une identité forte en lien avec leur domaine professionnel et le métier appris.

Un certain corporatisme peut exister avec comme conséquences des exigences métier élevées:
«Je dois pouvoir envoyer un employé qualifié sur un chantier pour qu'il effectue toutes sortes de travaux en lien avec le métier qu'il a appris..»



Contexte et réalités

Dilemme pour la formation professionnelle:

Entendu du côté OrTra : (dans certaines professions)



«On donne les CFC aujourd'hui..., le taux de réussite est beaucoup trop élevé! Les examens sont trop faciles...»

«Si il n'a pas au moins 5 de moyenne aux examens, je ne l'engage pas..»





Contexte et réalités

Dilemme pour la formation professionnelle:

Remarques côté DGEP:

«La Confédération vise que 95% des jeunes de 25 ans possèdent un titre du degré secondaire II et le Canton est en deçà de ce taux»

«Il y a trop d'échecs aux examens finaux dans certaines professions, il faut faire quelque chose.. > Projet SUCCES sur VD»



Contexte et réalités

Témoignages, suite:

«Je n'engage que des apprentis qui ont déjà un peu d'expérience, de bouteille..»

«Le niveau scolaire des apprentis de 1^{ère} année est de moins en moins bon, que faire avec eux? Ce n'est pas à nous de les mettre au niveau des prérequis..»



Âge moyen d'entrée
en apprentissage
sur Vaud: 18,7 ans !

Contexte et réalités

**Entreprises du secteur
de la construction selon
leur taille, Vaud, 1999-2018**
Etat au 30 juin

Entreprises occupant ... personnes	2018
1 – 5	2'184
6 – 10	525
11 – 20	328
21 – 50	179
51 – 100	57
plus de 100	27
Total	3'300

Dans la structure du tissu industriel et économique, la dimension des entreprises formatrices est connue.

Une écrasante majorité est constituée d'entreprises avec moins de 10 collaborateurs.

Un grand nombre d'entre-elles sont bien structurées et organisées pour assurer une formation de qualité à leurs apprentis.

Mais ce n'est malheureusement pas le cas partout.

Opportunités et défis à relever

Une formation généraliste de base serait-elle utile à ces entreprises qui ont de la difficulté à consacrer suffisamment de ressources au suivi de leurs apprentis?

Certaines associations professionnelles se posent cette question car elles font le constat qu'il y a de grosses différences entre les entreprises selon leurs marchés et/ou leurs spécialisations.





Opportunités et défis à relever

Les entreprises qui ne disposent pas d'un bureau technique, d'un atelier de production ou d'une structure administrative ont plus de difficultés à assurer un suivi régulier des apprentis.

Nous le constatons dans le contrôle et l'accompagnement des élèves vis-à-vis de l'école.

Peut-on les aider par une structuration différente de l'apprentissage?



Opportunités et défis à relever

Quelles sont les solutions d'avenir?

Vision 2030 du SEFRI?



Formation de base (théorique et pratique) plein temps en début de formation?

Tronc commun



Développement de troncs communs?

Privilégier la polyvalence dans un premier temps et la spécialisation par la suite?

Formations modulaires spécifiques?



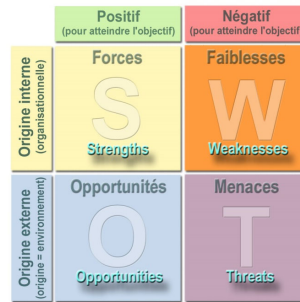


En guise de conclusion (provisoire..)

Le système actuel a ses forces et ses faiblesses.

Se projeter dans de nouveaux concepts de formation nécessite de se poser les bonnes questions en tenant compte de la réalité de **tous** les partenaires de la formation professionnelle.

Il en va de la pérennité de son succès.



Merci pour votre attention

