

Zürich et Martigny, le 9 février 2020

## L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE CHOIX D'UNE PROFESSION A ÉTÉ MISE À MAL PAR LES AUTORITÉS ET LES PRATIQUES COMMERCIALES DES FOURNISSEURS PRIVÉS DE TESTS

**Avec l'introduction des plans d'études régionaux (LP21, Plan d'études romand, Piano di Studio), une feuille de route consolidée sur les choix de formation professionnelle a également été adoptée en Suisse. Au cours des trois années du cycle 3, les élèves devraient acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir maîtriser leur carrière professionnelle de manière autonome à long terme. La décision d'annoncer plus tôt les postes d'apprentissage vacants, ainsi que la pratique de l'« Activ Sourcing » par des entreprises de recrutement et les prestataires de tests privés, utilisée pour les jeunes quittant l'école, compromet ce processus d'apprentissage, met en péril l'égalité des chances et augmente la pression sur les élèves à un moment inopportun.**

L'entrée dans la vie professionnelle est exigeante. Les élèves au début du troisième cycle n'ont souvent aucune idée d'un éventuel choix de carrière. Par rapport au passé, ils sont également plus jeunes. Avec l'introduction des plans d'études (LP21, PER, PdS), toutes les parties impliquées dans le processus de choix de carrière ont convenu d'une feuille de route. Elle est basée sur les compétences que les élèves doivent acquérir au cours de ce processus. Toutes et tous les participant-es dans le processus de choix de carrière travaillent avec des instruments et des outils éprouvés pour permettre aux jeunes de faire un bon choix de carrière. Cela comprend également un examen intensif des exigences des différents programmes de formation professionnelle et la découverte des professions par le biais de stages dans des entreprises de formation.

### Processus remis en cause

En avançant la mise au concours et l'attribution des places d'apprentissages, le processus et le calendrier scolaires des choix de carrière sont remis en cause. Il existe déjà des entreprises qui ne respectent plus l'action « Fairplay dans l'attribution des places d'apprentissages » et qui promettent des apprentissages dès la fin de la deuxième année du cycle 3. Bien que les offices de formation professionnelle ne reconnaissent que les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er novembre, des « contrats préliminaires » sont signés plus tôt.

La Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) a récemment décidé d'avancer l'annonce des offres d'apprentissages au mois de mars de la deuxième année du cycle 3. Auparavant, l'annonce officielle de ces offres d'apprentissages était lancée le 1er août de la dernière année scolaire du cycle 3. Les enseignant-es s'engagent et soutiennent volontiers les jeunes qui leur sont confiés dans le processus du choix d'une profession. Cependant, avec ce report anticipé, il y a maintenant une exigence implicite que ces compétences doivent avoir été enseignées et acquises six mois plus tôt.

Selon la feuille de route actuelle, les activités menées en 10H doivent permettre aux élèves de faire le choix d'une éventuelle future formation et non pas de postuler à une place d'apprentissage. Toutefois, comme ces offres sont déjà publiées lorsque ces activités sont menées en classe, la pression exercée sur les élèves pour qu'elles et ils obtiennent une place d'apprentissage pendant cette période va augmenter. Cela met l'ensemble de la procédure de choix de formation professionnelle sous pression.

## Menaces sur le processus du choix de formation

En raison du marketing agressif de certaines entreprises, les jeunes et leurs parents sont tentés de prendre une décision rapide et d'accorder plus de poids au salaire prétendument élevé et à la garantie d'avoir une place d'apprentissage, qu'à ce qui est travaillé à l'école. En outre, le processus d'auto-découverte et de clarification des intérêts et des motivations, qui est extrêmement important pour le choix et une vie professionnelle réussie, n'est pas encore terminé à ce stade. Il est raccourci et faussé. Il en résulte une démotivation au cours des premiers mois d'apprentissage, et donc une augmentation du nombre de résiliations et de ruptures de contrats. Cela implique de nombreux efforts pour toutes les personnes concernées et signifie une perte de temps de formation pour les jeunes ainsi qu'une répétition fastidieuse et frustrante du processus de développement de carrière.

## Compétences importantes non prises en compte

Parallèlement, au cours des dernières années, un commerce s'est développé autour de la préparation des candidatures et de la mise à disposition de différents tests d'aptitude pour les apprentissages professionnels. Ces entreprises privées offrent un soutien (partiellement) payant aux jeunes avec leurs candidatures ou réalisent des « tests d'aptitude » pour les entreprises de formation. De plus en plus, ces dernières utilisent uniquement ces tests d'aptitude pour savoir si les jeunes conviennent ou non à la profession souhaitée. En conséquence, une grande commercialisation d'offres de « Teaching-to-the-Test » s'est développée autour de ces tests d'aptitude. On peut dépenser jusqu'à 2'000 francs pour une préparation à ceux-ci. La validité de ces tests privés doit être remise en question de manière critique.

Les compétences interdisciplinaires importantes telles que l'autonomie, la responsabilisation et les aptitudes sociales ne sont pas couvertes par ces tests d'aptitude. Cependant, de nombreuses entreprises de formation considèrent que l'autonomie et les compétences sociales sont au moins aussi importantes pour la réussite de la formation que les compétences techniques. Pour cette raison, la connaissance mutuelle à travers les stages d'information est également un élément important pour un choix de carrière réussi. Une évaluation globale et à long terme des jeunes exige une coopération basée sur la confiance entre les personnes impliquées dans le processus de choix de formation, qu'il s'agisse des enseignant·es, des parents ou des tuteurs, des conseiller·ères d'orientation professionnelle ou des responsables des apprenti·es dans les entreprises qui dispensent la formation.

## Profits avec des données personnelles sensibles

Les prestataires privés de tests ont maintenant découvert d'autres possibilités de gagner de l'argent lors de la transition des jeunes vers la vie active. D'une part, ils proposent aux entreprises formatrices un « Active Sourcing » payant. Ainsi, si une entreprise formatrice exige un test d'aptitude pour la candidature et que les élèves s'y soumettent, ces prestataires privés obtiennent leurs coordonnées et peuvent recruter les jeunes. En d'autres termes, ils utilisent les données des élèves récoltées sur leurs plateformes lors de leurs recherches d'entreprises de formation, ou même ils y associent les données obtenues par les tests d'aptitude. Ce nouveau domaine d'activité crée une inégalité des chances au plus haut degré. D'autre part, les élèves les plus performant·es sont privé·es de l'apprentissage d'un processus de candidature indépendante, une expérience et des compétences dont elles et ils auront besoin pour leur carrière professionnelle ultérieure. Afin d'assurer la plus grande égalité des chances possible, il est donc important de mettre fin à ces pratiques discriminatoires.

Le SER et LCH, en collaboration avec profunda-suisse et la Société suisse des employés de commerce, invitent la CFSP et la Conférence tripartite sur la formation professionnelle (CTFP) à agir pour :

1. que la date d'annonce des places d'apprentissage soit conforme au calendrier de choix de carrière du LP 21 et que celles-ci soient donc annoncées au plus tôt un an avant le début de l'apprentissage (1er août de l'année précédant le début de l'apprentissage) ;
2. que les entreprises de formation permettent aux jeunes d'effectuer des stages pendant le processus de choix sans aucune pression sélective ;
3. que l' « Active Sourcing » par des prestataires privés et les fournisseurs de tests d'aptitude, via ceux-ci ou d'autres formulaires et plateformes, soient interdits auprès des jeunes lors de leur transition du secondaire I au secondaire II ;
4. que le Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) soit chargé de créer une plateforme adaptable et attrayante pour le processus de candidature, ainsi que pour la recherche de places de stage et d'apprentissage ;
5. qu'il soit demandé au CSFO de ne pas transmettre de données à des entreprises privées leur permettant de mettre en œuvre des modèles commerciaux lucratifs aux dépens des jeunes en quête d'un apprentissage et de leurs parents ou tuteurs légaux ;
6. que la protection des données soit respectée et que la plus grande égalité des chances possible soit garantie sur cette plateforme.

#### Adresses de contact pour les questions :

Samuel Zingg, vice-président LCH  
T +41 79 240 55 92, [s.zingg@LCH.ch](mailto:s.zingg@LCH.ch)

Dr. Beat A. Schwendimann, Directeur Travail pédagogique LCH  
T +41 44 315 54 54, [b.schwendimann@LCH.ch](mailto:b.schwendimann@LCH.ch)

Samuel Rohrbach, Président SER  
T +41 79 251 22 42, [s.rohrbach@le-ser.ch](mailto:s.rohrbach@le-ser.ch)

Dr. Isabelle Zuppiger, Présidente profunda-suisse  
T +41 79 275 97 73, [isabelle.zuppiger@profunda-suisse.ch](mailto:isabelle.zuppiger@profunda-suisse.ch)

Michael Kraft, Responsable Service Formation Société suisse des employés de commerce  
T +41 44 283 45 72, [michael.kraft@kfmv.ch](mailto:michael.kraft@kfmv.ch)