



1 / 2024

Débat sur les notes à l'école: on s'égare...

06.02.2024

L'essentiel en bref

Les notes doivent-elles être supprimées ou sont-elles indispensables? Cette question suscite de vifs débats, que ce soit à la table familiale ou parmi les spécialistes de la politique de l'éducation. Mais la discussion tourne autour des mauvaises questions.

La tâche principale de l'école est d'encourager chaque élève de la meilleure manière possible et, pour cela, les évaluations sont indispensables. Une évaluation juste et comparable permet non seulement d'optimiser le soutien pendant la scolarité, mais garantit également le choix d'un parcours scolaire et professionnel adapté à la personne.

Aux yeux de l'économie, le système de notation actuel est insuffisant. Les notes devraient constituer un premier repère pour les entreprises qui souhaitent embaucher des apprentis. Cependant, celles-ci disposent souvent de trop peu d'informations pertinentes dans les bulletins scolaires pour trouver des jeunes qui conviennent.

C'est la raison pour laquelle les milieux économiques appellent à la mise en place de processus de sélection équitables dans les écoles, avec des évaluations pertinentes et comparables au niveau national. Cela vaut en particulier pour les transitions vers les niveaux suivants, par exemple vers l'apprentissage. Cela dit, le fait d'être évalué avec ou sans notes est secondaire.

Le présent dossier a été rédigé en collaboration avec l'Union patronale suisse. Les auteurs sont Roger Wehrli, responsable suppléant du département Politique économique générale et formation chez economie suisse, et Nicole Meier, responsable du secteur Éducation et formation à l'Union patronale suisse (UPS).

Contact et questions

Dr. Roger Wehrli

Responsable suppléant du département
Politique économique générale &
Formation

Corine Fiechter

Responsable de projets Politique
économique générale et formation

Position d'economie suisse

- La tâche principale de l'école est d'encourager chaque élève de la meilleure manière possible. Évaluer les élèves en fait partie intégrante, c'est indispensable. Il importe de choisir avec soin le type d'évaluation, aussi en fonction du niveau scolaire.

- Il faut des processus de sélection équitables fondés sur des évaluations probantes et comparables qui permettent la comparaison lors de la transition vers un degré supérieur. Cela ne concerne pas seulement la transition vers la formation professionnelle, mais toutes les transitions du système éducatif. La sélection doit s'effectuer sur la base d'une méthode d'évaluation standardisée et comparable, laquelle doit être indiquée dans les bulletins scolaires de manière à fournir aux entreprises formatrices les informations qui les intéressent de manière explicite et facile à interpréter.
- Les évaluations doivent être harmonisées à l'échelle nationale et établies en collaboration avec tous les acteurs concernés (CDIP, SEFRI, associations d'employeurs et associations professionnelles de l'éducation). L'accent devrait être mis sur les compétences décisives pour une activité professionnelle ou pour les écoles suivantes. Cela permettrait notamment de réduire les charges et les coûts induits par des tests supplémentaires.
- En ce qui concerne l'économie, peu importe le type de notation (notes, croix ou autres) utilisée pour évaluer les élèves, dès lors que les indications sont compréhensibles pour les employeurs et que les conditions ci-dessus sont satisfaites.

Débat: quel est vraiment l'enjeu des notes?

Les notes font l'objet d'un débat vif et souvent dogmatique en Suisse. Pour les uns, les notes chiffrées dans les bulletins scolaires sont sacrées. À leurs yeux, une école sans notes serait synonyme de renoncement à une saine culture de la performance. Pour les autres, les notes sont un désagrément qui entrave les enfants dans leur développement.

Débat sur les notes à l'école: on s'égare

On peut toutefois se demander pourquoi les notes suscitent autant de réactions. Les projecteurs sont en effet braqués dans la mauvaise direction. Le présent document clarifie les tenants et aboutissants de ce débat sur les notes et dirige les projecteurs sur les questions réellement pertinentes: comment la sélection s'opère-t-elle lors de la transition vers le degré supérieur? Des examens sont-ils nécessaires et, si oui, de quel type? Et comment peut-on encourager les enfants de manière optimale tout au long de leur parcours scolaire?

Aux yeux de l'économie, il est particulièrement intéressant de savoir quel type d'informations sont pertinentes lors de la transition entre les écoles du degré secondaire I et une formation professionnelle initiale ou le gymnase. Ou, dit autrement, quelles informations sont nécessaires pour sélectionner de manière optimale les élèves lors du passage du degré secondaire I au secondaire II?

La situation varie d'un canton à un autre

Dans cette discussion, il ne faut pas oublier que les notes ne sont qu'une des nombreuses manières d'évaluer les performances des élèves et que les performances ne sont par conséquent pas évaluées partout de la même manière. Certains cantons stipulent dans la loi que les écoles doivent attribuer des notes. Dans le canton de Zurich, par exemple, le Grand Conseil a décidé en juin 2023 que l'attribution de notes était obligatoire à l'école primaire à partir de la deuxième année. Les écoles du canton ne peuvent donc pas miser exclusivement sur des systèmes d'évaluation alternatifs. Dans d'autres cantons, les écoles sont parfois libres de renoncer aux notes. Dans le canton de Bâle-Ville, des notes sont attribuées à partir de la cinquième année seulement; avant cela, il n'y a qu'un rapport, qui est discuté avec les parents. La ville de Lucerne emprunte encore une autre voie: si elle renonce à noter des épreuves à l'école primaire, elle continue d'attribuer des notes dans un bulletin.



Une évaluation est nécessaire, mais il en existe de plusieurs types.

Pas d'encouragement sans évaluation

Alors que l'utilité des notes fait débat, il est absolument indéniable que les performances des élèves doivent être évaluées. Cela fait partie intégrante de l'encouragement. Pour pouvoir réellement encourager les élèves, les enseignants doivent savoir où ils se situent. Ils les évaluent d'ailleurs quotidiennement sous différents angles, que ce soit conscient ou pas. Il existe plusieurs formes d'évaluation:

- L'évaluation formative soutient le processus d'apprentissage. Les retours des enseignants doivent aider à orienter l'apprentissage des élèves et à les faire progresser de manière optimale.
- L'évaluation sommative évalue la performance de l'élève à un moment donné. Il s'agit d'évaluer, par exemple, le niveau à la fin d'un semestre ou à la fin d'une unité d'apprentissage. On fait un bilan de ce qui a été acquis jusque-là. Cette évaluation est tournée vers le passé.
- L'évaluation pronostique est, quant à elle, tournée vers l'avenir. Elle établit un pronostic quant à la meilleure voie à suivre pour l'élève. Cette évaluation est particulièrement pertinente lors du passage au cycle secondaire I, à une formation professionnelle initiale ou au gymnase (secondaire II), par exemple. Il ne s'agit pas seulement d'évaluer la situation du moment, mais aussi le potentiel de développement.

Ces trois formes d'évaluation peuvent s'appuyer sur plusieurs instruments de mesure, et donc pas seulement sur des notes. Dans les écoles suisses, à l'exception du jardin d'enfants et, parfois, des premières classes de l'école primaire, l'évaluation sommative se fait au moyen de notes chiffrées. Celles-ci sont utilisées, d'une part, pour sélectionner les élèves aptes à passer au degré supérieur. D'autre part, elles sont un moyen de répondre au besoin d'information des parents, des entreprises formatrices, des élèves, etc. sur les performances scolaires des jeunes. Elles peuvent également les inciter à faire aussi bien ou mieux que leurs camarades. En regard de ces avantages, il y a entre autres un inconvénient: elles peuvent peser sur la motivation à apprendre des élèves ayant de mauvaises notes.

Les écoles sont confrontées à un dilemme entre l'encouragement individuel des élèves et une sélection fondée sur des critères comparables. L'encouragement individuel nécessite une évaluation formative. Il est en partie entravé par des évaluations sommatives, fondées sur des notes par exemple, tandis que la sélection fondée sur des critères comparables nécessite des notes justement. Ce dilemme montre la complexité du travail réalisé quotidiennement dans les écoles: en matière d'évaluation, les enseignants doivent souvent satisfaire simultanément à des exigences différentes. D'un côté, ils aimeraient encourager chaque élève individuellement et l'amener le plus loin possible. De l'autre, ils doivent procéder à une évaluation qui permette une sélection équitable, surtout avant les grandes transitions. Tout l'enjeu est de trouver un moyen approprié de répondre à ces deux exigences.

Prendre en compte le besoin d'information des entreprises formatrices

La question des notes ne peut toutefois pas être discutée dans le seul cadre scolaire. La plupart des jeunes débutent en effet une formation professionnelle initiale à la fin de leur scolarité obligatoire. Il faut donc aussi tenir compte des besoins des entreprises qui accueillent des apprentis. Celles-ci souhaitent trouver des jeunes qui correspondent au profil de la place d'apprentissage et qui disposent des prérequis nécessaires à la formation. Le besoin d'information des entreprises n'est pas encore suffisamment pris en compte dans le débat et est au centre du développement ci-après.



L'encouragement individuel est également au centre des préoccupations de l'économie.

Trouver le bon métier

L'encouragement individuel des élèves dans les écoles est également une priorité pour l'économie (cf. <https://www.economiesuisse.ch/fr/dossier-politique/quel-impact-la-numerisation-sur-leducation>), afin que chacun puisse développer son potentiel de manière optimale. Les enfants ne vont-ils pas à l'école avant tout pour apprendre? Toutefois, plus l'enfant ou l'adolescent avance dans son parcours scolaire, plus on prépare son avenir professionnel. À cet égard, il est extrêmement important que les jeunes trouvent un métier qui leur corresponde et leur permette de mener une vie autonome. Pour cela, ils doivent pouvoir développer un projet professionnel réaliste, qui corresponde à leurs capacités et dont l'exercice éveille leur curiosité et les motive. Lorsqu'il s'agit de passer au degré supérieur ou d'entrer dans le monde du travail, la sélection fondée sur les performances est au premier plan et montre clairement quelles sont les voies qui conviennent à l'élève. À noter que la sélection dans une classe exigeante ne devrait pas préparer exclusivement à la voie académique, mais aussi ouvrir la voie à des formations professionnelles initiales exigeantes sur le plan cognitif. Grâce aux passerelles, il existe une multitude de possibilités après ce premier choix. Or, le premier contact avec l'économie a une influence décisive sur la manière dont les jeunes restent motivés pour évoluer à moyen et à long termes sur le marché du travail.



Une meilleure information bénéficie à toutes les personnes concernées lors du choix d'une profession.

Choisir une profession est une tâche commune des jeunes avec leurs parents, leurs écoles, les services d'orientation professionnelle et les entreprises, qui ont chacun besoin de certaines informations. D'un côté, les jeunes, les parents, les enseignants et les conseillers d'orientation professionnelle ont besoin d'informations réalistes sur les exigences d'un domaine professionnel, car cela permet d'évaluer les voies qui conviennent au jeune et qui peuvent être envisagées en fonction de ses résultats scolaires et de ses forces. De l'autre, les entreprises ont besoin d'informations fiables sur les capacités des jeunes, afin de pouvoir évaluer leurs aptitudes à suivre une formation spécifique. En outre, il est utile de pouvoir identifier à temps d'éventuelles lacunes des candidats. Cela permet, d'une part, de motiver les jeunes à combler ces lacunes dans la mesure du possible au cours de la dernière année d'école avant l'entrée en apprentissage et, d'autre part, aux entreprises de savoir dans quels domaines elles devront soutenir plus particulièrement les jeunes pendant

leur formation.

Pour les entreprises, les notes sont souvent insuffisantes pour une première évaluation



Aux yeux de l'économie, le système de notation actuel est insuffisant.

Les notes devraient constituer un premier point de repère pour les entreprises, pour leur permettre de trouver des jeunes aptes à occuper des places d'apprentissage. Malheureusement, pour les entreprises formatrices, les notes sont souvent insuffisantes. Cela vaut particulièrement pour les entreprises qui recrutent à l'échelle supra-cantonale, car il est difficile de comparer les notes d'un établissement et d'un canton à un autre. Celles-ci ne sont souvent même pas comparables entre les écoles d'une même commune. Cela découle de la dernière réforme scolaire: dans le cadre des travaux relatifs au Lehrplan 21 (qui correspond au PER pour la Suisse romande), on a renoncé à harmoniser les méthodes d'évaluation et les bulletins. Dans ces conditions, il n'est guère surprenant que de plus en plus d'entreprises fassent passer des tests supplémentaires aux candidats (comme Multicheck, Stellwerk ou leurs propres évaluations), ce que les écoles et les pouvoirs publics critiquent volontiers.

Cependant, malgré leur comparabilité insuffisante, de nombreuses entreprises continuent de miser sur les notes comme premier repère. Les PME ancrées au niveau régional en particulier sont souvent en mesure de jauger les différences de notation entre les établissements scolaires de leur région. Elles savent ce que signifie une note donnée dans tel établissement scolaire ou par tel enseignant.

Exemple de l'hôtel Krone Unterstrass à Zurich: les notes sont utilisées pour une première sélection

Lorsqu'il recherche des apprentis, l'hôtel Krone Unterstrass, à Zurich, mise tout d'abord sur les bulletins de notes des candidats. Une première sélection grossière est effectuée sur cette base. Le bulletin de notes permet de se faire une idée des connaissances de base de la personne concernée. Cependant, comme les notes ne sont pas totalement comparables en raison de l'application de grilles différentes, d'autres facteurs sont pris en compte dans les bulletins, comme les indications relatives au comportement ou aux absences. Sur la base de son expérience, l'hôtel Krone Unterstrass estime que ces informations donnent également une indication sur le comportement futur de la personne dans l'entreprise formatrice. L'entreprise zurichoise mise également sur des tests internes pour la sélection définitive des apprentis – précisément parce que le manque de comparabilité des bulletins ne permet pas de s'y fier complètement. Cela dit, l'hôtel Krone Unterstrass ne procède pas à des analyses externes.



Les compétences sociales et personnelles sont d'une grande importance.

Outre l'évaluation sommative sur le niveau actuel des compétences dans les matières pertinentes pour la formation professionnelle initiale, l'évaluation par l'école des compétences sociales (collaboration avec les autres, respect des règles, etc.) et personnelles (attitude face au travail et à l'apprentissage, ponctualité,

capacité de concentration, soin, aptitude à réfléchir, etc.) est particulièrement importante aux yeux des entreprises afin d'estimer si la formation pourra être suivie avec succès. Les absences et l'engagement extrascolaire sont également souvent pris en compte comme indicateurs.



Les entreprises collectent des informations supplémentaires en fonction de leurs capacités.

L'exemple de l'hôtel Krone Unterstrass montre comment des PME réalisent leurs évaluations, en plus de la première évaluation fondée sur des informations fournies par l'école. Pour ce faire, elles s'appuient notamment sur des entretiens avec les candidats et sur des stages découverte. En outre, il est utile de prendre contact avec un enseignant afin d'obtenir son évaluation pronostique quant à l'adéquation de l'apprentissage envisagé avec les compétences et les intérêts de l'élève. Les petites entreprises renoncent souvent à faire passer des tests standardisés supplémentaires, comme les tests Multicheck, car elles ont parfois des difficultés à les interpréter. Les grandes entreprises, quant à elles, s'appuient souvent sur ces tests standardisés, car cela leur permet de comparer tous les candidats au sein de l'entreprise, parfois sur des sites et dans des services différents.

Exemple de Roche: tests comparatifs additionnels pendant le processus de recrutement

Pour l'entreprise pharmaceutique Roche, il y a toujours plusieurs critères pertinents pour sélectionner des apprentis – les notes, entre autres, continuent d'être prises en compte. Roche s'intéresse aussi aux stages découverte et autres activités effectuées par les candidats dans le cadre du cours de préparation au choix professionnel et aux connaissances déjà acquises sur la profession choisie.

Indépendamment des notes, tous les candidats sont invités à effectuer une analyse des aptitudes Multicheck, dans le centre de test gateway,one de leur choix. Multicheck est un test informatisé qui met à l'épreuve les connaissances scolaires liées à la profession et les aptitudes telles que la pensée logique, la capacité de mémorisation, de concentration et la représentation spatiale. Les coûts du test sont pris en charge par Roche – indépendamment d'une embauche ultérieure. L'entreprise a opté pour ce fournisseur, car son test se fonde sur le profil d'exigences des différentes professions et, grâce à la standardisation, les conditions sont identiques pour tous les candidats. Cette analyse uniforme permet de comparer les résultats d'un canton à l'autre, voire d'un pays à l'autre.

Outre les performances scolaires et le résultat du test Multicheck, il est tout aussi important d'évaluer les compétences sociales et personnelles des candidats. Pendant le processus de recrutement, les candidat(e)s font un test de personnalité à domicile. Roche part du principe que ces «soft skills» gagneront encore en importance pour l'embauche des apprentis.



L'adéquation (matching) entre l'entreprise et le jeune a gagné en importance.

Certaines entreprises vont encore plus loin et procèdent à leurs propres évaluations, ou presque, car l'adéquation (matching) entre l'entreprise et le jeune a gagné en importance. Lors des évaluations complémentaires mentionnées, les entreprises impliquent souvent de jeunes collaborateurs afin d'en apprendre davantage sur la

personnalité des candidats. Elles souhaitent en effet éviter autant que possible la résiliation du contrat en cours d'apprentissage, car une telle démarche engendre des coûts élevés, notamment en raison de l'accompagnement de l'apprenti insatisfait ou inadapté et d'éventuels nouveaux recrutements.

Il y a, enfin, des entreprises qui ne tiennent absolument pas compte des notes. À la place, elles s'appuient entièrement sur leurs propres évaluations, dans le but de trouver des candidats adaptés à chaque poste, indépendamment de leurs résultats scolaires. Concrètement, les candidats sont testés lors d'entretiens, de journées de recrutement et/ou de stages découverte. Parfois, ils sont invités à effectuer certaines tâches afin qu'il soit possible de les comparer. La plupart du temps, l'argument invoqué contre la prise en compte des notes est qu'elles ne sont que partiellement comparables. De plus, ces entreprises souhaitent mettre l'accent, dans leur processus de recrutement, sur les capacités réelles et la motivation des jeunes.

À la fin du secondaire I, une évaluation comparable fondée sur les performances est essentielle



L'encouragement et la sélection doivent aller de pair.

Il faut surmonter le prétendu dilemme entre encouragement et sélection. De même, il semble judicieux de distinguer des phases dans le parcours de l'élève. Lors de la transition d'un niveau scolaire au niveau supérieur ou de l'entrée dans le monde du travail, l'objectif doit être une sélection équitable. En même temps, tout au long du parcours scolaire, l'objectif principal devrait être d'encourager chaque enfant individuellement de manière optimale. Bien entendu, encourager ne signifie pas renoncer à toute évaluation. Afin d'aiguiller les élèves et de les encourager de manière optimale, il est également nécessaire d'effectuer des bilans pertinents entre les grandes phases de sélection. Mais ceux-ci doivent surtout servir à l'évaluation formative afin de définir la suite du parcours.



Il faut harmoniser les bulletins de notes et la méthode d'évaluation à l'échelle nationale.

L'économie a besoin d'évaluations comparables

L'économie estime que, en prévision de l'entrée dans une entreprise formatrice, il faut impérativement des évaluations standardisées, comparables et pertinentes dans toutes les écoles, afin que les entreprises puissent se fier aux données fournies par les écoles et ne doivent pas recourir excessivement à des évaluations externes. Les évaluations doivent en effet pouvoir être interprétées par les entreprises et leur permettre de déterminer l'adéquation entre un candidat et une formation professionnelle initiale. Elles doivent être harmonisées au niveau national et établies en collaboration avec tous les acteurs concernés (CDIP, SEFRI, associations d'employeurs et associations professionnelles de l'éducation). Dans un premier temps, il s'agit de définir les compétences à évaluer. Du point de vue des employeurs, les compétences clés en mathématiques et dans la langue de scolarisation sont particulièrement importantes, car elles sont essentielles non seulement à la réussite de la plupart des apprentissages professionnels, mais aussi à l'apprentissage tout au long de la vie. Pour ces disciplines ainsi que d'autres, **la CDIP a défini en 2011, dans les objectifs nationaux de formation**, des compétences fondamentales que tous devraient atteindre, à la fin des 4^e, 8^e et 11^e années de la scolarité obligatoire. Ce sont les bases sur lesquelles il est ensuite possible de construire. Ces compétences devraient être formulées de manière à pouvoir être standardisées et régulièrement testées dans les écoles. Les formations professionnelles initiale et supérieure ont fait des expériences positives avec leurs procédures de qualification standardisées (notamment l'évaluation avec des experts externes).



Les tests standardisés ont de nombreux avantages.

L'introduction de tests standardisés est souhaitable pour trois autres raisons. Premièrement, ils présentent des avantages en termes d'équité: une comparaison au sein d'une classe, sans possibilité de comparaison avec d'autres classes et établissements scolaires, est injuste, car la grille d'évaluation n'est pas clairement définie. De plus, l'évaluation peut être influencée par les préférences implicites ou explicites des enseignants. Deuxièmement, leur but est d'identifier des lacunes. Du point de vue des entreprises, cela peut être utile, surtout en dernière année, pour

identifier les lacunes éventuelles des jeunes par rapport aux exigences pour un apprentissage donné. Cela pourrait motiver les jeunes à acquérir les compétences concernées avant le début de l'apprentissage. Sans compter que l'entreprise est alors sensibilisée, depuis le début, aux domaines dans lesquels il serait judicieux qu'elle soutienne spécifiquement le jeune. Troisièmement, passer des examens prépare à la vie en général, entre autres à la vie active, car il y a toujours des situations où l'on doit fournir la meilleure performance possible à un moment donné. Ce dernier aspect n'est pas pris en compte dans l'analyse de l'utilité des examens du seul point de vue pédagogique. Qu'il s'agisse d'examens pour le permis de conduire, d'entretiens d'embauche, de présentations, d'entretiens avec des clients ou de négociations: ces situations font partie intégrante de la vie professionnelle et quotidienne. Les examens à l'école servent ainsi également à la socialisation et familiarisent progressivement les enfants avec le principe de la performance.

Espace de formation du nord-ouest de la Suisse: des tests de performance

Il existe des tests de performance standardisés offrant une grande comparabilité dans les cantons d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville et de Soleure, où des «bilans» sont effectués pour faire le point sur la situation scolaire. Il existe quatre contrôles obligatoires, dont deux au niveau primaire (3^e et 5^e années) et deux au degré secondaire I (2^e et 3^e années). Ces tests baptisés «Check P3, P5, S2 et S3» n'ont pas de fonction de sélection. Cependant, ils donnent non seulement des informations sur la performance d'un élève dans un domaine de compétence (sur une échelle allant de 0 à 1200 points), mais permettent également de comparer les résultats avec ceux d'autres élèves (avec des graphiques montrant les 50% ou 90% moyens de tous les résultats). Contrairement aux notes, ces tests de performance permettent de comparer l'évolution du niveau et des performances de plusieurs classes dans le temps, puisque la même grille est utilisée jusqu'à la 3^e année secondaire et que les progrès de chacun sont ainsi clairement visibles. Un autre avantage des tests S2 et S3 est que les résultats sont associés aux profils d'exigences. Les élèves peuvent ainsi comparer leurs performances avec les exigences d'une profession spécifique et s'appuyer sur elles pour choisir un métier. Comparer des profils implique toutefois que les exigences soient toujours à jour.

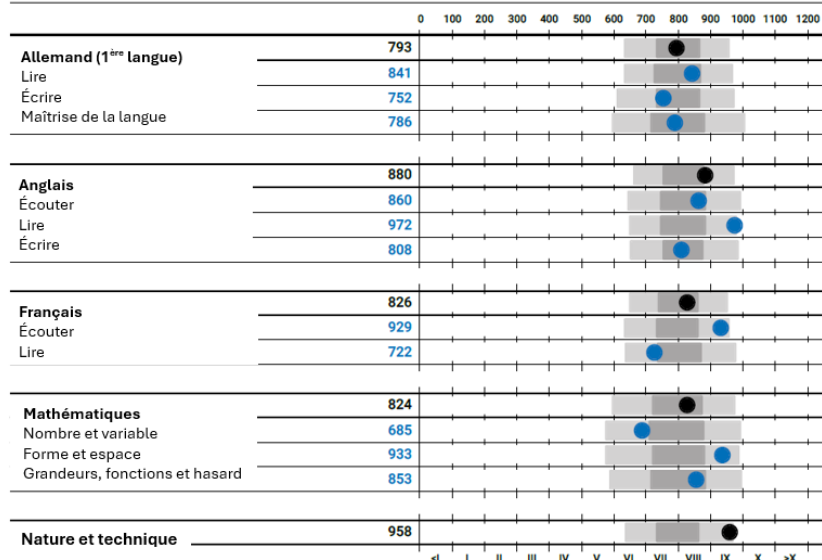


Check S2 2021

Pour la période de janvier à avril 2021

Demowil AG II

Mara Demo | *01.01.2006



0-1200 Échelle (couvre de la 3^e primaire à la 3^e année de secondaire I)
 I-X Degrés de compétences
 ● Nombre de points moyen par matière
 ● Nombre de points moyen par domaine de compétence
 ■ 50% intermédiaires des résultats du Check S2

Source: <https://www.check-dein-wissen.ch/ergebnisse>

Le fait qu'une évaluation soit assortie de notes ou non n'a pas d'importance



La comparabilité est décisive, l'instrument utilisé pour les mesures est secondaire.

Le type d'évaluation fondée sur la performance, avec ou sans notes, n'a, pour sa part, pas d'importance aux yeux de l'économie, tant qu'il est objectivement comparable et facile à interpréter pour les entreprises. C'est pourquoi une évaluation peut prendre la forme de notes, mais aussi d'autres formes comparables, telles que des croix qui indiquent le degré de réalisation pour la compétence concernée. Il convient toutefois de veiller au volume optimal d'informations: les entreprises ne peuvent pas traiter des informations trop volumineuses et détaillées lors de la première étape de sélection, tandis que trop peu d'informations ne renseignent pas sur toutes les compétences pertinentes. Une bonne note en mathématiques, par exemple, ne préjuge pas des compétences en géométrie. En effet, cette note peut être atteinte par une personne très bonne en algèbre alors que la géométrie n'a pas été comprise. Dès lors, il faut être attentif, au moment de la conception du système d'évaluation, au fait que les entreprises souhaitent savoir concrètement quelles compétences se cachent derrière une note. Cela permet de garantir la transition vers une école professionnelle. C'est là qu'intervient le projet alémanique «anforderungsprofile.ch» (son nom signifie «profil d'exigences» en français), dirigé par les cantons et dans le cadre duquel des instruments sont développés pour le choix et la préparation à l'exercice d'une profession. Ces instruments doivent aider les élèves à se préparer à l'école professionnelle en leur permettant de se situer par rapport aux exigences d'un apprentissage donné.



Les écoles et les entreprises se partagent la responsabilité pour la transition entre l'école et le monde du travail.

Pour conclure, il est important de noter que les écoles et les entreprises se partagent la responsabilité pour la transition entre l'école et le monde du travail. Les écoles ne sont pas tenues de fournir toutes les informations. Le mieux est qu'elles évaluent ce qui peut l'être de manière standardisée. Les entreprises continueront d'assumer une partie de l'évaluation, que ce soit par le biais de stages découverte, d'entretiens d'embauche, de tests complémentaires, etc., notamment pour vérifier l'adéquation entre un jeune et l'entreprise. Des échanges entre la future entreprise formatrice et un enseignant ne doivent pas être négligés. Pour l'entreprise, l'évaluation de l'enseignant sur les possibilités de développement du jeune (évaluation pronostique) constitue une information importante. Les entreprises devraient solliciter activement cette évaluation et les écoles devraient être prêtes à fournir des informations. Faire progresser les jeunes est en effet une préoccupation commune des écoles et des entreprises.

