



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

PROMOUVOIR L'INCLUSION PROFESSIONNELLE : POTENTIELS DE LA COOPÉRATION ENTRE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE TRAVAIL SOCIAL

Journée d'étude nationale pour les 15 ans des diplômé·es FPra

Dr Barbara Fontanellaz / Directrice de la HEFP

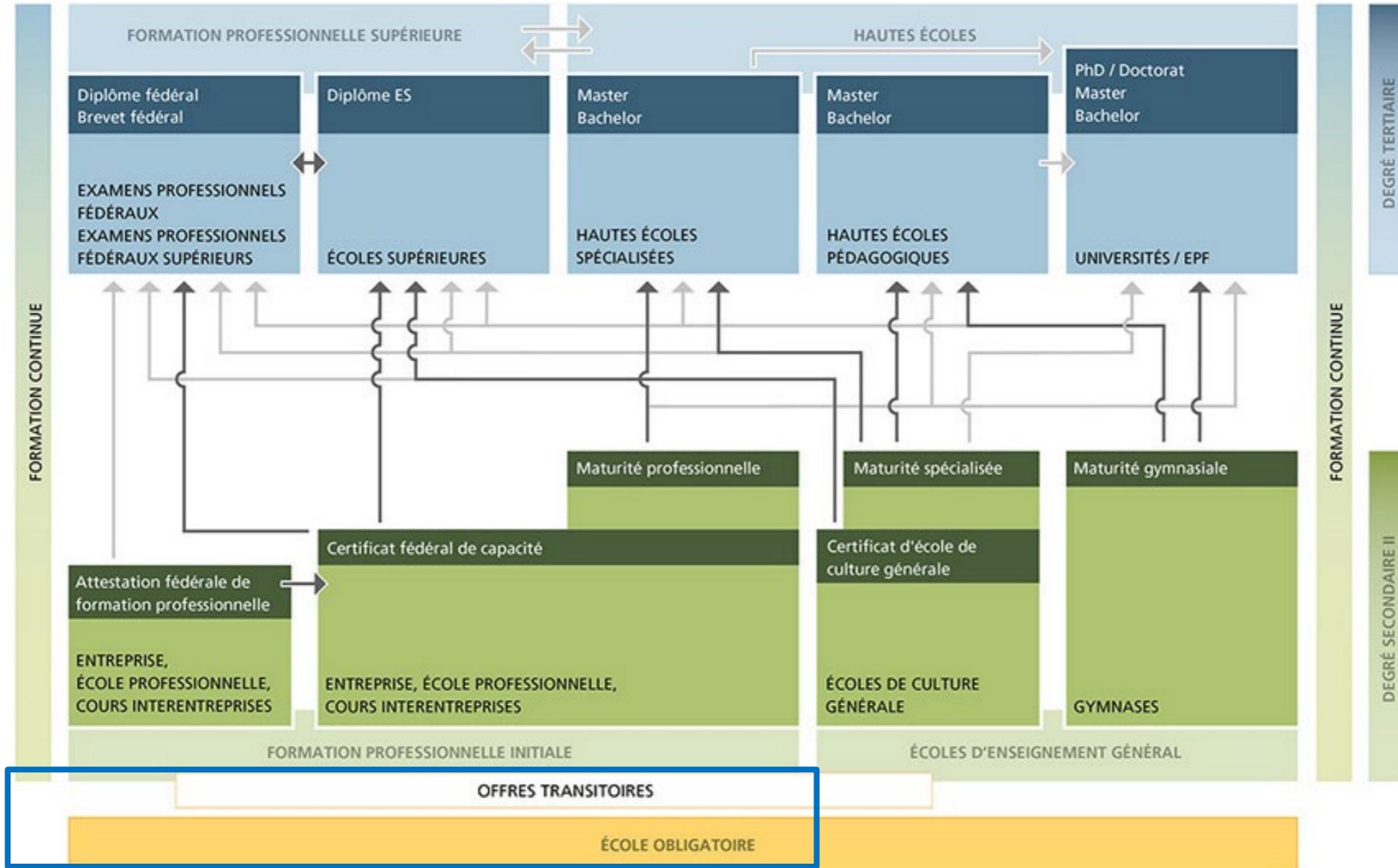
2.5.24

Cinq perspectives

Promouvoir l'inclusion professionnelle – une interaction de différentes perspectives

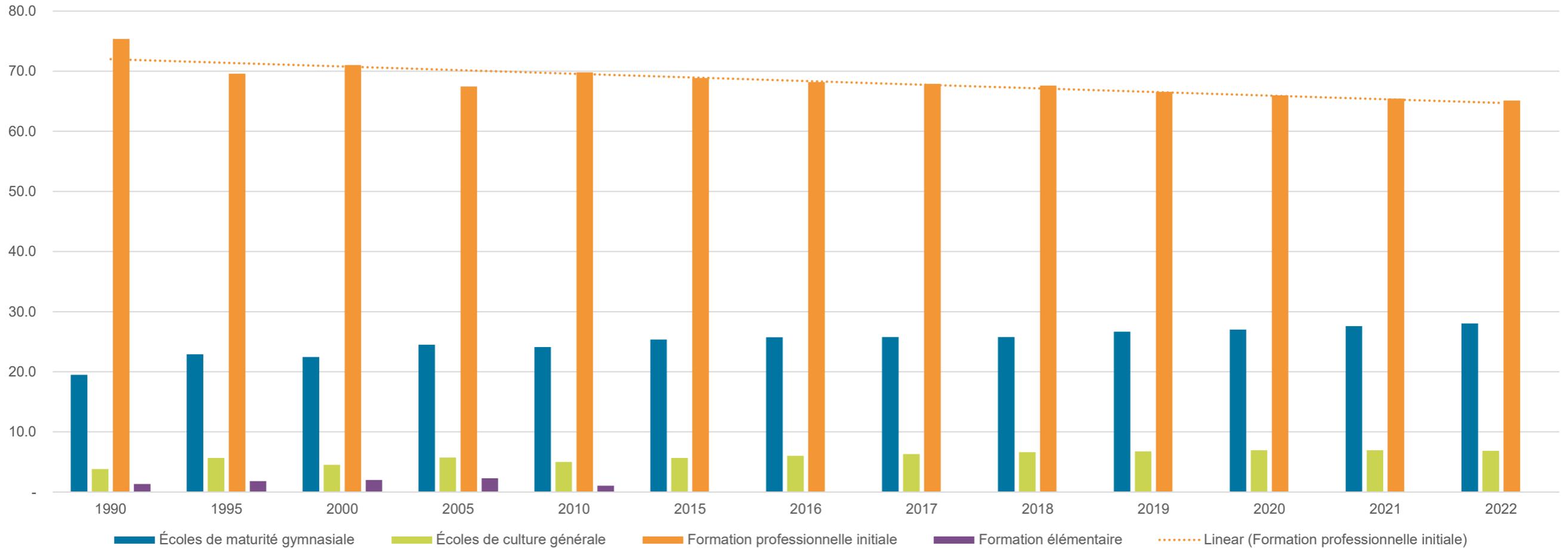
<p>Perspective 1: Système éducatif Système de formation suisse et développements dans le domaine de la formation professionnelle</p>	<p>Perspective 2: Digression Jeunes en dehors du système de formation</p>	<p>Perspective 3: Développements politiques Égalité des chances Développement durable Transformation numérique Apprentissage tout au long de la vie</p>	<p>Perspective 4: Conclusions Conditions contextuelles pour une inclusion réussie</p>	<p>Perspective 5: Exemples issus de la pratique</p>
---	--	--	--	--

1 Système de formation suisse



1 Développements dans la formation professionnelle en Suisse

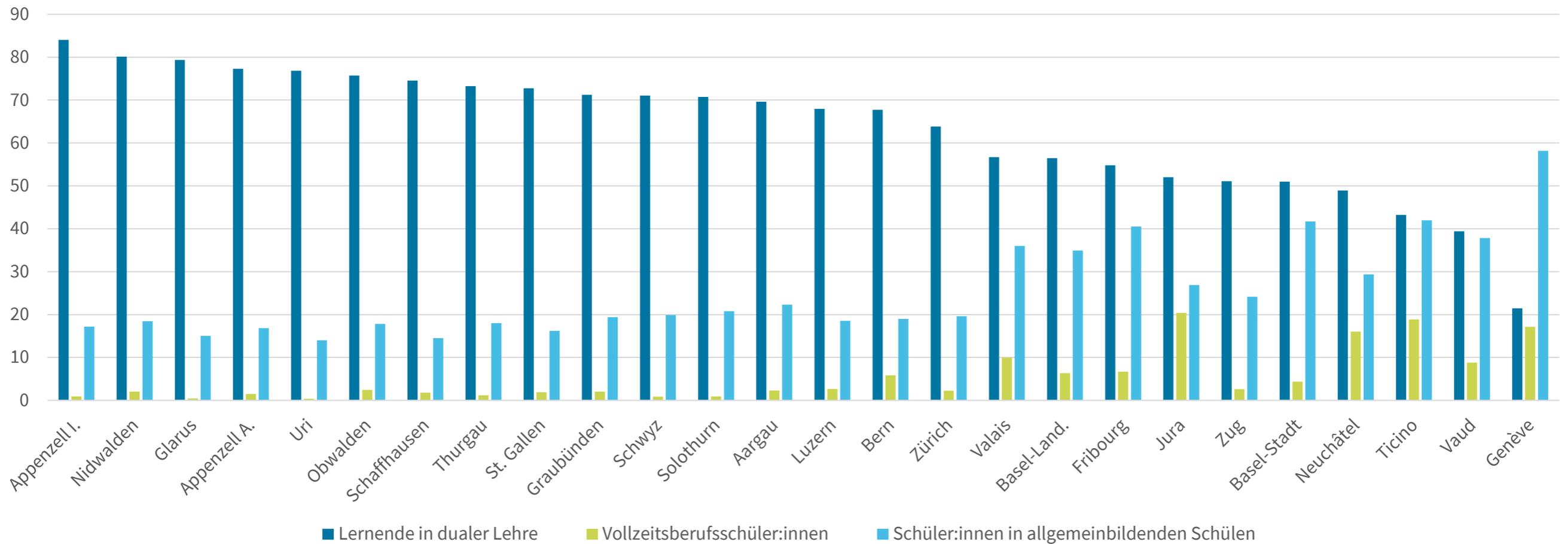
Choix de formation au degré secondaire II, de 1990/91 à 2022/23



Ratio en % des élèves de moins de 20 ans en première année d'une formation certifiante sur plusieurs années. Source: OFS (2023).

1 Développements dans la formation professionnelle en Suisse

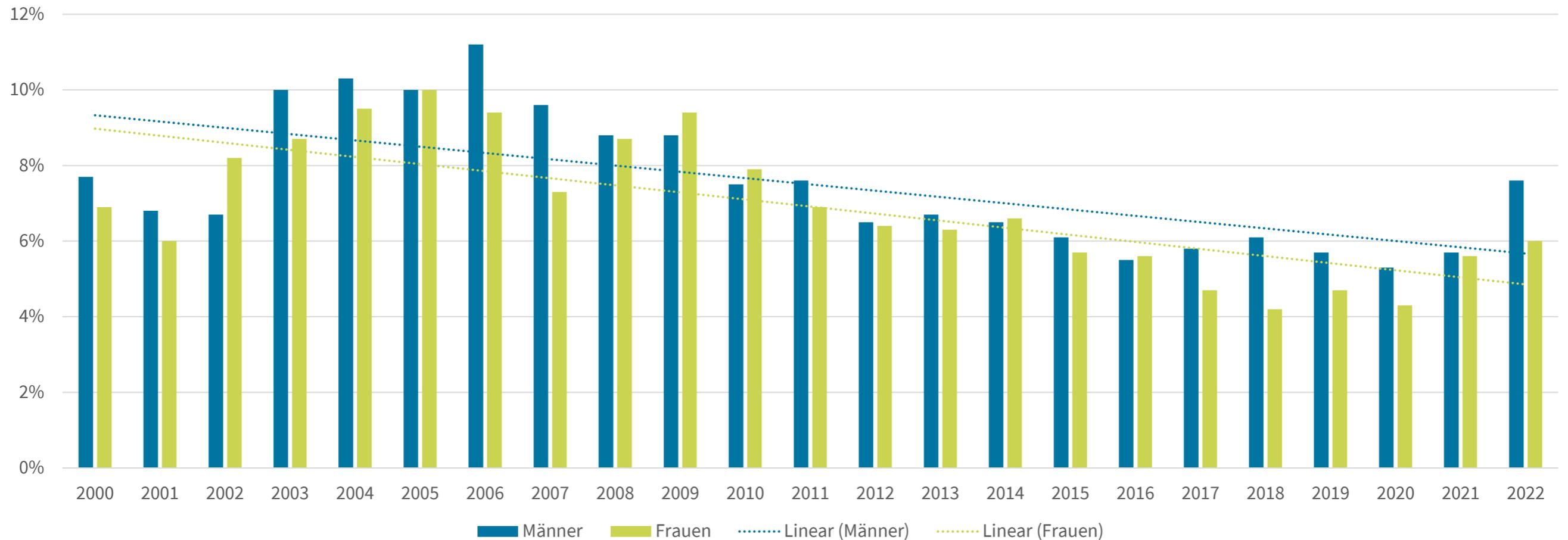
Rapport entre les trois types de formation du secondaire II 2021



Rapport entre le nombre d'apprenti·es dans la formation professionnelle duale, d'élèves dans la formation professionnelle en école à plein temps et d'élèves dans les formations générales domiciliés dans les cantons respectifs dans la classe d'âge des 15 à 18 ans (2021), en pourcentage. Source: OFS (2023).

2. Jeunes en dehors du système de formation

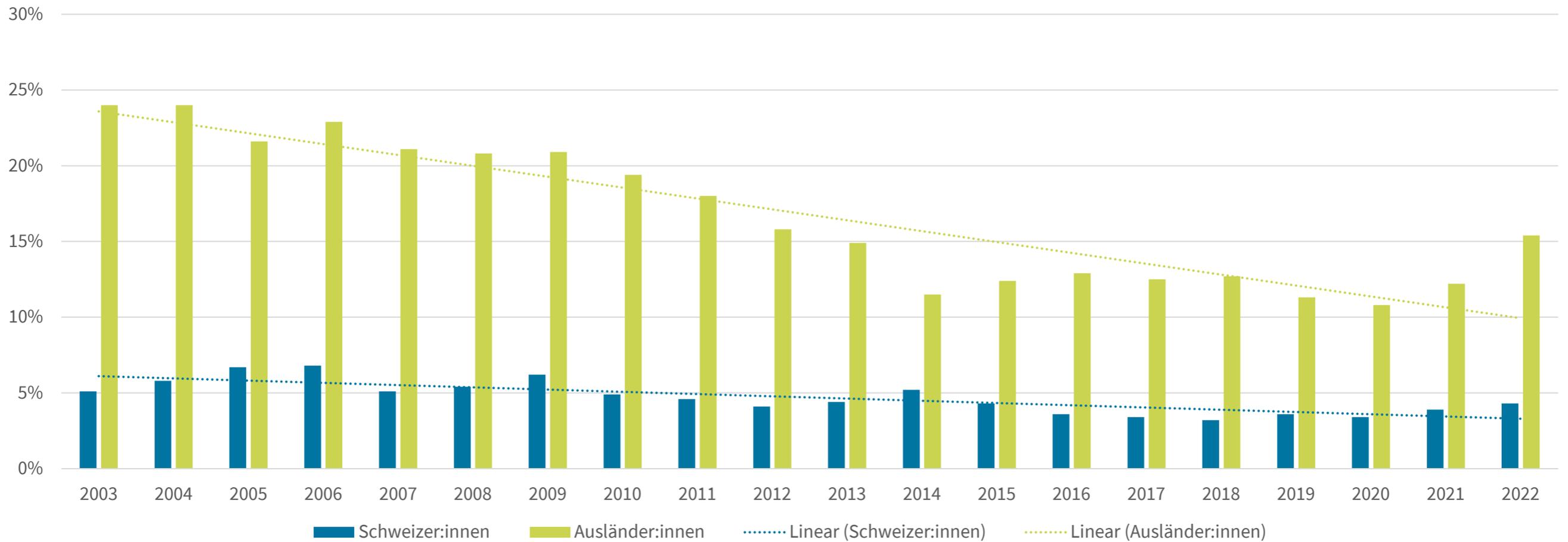
Jeunes en dehors du système de formation: Sexe



Jeunes de 18 à 24 ans sans diplôme postobligatoire et ne suivant pas de formation formelle en % de la population résidante permanente du même âge. Source: OFS (2023).

2 Jeunes en dehors du système de formation

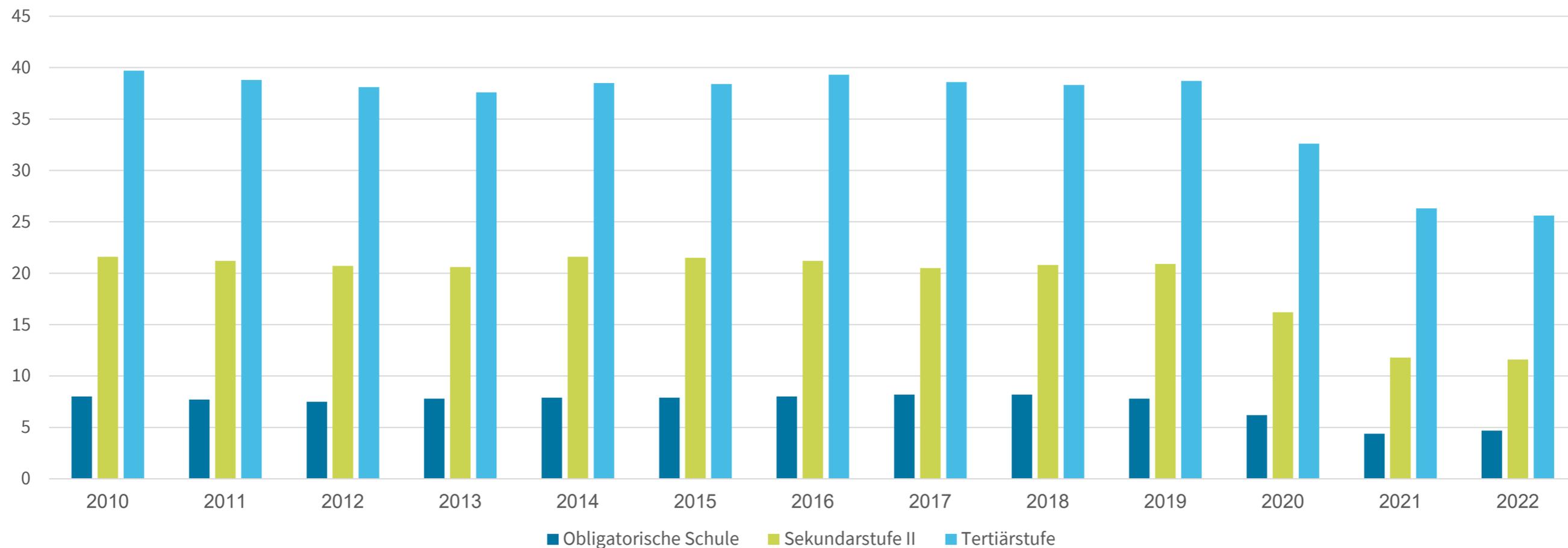
Jeunes en dehors du système de formation: Nationalité



Jeunes de 18 à 24 ans sans diplôme postobligatoire et ne suivant pas de formation formelle en % de la population résidante permanente du même âge. Source: OFS (2023).

2 Jeunes en dehors du système de formation

Participation à la formation continue après avoir terminé la formation la plus élevée



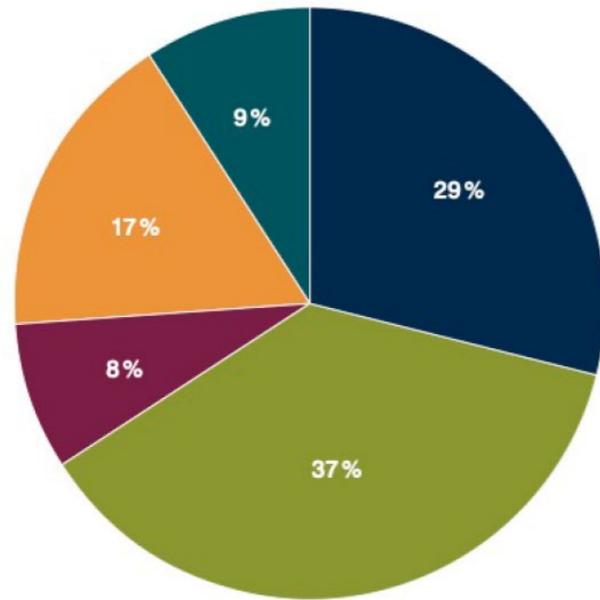
Participation à la formations non formelle au cours des 4 semaines précédant l'enquête, en % de la population résidante permanente âgée de 25 à 74 ans. Source: OFS (2023).

2 Offre FPra

Wer kann eine PrA absolvieren?

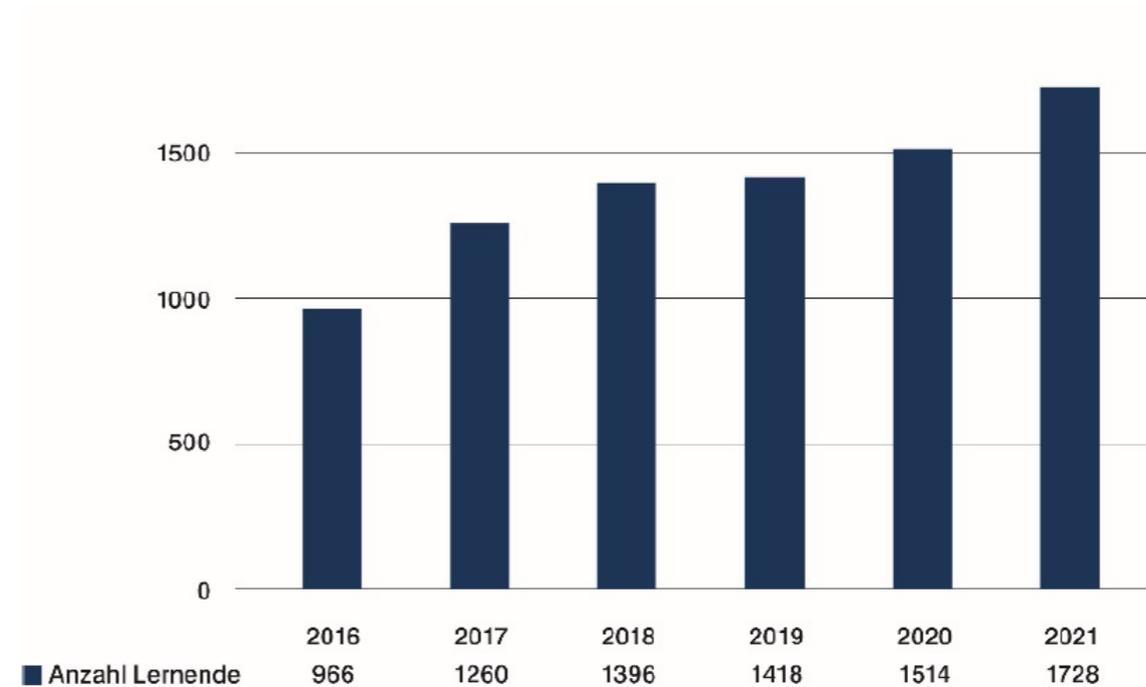
Die PrA richtet sich in erster Linie an junge Menschen, die die obligatorische Schule absolviert und Lernschwierigkeiten haben. Dies sind Jugendliche, die (noch) nicht die Anforderungen erfüllen, um eine berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) zu absolvieren.

Grundsätzlich steht die PrA allen Menschen offen, die keinen Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss (EBA, EFZ) haben.



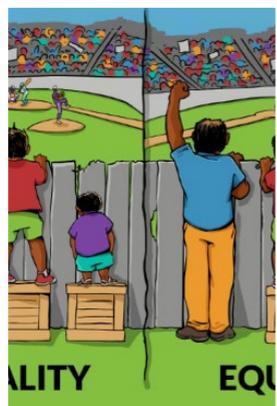
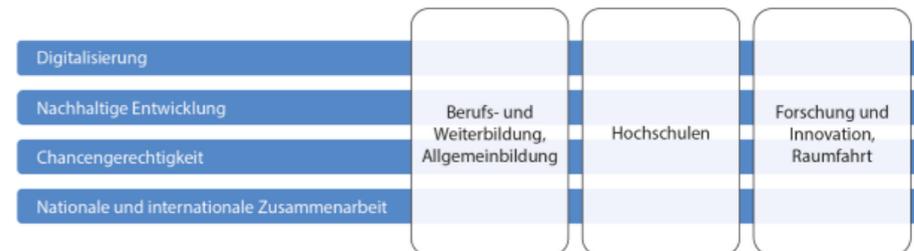
Durchschnitt Anschlusslösungen (2016–2020)

- Allgemeiner Arbeitsmarkt
- Ergänzender Arbeitsmarkt
- Zwischenlösung
- Berufliche Grundbildung mit EBA
- Unbekannt



3 Développements actuels (FRI*)

Förderbereiche und transversale Themen



Égalité des chances



Transformation numérique



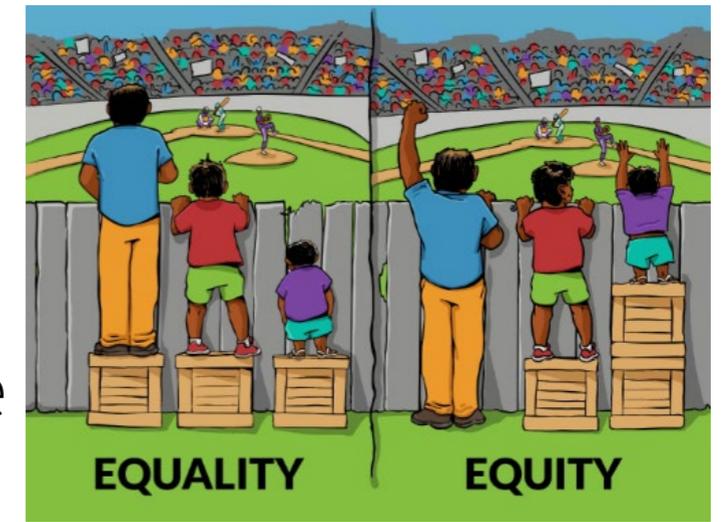
Développement durable



Apprentissage tout au long de la vie

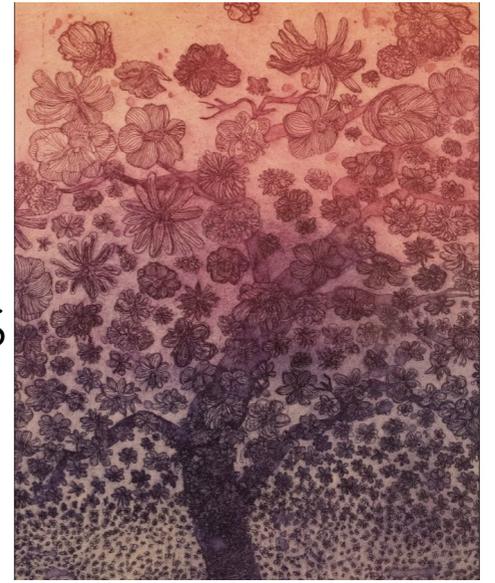
3 Développements actuels

- L'égalité des chances est un thème «transversal» dans le Message FRI (2025-2028).
- Chaque personne doit avoir la chance de développer son potentiel sans être désavantagée.
- L'égalité des chances est utilisée en relation avec la perméabilité du système de formation.
- Renforcer la cohésion sociale et donc la stabilité de la société.
- Dans le cadre des aptitudes individuelles: Permettre l'accès à l'éducation, à la recherche et à l'innovation
- «Principe de non-discrimination», article 8 Cst.



3 Développements actuels

- L'apprentissage tout au long de la vie comme réponse aux fortes mutations dans le monde du travail.
- Dans la formation professionnelle, «mégatendance n° 1», suivie de la situation du marché du travail, de la transformation numérique, de l'importance de la formation professionnelle.
- L'apprentissage tout au long de la vie englobe la formation initiale et continue et nécessite des conditions cadres appropriées pour la participation.
- Des structures flexibles et de nouvelles formes d'apprentissage constituent la base de parcours d'apprentissage individualisés et de possibilités de développement.



3 Développements actuels

- Agenda 2030: Stratégie de développement durable.
- Éducation de qualité: Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.
- Tous les enfants, jeunes et adultes doivent avoir accès à une éducation de base et à une formation professionnelle de qualité.
- L'éducation doit s'adapter à leurs besoins individuels et à leur environnement de vie.
- Faire construire des établissements scolaires qui soient adaptés aux enfants, aux personnes en situation de handicap et aux deux sexes ou adapter les établissements existants à cette fin et fournir un cadre d'apprentissage effectif qui soit sûr, exempt de violence et accessible à toutes et à tous.



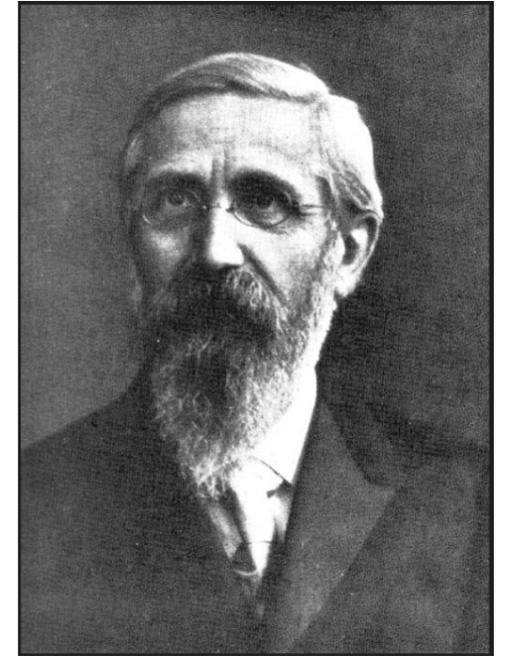
3 Développements actuels

- L'inclusion comme principe directeur global de la société.
- Sur la base du principe des droits de l'homme
- La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées situation de handicap (CDPH) de 2006 est à ce jour l'aboutissement d'un débat sur les droits de l'homme des personnes en situation de handicap mené au sein des Nations unies depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale (Rüttgardt, p. 29).
- L'objectif de la CDPH: Promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par l'ensemble des personnes en situation de handicap et promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.



4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

- [Paul Natorp](#) (1854-1924)
- Professeur de philosophie et de pédagogie et fondateur de la pédagogie sociale en tant que théorie de l'éducation de la volonté fondée sur la communauté.
- Il a appelé à une pédagogie sociale qui doit étudier les **conditions sociales de l'éducation** et les **conditions éducatives du social**.
- Natorp s'est engagé en faveur d'une école unique et d'une éducation générale obligatoire.



4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

Contexte organisationnel (entreprises et école)

Stratégie

Valeurs et culture

Environnement
d'apprentissage
favorable

Qualité de la formation

Niveaux d'interaction (apprenant·es, enseignant·es, responsables d'entreprise)

Settings d'enseignement
et d'apprentissage

Relations sociales

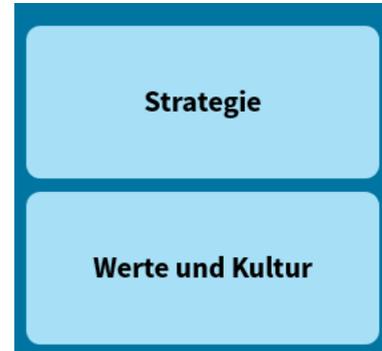
Niveau d'exigence

Dimensions individuelles

Apprenti·es: capacités, motivation, efficacité
personnelle

Les Job Coach ou les enseignant·es:
Compréhension du rôle, soutien et
reconnaissance, possibilités de formation
continue

4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie



- La formation des apprenant·es (FPra, AFP, CFC) doit être ancrée dans la stratégie de chaque institution.
- Sans le soutien de la direction ou des responsables, l'inclusion ne peut pas réussir.
- Les valeurs et la culture doivent être vécues et promues en conséquence:
 - Respect et collégialité
 - Culture de la confiance
 - Participation: Possibilités de participation et d'expression
 - Culture de l'erreur: Feedback instantané

4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

Förderliche
Lernumgebung

- Fournir des environnements d'apprentissage favorables pour un apprentissage individuel et flexibilisé.



4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

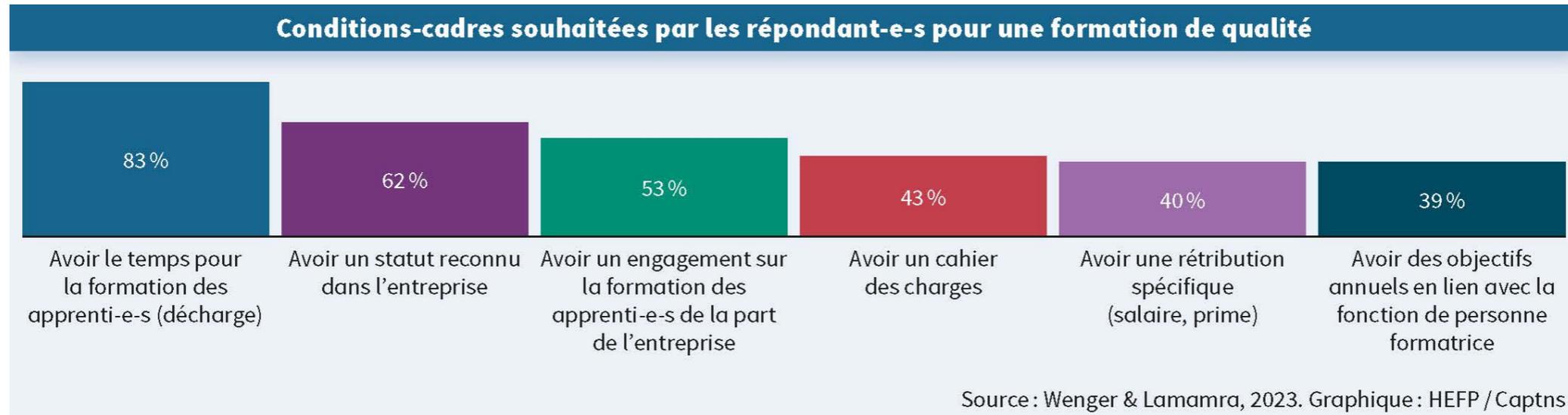
Förderliche
Lernumgebung

- Les espaces d'apprentissage doivent être flexibles et adaptés aux exigences (p. ex. possibilité de se retirer pour un apprentissage individuel).
- Tendance vers des «paysages d'apprentissage ouverts», où le setting peut être modifié en fonction des besoins.
- Les jeunes préfèrent développer eux-mêmes leurs espaces d'apprentissage et veulent être impliqués dans leur conception.
- Les nouveaux concepts d'espace nécessitent de nouveaux concepts pédagogiques: Les enseignant·es et les formateurs·trices professionnel·les endossent de plus en plus le rôle de coach et accompagnent parfois plus étroitement les processus d'apprentissage individualisés.

4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

Qualität der Ausbildung

- Pour garantir la qualité de la formation, les formateurs·trices en entreprise doivent pouvoir compter sur de bonnes conditions dans la pratique.
- Les formateurs·trices jouent un rôle clé dans le système dual, mais ils se trouvent souvent dans une situation de tension entre «produire» et «former».



4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

- Assouplissement des contextes d'enseignement et d'apprentissage
- Organisation de la relation sociale (valeurs et culture)
- Promotion de la coopération (par ex. échanges et réseaux)
- Individualiser le niveau d'exigence des objectifs d'apprentissage: p.ex. connaître vs. savoir faire; spécialisé vs. transversal
- Différenciation selon les attentes, les capacités, les besoins

Lehr- und Lernsettings

Soziale Beziehungen

Anspruchsniveau

4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

**Lernende: Fähigkeiten, Motivation,
Selbstwirksamkeit**

- Orientation vers les compétences d'action:
les apprenant·es sont impliqu·es dès le début dans le travail réel
- Les situations pratiques sont des occasions d'apprentissage:
Favoriser l'apprentissage et la réflexion à partir de l'action
- Oser expérimenter: Vivre la culture de l'erreur et favoriser ainsi
l'efficacité personnelle
- Soutenir les initiatives personnelles et accompagner étroitement les
processus d'apprentissage

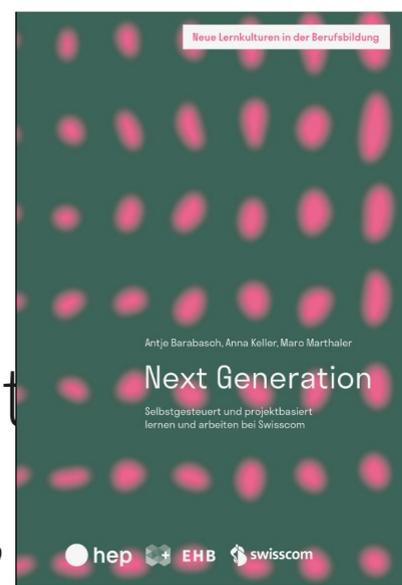
4 Conditions contextuelles pour une inclusion réussie

**Job-Coaches oder Lehrpersonen:
Rollenverständnis, Unterstützung und
Anerkennung, Weiterbildungsmöglichkeiten**

- Formalisation du rôle et des tâches
- Visibilité et reconnaissance de la fonction dans l'entreprise
- Préparation et accompagnement dans la fonction
- Accès à la formation professionnelle et pédagogique
- Échange avec d'autres formateurs·trices/coachs
- Soutenir l'accompagnement, le conseil et la réflexion
- Aides pour relever les défis

5 Pratique (Swisscom)

- Qu'est-ce qui caractérise une culture d'apprentissage innovant
- Chez Swisscom, les apprenti·es montent leurs propres projets, concrétisent leurs idées et laissent libre cours à leur créativité.
- Ils et elles sont agiles, prennent des responsabilités et apprennent de leurs erreurs.
- La «Next Generation» apprend et travaille en équipe de manière autodirigée et sur la base de projets.
- Que ce soit dans l'entreprise, dans des espaces de co-working, en déplacement ou en télétravail.



5 Pratique (HEFP)

- La formation des apprenti·es est inscrite dans les objectifs stratégiques.
- L'élaboration de la mission se fait en impliquant les différentes parties prenantes.
- La culture d'enseignement et d'apprentissage ainsi que le rôle des formateurs·trices sont d'une importance capitale.
- Les apprenant·es ayant des besoins et des conditions différents sont encouragé·es.

Mission betriebliche Bildung

Wir sind ein **attraktiver, kompetenter und engagierter Lehrbetrieb**.

Wir **ermöglichen auch Lernenden mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Interessen** eine berufliche Grundbildung.

Wir **schätzen und anerkennen die Arbeit aller** Involvierten und fördern ihre **Motivation und Freude**.

Wir setzen Lernende im **beruflichen Alltag ein** und **bereiten sie** damit **auf den zukünftigen Arbeitsmarkt** vor.

Zusammen **begleiten** wir junge Leute und unterstützen sie dabei, ihre **Persönlichkeit und ihre Kompetenzen** während der Ausbildung **weiterzuentwickeln**.

Wir bereiten sie darauf vor, die Lehre erfolgreich abzuschliessen und als **selbst- und verantwortungsbewusste Personen in den Arbeitsmarkt** einzutreten.

Gemeinsam **entwickeln wir unsere gelebte Lern- und Lehrkultur** durch Analyse und Reflexion **stetig weiter**.

5 Pratique

Next Generation: citations
d'apprenti·es chez Swisscom

«Beim ersten Projekt hat er mir vier Aufträge gegeben. Ich hatte keinen Plan vom Programmieren, sozusagen. Wenn ich schon früher ein wenig Erfahrungen hätte sammeln können, wäre mir der Start viel leichter gefallen.» (Lernender)

«Ich hatte Freude daran, Fotos und Filme zu machen, aber wirklich irgendetwas darüber gewusst habe ich eigentlich nicht. Gerade im Vergleich zu anderen merkte ich, dass ich uninformiert war. Viele hatten zu Hause ihren PC selber zusammengebaut, und ich war dort mit einem Laptop von meinem Vater. Aber ich bin ziemlich schnell reingekommen.» (Lernender)



[Formation sportive et commerciale à la HEFP](#)

Conclusions

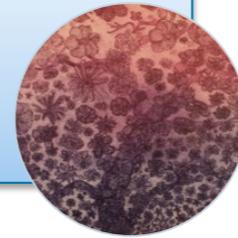
- Message FRI 2025-2028
- Égalité des chances
- Éducation de qualité (Agenda 2030)
- CDPH

Politique



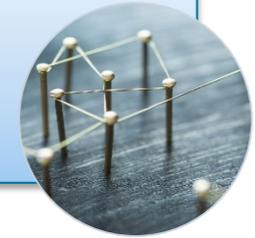
- Cultures d'apprentissage
- Différenciation
- Flexibilisation
- Individualisation
- Compréhension du rôle
- Efficacité personnelle

Pédagogie



- Stratégie
- Valeurs et culture
- Réseautage et coopération
- Implication et participation de l'ensemble des participant·es

Organisation



L'engagement politique, pédagogique et organisationnel en faveur de l'inclusion est une condition de réussite pour la mise en œuvre de la vision «No young person is left behind».

Littérature et références

- [Agenda 2030 pour le développement durable](#).
- A. Barabasch, A. Keller, & M. Marthaler (2020). Next Generation. Selbstgesteuert und projektbasiert lernen und arbeiten bei Swisscom. Éd. hep.
- Barabasch, A. (2024). *L'espace d'apprentissage façonne la pédagogie*. Dans «skilled» 1/24 (à paraître le 14.05.2024).
- Message FRI 2025-2028.
- Ellger-Rüttgardt, S. (2016). Inclusion. Vision et réalité. Kohlhammer.
- Insos (2022): [Statistiques FPra 2020/2021](#).
- Lamamra N. & Wenger M. (2024). *Pour que l'entreprise soit un lieu d'apprentissage de qualité*. Dans: «skilled» 1/24 (à paraître le 14.05.2024).
- Observatoire suisse de la formation professionnelle (HEFP): [Mégatendances dans la formation professionnelle](#).
- [«skilled» 2/23: Apprentissage tout au long de la vie](#) (HEFP).
- [Accès et participation | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#).