



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**
Formation professionnelle et continue

Attrait de la formation professionnelle

Rapport à l'intention du Sommet national de la formation professionnelle du 20 novembre 2025

Approuvé lors du Sommet national de la formation professionnelle du 20 novembre 2025

Résumé	3
1 Contexte	6
2 Résultats de l'analyse	7
2.1 Journée des partenaires de la formation professionnelle	7
2.2 Consultation des acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation professionnelle	8
2.3 Audition avec les milieux scientifiques	10
3 Prise de position des membres de la CTFP sur l'attrait de la formation professionnelle..	11
3.1 Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).....	11
3.2 Union patronale suisse (UPS) et Union suisse des arts et métiers (usam)	12
3.3 Union syndicale suisse (USS).....	13
3.4 Travail.Suisse.....	14
4 Conclusions	14
5 Programme de travail : mesures	18
5.1 Projet FP 2030 : axe d'encouragement « Formation en entreprise »	18
5.2 Projet FP 2030 : examen de la réglementation.....	19
5.3 Projet FP 2030 : développement de la maturité professionnelle	20
5.4 Projet FP 2030 : numérisation et intelligence artificielle	21
5.5 Processus du choix professionnel et de carrière	23
5.6 Formation professionnelle supérieure	24
5.7 Groupe d'experts Questions fondamentales.....	25
5.8 Autres thèmes traités	27
6 Financement des mesures	28
7 Proposition soumise lors du Sommet national de la formation professionnelle	28

Résumé

Ces dernières années, des signaux en provenance de l'économie, de la société, de la recherche et de la politique ont remis en question l'attrait de la formation professionnelle : ce dernier est-il garanti à long terme pour les jeunes, les adultes et les entreprises ? Dans ce contexte, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé en 2024 le projet « Attrait de la formation professionnelle ». Dans le cadre de ce projet, il a procédé en quatre étapes à une vaste analyse des besoins d'action et des mesures potentielles :

- Sommet national de la formation professionnelle de novembre 2024 : échange sur les enjeux et les besoins d'action, impulsion pour la suite des discussions ;
- Journée des partenaires de la formation professionnelle de mars 2025 : évaluation intermédiaire de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », inputs sur des questions fondamentales en lien avec la formation professionnelle ;
- Consultation des acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation professionnelle, menée de mi-avril à mi-juin 2025 : collecte des prises de position ;
- Audition des milieux scientifiques d'août 2025 : validation et discussion des travaux menés jusqu'à présent, avis des scientifiques du domaine de la formation professionnelle sur les enjeux actuels.

L'analyse a permis de tirer les conclusions suivantes :

- La formation professionnelle est bien positionnée et bénéficie d'une bonne réputation. Grâce à son orientation vers le marché du travail et à sa perméabilité, elle garantit à ses diplômés un accès au monde du travail et à des études ultérieures. Pour qu'elle reste attrayante auprès des jeunes et des adultes à l'avenir, elle doit davantage prendre en compte les nouvelles attentes des différents publics ainsi que les évolutions sociétales. Des offres de formation conçues sur mesure pour les groupes cibles et des modèles de formation innovants pourraient apporter la flexibilité nécessaire.
- La disposition des entreprises à former les apprentis et la qualité de la formation qu'elles délivrent sont déterminantes pour le succès de la formation professionnelle duale. Elles sont également importantes pour prévenir les résiliations de contrats d'apprentissage. Lorsque des problèmes ponctuels surviennent dans la formation, ils doivent être abordés de manière ciblée par les entreprises concernées avec le soutien de l'autorité de surveillance cantonale et des organisations du monde du travail.
- Une formation professionnelle ouvre de nombreuses portes. Elle offre aussi des possibilités attrayantes en termes de carrière et de rendements de formation. Ces perspectives sont en partie encore trop peu connues des jeunes, de leurs parents et des personnes qui peuvent les influencer dans leur choix. Il s'agit de mieux mettre ces perspectives en valeur.
- Une certification professionnelle est essentielle pour pouvoir accéder au marché du travail et y évoluer. L'objectif politique concernant l'espace suisse de formation, à savoir faire en sorte que 95 % des jeunes disposent d'un diplôme du degré secondaire II, reste un objectif à atteindre. Parallèlement, il convient d'améliorer les conditions cadres régissant la certification professionnelle pour adultes.
- L'intérêt que portent les jeunes ayant de bons résultats scolaires à la formation professionnelle est essentiel pour assurer l'avenir de celle-ci. Si ces jeunes venaient à se détourner de la formation professionnelle, les entreprises manqueraient à long terme de cadres et de spécialistes disposant de compétences axées sur la pratique, ce qui pourrait poser des problèmes de taille, en particulier aux petites et moyennes entreprises. Cela constituerait pour elles aussi un défi en termes de planification de la relève.
- L'économie ne cesse de se spécialiser, ce qui appelle des formations spécifiques. Parallèlement, les compétences transversales ainsi que la culture générale gagnent en importance dans un contexte où les changements qui touchent le monde du travail sont de plus en plus rapides et où l'apprentissage tout au long de la vie devient indispensable. Face à ces exigences contradictoires, la formation professionnelle initiale doit se positionner au mieux.
- Le marché du travail suisse se tertiarise. La formation professionnelle supérieure entre en concurrence avec les offres de formation des hautes écoles. La valeur des diplômes axés sur la pratique obtenus dans le cadre de la formation professionnelle supérieure n'est pas partout reconnue. C'est

pourquoi il est aujourd'hui nécessaire de promouvoir cette voie de formation et de renforcer les profils au degré tertiaire.

- Le système suisse de formation est fortement marqué par les particularités cantonales. Ainsi, la proportion de diplômés de la formation professionnelle et de la formation générale varie nettement d'un canton à l'autre. Les décisions prises dans certains cantons peuvent modifier considérablement ce rapport. Par ailleurs, il est nécessaire de mettre en place une bonne coordination avec le degré secondaire I en tant que pourvoyeur de la formation professionnelle. De même que des changements dans les conditions d'admission aux hautes écoles peuvent avoir des effets sur l'attrait de la formation professionnelle. La formation professionnelle, axée sur les besoins nationaux, se doit d'adopter une perspective globale, tous degrés confondus.

Les besoins d'action identifiés lors de l'analyse seront traités dans le cadre des structures et des organes existants. Dans le même temps, certaines questions fondamentales soulevées lors de l'analyse doivent faire l'objet d'un examen approfondi. Sept mesures concrètes sont proposées, en accord avec la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) :

1. Axe d'encouragement « Formation en entreprise » : La Confédération encourage la disposition des entreprises à former des apprentis et l'optimisation de la qualité de la formation dans l'entreprise formatrice en donnant plus de visibilité à cette thématique et en sensibilisant les personnes concernées, en rapprochant les acteurs et en soutenant financièrement les projets innovants proposés par les branches et les cantons et destinés à optimiser la formation en entreprise. Elle engage à cet effet 3 millions de francs pour les années 2026 à 2028 dans le cadre de l'encouragement de projets.
2. Examen de la réglementation : Les entreprises participent librement à la formation et à la formation continue des jeunes et des adultes. Des directives trop contraignantes peuvent restreindre leur disposition à former les apprentis. C'est pourquoi la réglementation en vigueur est examinée sur la base d'une sélection des formations professionnelles initiales les plus souvent choisies et sur d'autres formations professionnelles initiales. Si nécessaire, des modifications seront apportées aux ordonnances sur la formation professionnelle initiale et aux plans de formation.
3. Développement de la maturité professionnelle : Introduite dans les années 1990, la maturité professionnelle est une offre attrayante pour les jeunes ayant de bons résultats scolaires et permet d'accéder aux hautes écoles spécialisées. Ces dernières années, cependant, le taux de certificats de maturité professionnelle a cessé de progresser. Les cantons signalent également des problèmes d'exécution. Il convient d'examiner les raisons de cette situation et la manière dont la maturité professionnelle pourrait être rendue plus attrayante afin de favoriser la perméabilité du système et d'assurer l'équivalence des différentes voies de formation vers le degré tertiaire.
4. Numérisation et intelligence artificielle : La numérisation et l'intelligence artificielle ont des répercussions sur la formation professionnelle à différents niveaux. Afin de faciliter l'exécution de la formation professionnelle et les démarches des entreprises formatrices, les flux de données sont optimisés dans le respect de la protection des données. Des connaissances en matière de pilotage sont mises à disposition pour le processus de développement des professions, de sorte que les offres de formation puissent être en phase avec les évolutions. Enfin, la Confédération encourage les projets innovants.
5. Processus du choix professionnel et de carrière : Le processus du choix professionnel doit permettre à tous les jeunes de faire un choix éclairé entre la formation professionnelle et la formation générale. Il a été systématisé et professionnalisé par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Dans l'ensemble, il existe un large éventail de mesures mises en œuvre. Malgré ces efforts, l'équivalence entre formation professionnelle et formation générale n'est pas suffisamment établie auprès des jeunes et des parents. Les cantons sont donc incités à revoir les cours de préparation au choix professionnel au degré secondaire I, notamment sous l'angle du principe d'équivalence des voies de formation du degré secondaire II. Des offres d'information fondées sur des données doivent aider les jeunes à prendre leurs décisions de formation au mieux, en accord avec leurs intérêts et leurs capacités. La Confédération continue par ailleurs de promouvoir la diffusion d'informations au niveau systémique.

6. Formation professionnelle supérieure : Si la valeur de la formation professionnelle supérieure et son importance pour l'économie suisse sont incontestées, des efforts supplémentaires doivent être déployés pour en accroître la visibilité et la reconnaissance. Parallèlement aux adaptations légales en cours, il s'agit de déterminer dans quelle mesure un travail de communication additionnel peut contribuer à la visibilité de la formation professionnelle supérieure. Il convient en outre d'optimiser la coordination et l'harmonisation des offres de formation du degré tertiaire.
7. Groupe d'experts Questions fondamentales : L'attrait de la formation professionnelle se mesure à l'aune des choix effectués par les jeunes, les adultes et les entreprises. Dans ce contexte, la formation professionnelle est en concurrence avec d'autres voies de formation. Pour que les entreprises et les individus puissent continuer à tirer le meilleur parti de la formation professionnelle à l'avenir, il convient d'examiner différentes questions de fond de manière approfondie. Pour ce faire, la CTFP institue un groupe d'experts issus du monde scientifique et de la pratique de la formation professionnelle. Dans le cadre d'un mandat, elle définit la mission du groupe d'experts et les modalités d'organisation (p. ex. la formation de sous-groupes). Le rapport du groupe d'experts constitue le point de départ de nouvelles réformes.

La mise en œuvre des mesures est assumée par les partenaires de la formation professionnelle dans le cadre des compétences, structures et organes existants. La CTFP accompagne les travaux au niveau stratégique et assume le controlling du programme de travail. Quatre des mesures proposées seront mises en œuvre sous la forme de projets dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 ». Un groupe d'experts sera constitué pour clarifier les questions fondamentales. La recherche sera menée au sein du groupe d'experts et sous la forme de mandats associés aux différentes mesures.

1 Contexte

Comme le montrent le Rapport 2023 sur l'éducation en Suisse et d'autres études, le système suisse de la formation professionnelle est dans l'ensemble bien positionné et bénéficie d'une très bonne réputation, tant en Suisse qu'à l'étranger. La formation professionnelle s'inscrit dans une démarche proche de la réalité du terrain et offre de nombreuses perspectives professionnelles aux jeunes et aux adultes.

La question qui se pose toutefois est de savoir comment garantir à l'avenir également l'attrait de la formation professionnelle pour les jeunes et les adultes, afin que l'économie suisse puisse continuer de disposer, via le système de formation et de formation continue dont elle a en partie la charge, de la main-d'œuvre et du personnel qualifiés nécessaires à sa bonne marche. Les jeunes et les adultes doivent avoir la possibilité d'acquérir des compétences qui permettent une transition effective vers le marché du travail et la participation à l'apprentissage tout au long de la vie.

Ces dernières années, des signaux émanant de l'économie, de la société, de la recherche et de la politique invitent à examiner si la formation professionnelle reste attrayante et à analyser les problèmes soulevés dans leur globalité et en tenant compte du système en général. Alors que l'économie est confrontée à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la part de la formation professionnelle initiale dans l'effectif total du degré secondaire II diminue. Dans le même temps, il restait ces dernières années des places d'apprentissage à pourvoir dans plusieurs branches au moment de la rentrée scolaire. De plus, l'objectif concernant l'espace suisse de formation, qui prévoit que 95 % des jeunes âgés de 25 ans soient titulaires d'un diplôme du degré secondaire II, n'est pas encore atteint. Il existe aussi une marge d'amélioration en matière de certification professionnelle pour adultes et d'exploitation du potentiel de main-d'œuvre indigène. Le renforcement de la formation professionnelle supérieure est aussi un sujet de discussion depuis plusieurs années. Pour répondre à ces défis, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé en 2024 le projet « Attrait de la formation professionnelle ».

L'analyse des besoins d'action et des mesures potentielles est au cœur de ce projet, dont le coup d'envoi a été donné à l'occasion du Sommet national de la formation professionnelle de novembre 2024. L'initiative « Formation professionnelle 2030 » (FP 2030) étant un instrument d'encouragement important pour la formation professionnelle, il a été décidé, lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle du 18 mars 2025, de profiter de cette analyse pour procéder à une évaluation intermédiaire de l'initiative FP 2030¹. Le SEFRI a résumé les résultats de la Journée des partenaires de la formation professionnelle dans un document de base², qui a été soumis entre mi-avril et mi-juin 2025 aux acteurs de la formation professionnelle ainsi qu'à d'autres milieux intéressés. Les résultats de cette consultation ont été récapitulés dans un rapport ad hoc³. Une audition a ensuite été organisée le 22 août 2025 avec les milieux scientifiques, en présence de la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP). Les prises de position des scientifiques ont été consignées dans un rapport⁴.

¹ Voir aussi Journée des partenaires de la formation professionnelle « Formation professionnelle 2030 » – bilan et perspective <https://tbbk-ctfp.ch/fr/structure-de-gouvernance/forums-de-dialogue/vpt-2025>

² SEFRI. Avril 2025. Projet « Attrait de la formation professionnelle » : Statu quo et analyse des besoins d'action – Consultation <https://www.sbf.admin.ch/fr/analyser-les-bases>

³ SEFRI. Septembre 2025. Projet « Attrait de la formation professionnelle » : Statu quo et analyse des besoins d'action – Rapport sur les résultats de la consultation informelle <https://www.sbf.admin.ch/fr/analyser-les-bases>

⁴ SEFRI. Septembre 2025. « Attrait de la formation professionnelle » – Projet partiel « Analyse des bases » – Résumé de l'audition des milieux scientifiques du 22 août 2025 <https://www.sbf.admin.ch/fr/analyser-les-bases>

Tous les résultats de l'analyse ont été compilés et condensés dans le présent rapport : le chapitre 3 présente la prise de position des membres de la CTFP sur l'attrait de la formation professionnelle. Sur la base du résultat global, la CTFP a ensuite tiré des conclusions qui font l'objet du chapitre 4, puis a défini dans le chapitre 5 les mesures concrètes qu'il convient de poursuivre. Ces mesures servent de point de départ pour la modernisation et le développement de la formation professionnelle.

2 Résultats de l'analyse

2.1 Journée des partenaires de la formation professionnelle

Lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle du 18 mars 2025, les quelque 120 participants représentant la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra) ont fait le point sur l'initiative FP 2030. Ils ont constaté que l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) en 2004 et l'initiative stratégique FP 2030 avaient donné une impulsion positive à la formation professionnelle. La **perméabilité du système** fait ses preuves. Les participants ont relevé en particulier le passage des formations professionnelles initiales de deux ans aux formations professionnelles initiales de trois et quatre ans, l'encouragement de la maturité professionnelle (MP 1 et MP 2) ainsi que le renforcement des passerelles et de la formation professionnelle supérieure. La perméabilité, le financement axé sur la personne dans la formation professionnelle supérieure et le cadre national des certifications pour la formation professionnelle ont contribué à une meilleure équivalence entre formation générale et formation professionnelle. Dans le domaine des **offres de formation**, les formats d'apprentissage et de formation numériques sont de plus en plus nombreux et utilisés. La flexibilisation des offres de formation se reflète dans les ordonnances sur la formation et dans la manière dont l'enseignement est dispensé dans les trois lieux d'apprentissage. Le développement de l'**orientation professionnelle, universitaire et de carrière** (OPUC) est jugé majoritairement positif, mais il reste une marge d'amélioration en ce qui concerne son positionnement et son offre de prestations. Le pilotage de la formation professionnelle a fait ses preuves dans le cadre de la **coopération dans la formation professionnelle**. Efficace, adaptable et transparent, il favorise des structures proches de l'économie et permet également des réformes d'envergure. La coopération et la compréhension entre les partenaires de la formation professionnelle se sont améliorées tant au niveau régional que national, en particulier grâce à la nouvelle structure de gouvernance, aux forums de dialogue et à une coordination renforcée entre les partenaires de la formation professionnelle.

Les participants à la Journée des partenaires de la formation professionnelle ont aussi fait état d'un besoin d'action dans divers domaines de la formation professionnelle afin de renforcer l'attrait de celle-ci tant pour les entreprises formatrices que pour les personnes en formation. Des mesures relatives aux conditions d'admission et à la prise en compte de l'expérience pratique et des acquis permettraient ainsi de renforcer la **perméabilité du système éducatif**. Par ailleurs, une meilleure sensibilisation du public et un plus grand soin accordé à l'image contribueraient à parvenir à une équivalence entre **formation générale et formation professionnelle**. En lien avec la **flexibilisation des offres de formation**, les participants ont évoqué le degré de spécialisation des professions. Ils se sont interrogés sur la granularité nécessaire de la formation professionnelle initiale, autrement dit sur la question de savoir si cette spécialisation ne relevait pas plutôt de la formation professionnelle supérieure. La flexibilisation ne passe pas seulement par le contenu des formations, mais aussi par les formes et les modèles de formation (apprentissage à temps partiel, modularisation avec, p. ex., des certificats de branche). La coopération entre les différentes parties impliquées dans les questions de choix de profession et de formation, les groupes cibles tels que les adultes et les migrants, la formation des enseignants et l'âge du groupe cible de la préparation au choix professionnel sont des aspects importants de l'**OPUC** qu'il faut approfondir. La planification de carrière au degré secondaire II – en tenant compte aussi des possibilités offertes par la formation professionnelle supérieure – mérite une attention particulière. Les conditions requises pour renforcer la **coopération dans la formation professionnelle** sont le développement et l'échange de connaissances en matière de pilotage de la formation professionnelle ainsi que

l'implication précoce des lieux de formation dans les réformes des professions. Les questions de formation doivent être considérées dans leur globalité, du degré primaire au degré tertiaire. Un pilotage global est nécessaire pour coordonner les domaines tertiaires A et B. La mise en réseau, une coordination continue et un renforcement de l'échange de données sont essentiels pour une coopération fructueuse entre toutes les parties impliquées dans la formation. En ce qui concerne la volonté de former, il convient avant tout d'inciter les nouveaux employeurs et les employeurs internationaux à former des apprentis. Il s'agit également de tenir compte du rôle des fonds en faveur de la formation professionnelle et des fonds de branches en tant qu'instruments de promotion possibles.

2.2 Consultation des acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation professionnelle

Les résultats de la Journée des partenaires de la formation professionnelle ont été récapitulés dans le document « Attrait de la formation professionnelle – Statu quo et analyse des besoins d'action - Consultation », sur lequel les acteurs de la formation professionnelle ainsi que d'autres milieux intéressés ont pu prendre position du 16 avril au 16 juin 2025. Dans ce rapport, le SEFRI a défini neuf champs de réflexion et posé les trois questions suivantes : 1) Comment évaluez-vous le statu quo dans les différents champs de réflexion ? 2) Où identifiez-vous des besoins d'action dans les différents champs de réflexion ? 3) Selon vous, quels sont les champs de réflexion à traiter en priorité ?

Au total, 83 prises de position ont été reçues. Parmi elles figurent, d'une part, des avis consolidés issus des faitières patronales et syndicales et des organisations qu'elles représentent, ou de conférences, et, d'autre part, de prises de position d'entités individuelles.

À la question de savoir quels étaient les champs de réflexion principaux, les participants à la consultation ont surtout cité la disposition des entreprises à former des apprentis et la qualité dans le système de la formation professionnelle. La majorité des acteurs interrogés placent ces deux champs de réflexion parmi le top trois des priorités.

Tous les acteurs s'accordent à dire que la **disposition des entreprises à former des apprentis** est un facteur important. Elle est jugée élevée, avec des différences selon les régions et les branches. Là où les entreprises sont moins disposées à former des apprentis, le développement de la formation professionnelle initiale duale est entravé.

Au sujet de la **qualité dans le système de la formation professionnelle**, les acteurs insistent sur la complexité de l'assurance qualité et de la responsabilité des cantons à cet égard. À leurs yeux, il est fondamental que les entreprises formatrices, les écoles professionnelles et les cours interentreprises (CIE) aient une approche commune de la qualité et adoptent les mêmes normes en la matière. Les formateurs en entreprise, leurs qualifications et leurs ressources jouent ici un rôle fondamental. La coordination entre les lieux de formation est un principe réunissant un large consensus.

En ce qui concerne les **conditions-cadres**, les acteurs souhaitent que les entreprises formatrices et les formateurs soient davantage épaulés et réclament un rapport coût-bénéfice équilibré des activités de formation en entreprise. Ils évoquent les difficultés administratives, les coûts en hausse et la grande complexité du système, qui appellent des mesures appropriées. Les acteurs considèrent le partenariat de la formation professionnelle comme un élément central du système de formation professionnelle. Ils jugent la structure de gouvernance positive, même si certains d'entre eux estiment que les processus de décision pourraient être plus efficaces. La flexibilité de la LFPr, qui permet des adaptations régionales et spécifiques aux professions, est appréciée. Les offres de formation doivent gagner en flexibilité et en agilité, et la perméabilité doit être renforcée. Des améliorations sont par ailleurs souhaitées en matière de numérisation.

Du point de vue des acteurs, la **maturité professionnelle** (MP) met en valeur la formation professionnelle et la rend attrayante en améliorant la perméabilité du système et en facilitant l'accès aux hautes écoles spécialisées (HES). Une partie des participants s'inquiète de la baisse du nombre de certificats de MP délivrés et demande donc un renforcement de la MP et une meilleure communication autour de

cette offre de formation. La MP 1 (pendant la formation professionnelle initiale) et la MP 2 (après la formation professionnelle initiale) doivent être maintenues, en particulier dans les branches qui ne disposent d'aucune offre de formation professionnelle supérieure développée. Le taux de transition vers les HES est jugé trop faible. Diverses mesures sont proposées pour renforcer l'attrait de la MP.

Dans le cadre du champ de réflexion **transition I**, certains participants à la consultation insistent sur le fait que la formation professionnelle et la formation générale sont équivalentes et qu'il faut éviter que ces deux filières ne se fassent concurrence. De nombreux acteurs estiment que le processus du choix professionnel et la sensibilisation précoce des jeunes et des parents au système de formation professionnelle sont essentiels. Ils accordent notamment une grande importance à l'OPUC et aux enseignants du degré secondaire I. Une promotion active de l'image de la formation professionnelle est largement demandée.

Les participants à la consultation mentionnent aussi le processus du choix professionnel et l'OPUC comme des facteurs d'influence déterminants pour d'autres champs de réflexion, en particulier pour les préférences des jeunes et des adultes et la transition II : passage de la formation professionnelle au marché du travail. Pour le champ de réflexion **préférences des jeunes et des adultes**, les acteurs soulignent que la formation professionnelle doit s'adapter non seulement aux réalités économiques, mais aussi aux évolutions sociales et aux besoins de la jeune génération, en particulier à ceux des jeunes ayant de bons résultats scolaires. La communication et l'information sont également des thèmes centraux, notamment dans le processus du choix professionnel et dans la perspective de la promotion de l'image de la formation professionnelle. Le rôle des parents est essentiel dans ce contexte. Les acteurs demandent une flexibilisation des voies de formation sans altération de la qualité des contenus. Les réglementations en matière de vacances, sujet sur lequel les avis divergent, sont aussi discutées.

Les acteurs estiment que la **transition II** – en d'autres termes le passage de la formation professionnelle initiale au marché du travail et au domaine tertiaire ou à celui de la formation continue – fonctionne bien. Les raisons en sont entre autres une formation professionnelle axée sur le marché du travail, la forte implication des organes responsables ainsi que l'enseignement des compétences de base et de la culture générale. Tous les participants voient néanmoins un potentiel d'optimisation en matière de possibilités de raccordement, de perméabilité et d'employabilité. Ici aussi, les propositions concernent le processus du choix professionnel et l'information et la sensibilisation des jeunes et des parents sur la formation professionnelle, de même que l'enseignement de la culture générale, la transmission de compétences transversales dans la formation professionnelle initiale, l'accent sur l'acquisition de compétences clés et le positionnement de la formation professionnelle supérieure.

Les acteurs soulignent la grande importance de la **formation professionnelle supérieure** pour le développement professionnel des personnes au degré tertiaire ainsi que pour couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée de l'économie. Il est essentiel que la formation professionnelle supérieure soit bien positionnée au sein du système. La majorité des acteurs considèrent que des mesures de communication ciblées sont nécessaires, en plus du message actuel, pour mieux faire connaître la formation professionnelle supérieure. Des améliorations dans les domaines de la coordination avec les hautes écoles, de la numérisation et de la flexibilisation sont également proposées.

Beaucoup d'acteurs qualifient l'**accès à la formation professionnelle** de bon. Certains écueils subsistent néanmoins, notamment pour les jeunes issus de la migration ou de familles socio-économiquement défavorisées ou ayant un bas niveau de formation, de même que pour les personnes en situation de handicap. Les adultes sans diplôme post-obligatoire ou en reconversion professionnelle sont aussi concernés. L'accès à la formation professionnelle est en outre compliqué par la barrière de la langue, des compétences de base lacunaires et des offres de formation disparates selon les régions. La tertiarisation croissante du marché du travail et la difficulté des jeunes à choisir une profession exacerbent cette problématique. Les acteurs ont formulé diverses idées pour améliorer l'accès à la formation professionnelle.

2.3 Audition avec les milieux scientifiques

La CTFP a invité un groupe de scientifiques issus du domaine de la recherche en matière de formation ainsi qu'un représentant du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)⁵ à donner un point de vue neutre et systémique sur la question de l'attrait de la formation professionnelle sur la base des résultats de la consultation auprès des acteurs de la formation professionnelle et d'autres cercles intéressés. Les scientifiques ont abordé, entre autres, des questions relatives à l'image et à l'hétérogénéité de la formation professionnelle, aux différents groupes cibles et leurs besoins spécifiques, aux secteurs d'avenir, à la gouvernance et à la qualité de la formation. Ces échanges avec la CTFP ont donné lieu à des réflexions fondées sur la science, présentées ci-dessous.

Situations personnelles et perspectives

Pour que la formation professionnelle reste attrayante, elle se doit de tenir compte des besoins des individus et de leur situation personnelle tant privée que professionnelle. Bien que choisir une profession à 15 ans ne pose pas de problème à la plupart des jeunes, ce choix est trop précoce pour d'autres. En optant pour la formation générale, les jeunes reportent en partie le fait de devoir prendre volontairement une décision concernant leur avenir professionnel. Selon les représentations sociales dominantes, la formation générale est par ailleurs souvent perçue comme le chemin le plus naturel pour les jeunes doués sur le plan scolaire. Les parents jouent également un rôle important dans le processus de choix d'une profession de leurs enfants.

En ce qui concerne le groupe cible des adultes, les voies d'accès à la formation professionnelle doivent être adaptées à leurs besoins en raison de leurs situations personnelles et de leurs activités professionnelles très hétérogènes. Les interruptions étant davantage pénalisées dans la formation professionnelle que dans la formation générale, ce sont les femmes qui sont touchées en premier lieu. Les migrants quant à eux peuvent avoir des situations de départ bien différentes, et donc des besoins plus spécifiques. Il faut également tenir compte du fait que les valeurs sociales évoluent et que les parcours professionnels sont moins linéaires. Les phases du développement, du déploiement et de la perte de l'employabilité sont en outre toujours plus courtes. La formation professionnelle doit par conséquent adapter son offre à la diversité et à l'évolution des besoins. La formation continue joue par ailleurs un rôle primordial, de même que l'encouragement des compétences en gestion de carrière.

Vue d'ensemble du système de formation

Les mesures prises en matière de formation générale ont des conséquences sur la formation professionnelle, et inversement. Les mesures destinées aux différents groupes cibles ne devraient ainsi pas être conçues indépendamment les unes des autres. Le pilotage du système de formation doit pouvoir s'appuyer sur une vision d'ensemble et des objectifs cohérents. Au niveau cantonal en particulier, des marges de progression existent en termes de coordination et d'harmonisation entre les différentes voies de formation, tant dans une logique verticale – entre les degrés secondaire I, secondaire II et tertiaire – que dans une logique horizontale – au sein même du degré secondaire II ou du degré tertiaire.

Élaboration de professions

La question de la définition généraliste ou spécialisée des professions reste controversée. Si une spécialisation précoce peut contribuer à forger l'identité et à encourager la volonté de se former, elle risque aussi de compliquer le choix de la profession et d'entraîner une perte de flexibilité. Le volume et la forme de l'enseignement de la culture générale, la MP, les langues étrangères dans l'offre complémentaire ou encore la prolongation de la durée de la formation peuvent être autant d'éléments permettant de définir la place de la culture générale dans une formation professionnelle initiale. La possibilité de rendre cumulables des certifications partielles pourrait aussi favoriser la perméabilité et la flexibilité.

⁵ Prof. Giuliano Bonoli, Université de Lausanne ; Prof. Patrick Emmenegger, Université de Saint-Gall ; Prof. Katrin Kraus, Université de Zurich ; Prof. Markus Maurer, Haute école pédagogique de Zurich ; Prof. Jürg Schweri, Haute école fédérale en formation professionnelle ; Prof. Stefan C. Wolter, Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation ; Bernhard Weber, SECO

Le niveau d'exigence doit toutefois être maintenu à un niveau élevé afin de préserver l'image et la valeur de la formation professionnelle.

Numérisation

La numérisation recèle un potentiel considérable. Les outils numériques peuvent en effet servir à rendre les offres de formation plus flexibles et modulaires, à comptabiliser les acquis de manière transparente et à améliorer l'efficacité des processus. La numérisation apparaît dès lors comme un instrument permettant de mieux répondre à la diversité des groupes cibles. Il convient toutefois de rappeler que les évolutions technologiques, et notamment l'intelligence artificielle, sont susceptibles d'influer sur les conditions-cadres. La formation professionnelle ne joue qu'un rôle modeste dans les secteurs d'avenir (par ex. l'intelligence artificielle et les sciences de la vie). On peut se demander s'ils pourraient être mieux intégrés.

Marketing

La formation professionnelle suisse bénéficie d'une excellente réputation au niveau international. Pourtant, en Suisse, l'enseignement théorique est perçu comme plus prestigieux que l'apprentissage pratique. Pour une meilleure reconnaissance de l'apprentissage, il faudrait davantage visibiliser et valoriser les compétences pratiques et l'environnement d'apprentissage et de travail unique qu'offrent les entreprises formatrices.

Garantir l'attrait de la formation professionnelle implique d'adapter le discours aux différents groupes cibles. L'essentiel est de proposer des perspectives fortes qui offrent des repères au-delà du cadre strictement professionnel. La formation professionnelle gagnerait à être présentée comme un tout cohérent (formation professionnelle initiale et formation professionnelle supérieure), mais toujours en lien direct avec les professions et les branches, et non comme un concept global abstrait. Cette ambition est complexe et constitue un défi, en particulier pour la communication en matière de formation professionnelle supérieure.

La manière de présenter les professions devrait également être prise en compte dans les révisions. Par ailleurs, les entreprises devraient valoriser davantage la formation et l'intégrer dans l'ensemble de leurs processus internes.

3 Prise de position des membres de la CTFP sur l'attrait de la formation professionnelle

3.1 Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)

La CSFP salue l'initiative « Attrait de la formation professionnelle » du SEFRI et des partenaires de la formation professionnelle. Elle souligne l'importance de mener une réflexion élargie sur l'avenir de la formation professionnelle et de l'inscrire dans une approche systémique globale.

La CSFP souscrit au rapport de base du SEFRI à l'intention du Sommet national de la formation professionnelle et l'approuve expressément. Elle formule les remarques suivantes :

- D'une manière générale, la CSFP estime que la formation professionnelle initiale occupe une place importante au degré secondaire II. Cependant, elle constate une érosion au profit de la formation générale. C'est pourquoi elle salue toute mesure visant à renforcer la formation professionnelle.
- La CSFP se réjouit que les demandes des offices de la formation professionnelle cantonaux aient été prises en compte. Celles-ci portent sur le renforcement de la MP 1 et l'introduction de nouveaux modèles, la base juridique nationale pour l'échange de données, l'encouragement d'offres

flexibles pour des groupes cibles particuliers comme le sport d'élite, la promotion des talents et les formations à temps partiel.

- Compte tenu de l'âge des jeunes au moment du choix professionnel, il serait judicieux selon la CSFP d'envisager de nouveaux modèles de formation professionnelle initiale, incluant par exemple une année scolaire de base. Pour préserver la compétitivité globale de la formation professionnelle par rapport à la formation générale, il faut aussi des conditions de travail attrayantes comme des jours de vacances supplémentaires, voire en partie non payés.
- Pour garantir la crédibilité, il est indispensable que la promesse d'équivalence entre la formation professionnelle et la formation générale soit substantifiée. Vu la nette tendance à la tertiarisation, il faut promouvoir davantage la formation professionnelle supérieure et la voie de la MP pour accéder aux HES. La CSFP est favorable à la poursuite du renforcement de la formation professionnelle supérieure.
- Concernant la question « généralisation vs spécialisation », la CSFP soutient les efforts visant une généralisation accrue et un renforcement de l'enseignement de la culture générale dans les formations professionnelles initiales. Elle s'inquiète des exigences croissantes posées aux apprentis dans le sillage des révisions des professions et estime que cette tendance contribue à entraver la réalisation de l'objectif des 95 %.
- L'évolution démographique attendue dans les filières du degré secondaire II devrait aussi conduire à une pénurie de l'offre dans la formation professionnelle. C'est pourquoi il faut prévoir des mesures en étroite collaboration avec les cantons et les Ortra visant à encourager la disposition à former des entreprises et, partant, à augmenter le nombre de places d'apprentissage.
- La CSFP est disposée à lancer également des projets relevant de la compétence des cantons, tout en précisant que ce sont les services cantonaux responsables qui doivent en prendre l'initiative (p. ex. OPUC, formation des enseignants).

3.2 Union patronale suisse (UPS) et Union suisse des arts et métiers (usam)

UPS et usam insistent sur le fait que la formation professionnelle duale n'est ni une fin en soi ni une évidence : son but est de promouvoir l'employabilité. L'économie suisse s'engage résolument en faveur de la formation et de la formation continue des jeunes et des adultes. Les filières de formation à des fins professionnelles permettent à l'économie de former de manière ciblée la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin. Pour les jeunes et les adultes, elles sont synonymes d'un chômage faible, d'un rendement de formation élevé et de perspectives de carrière attrayantes. Il faut prendre soin du système et le développer dans le but d'améliorer l'employabilité plutôt qu'en fonction d'exigences politiques. Il y a lieu de promouvoir le principe de la profession et du secteur en tant que pilier fondamental du système de formation professionnelle duale, d'éviter les discussions déconnectées de la réalité au détriment de la formation professionnelle et de renforcer le partenariat de la formation professionnelle.

Si l'on veut assurer la disposition des entreprises à former, il importe de développer efficacement les professions pour répondre aux besoins de l'économie. Les discussions de fond et les exigences croissantes vis-à-vis des formations formelles retardent et compliquent ce processus critique. Il faut des partenaires et des processus fiables et transparents, pour le développement des professions comme pour la mise en œuvre. Les réglementations interbranches font en outre grimper les coûts de la formation pour les entreprises et empiètent sur les mesures orientées sur les besoins spécifiques des entreprises et des branches.

UPS et usam souhaitent que le système soit considéré dans sa globalité et que l'on cesse de se focaliser sur les déficits de la formation professionnelle et de l'instrumentaliser à des fins politiques. Il est primordial selon elles d'analyser le système éducatif dans son ensemble et d'impliquer tous les acteurs du paysage de la formation dans le processus. Il faut examiner les développements dans le domaine des offres alternatives de formation complète en école et tenir compte de leur incidence sur les décisions en matière de formation professionnelle. UPS et usam souhaitent davantage de connaissances factuelles sur les facteurs déterminants qui incitent les entreprises à continuer (ou à cesser) d'offrir une formation et les jeunes, à opter pour une formation complète en école.

Pour renforcer la visibilité de la formation professionnelle, UPS et usam insistent sur la nécessité de décisions réfléchies en matière de formation professionnelle, notamment en ce qui concerne les jeunes ayant de bons résultats scolaires. Il faut sensibiliser les élèves et leurs personnes de référence (parents, enseignants) aux multiples possibilités offertes par un métier qui leur convient, ainsi que sur les offres de formation ultérieures et de formation continue. Il faut pour cela œuvrer en faveur d'une meilleure reconnaissance de la formation professionnelle au sein de la société, en introduisant par exemple les compléments de titre *Professional Bachelor* et *Professional Master* dans la formation professionnelle supérieure, afin de mettre en évidence le caractère tertiaire et l'équivalence des diplômes de la formation professionnelle et de ceux délivrés par les hautes écoles pour le marché du travail.

UPS et usam exigent en outre que les groupes cibles des différentes mesures soient clairement définis et que les effets collatéraux indésirables soient pris en compte dans les décisions en connaissance de cause. Il faut respecter les compétences et veiller à ce que les mesures régionales ou spécifiques aux branches ne soient pas écartées inutilement, mais effectivement mises en œuvre.

Les associations économiques considèrent le partenariat de la formation professionnelle comme un facteur de réussite crucial de la formation professionnelle duale suisse. Lorsqu'on échoue à lancer des projets communs et à trouver des compromis jouissant d'un large appui politique (p. ex. paquet de mesures visant à renforcer la formation professionnelle supérieure), on affaiblit la formation professionnelle. Le fait d'œuvrer au niveau politique pour éviter des projets importants tels que le renforcement de la formation professionnelle est emblématique de l'évolution actuelle. Selon UPS et usam, ce comportement met en péril le partenariat de la formation professionnelle et, partant, le succès du projet.

3.3 Union syndicale suisse (USS)

Selon USS, il faut améliorer les conditions d'apprentissage et de travail si l'on veut garantir l'attrait de la formation professionnelle. Les thèmes suivants font défaut selon elle :

- Protection des jeunes et de la santé au travail : le jeune âge des apprentis accroît les risques et se traduit par un nombre élevé d'accidents du travail et de problèmes psychiques. 60 % des jeunes indiquent que leurs problèmes ont été déclenchés ou aggravés par leur apprentissage. Or dans 78 % des cas, aucune discussion n'a lieu au sein de l'entreprise ou à l'école. USS demande huit semaines de vacances, un travail social scolaire généralisé ainsi que l'accès aux écoles professionnelles pour les syndicats.
- Qualité de la formation en entreprise et de la surveillance des apprentissages : une étude de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) révèle que 76 % des formateurs n'ont pas assez de temps pour se consacrer à leur formation. Il faut prévoir un nombre d'heures minimal pour la formation ainsi que des formations continues régulières. La surveillance des apprentissages doit comprendre des réglementations de la charge de dossiers maximale, des visites d'entreprise obligatoires, des contrôles inopinés et des possibilités d'intervention.
- Droit d'être consulté : il n'y a pas de droits d'être consulté institutionnalisés, comme les *Jugendvertrauensräte* ou *Jugend- und Auszubildendenvertretungen* en Allemagne et en Autriche par exemple. Il faut impliquer les apprentis dans les consultations et les processus de décision.
- Certification professionnelle pour adultes et reconnaissance des diplômes : les voies de formation pour adultes doivent être plus accessibles et efficaces et garantir un salaire couvrant le minimum vital. Il faut des offres de formation et des salaires adaptés aux besoins des adultes ainsi qu'une meilleure prise en compte des acquis. Avec quelque 250 professions, la formation professionnelle initiale est trop spécialisée. Il faut renforcer l'enseignement de la culture générale et les compétences transversales et améliorer la coordination et la modularité des contenus de la formation dans un même champ professionnel.
- Fonds en faveur de la formation professionnelle et groupements d'entreprises formatrices : ils doivent être encouragés et développés de manière ciblée.

- Salaires : selon l'enquête sur la structure des salaires, 25 % des personnes ayant achevé une formation professionnelle gagnent moins de 5000 francs juste avant leur retraite. Cela est inacceptable. La formation professionnelle doit déboucher sur une meilleure rémunération.

3.4 Travail.Suisse

En Suisse, aucun autre domaine de l'éducation n'est autant discuté et réfléchi collectivement que la formation professionnelle. Le projet « Attrait de la formation professionnelle » lancé en 2024 rend honneur à cet enjeu d'ajustement permanent. Travail.Suisse salue un tel processus, fondé sur une large consultation, une discussion des résultats et une concertation sur les mesures.

Il est dans l'intérêt des travailleurs suisses que le système de formation professionnelle soit solide et revêt une image forte au sein de la société. Actuellement, une question dérange : la formation professionnelle est-elle bien représentée – deux tiers des jeunes choisissent un apprentissage – parce que ses alternatives sont moins accessibles ? Si c'est le cas, il est temps de lui redonner ses vraies valeurs. Que les jeunes qui choisissent la voie de l'apprentissage ne le fassent pas par dépit, mais comme une évidence et avec confiance pour leur avenir professionnel et personnel.

Un renforcement de l'attrait de la formation professionnelle passe par une meilleure valorisation auprès de publics sous-représentés – les femmes, les adultes en reconversion, les jeunes très performants ou la Suisse romande –, ainsi que par une attention accrue au rôle des parents, y compris ceux issus de la migration. Mais avant tout, il faut que la qualité de la formation en entreprise soit assurée. Pour cela, Travail.Suisse mise sur des formateurs bien qualifiés et formés continuellement. À plus large échelle, une meilleure coordination entre tous les niveaux du système éducatif est nécessaire. L'orientation professionnelle doit devenir un pilier, et la mobilité un atout pour les apprentis. Pour séduire davantage, le système doit offrir plus de flexibilité, en confrontant les attentes des nouvelles générations avec la réalité des entreprises formatrices. Membre de la *Verbundpartnerschaft*, Travail.Suisse se réjouit de faire partie de ceux qui accompagneront ce programme de travail proposé dans ce rapport et suivront les mesures envisagées.

4 Conclusions

L'analyse réalisée montre dans l'ensemble que la formation professionnelle est bien positionnée et bénéficie d'une bonne réputation. Pour qu'elle reste attrayante auprès des jeunes et des adultes à l'avenir, elle doit davantage prendre en compte les nouvelles attentes des différents publics ainsi que les évolutions sociétales. Des offres de formation conçues sur mesure pour les groupes cibles et des modèles de formation innovants pourraient apporter la flexibilité nécessaire.

La formation professionnelle en Suisse bénéficie globalement d'un ancrage solide et d'une large assise. Son succès repose notamment sur sa forte orientation sur les besoins du marché du travail, sur la perméabilité du système de formation, sur les possibilités qu'elle offre d'acquérir des qualifications supplémentaires et sur sa fonction essentielle en termes d'intégration. Cette voie reste la plus souvent choisie au degré secondaire II. Son dynamisme explique en partie la faiblesse du taux de chômage des jeunes en Suisse en comparaison internationale. Depuis l'entrée en vigueur en 2004 de la LFPr totalement révisée, elle n'a cessé de se développer et de se moderniser.

L'un des principaux défis aujourd'hui consiste à garder la formation professionnelle attrayante auprès des jeunes et de leurs parents ainsi qu'auprès des adultes. Différentes branches rapportent des difficultés à pourvoir leurs places d'apprentissage. Les entreprises se voient confrontées à de nouvelles attentes sociétales dans le recrutement et la formation de personnel qualifié. Si la formation professionnelle en tant que telle est reconnue et considérée, elle n'est pas nécessairement le premier choix au moment où se posent les questions d'orientation. Les acteurs de la formation professionnelle doivent s'efforcer de répondre au mieux aux différents besoins des groupes cibles en proposant des offres et des modèles de formation adaptés. Cela implique la mise en place de solutions différenciées

en fonction de l'âge, de la situation personnelle et du parcours professionnel des personnes intéressées.

La disposition des entreprises à former les apprentis et la qualité de la formation qu'elles délivrent sont déterminantes pour le succès de la formation professionnelle duale. Elles sont également importantes pour prévenir les résiliations de contrats d'apprentissage. Lorsque des problèmes ponctuels surviennent dans la formation, ils doivent être abordés de manière ciblée par les entreprises concernées avec le soutien de l'autorité de surveillance cantonale et des Ortra.

Pour que les entreprises s'investissent dans la formation professionnelle, cette dernière doit présenter un rapport coûts-bénéfices équilibré. Un excès de réglementations et de conditions pourrait freiner leur disposition à former des apprentis. Cette dernière dépend aussi de leur capacité à trouver des apprentis correspondant à leurs besoins et de la mesure dans laquelle, compte tenu de leur spécialisation, elles sont à même d'offrir une formation adaptée.

De leur côté, les apprentis attendent une formation de qualité, le respect des prescriptions en matière de droit du travail et de sécurité ainsi qu'un accompagnement professionnel et personnel adapté dans leur processus d'apprentissage. Pour répondre à ces attentes, il est essentiel notamment que les personnes impliquées dans la formation disposent de suffisamment de temps et de possibilités de formation continue mais aussi que leur rôle auprès des jeunes soit reconnu.

Dans le domaine de la formation en entreprise, de la surveillance de l'apprentissage et de la promotion des places d'apprentissage, il existe un large éventail d'outils éprouvés en matière d'information, de conseil, d'assurance-qualité et de formation continue. Il s'agit de mettre à profit l'ensemble de ces outils, de mieux les faire connaître selon les besoins et de les développer.

Une formation professionnelle ouvre de nombreuses portes. Elle offre aussi des possibilités attrayantes en termes de carrière et de rendements de formation. Ces perspectives sont en partie encore trop peu connues des jeunes, de leurs parents et des personnes qui peuvent les influencer dans leur choix. Il s'agit de mieux les mettre en valeur.

La formation professionnelle se distingue par des offres variées et une forte perméabilité. Évoluer au sein d'une entreprise présente en outre de nombreuses opportunités en termes de développement personnel. Pourtant, tous les jeunes et leurs parents n'ont pas conscience de la valeur des connaissances pratiques et des perspectives qu'ouvre une formation professionnelle initiale. Les formations générales sont souvent considérées comme plus prestigieuses et privilégiées et, de fait, recommandées aux jeunes qui ont de bons résultats scolaires et qui ne savent pas vers quelle voie s'orienter.

Des efforts supplémentaires sont nécessaires en matière d'information et de communication pour que les jeunes et leurs parents puissent prendre des décisions d'orientation en toute connaissance de cause, c'est-à-dire en étant informés des perspectives et des possibilités qu'offre la formation professionnelle.

Une certification professionnelle est essentielle pour pouvoir accéder au marché du travail et y évoluer. L'objectif politique concernant l'espace suisse de formation, à savoir faire en sorte que 95 % des jeunes disposent d'un diplôme du degré secondaire II, reste un objectif à atteindre. Parallèlement, il convient d'améliorer les conditions cadres régissant la certification professionnelle pour adultes.

La formation professionnelle joue un rôle très important en matière d'intégration. Compte tenu de la diversité des métiers proposés qui font appel à des compétences cognitives et manuelles variées, elle s'adresse aux jeunes et aux adultes de tous profils. Actuellement, un peu plus de 90 % des jeunes de 25 ans possèdent un diplôme du degré secondaire II. Des disparités apparaissent notamment en fonction de la durée du parcours scolaire effectué en Suisse et du contexte socio-économique d'origine. Par ailleurs, les conditions permettant aux adultes d'obtenir une certification professionnelle se sont

améliorées ces dernières années. Étendre les possibilités de financement de la formation et la prise en compte des acquis reste néanmoins un enjeu important. Il s'agit aussi de rendre les qualifications professionnelles étrangères plus lisibles pour le marché du travail suisse et de faire en sorte qu'elles puissent être rapidement reconnues dans le cas des professions réglementées.

Afin que le maximum de personnes intéressées puissent obtenir une certification professionnelle, les partenaires de la formation professionnelle ont développé ces dernières années tout un ensemble de mesures de soutien. Dans le même temps, différentes instances extérieures à la formation professionnelle, notamment dans le secteur social ou de la migration, ont créé des offres favorisant l'accès à une certification professionnelle, par exemple pour les personnes arrivées en Suisse au titre du regroupement familial. Il convient de poursuivre ces efforts dans le cadre des structures et organes existants. Une concertation globale est menée au travers de la collaboration interinstitutionnelle.

Grâce à la formation professionnelle, l'économie suisse peut compter sur une main-d'œuvre qualifiée. L'intérêt que portent les jeunes ayant de bons résultats scolaires à la formation professionnelle est essentiel pour assurer l'avenir de celle-ci. Si ces jeunes venaient à se détourner de la formation professionnelle, les entreprises manqueraient à long terme de cadres et de spécialistes disposant de compétences axées sur la pratique, ce qui pourrait poser des problèmes de taille, en particulier aux petites et moyennes entreprises. Cela constituerait pour elles aussi un défi en termes de planification de la relève.

Ces dernières années, au degré secondaire II, la proportion de diplômés de la formation générale a progressivement augmenté au détriment de ceux de la formation professionnelle initiale. Le nombre de titulaires d'une MP, qui permet d'accéder aux HES, stagne, en particulier la MP 1. Si l'on peine à attirer les jeunes ayant de bons résultats scolaires vers la formation professionnelle initiale, celle-ci risque de perdre de sa valeur au fil des ans, ce qui se traduira par un déficit de cadres et de spécialistes disposant de compétences axées sur la pratique ainsi que par une diminution des effectifs dans la formation professionnelle supérieure.

Mettre en place des offres spécifiques pourrait contribuer à convaincre des jeunes ayant de bons résultats scolaires à s'engager dans une formation professionnelle. Il est nécessaire de repenser la MP telle qu'elle a été introduite (avec succès) dans les années 90. Elle doit en effet être attrayante à la fois pour les jeunes et pour les entreprises et pouvoir être mise en œuvre par les cantons. De même, la formation professionnelle supérieure reste un jalon éprouvé dans une carrière, qu'il convient de valoriser encore davantage.

L'économie ne cesse de se spécialiser, ce qui appelle des formations spécifiques. Parallèlement, les compétences transversales ainsi que la culture générale gagnent en importance dans un contexte où les changements qui touchent le monde du travail sont de plus en plus rapides et où l'apprentissage tout au long de la vie devient indispensable. Face à ces exigences contradictoires entre compétences métier et compétences générales, la formation professionnelle initiale doit se positionner aux mieux.

La formation professionnelle fournit au marché du travail une main-d'œuvre disposant de compétences techniques spécifiques, et ce dans quelque 250 professions. Dans le même temps, les compétences transversales, qui permettent aux professionnels de s'adapter aux évolutions du marché du travail, sont très demandées. La culture générale leur offre par ailleurs un accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

Se pose aujourd'hui la question de la manière dont la formation professionnelle peut concevoir ses offres pour concilier au mieux les différentes exigences du marché du travail. Il convient aussi de déterminer le degré de spécialisation professionnelle adapté à chaque niveau de formation et d'évaluer l'impact des nouvelles technologies, par exemple de l'intelligence artificielle, sur la formation professionnelle.

Le marché du travail suisse se tertiarise. La formation professionnelle supérieure entre en concurrence avec les offres de formation continue des hautes écoles. La valeur des diplômes axés sur la pratique obtenus dans le cadre de la formation professionnelle supérieure n'est pas partout reconnue. C'est pourquoi il est aujourd'hui nécessaire de promouvoir cette voie de formation.

La valeur de la formation professionnelle supérieure et de ses offres de formation axées sur la pratique est largement reconnue. Faisant suite à une formation professionnelle initiale, elle permet d'obtenir des qualifications supplémentaires au degré tertiaire. Pourtant, sa grande complexité nuit à la visibilité et à la valorisation de ses diplômes. Les rendements de formation après une formation professionnelle supérieure sont trop peu connus.

Des efforts supplémentaires doivent être déployés pour mettre en valeur la formation professionnelle supérieure auprès des potentielles personnes intéressées, par exemple au moyen d'une information et d'une communication plus ciblées. Il s'agit aussi de poursuivre les travaux pour mieux profiler la formation professionnelle supérieure au degré tertiaire, comme le prévoient les objectifs politiques concernant l'espace suisse de formation.

La transition numérique et l'intelligence artificielle ont des effets sur la formation professionnelle à différents niveaux et intensités. Les opportunités qu'elles présentent et les défis qu'elles impliquent doivent être abordés dans une démarche bottom-up. Par ailleurs, il convient d'exploiter le potentiel offert par une politique globale d'utilisation des données.

La formation professionnelle est confrontée à plusieurs égards à la mégatendance de la transition numérique et de l'intelligence artificielle, notamment dans le développement des professions, dans la conception des formations, dans les processus d'apprentissage ou encore dans les procédures de qualification. La LFPa offre aux différents partenaires de la formation une grande marge de manœuvre dans la mise en place de solutions adaptées nées de la pratique. En outre, une politique globale d'utilisation des données définie par la Confédération et les cantons pourrait fournir un nouveau cadre à la formation professionnelle et ainsi faciliter sa mise en œuvre. L'encouragement de projets tel que prévu par la LFPa pourrait favoriser les innovations ou améliorer les conditions systémiques là où les besoins se font sentir.

Le système suisse de formation est fortement marqué par les particularités cantonales. Ainsi, la proportion de diplômés de la formation professionnelle et de la formation générale varie nettement d'un canton à l'autre. Les décisions prises dans certains cantons peuvent modifier considérablement ce rapport. La formation professionnelle, axée sur les besoins nationaux, se doit d'adopter une perspective globale, tous degrés confondus.

La formation professionnelle en Suisse se caractérise par des différences marquées entre les cantons. Chaque région linguistique possède ses propres traditions dans ce domaine et des positions différentes à l'égard de la formation professionnelle. Les décisions prises en matière de politique de la formation ont des répercussions sur les différents domaines de la formation. Ainsi, l'augmentation du nombre de places dans les écoles de formation générale a une incidence sur l'offre de la formation professionnelle. Par ailleurs, il est nécessaire de mettre en place une bonne coordination avec le degré secondaire I en tant que pourvoyeur de la formation professionnelle. Même des changements dans les conditions d'admission aux hautes écoles peuvent avoir des effets sur l'attrait de la formation professionnelle. Considérer l'offre de manière globale, tous degrés confondus, permet de mieux adapter l'offre aux besoins des individus et du marché du travail et de piloter le système de formation de manière ciblée.

Les actions nécessaires ayant été identifiées, il convient maintenant de définir les mesures concrètes à mettre en œuvre. Celles-ci peuvent être déployées dans le cadre des structures et organes existants. Pour autant, des questions de fond nécessitent un examen approfondi.

Les mesures découlant de l'analyse sont synthétisées dans un programme de travail fondé sur les principes suivants :

- La mise en œuvre des mesures est assurée par les partenaires de la formation professionnelle dans le cadre des compétences, structures et organes existants.
- La CTFP accompagne les travaux au niveau stratégique et assume le controlling du programme de travail.
- Une partie des mesures seront mises en œuvre sous la forme de projets dans le cadre de l'initiative FP 2030. Un groupe d'experts sera constitué pour clarifier les questions de fond.
- Les mesures sont souvent liées les unes aux autres et présentent aussi certains recouvrements. Il est dès lors essentiel de conserver une vue d'ensemble des différentes thématiques ainsi que d'assurer la communication et la coordination entre les partenaires de la formation professionnelle et les autres acteurs concernés.
- La recherche sera menée au sein du groupe d'experts et sous la forme de mandats associés aux différentes mesures. L'analyse relative à l'attrait de la formation professionnelle aborde aussi des thèmes déjà traités dans d'autres cadres. Ces thèmes sont présentés au chapitre 5.8.

5 Programme de travail : mesures

5.1 Projet FP 2030 : axe d'encouragement « Formation en entreprise »

Avec l'axe d'encouragement « Formation en entreprise », la Confédération encourage la disposition des entreprises à former des apprentis et l'optimisation de la qualité de la formation dans l'entreprise formatrice en donnant plus de visibilité à cette thématique et en sensibilisant les personnes concernées, en rapprochant les acteurs et en soutenant financièrement des projets visant à améliorer la formation en entreprise. La Confédération engage à cet effet 3 millions de francs pour les années 2026 à 2028.

Besoin d'action

L'analyse a clairement montré que les participants attachent une grande importance à la disposition des entreprises à former des apprentis et à l'assurance de la qualité de la formation. Les participants à la consultation insistent en particulier sur le rôle central des formateurs et de toutes les autres personnes impliquées dans la formation en entreprise. En tant que spécialistes au sein de l'entreprise, ces personnes assument un mandat de formation en plus de leur fonction première. Pour mener à bien leur tâche, ils doivent bénéficier de bonnes conditions-cadres dans les entreprises, d'une solide formation de base, de formations continues proposées régulièrement et de considération pour leur engagement.

Une offre de places d'apprentissage attrayante est un facteur clé pour attirer et retenir les jeunes et les adultes dans la formation professionnelle. Les facteurs qui influencent la volonté des entreprises de former des apprentis sont le rapport coûts-bénéfices des activités de formation, le cadre réglementaire et la promotion des places d'apprentissage dans les cantons et les branches. Il existe un potentiel de mobilisation supplémentaire d'entreprises formatrices, en particulier parmi les entreprises ayant des décideurs internationaux et dans les secteurs d'avenir. Les réseaux d'entreprises formatrices permettent également aux entreprises plus petites ou très spécialisées de proposer des places d'apprentissage.

Les cantons veillent à assurer la surveillance de la formation professionnelle initiale. Celle-ci porte notamment sur la qualité de la formation en entreprise, sur le respect des dispositions légales dans le contrat d'apprentissage et sur le respect du contrat d'apprentissage par les parties. L'encadrement,

l'accompagnement des parties aux contrats d'apprentissage et la coordination des activités des partenaires de la formation professionnelle initiale font partie de la surveillance. Dans différents cantons et branches, il existe déjà, en plus des offres régulières de la surveillance cantonale des apprentissages, divers programmes et mesures visant à soutenir les entreprises dans la formation et à favoriser le maintien et le développement de l'offre de places d'apprentissage. Il s'agit de mieux faire connaître ces bonnes pratiques dans toute la Suisse, d'en tirer parti et, si nécessaire, de les adapter et de les développer.

Objectifs

Pour que les entreprises continuent à l'avenir de jouer un rôle essentiel dans la formation professionnelle, de proposer des places d'apprentissage et d'assurer une formation de qualité, il faut convaincre les entreprises formatrices potentielles de la valeur de la formation et, au besoin, soutenir les entreprises formatrices existantes ainsi que leurs formateurs dans leur mission de formation.

Mesures

Pour renforcer la formation en entreprise, le SEFRI lance l'axe d'encouragement « Formation en entreprise ». Celui-ci couvre en particulier les thèmes suivants :

- Information et conseil pour les entreprises formatrices et les apprentis
- Offres de formation continue pour les formateurs
- Rôle des formateurs
- Réseaux d'entreprises formatrices
- Coopération entre les lieux d'apprentissage

L'axe d'encouragement « Formation en entreprise » se compose des éléments suivants :

- Fournir des informations et des connaissances
De nombreuses offres et de nombreux projets de formation en entreprise existent déjà dans les cantons et les Ortra. La recherche s'est également penchée sur le sujet. Il s'agit de rendre ces informations visibles et accessibles à tous les partenaires de la formation professionnelle. Si nécessaire, des études et des clarifications supplémentaires peuvent également être commandées.
- Mettre les acteurs en réseau et favoriser l'échange d'expériences
Il existe un grand nombre de connaissances et d'expériences sur l'encouragement de la formation en entreprise. L'échange régulier de bonnes pratiques et d'expériences – comme les offres de conseil des autorités de surveillance des apprentissages – favorise l'émergence de nouvelles idées et initiatives.
- Soutenir financièrement des projets
Dans le cadre de l'encouragement de projets, le SEFRI peut accorder des financements de départ pour de nouvelles mesures de promotion concernant la création de places d'apprentissage et la qualité dans la formation. À cet effet, il met à disposition un montant total de 3 millions de francs pendant les années 2026 à 2028. Le soutien est organisé selon les principes de l'encouragement de projets.

Mise en œuvre

L'axe d'encouragement sera géré par le SEFRI pendant les années 2026 à 2028. Le SEFRI donnera des informations supplémentaires concernant la mise en œuvre au cours du premier trimestre 2026.

5.2 Projet FP 2030 : examen de la réglementation

Les entreprises participent librement à la formation et à la formation continue des jeunes et des adultes. Des directives trop contraignantes peuvent restreindre leur disposition à former des apprentis. C'est pourquoi la réglementation en vigueur est examinée sur la base d'une sélection des apprentissages les plus souvent choisis et d'autres formations professionnelles initiales. Si nécessaire, des modifications seront apportées aux ordonnances sur la formation professionnelle initiale et aux plans de formation.

Besoin d'action

La formation professionnelle convainc largement grâce à sa proximité avec l'économie et à ses contenus de formation adaptés aux besoins du marché. Les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et leur transposition en objectifs de formation et en concepts pédagogiques posent des exigences aux entreprises formatrices et aux formateurs. Parallèlement à ces exigences liées au contenu des professions, des réglementations contraignantes de la Confédération s'appliquent également. Pour satisfaire à leurs obligations légales, les cantons et les Ortra ont notamment élaboré des modèles, des aide-mémoires et des recommandations. Dans le dernier Monitoring de la bureaucratie du SECO (2022), près de la moitié des entreprises interrogées estiment que les prescriptions légales représentent une charge (plutôt) importante pour les entreprises. Ce résultat va de pair avec un appel à « moins de bureaucratie ».

Objectifs

- Saisir l'étendue et le caractère des directives et des règles auxquelles les entreprises formatrices sont confrontées.
- Examiner les possibilités de réduire la charge de la réglementation et élaborer des propositions concrètes à l'attention des partenaires de la formation professionnelle légalement responsables.

Mesures

• Examen basé sur des cas concrets

La réglementation à laquelle sont confrontées les entreprises formatrices ainsi que la charge qui en résulte sont examinées sur la base d'une sélection appropriée de formations professionnelles initiales. Les formations professionnelles initiales à examiner sont sélectionnées selon les critères suivants :

- Professions les plus souvent choisies pour un apprentissage
- Professions pour lesquelles le rapport coûts-bénéfices de l'apprentissage est négatif
- Professions dans lesquelles l'offre de places d'apprentissage est insuffisante

L'examen vise aussi à recueillir des propositions pour réduire la densité réglementaire et à évaluer l'applicabilité des règlements et des directives, en particulier par une enquête auprès des entreprises formatrices elles-mêmes.

• Identification des mesures à prendre

Sur la base des résultats de l'examen de la réglementation, des mesures d'allègement concrètes seront identifiées et présentées aux organes responsables. Les conclusions seront également présentées aux organes responsables d'autres professions.

Mise en œuvre

Cette mesure est mise en œuvre sous la direction du SEFRI en étroite concertation avec les organisations faitières de l'économie et les organes responsables concernés, ainsi qu'avec les cantons. La mise en œuvre s'appuie sur les résultats du projet « Allègement de la charge des entreprises formatrices par une réduction de la réglementation » réalisé dans le cadre de l'initiative FP 2030. Les coûts d'une étude externe sont pris en charge par le SEFRI. Les résultats de l'examen de la réglementation seront disponibles pour le Sommet national de la formation professionnelle de 2027.

5.3 Projet FP 2030 : développement de la maturité professionnelle

Introduite dans les années 1990, la MP est une offre attrayante pour les jeunes ayant de la facilité sur le plan scolaire et permet d'accéder aux HES du degré tertiaire. Ces dernières années, cependant, le taux de MP a cessé de progresser. Les cantons signalent également des problèmes d'exécution. Il convient d'examiner les raisons de cette situation et la manière dont la MP pourrait être rendue plus attrayante afin de favoriser la perméabilité après la formation professionnelle initiale et d'assurer l'équivalence des différentes voies de formation vers le degré tertiaire.

Besoin d'action

La MP allie une formation professionnelle et une formation élargie en culture générale. Elle met en valeur la formation professionnelle et la rend attrayante en améliorant la perméabilité du système et en

facilitant l'accès aux HES. Elle peut être obtenue en parallèle à une formation professionnelle initiale sanctionnée par un CFC (MP 1), ou dans le cadre d'une formation suivant une formation professionnelle initiale achevée avec succès (MP 2, formation à temps plein ou formation à temps partiel en cours d'emploi). Alors que le taux de MP, défini comme la proportion de la population de référence du même âge qui obtient un certificat de MP, avait augmenté continuellement depuis son introduction, il a stagné ces dernières années. C'est surtout l'intérêt pour la MP 1 qui a diminué.

D'après les résultats de la consultation, plusieurs raisons expliquent la stagnation de la MP 1, tant du côté de l'offre que de celui de la demande. Ainsi, la préparation simultanée à l'obtention du CFC et de la MP dans le cadre de la MP 1 est ressentie comme une difficulté pour les jeunes et les entreprises formatrices. Elle représente une grande pression pour les jeunes en formation, et peut péjorer le rapport coûts-bénéfices pour l'entreprise formatrice, du fait des absences fréquentes des apprentis en MP 1. La MP 2 réduit ce facteur de coût pour l'entreprise formatrice et donne au jeune la possibilité de reporter la décision de suivre une formation MP. Les acteurs cantonaux aussi pointent les défis auxquels ils sont confrontés : les difficultés structurelles et pratiques rencontrées dans la mise en œuvre de la MP 1 – par exemple en ce qui concerne les tableaux des périodes d'enseignement pour l'obtention du CFC, les conditions liées à l'organisation scolaire ou les exigences des entreprises – montrent clairement qu'une réflexion approfondie et coordonnée avec tous les partenaires de la formation professionnelle est nécessaire. En particulier, les tensions entre l'orientation vers les compétences opérationnelles de la formation professionnelle initiale et l'orientation vers les branches de la MP, l'applicabilité dans l'exécution et l'acceptation par les entreprises méritent d'être traitées avec attention.

Objectif

- Renforcer la MP de sorte qu'elle continue à l'avenir de contribuer à la perméabilité du système de formation et qu'elle reste une option de formation attrayante pour les personnes ayant de la facilité sur le plan scolaire.
- Le renforcement de la MP s'inscrit dans une réflexion globale qui tient compte de la formation professionnelle supérieure.

Mesure

- État des lieux
Afin de pouvoir examiner les options de modification de la MP en se fondant sur des faits vérifiés, il est nécessaire de disposer d'une base de données solide sur les causes du recul des effectifs de la MP et sur les besoins des jeunes et des entreprises. Il convient également de recenser les besoins et les expériences des cantons et des Ortra ainsi que d'autres acteurs.
- Identification des mesures à prendre et élaboration de mesures
Sur la base de l'état des lieux, les partenaires de la formation professionnelle discutent de l'organisation future de la MP et élaborent des mesures concrètes.

Mise en œuvre

La mesure est mise en œuvre sous la direction du SEFRI en étroite collaboration avec la CSFP. Les partenaires de la formation professionnelle sont associés à l'organisation du projet. Les coûts d'une étude externe sont pris en charge par le SEFRI. Lors de la mise en œuvre de la mesure, une concertation avec le groupe d'experts Questions fondamentales (voir chapitre 5.7) est nécessaire. Les résultats seront disponibles pour le Sommet national de la formation professionnelle de 2027.

5.4 Projet FP 2030 : numérisation et intelligence artificielle

La numérisation et l'intelligence artificielle ont des répercussions sur la formation professionnelle à différents niveaux. Afin de faciliter la mise en œuvre de la formation professionnelle et les démarches des entreprises formatrices, les flux de données sont optimisés dans le respect de la protection des données. Des connaissances en matière de pilotage sont mises à disposition pour le développement des professions, de sorte que les offres de formation puissent être en phase avec les évolutions. Enfin, la Confédération encourage les projets innovants.

Besoin d'action

La numérisation est considérée depuis des années comme une mégatendance et touche la formation professionnelle à différents niveaux : dans le processus de développement des professions et la formation continue à des fins professionnelles ainsi qu'au niveau des compétences de base, des lieux de formation et de la mise en œuvre. La numérisation se caractérise par un rythme d'innovation élevé, par une ampleur variable selon les branches et par l'arrivée continue de nouveaux développements, avec pour exemple récent la diffusion rapide de l'intelligence artificielle.

Étant donné que la formation professionnelle est adaptée de près aux besoins du marché du travail, les différentes branches et professions parviennent généralement bien à suivre les évolutions de la numérisation et à maintenir les contenus de formation à jour. Comme l'analyse l'a montré, les questions qui se posent concernent en particulier le niveau systémique, notamment pour ce qui est de la mise en œuvre de formes d'examen numériques et l'échange de bonnes pratiques en matière de matériel pédagogique. En outre, l'intelligence artificielle crée des opportunités et des défis pour la formation professionnelle. Elle pose des questions fondamentales, par exemple en ce qui concerne l'organisation de la formation, les processus d'apprentissage, les rôles des responsables de la formation professionnelle et le développement des professions.

La mise en œuvre de la formation professionnelle a été identifiée comme autre champ d'action. Le projet FP 2030 « Optimisation des flux de données », déjà réalisé, a servi de base à tout un portefeuille de projets et d'activités cantonaux visant à simplifier et à harmoniser les flux de données entre tous les acteurs de la formation professionnelle. En effet, la collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle est nécessaire pour poursuivre le développement des métadonnées, réaliser un registre des cours interentreprises, garantir la protection des données et la sécurité de l'information ainsi que pour mettre en œuvre des procédures concrètes d'échange de données et pour créer les bases légales nécessaires à cet effet. Ces démarches peuvent avoir des conséquences, entre autres, sur la législation en matière de formation professionnelle.

Objectif

La numérisation est utilisée pour offrir les meilleures conditions-cadres possible aux personnes qui suivent une formation, aux acteurs dans les différents lieux de formation et aux partenaires de la formation professionnelle.

Mesures

- Flux de données et protection des données
Afin d'améliorer les flux de données dans la formation professionnelle tout en tenant compte de la protection des données, les partenaires de la formation professionnelle doivent clarifier le besoin d'action et le cadre légal. Les bases légales doivent être adaptées si nécessaire.
- Répercussions de l'intelligence artificielle sur la formation professionnelle
La question se pose de savoir quel est l'impact de l'intelligence artificielle sur la formation professionnelle et comment utiliser au mieux cette technologie. La nature fondamentale de ces questions appelle à leur traitement par un groupe d'experts (voir chapitre 5.7).
- Encouragement de projets innovants
En vertu des art. 54 et 55 de la LFPr, la Confédération peut soutenir des projets innovants présentant une plus-value systémique, à l'aide d'un financement de départ. Ces projets peuvent servir d'exemple pour les autres acteurs du domaine de la formation professionnelle.

Mise en œuvre

Flux de données et protection des données : comme ce sont les cantons qui sont responsables de la mise en œuvre de la formation professionnelle, la CSFP clarifie dans un premier temps leurs besoins et les possibilités qu'offre la marge de manœuvre laissée par la loi. Ces résultats seront disponibles d'ici la fin 2026.

Intelligence artificielle : le mandat du groupe d'experts devra clarifier les questions liées à ce sujet (chapitre 5.7).

Projets innovants : au cours du premier semestre 2026, le SEFRI donnera, à l'aide de projets déjà réalisés, un aperçu des approches innovantes entreprises dans le domaine de la numérisation. Concernant l'encouragement de projets innovants, les cantons, les Ortra et les tiers sont invités en tout temps à soumettre des demandes de financement au SEFRI (art. 54 et 55 LFPr).

5.5 Processus du choix professionnel et de carrière

La formation professionnelle se caractérise par une offre vaste, des perspectives de carrière variées et une grande perméabilité. Il convient de montrer mieux encore ces avantages aux jeunes et à leurs parents ainsi qu'aux adultes. Pour ce faire, les cours de préparation au choix professionnel au degré secondaire I seront revus, notamment sous l'angle du principe d'équivalence des voies de formation du degré secondaire II. Des offres d'information fondées sur des données doivent aider les jeunes à prendre leurs décisions de formation au mieux, en accord avec leurs intérêts et leurs capacités. La Confédération continue de promouvoir la diffusion d'informations au niveau systémique.

Besoin d'action

D'une part, au cours des dernières années, le processus du choix professionnel a été systématisé dans tous les cantons, ancré dans les plans d'études intercantonaux et développé. La stratégie nationale pour l'OPUC, adoptée par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique en 2021, contribue au développement de l'OPUC en Suisse. De plus, ces dernières années, les Ortra ont professionnalisé le marketing destiné aux jeunes. La Confédération encourage l'information professionnelle au niveau systémique, par exemple en soutenant le Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO), les salons des métiers régionaux ou les championnats des métiers. Dans l'ensemble, il existe un large éventail de mesures.

D'autre part, l'analyse a clairement montré que le système de formation professionnelle et les offres et possibilités de carrière de la formation professionnelle ne bénéficient pas de la réputation attendue auprès des jeunes et surtout de leurs parents. On loue certes les qualités de la formation professionnelle, mais concrètement, et en particulier pour les jeunes ayant de bons résultats scolaires, la formation générale est recommandée. À long terme, cette tendance peut conduire à un manque de jeunes talentueux pour la relève dans la formation professionnelle.

Le processus du choix professionnel a été cité comme élément clé dans l'analyse. Les participants ont été nombreux à demander à ce qu'il soit conçu de façon large dans tous les cantons. Le processus du choix professionnel doit permettre à tous les jeunes de faire un choix éclairé entre la voie professionnelle et la voie générale. Il reste encore un potentiel au niveau des connaissances des enseignants du degré secondaire I sur la formation professionnelle ainsi qu'au niveau du caractère contraignant des cours d'orientation professionnelle. Différentes voix ont également souligné le fait que la formation professionnelle supérieure n'était pas assez connue. Par ailleurs, une offre d'information neutre sur les possibilités et les perspectives de la formation professionnelle est souhaitée. Enfin, les élèves des gymnases de longue durée doivent également avoir accès au processus du choix professionnel dans l'optique d'un choix éclairé quant à leur voie de formation post-obligatoire.

La transmission précoce de compétences en gestion de carrière et l'expérience pratique du monde du travail permettent aux jeunes et aux adultes de se pencher, au cours de leur vie professionnelle, sur leurs propres attentes et sur les opportunités du marché du travail et de trouver de manière proactive des solutions individuelles adéquates.

Objectifs

- En Suisse, tous les jeunes du degré secondaire I ont accès à une offre d'orientation professionnelle bien développée et peuvent faire leur choix de formation de la meilleure manière possible.
- L'offre d'orientation professionnelle est conçue de façon neutre et informe objectivement les jeunes et leurs parents sur les possibilités et les perspectives de la formation professionnelle.

Mesures

- Examen du statu quo :
 - Quel impact sur le processus du choix professionnel a eu la mise en œuvre dans les cantons de la stratégie nationale pour l'OPUC ?
 - Comment les enseignants du degré secondaire I sont-ils sensibilisés au thème de l'équivalence des voies de formation au degré secondaire II ?
 - Y a-t-il dans les cantons de bons exemples où les enseignants sont mis en contact avec la formation professionnelle ? Ces exemples sont-ils reproductibles à grande échelle ?
- Élaboration des possibilités d'action
Les résultats de l'examen du statu quo permettront d'identifier les éventuelles possibilités d'action. Celles-ci seront discutées avec les acteurs du système éducatif impliqués aux degrés secondaire I et II.

Mise en œuvre

Les cantons sont invités à procéder à un examen du processus du choix professionnel et de carrière. La Confédération peut accorder un soutien financier pour une éventuelle étude externe dans le cadre de l'encouragement de projets.

5.6 Formation professionnelle supérieure

Si la valeur de la formation professionnelle supérieure et son importance pour l'économie suisse sont incontestées, des efforts supplémentaires doivent être déployés pour en accroître la visibilité et la reconnaissance. Au-delà des débats parlementaires actuels sur l'adaptation de la LFPr, il s'agit de déterminer dans quelle mesure un travail de communication additionnel peut contribuer à la visibilité de la formation professionnelle supérieure. Il convient en outre d'optimiser la coordination et l'harmonisation des offres de formation du degré tertiaire.

Besoin d'action

L'analyse a clairement mis en évidence la nécessité d'accorder une attention particulière à la formation professionnelle supérieure. L'introduction en 2018 du financement axé sur la personne pour les cours préparatoires aux examens fédéraux et le projet « Positionnement des écoles supérieures » lancé la même année avaient pour objectif de renforcer la formation professionnelle supérieure. Les participants au Sommet national de la formation professionnelle de novembre 2023 se sont prononcés en faveur de l'élaboration d'un projet de loi pour mettre en œuvre des mesures dans le cadre du projet « Positionnement des écoles supérieures ». Avec le message relatif au projet de loi adopté par le Conseil fédéral en avril 2025, différentes mesures visant à accroître la visibilité et la reconnaissance de la formation professionnelle supérieure font désormais l'objet de débats parlementaires. Les mesures concernent l'introduction d'un droit à l'appellation « école supérieure », l'introduction de compléments de titre en anglais pour les diplômes de la formation professionnelle supérieure, l'introduction de l'anglais comme langue d'examen supplémentaire possible pour les examens fédéraux ainsi que la flexibilisation des offres de formation continue des ES (EPD ES). Il est prévu que le Parlement clôture ce dossier dans le courant de l'année 2025, de sorte que les adaptations de la loi puissent entrer en vigueur en 2026.

En parallèle et à titre complémentaire, d'autres mesures visant à accroître la visibilité de la formation professionnelle supérieure doivent être déployées. Il convient d'attirer l'attention de manière plus ciblée sur la formation professionnelle supérieure en tant que telle ainsi que sur les perspectives de carrière, l'évolution des salaires et l'équivalence des titres au degré tertiaire. Ces informations doivent être transmises sous une forme appropriée dès le degré secondaire I.

Dans les objectifs politiques concernant l'espace suisse de formation, la Confédération et les cantons se sont entre autres accordés sur un renforcement des profils au niveau tertiaire. L'analyse montre qu'il est nécessaire de renforcer la vue d'ensemble du degré tertiaire et d'en améliorer la coordination. Il convient en outre d'améliorer la perméabilité au degré tertiaire. Les propositions formulées à cet effet

concernent l'examen de l'harmonisation des pratiques de prise en compte entre la formation professionnelle supérieure et les HES (best practices) et l'adéquation entre les offres proposées par les écoles supérieures et les hautes écoles spécialisées.

Objectifs

- La visibilité et la reconnaissance de la formation professionnelle supérieure continuent d'être améliorées.
- La coordination et l'harmonisation au degré tertiaire continuent d'être améliorées.

Mesures

- Communication
Pour améliorer la communication sur la formation professionnelle supérieure, le SEFRI commande dans un premier temps une analyse de la situation et des besoins. Il s'agit d'examiner les instruments actuellement utilisés pour faire connaître la formation professionnelle supérieure et d'identifier les besoins des acteurs concernés et, plus particulièrement, ceux des personnes potentiellement intéressées. Les résultats de l'analyse seront disponibles à l'automne 2026. Ils permettront aux partenaires de la formation professionnelle supérieure d'optimiser et, le cas échéant, d'intensifier le travail de communication en faveur de la formation professionnelle supérieure.
- Encouragement de la coordination et de l'harmonisation au degré tertiaire
En vertu des art. 54 et 55 LFPr, la Confédération peut, à des fins de renforcement des profils, encourager des mesures visant à améliorer la coordination et l'harmonisation des offres de formation au degré tertiaire entre les hautes écoles et les institutions de la formation professionnelle supérieure.
- Clarification du profil de la formation professionnelle supérieure
Le groupe d'experts Questions fondamentales (voir chapitre 5.7) se penchera sur les questions fondamentales relatives au profil de la formation professionnelle supérieure. Parmi celles-ci figurent par exemple la délimitation par rapport à d'autres domaines de la formation ou encore le nombre de diplômes de la formation professionnelle supérieure.

Mise en œuvre

Le SEFRI commande une analyse de la situation et des besoins en matière de communication dans la formation professionnelle supérieure. Si celle-ci met en évidence un besoin d'action, des mesures de communication doivent être prises conformément à la répartition légale des tâches entre les partenaires de la formation professionnelle.

Les acteurs de la formation professionnelle supérieure sont invités en tout temps à déposer auprès du SEFRI des demandes de subventions (art. 54 et 55 LFPr) pour des mesures visant à améliorer la coordination et l'harmonisation au degré tertiaire.

5.7 Groupe d'experts Questions fondamentales

L'attrait de la formation professionnelle se mesure à l'aune des choix effectués par les jeunes, les adultes et les entreprises. Dans ce contexte, la formation professionnelle est en concurrence avec d'autres voies de formation. Pour que les entreprises et les individus puissent continuer à tirer le meilleur parti de la formation professionnelle à l'avenir, il convient d'examiner différentes questions de fond de manière approfondie. Pour ce faire, la CTFP institue un groupe d'experts issus du monde scientifique et de la pratique de la formation professionnelle, dont le rapport constitue le point de départ de nouvelles réformes.

Besoin d'action

La formation professionnelle évolue depuis toujours dans un champ de tensions permanent entre des intérêts et des facteurs d'influence très divers. La formation professionnelle est en effet au cœur d'intérêts économiques, individuels et sociétaux. Les mégatendances influencent le monde du travail et avec lui celui de la formation et de la formation continue. Dans le cadre de l'analyse, plusieurs idées ont été

exprimées concernant différentes questions fondamentales liées à l'attrait de la formation professionnelle.

Certaines de ces questions fondamentales nécessitent des précisions. Elles portent principalement sur les thématiques suivantes :

- Préférences des jeunes et des adultes, image de la formation professionnelle
En quoi réside l'attrait de la formation professionnelle pour les individus ? Quels sont les facteurs qui influencent le choix de formation ? Comment aborder de façon globale l'hétérogénéité et les besoins spécifiques aux différents groupes cibles qui en découlent (p. ex. femmes, hommes, migration, etc.) ? Comment gérer des demandes concrètes ayant trait à l'apprentissage à temps partiel, à la flexibilisation ou aux vacances ?
- Disposition des entreprises à former des apprentis
Pourquoi les entreprises s'engagent-elles dans la formation professionnelle ? Comment garantir à long terme leur disposition à former des apprentis ?
- Développement des professions
Quel est, de manière générale, le degré de flexibilité du développement des professions ? Comment adapter les offres de formation aussi efficacement que possible ? Quelle est la marge de manœuvre des organes responsables ? Quel rôle la formation professionnelle peut-elle jouer dans les secteurs d'avenir ?
- IA
Quel est l'impact des innovations disruptives telles que l'intelligence artificielle sur la formation professionnelle et comment en tirer le meilleur parti ?
- Gestion des attentes politiques et sociétales
Comment aborder des thèmes transversaux tels que le développement durable ou l'équité ? Comment répondre aux exigences sociétales et aux attentes politiques dans un système fédéral où les marchés du travail sont spécifiques à chaque secteur ?
- École professionnelle
Quel est le potentiel que représentent les contextes d'apprentissage modernes, les instruments numériques et la coopération entre les lieux d'apprentissage ?
- Comment l'enseignement de la culture générale doit-il être organisé à l'avenir ?
L'enseignement de la culture générale dispensé aux personnes effectuant une formation professionnelle initiale est-il suffisant ? La connexion avec les formations ultérieures, l'apprentissage tout au long de la vie et la participation à la vie sociale est-elle assurée ? Le concept pédagogique a-t-il fait ses preuves ?
- Conception des offres dans la formation professionnelle
De quel type d'offres du degré secondaire II l'économie a-t-elle besoin ? Qu'est-ce qui doit être dispensé dans le cadre de la formation professionnelle initiale, dans celui de la formation professionnelle supérieure ou encore dans celui de la formation continue à des fins professionnelles (certificats de branche, notamment) ? De quelles offres les adultes, les jeunes ayant des difficultés ou au contraire beaucoup de facilité d'apprentissage ont-ils besoin pour trouver leur voie dans la formation professionnelle ou se réorienter ? Quelles formes pourraient prendre un assouplissement et une modularisation de la formation professionnelle ? Comment faut-il concevoir les offres de formation transitoires ?
- Formation professionnelle supérieure
Avec le grand nombre de diplômes qu'elle propose, la formation professionnelle supérieure a-t-elle un profil clair et convaincant ?
- Appréciation globale des offres de formation
Comment positionner les offres de formation au sein de la formation professionnelle initiale (degré secondaire II), de la formation professionnelle supérieure (degré tertiaire) et de la formation continue à des fins professionnelles (formation non formelle) ? Quelle est l'influence exercée par l'évolution des filières de formation non professionnelle (école obligatoire, gymnase, école de culture générale, hautes écoles) sur la formation professionnelle et vice-versa ?

Objectifs

Les questions fondamentales font l'objet d'un examen scientifique et sont discutées avec les acteurs de la formation professionnelle.

Mesures

La CTFP institue un groupe d'experts Questions fondamentales. Dans le cadre de son mandat, elle définit la mission du groupe d'experts ainsi que sa composition et ses modalités d'organisation (p. ex. la formation de sous-groupes). Le groupe d'experts est chargé de clarifier les questions fondamentales et de consigner les résultats de ses travaux dans un rapport à l'intention de la CTFP.

Mise en œuvre

Le groupe d'experts est composé de représentants du monde scientifique et de la pratique de la formation professionnelle. Conditions indispensables au succès des activités du groupe d'experts :

- Définition des questions et délimitation du champ d'action
- Planification des travaux, définition des lots de travaux et formulation des recherches scientifiques
- Observation des points de recoupement avec d'autres projets
- Articulation entre recherche scientifique et échanges avec la pratique de la formation professionnelle
- Prise en compte des expériences effectuées dans d'autres pays

Le groupe d'experts peut commander des travaux de recherche et des études pour disposer de bases sur lesquelles fonder son travail ou le compléter. Le secrétariat du groupe d'experts est assuré par le SEFRI, qui sera également en charge du financement des études et des travaux de recherche nécessaires. Le groupe d'experts sera opérationnel du début de l'année 2026 jusqu'en 2028. Les premiers résultats de son travail seront présentés lors du Sommet national de la formation professionnelle de 2026.

5.8 Autres thèmes traités

La gouvernance dans la formation professionnelle

La formation professionnelle est tributaire du bon fonctionnement du partenariat entre les acteurs impliqués. La nouvelle structure de gouvernance introduite en 2021 a permis d'optimiser l'information et la coordination réciproques entre les partenaires de la formation professionnelle. La CTFP joue un rôle charnière important entre le niveau politico-stratégique et le niveau opérationnel. Les questions relatives au processus de développement des professions sont discutées et résolues par les partenaires dans le cadre du groupe de travail mis en place par la CTFP.

Accès à la formation professionnelle

La collaboration interinstitutionnelle (CII) s'est établie en tant que plateforme destinée à clarifier les questions à l'interface entre la formation professionnelle, les assurances sociales, l'aide sociale et la migration. La Plateforme nationale contre la pauvreté publiera son premier rapport national sur la pauvreté fin 2025. Le 5 mai 2026, la CSFP et le SEFRI organisent une réunion conjointe consacrée à l'atteinte de l'objectif des 95 %, dont les résultats seront repris et approfondis par les acteurs concernés.

Encouragement de l'innovation et des projets pilotes

Diverses questions soulevées dans le cadre de l'analyse portent sur le développement de solutions innovantes. L'instrument de l'encouragement de projets prévu par la LFPr se prête au lancement d'essais et de projets pilotes ainsi qu'à l'expérimentation de nouvelles voies. Les thèmes tels que l'aménagement d'offres transitoires, l'année de base de la formation professionnelle initiale, la flexibilisation des offres de formation et les apprentissages à temps partiel n'en sont que quelques exemples. Le financement de départ peut aider à concrétiser ces thèmes, notamment dans le cadre de leur traitement au sein du groupe d'experts Questions fondamentales (chapitre 5.7.).

Thèmes relatifs au droit du travail

Les thèmes tels que les conditions de travail, les travaux dangereux et la protection des jeunes relèvent de la compétence légale du SECO. Celui-ci se concerta avec le SEFRI et les partenaires de la formation professionnelle.

Certification professionnelle pour adultes

En 2024, le Sommet national de la formation professionnelle a prolongé jusqu'en 2026 le plan de mesures accompagnant la déclaration d'engagement des partenaires de la formation professionnelle concernant la certification professionnelle pour adultes. Le groupe de travail mis en place par la CTFP se réunit régulièrement pour partager des informations sur l'avancement des mesures et en suggérer de nouvelles si nécessaire.

Formation continue

Les questions relatives à l'encouragement des compétences de base sont traitées par des organes déjà en place.

Recherche sur la formation professionnelle

Mandatée par le SEFRI, l'évaluation portant sur l'encouragement de la recherche sur la formation professionnelle par la Confédération sera disponible en fin d'année 2025. Elle servira à déterminer la suite des opérations.

6 Financement des mesures

Le financement des mesures présentées au chapitre 5 s'opère dans le cadre des compétences légales.

Les contributions fédérales au sens des art. 54 et 55 LFPr sont octroyées dans la limite des moyens disponibles selon les décisions budgétaires annuelles du Parlement fondées sur les arrêtés financiers FRI 2025-2028. Si ces moyens s'avèrent insuffisants, les besoins financiers nécessaires doivent être soumis au Conseil fédéral.

7 Proposition soumise lors du Sommet national de la formation professionnelle

Les participants au Sommet national de la formation professionnelle 2025 prennent connaissance du présent rapport en tant que résultat de l'analyse portant sur l'attrait de la formation professionnelle.

Ils approuvent les mesures proposées, qui seront mises en œuvre conformément aux compétences légales et en étroite collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle.