



Projet « Attrait de la formation professionnelle »

Statu quo et analyse des besoins d'action

Consultation

Berne, le 16 avril 2025

Résumé

Comme le montrent le Rapport 2023 sur l'éducation en Suisse ainsi que 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 étant étroitement liée au marché du travail, l'insertion sur le marché du travail en est facilitée.

La question qui se pose est de savoir comment l'économie suisse continuera de disposer à l'avenir de la main-d'œuvre et du personnel qualifié dont elle a besoin par le biais du système de formation professionnelle et continue dont elle est elle-même responsable. De même, les jeunes et les adultes doivent avoir la possibilité d'acquérir des compétences, qui permettent une transition efficace vers le marché du travail et la participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Des signaux émanant de l'économie, de la société, de la recherche et de la politique indiquent néanmoins qu'il convient de vérifier si la formation professionnelle reste attrayante et d'examiner les problèmes soulevés dans leur globalité, en tenant compte du système en général.

Pour répondre à ces questions, 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 ». Avec ce projet, le SEFRI prévoit notamment de dresser, d'ici à l'automne 2025, un état des lieux de l'attrait de la formation professionnelle, qui a pour objectif de mettre en évidence les domaines dans lesquels un besoin d'action prioritaire se fait ressentir et de proposer des mesures concrètes.

L'analyse est réalisée dans le cadre d'un processus largement soutenu, elle implique aussi bien les partenaires de la formation professionnelle que des acteurs extérieurs au domaine. Le projet est accompagné par la Conférence tripartite de la formation professionnelle.

Le SEFRI invite jusqu'au 16 juin 2025 les acteurs de la formation professionnelle tout comme ceux extérieurs au domaine à prendre position sur le présent document. L'objectif de la consultation est d'interroger les acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation professionnelle sur le statu quo de la formation professionnelle et sur les éventuelles mesures à prendre.

Table des matières

1	Contexte	3
2	Mesures prises jusqu'à présent pour renforcer la formation professionnelle	5
3	Résultats de la Journée des partenaires de la formation professionnelle 2025	6
3.1	« Formation professionnelle 2030 » : qu'avons-nous déjà atteint ?	6
3.2	Besoins d'action et mesures	7
4	Champs de réflexion – Développements dans la formation professionnelle	9
4.1	Disposition des entreprises à former des apprentis	9
4.2	Qualité dans le système de la formation professionnelle	11
4.3	Transition I : formation professionnelle et formation générale	12
4.4	Maturité professionnelle	14
4.5	Transition II : passage de la formation professionnelle au marché du travail	16
4.6	Accès à la formation professionnelle	17
4.7	Préférences des jeunes et des adultes	18
4.8	Formation professionnelle supérieure	21
4.9	Conditions-cadres	24
Annexes		26
	Documents de référence	26
	Compte-rendu des résultats des discussions des ateliers de la Journée des partenaires de la formation professionnelle du 18 mars 2025	27

1 Contexte

En vertu de l'article 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), la formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des Ortra. Ceux-ci veillent à assurer autant que possible une offre suffisante dans le secteur de la formation professionnelle, notamment dans les domaines d'avenir. La collaboration entre les partenaires se nourrit des réflexions régulièrement menées sur l'évolution de la formation professionnelle.

Comme le montre le Rapport 2023 sur l'éducation en Suisse, 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 étant étroitement liée au marché du travail, l'insertion sur le marché du travail en est facilitée. La société ainsi que les milieux économiques et politiques souhaitent néanmoins que la formation professionnelle continue d'attirer les jeunes, les adultes et les entreprises à moyen et long terme.

Nombreuses sont les mesures éprouvées visant à maintenir et à renforcer l'attrait de la formation professionnelle. De même, il existe différents organes, structures et programmes (p. ex. initiative « Formation professionnelle 2030 ») qui permettent aux partenaires de la formation professionnelle de discuter d'éventuelles lacunes et, le cas échéant, d'initier des travaux d'optimisation dans le cadre de leurs compétences légales respectives. La Confédération a en outre la possibilité de soutenir financièrement des projets et des innovations portés par les cantons, les organisations du monde du travail (Ortra) ou des tiers.

La question qui se pose est de savoir comment l'économie suisse continuera de disposer à l'avenir de la main-d'œuvre et du personnel qualifié dont elle a besoin par le biais du système de formation professionnelle et continue dont elle est elle-même responsable. De même, les jeunes et les adultes doivent avoir la possibilité d'acquérir les compétences, qui permettent une transition efficace vers le marché du travail et la participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Des signaux émanant de l'économie, de la société, de la recherche et de la politique indiquent néanmoins qu'il convient d'évaluer l'attrait de la formation professionnelle et d'examiner les problèmes soulevés dans leur globalité.

Projet « Attrait de la formation professionnelle »

Pour répondre à ces questions, le SEFRI a lancé en 2024 le projet « Attrait de la formation professionnelle ». Avec ce projet, le SEFRI prévoit notamment de dresser, d'ici à l'automne 2025, un état des lieux de l'attrait de la formation professionnelle, qui a pour objectif de mettre en évidence les domaines dans lesquels un besoin d'action prioritaire se fait ressentir et de proposer des mesures concrètes à mettre en œuvre rapidement. L'étude sur l'attrait de la formation professionnelle est réalisée dans le cadre d'un processus largement soutenu, elle implique aussi bien les partenaires de la formation professionnelle que des acteurs extérieurs au domaine. Le projet est accompagné par la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP).

L'analyse des fondements et des besoins d'action a été lancée à l'occasion du Sommet national de la formation professionnelle de novembre 2024¹. Les résultats de ces discussions à l'occasion du Sommet national de la formation professionnelle serviront de point de départ pour les prochains travaux de la CTFP.

L'initiative « Formation professionnelle 2030 » étant un instrument d'encouragement précieux pour la formation professionnelle, il a été décidé, lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle le 18 mars 2025, de profiter de l'analyse prévue dans le cadre du présent projet pour procéder à une évaluation intermédiaire de cette initiative. Les résultats de la Journée des partenaires de la formation professionnelle sont exposés dans le présent document (chapitre 3).

¹ [Communiqué de presse du 21 novembre 2024](#)

De la mi-avril à la mi-juin 2025, le SEFRI invite les acteurs de la formation professionnelle tout comme ceux extérieurs au domaine à prendre position sur le présent document. Le SEFRI collectera également des données sur l'attrait de la formation professionnelle au travers de documents de base, d'études et de travaux de recherche. Les résultats ainsi obtenus feront l'objet de discussions avec des scientifiques à l'été 2025.

Un état des lieux sera finalement dressé à partir de l'analyse, de la consultation des divers acteurs, des recherches et de l'échange avec les scientifiques. Il sera discuté au sein de la CTFP à la fin de l'été 2025 et présenté au Sommet national de la formation professionnelle en novembre 2025. La suite de la procédure pourra être définie sur la base des résultats du Sommet national de la formation professionnelle. Il sera par exemple possible d'envisager dans une prochaine étape un examen de questions spécifiques, la mise en place d'un nouveau projet-pilote qui pourra éventuellement s'insérer dans l'initiative « Formation professionnelle 2030 » ou encore le lancement d'une analyse approfondie des problématiques soulevées.

Délimitation

Le but du projet « Attrait de la formation professionnelle » consiste en un examen global de la formation professionnelle par le biais d'un état des lieux.

Cet état des lieux vise à fournir un instantané de la situation. Il permet de prendre de la hauteur pour identifier les éléments qui fonctionnent bien, les potentiels d'amélioration et les éventuelles mesures à prendre. Il ne s'agit pas ici d'examiner chaque projet à la loupe, mais plutôt de mettre en lumière les principales évolutions et les besoins majeurs.

L'analyse porte sur des questions qui concernent la loi fédérale sur la formation professionnelle (RS 412.10) et les domaines de la formation qui y sont liés.

Déroulement de la procédure de consultation

L'objectif de la consultation est d'interroger les acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation professionnelle sur le statu quo de la formation professionnelle et sur les éventuelles mesures à prendre.

Les questions de la consultation sont les suivantes :

- Comment évaluez-vous le statu quo dans les différents champs de réflexion ?
- Où identifiez-vous des besoins d'action dans les différents champs de réflexion ?
- Selon vous, quels sont les champs de réflexion à traiter en priorité ?

Le présent document sert de base pour les prises de position.

La consultation court jusqu'au 16 juin 2025.

Les prises de position doivent être saisies dans un formulaire électronique et remises au SEFRI à l'adresse suivante : berufsbildung@sbfi.admin.ch.

Les documents de consultation se trouvent sur le site internet du SEFRI :

[Attrait de la formation professionnelle](#).

Questions concernant la consultation

berufsbildung@sbfi.admin.ch

2 Mesures prises jusqu'à présent pour renforcer la formation professionnelle

Ces dernières années, des mesures ont été mises en œuvre dans tous les domaines de la formation professionnelle et à différents niveaux afin d'améliorer l'attrait de la formation professionnelle. L'énumération ci-après, non exhaustive, présente les principales mesures.

- La loi fédérale sur la formation professionnelle comme point de départ pour la modernisation : la loi fédérale sur la formation professionnelle (RS 412.10), entrée en vigueur en 2004, offre, comme loi-cadre, une grande marge de manœuvre et assure la perméabilité du système de formation.
- Intégration des jeunes : tous les champs professionnels comportent à ce jour des formations professionnelles initiales de deux ans, de trois ans et de quatre ans. La formation professionnelle offre aux jeunes et aux adultes des perspectives de carrière. Étant donné qu'elle est axée sur les qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur les places de travail existantes, les chances des diplômés sur le marché du travail sont grandes. La formation professionnelle est l'une des raisons du faible taux de chômage des jeunes en Suisse.
- Transition I : en matière de processus du choix professionnel et de marketing des places d'apprentissage, il existe un large éventail d'instruments bien adaptés². L'orientation professionnelle a gagné en importance dans les programmes scolaires. Afin de mieux faire connaître la formation professionnelle aux jeunes et à leurs parents, diverses mesures ont été prises ces dernières années, en partie avec le soutien de la Confédération. Il s'agit notamment d'offres d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, de l'intensification du marketing des places d'apprentissage par les organisations du monde du travail et par les entreprises elles-mêmes, de la mise en place et du développement de salons des métiers régionaux ainsi que de la professionnalisation de la participation aux championnats des métiers nationaux et internationaux.
- Perméabilité : la modernisation de la loi fédérale sur la formation professionnelle a optimisé le passage de la formation professionnelle initiale à la formation professionnelle supérieure. Après une formation professionnelle initiale, il est possible de suivre des études au niveau tertiaire (formation professionnelle supérieure et hautes écoles). La maturité professionnelle a ouvert la voie vers les hautes écoles spécialisées. Des offres d'encouragement des talents sont proposées dans tous les lieux de formation. En outre, les programmes d'échanges et de mobilité offrent des perspectives supplémentaires.
- Processus de développement des professions : grâce à la révision continue des contenus des formations, la formation professionnelle répond aux besoins de l'économie. Au cours des dernières années, les partenaires de la formation professionnelle ont examiné en profondeur et optimisé le processus de développement des professions au degré secondaire II. Les optimisations ont été réalisées aussi bien au niveau de la formation professionnelle initiale qu'à celui de la formation professionnelle supérieure. Les offres de formations sont en phase avec l'économie et la société. Elles sont orientées sur l'avenir et donc attrayantes pour les personnes qui souhaitent se former. La Confédération peut soutenir financièrement les organes responsables pour le développement et la révision de leurs professions.
- Renforcement de la formation professionnelle supérieure : un soutien accru est accordé aux organes responsables des examens, le financement axé sur la personne a été introduit et le projet « Positionnement des écoles supérieures » a été lancé dans l'objectif d'améliorer au sein de la société la visibilité, la notoriété et la réputation des écoles supérieures, de la formation professionnelle supérieure et de leurs diplômés en général.
- Apprentissage tout au long de la vie : les compétences de base sont promues au travers de la loi fédérale sur la formation professionnelle dans le cadre du programme « Simplement mieux ! ... au travail ». Depuis 2014, la formation professionnelle initiale met l'accent sur l'encouragement de la certification professionnelle pour adultes (CPA). Ce domaine est en effet un champ d'action prioritaire des partenaires de la formation professionnelle. En 2022, l'offre gratuite d'orientation de carrière *viamia*, pour les plus de 40 ans, a été introduite dans toute la Suisse.

² Voir à ce sujet les [résultats de la Journée des partenaires 2023](#) sous « Processus du choix professionnel et recrutement des apprentis »

- L'initiative « Formation professionnelle 2030 » comme point de référence : la vision et les lignes directrices stratégiques ont été développées par les partenaires de la formation professionnelle. Depuis le début de la mise en œuvre, fin 2018, près de 30 projets ont été lancés par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Quatre projets sont encore en cours, il est donc nécessaire de clarifier les prochaines étapes.
- Renforcement de la gouvernance de la formation professionnelle : la nouvelle structure de gouvernance a été mise en place en 2021. La CTFP est venue compléter, en tant qu'interface au niveau stratégique, les organes existants aux niveaux politique et opérationnel. Des forums de dialogue et des groupes de projets permettent d'impliquer les partenaires de la formation³.

3 Résultats de la Journée des partenaires de la formation professionnelle 2025

Lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle du 18 mars 2025, les quelque 120 participants ont fait le point sur l'initiative « Formation professionnelle 2030 ». À l'aide des lignes d'action qui constituent la base de l'initiative, les participants ont fait le point sur les résultats obtenus dans le cadre de quatre ateliers : 1) perméabilité du système, 2) offres de formation, 3) information et conseil et 4) coopération. Ils ont discuté des domaines dans lesquels il est encore nécessaire d'agir et des mesures envisageables. Les résultats de ces discussions sont résumés dans ce chapitre. Vous trouverez les résultats complets en annexe et sur la page de la Journée des partenaires de la formation professionnelle⁴.

3.1 « Formation professionnelle 2030 » : qu'avons-nous déjà atteint ?

L'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle en 2004 et l'initiative stratégique « Formation professionnelle 2030 » ont donné une impulsion positive à la formation professionnelle. Les résultats suivants ont été identifiés lors des ateliers :

Perméabilité du système

La perméabilité verticale du système éducatif fait ses preuves. Les participants ont relevé en particulier le passage des formations professionnelles initiales de deux ans aux formations initiales de trois et quatre ans, la création et l'encouragement de la maturité professionnelle (1 et 2), ainsi que le renforcement des passerelles et de la formation professionnelle supérieure. En ce qui concerne l'apprentissage tout au long de la vie, les éléments positifs qui ont été soulignés sont les suivants : l'accent sur les compétences opérationnelles et de base, une vaste offre de formation et de conseil et l'accès à des diplômes formels pour différents groupes cibles. La perméabilité, le financement axé sur la personne dans la formation professionnelle supérieure et le cadre national des certifications pour la formation professionnelle (CNC) ont contribué à une meilleure équivalence entre formation générale et formation professionnelle.

Offres de formation : flexibilisation, numérisation, nouvelles technologies d'apprentissage

Des progrès ont été réalisés dans l'utilisation des formats d'apprentissage et de formation numériques. Les conditions-cadres et les bases nécessaires ont ainsi été créées. Le principe *Bring your own device* dans les lieux d'apprentissage, les échanges d'expériences et l'utilisation de plateformes d'apprentissage sont des exemples de mise en œuvre au quotidien dans l'apprentissage. L'administration de la formation s'est davantage numérisée. La flexibilisation des offres de formation se reflète dans les ordonnances sur la formation et dans l'enseignement à l'école.

³ <https://tbbk-ctfp.ch/fr/organisation>

⁴ [Journée des partenaires de la formation professionnelle 2025](#)

Activités d'information et de conseil tout au long du parcours de formation et de la vie professionnelle

Le développement de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est jugé majoritairement positif, mais il reste du potentiel à exploiter.

Coopération dans la formation professionnelle

Le pilotage de la formation professionnelle s'est établi. Il est efficace, adaptable et transparent. Il favorise les structures proches de l'économie et permet également des réformes de plus grande envergure. La coopération et la compréhension entre les partenaires de la formation professionnelle, tant au niveau régional que national, se sont améliorées, notamment grâce à la nouvelle structure de gouvernance, aux forums de dialogue et à une meilleure coordination entre les organisations du monde du travail. La formation continue est également systématiquement prise en compte dans différents cadres, au sein et en dehors du partenariat. Il s'agit par exemple de la Conférence tripartite de la formation professionnelle, du Forum formation continue, du groupe de coordination compétences de base ou du comité de pilotage national de la collaboration interinstitutionnelle (CII).

3.2 Besoins d'action et mesures

Perméabilité du système

La perméabilité horizontale, tant au niveau secondaire II qu'au niveau tertiaire, pourrait être améliorée. Les défis concernent les conditions d'admission à la formation professionnelle, l'admission des titulaires de la maturité professionnelle aux hautes écoles pédagogiques ainsi que la prise en compte de l'expérience pratique (en particulier dans la formation professionnelle supérieure), des acquis formels (en ce qui concerne les certifications professionnelles pour adultes) et de l'apprentissage informel. Des offres à bas seuil, le développement de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière et une plus grande attention aux possibilités de formation continue favoriseraient l'apprentissage tout au long de la vie. En outre, il serait envisageable de regrouper les acquis non formels et informels en vue de l'obtention de titres fédéraux.

La promotion de l'équivalence entre les filières de formation générale et de formation professionnelle nécessite avant tout de mieux sensibiliser le public et de soigner l'image de la formation professionnelle. À des fins d'optimisation, il a été proposé d'améliorer la mise en réseau et d'intensifier le transfert de connaissances au niveau de la transition I. Une classification salariale comparable serait en outre nécessaire. Il faudrait rendre la formation professionnelle plus attrayante, tant pour les entreprises formatrices que pour les personnes en formation. Il a également été suggéré de continuer à promouvoir la mobilité nationale et internationale dans la formation professionnelle.

Offres de formation : flexibilisation, numérisation, nouvelles technologies d'apprentissage

La formation professionnelle initiale, en particulier dans les nouvelles professions, est fortement spécialisée. La question se pose de savoir si les spécialisations ne devraient pas être davantage mises en œuvre au niveau de la formation professionnelle supérieure. Dans la formation, il conviendrait d'exploiter les synergies entre professions apparentées : les apprentis pourraient suivre un enseignement commun aux professions et aux branches, et les spécialisations seraient déterminées plus tard. La création de centres de cours interentreprises multifonctionnels permettrait de former à différentes professions. Pour divers groupes cibles (adultes, sportifs de haut niveau, etc.), des modèles de formation plus flexibles sont souhaités, par exemple sous la forme d'apprentissages à temps partiel et de procédures de qualification modulaires. Il faut éviter toute dispersion concernant l'encouragement des compétences numériques des formateurs et des personnes en formation et l'utilisation des outils numériques.

Les partenaires de la formation professionnelle sont en désaccord quant à savoir si les cursus doivent être modularisés afin de rendre l'offre de formation plus flexible. Il existe déjà des possibilités pour prolonger le contrat d'apprentissage ou raccourcir la formation professionnelle initiale. La modularisation poserait des exigences élevées en matière d'organisation scolaire et s'avérerait coûteuse. Le terme de modularisation n'est pas clair et devrait être précisé.

Informations et conseils tout au long du parcours de formation et de la vie professionnelle

Il faudrait améliorer la coopération entre les centres d'information professionnelle, les écoles obligatoires, les parents et les autres acteurs qui exercent une influence sur les jeunes. Le monde du travail devrait être davantage thématiqué dès l'école primaire. Le système de formation professionnelle devrait être mieux connu des enseignants et des responsables scolaires. Le portail www.orientation.ch devrait être renforcé et optimisé. Il faudrait favoriser chez les apprentis le développement des compétences nécessaires à une planification de carrière réussie et mieux faire connaître la formation professionnelle supérieure auprès de ce groupe cible.

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière devrait être facilement accessible aux adultes. Ce groupe cible a non seulement besoin de conseils, mais aussi parfois d'accompagnement. Il faudrait mieux faire connaître l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière auprès des adultes et des personnes issues de la migration.

L'ancrage national de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière devrait être amélioré et le profil professionnel des conseillers clarifié. La collaboration de ces derniers avec les branches et les associations devrait être renforcée.

Coopération dans la formation professionnelle

Il faudrait continuer à développer les connaissances et la transparence en matière de pilotage de la formation professionnelle. Une attention particulière doit être accordée à l'accélération des changements dans les professions. Dans la mesure du possible, le système doit pouvoir tenir compte de tous les intérêts des partenaires impliqués et des spécificités régionales. Il conviendrait également d'éviter les doublons en améliorant la mise en réseau et la coordination. La coopération doit être améliorée, précisément en ce qui concerne l'échange de données au niveau du degré secondaire II, entre les trois lieux de formation et entre les différentes parties impliquées dans le financement de la formation continue. Dans le cadre de futurs projets « Formation professionnelle 2030 », il convient de garder à l'esprit leur durabilité et leur faisabilité.

Les questions de formation doivent être considérées dans leur globalité, du primaire jusqu'au tertiaire. Un pilotage global est nécessaire pour coordonner les domaines tertiaires A et B.

La loi fédérale sur la formation professionnelle doit rester une loi-cadre qui permet d'utiliser autant que possible les marges de manœuvre du système sans réglementer trop fortement les processus et les structures.

Un transfert de connaissances ciblé aux entreprises nouvellement enregistrées dans le registre du commerce pourrait inclure des informations sur le système éducatif, la rentabilité de la formation et d'autres sujets pertinents. Un « processus d'intégration » pour les entreprises internationales pourrait contribuer à créer une base de données et à atteindre systématiquement les décideurs. Une stratégie devrait être élaborée pour viser les entreprises où des effets peuvent être obtenus sans grandes pertes de diffusion.

D'autres propositions comprennent la mise en place de fonds en faveur de la formation professionnelle et de fonds de branches pour encourager les entreprises à former des apprentis, éventuellement en association avec un système de bonus-malus.

4 Champs de réflexion – Développements dans la formation professionnelle

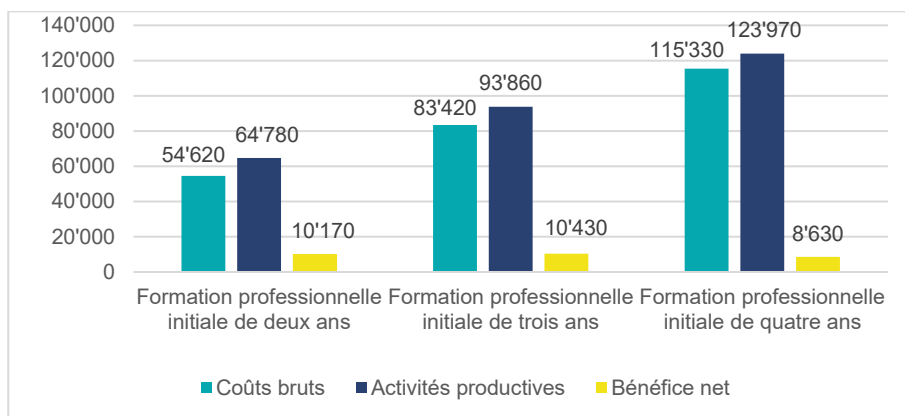
La formation professionnelle se situe dans une zone de tension entre les exigences et les attentes des entreprises et de l'économie, d'une part, et celles des jeunes, de leurs parents et des adultes, d'autre part. Les développements dont elle fait l'objet sont également suivis par les médias et les milieux politiques⁵. Le présent chapitre décrit de manière non exhaustive l'évolution de la formation professionnelle suisse au cours des dernières années et sa situation actuelle.

4.1 Disposition des entreprises à former des apprentis

Selon la dernière étude coût/bénéfice de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP), il vaut la peine pour les entreprises de continuer à former des apprentis : toutes professions confondues, le bénéfice net moyen par année et par contrat d'apprentissage s'élevait à un peu plus de 3000 francs pour l'année 2016/17. Le bénéfice net se définit comme la valeur des travaux productifs effectués pendant la période de formation moins les coûts de formation. Ce n'est que dans les métiers nécessitant une formation intensive que les entreprises supportent en moyenne des coûts nets pendant l'apprentissage. Ces entreprises bénéficient toutefois par la suite de coûts de recrutement et d'intégration plus faibles⁶. Depuis la première étude coût/bénéfice réalisée en 2003, il affiche en moyenne des valeurs positives⁷.

Les résultats de la prochaine étude coût/bénéfice de la HEFP sont attendus pour fin 2025.

FIG. 1 : COÛT/BÉNÉFICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES SUISSES, PAR DURÉE D'APPRENTISSAGE



Source : HEFP, 2019

Les enquêtes de l'Office fédéral de la statistique (OFS) révèlent que la proportion d'entreprises formatrices dans l'économie est en constante diminution depuis 2012 : de 65 500 en 2012, leur part a ainsi reculé à 58 900 en 2020, tandis que le nombre d'entreprises a augmenté durant la même période, passant de 643 300 à 694 900⁸.

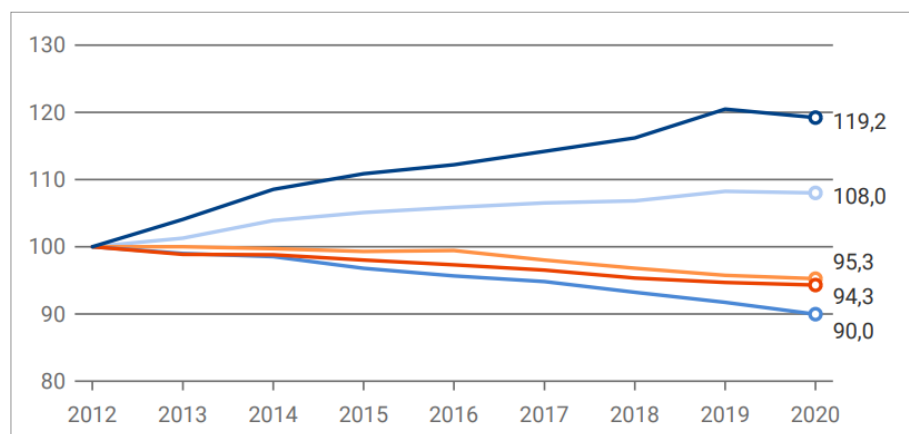
⁵ Parmi les récentes interventions parlementaires, on peut citer le [postulat Nantermod 22.4202](#) « Quelles formules pour garantir l'attractivité de la formation professionnelle en Suisse ? », la motion [Sollberger 23.4078](#) « Soutenir les entreprises formatrices » ou la [Motion Fivaz 23.3389](#) « Équivalence des diplômes de la formation professionnelle supérieure ».

⁶ Gehret A., Aepli M., Kuhn A. et Schweri J. (2019), Formation des apprentis : quel intérêt pour les entreprises ? Zollikofen. Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/cout-benefice-2019.html>

⁷ Schweri J. et al. (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. <https://edudoc.ch/record/45971?ln=de> (en allemand) ; Mühlemann S. et al (2007). Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet : Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie. <https://edudoc.ch/record/48482> (en allemand) ; Strupler M. et al (2012). Die duale Lehre : eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe : Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. <https://edudoc.ch/record/103776?ln=de> (en allemand)

⁸ OFS [Office fédéral de la statistique] (mars 2024), Lieux de formation des élèves (Actualités OFS) OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.29270541.html>

FIG. 2 : POPULATION ET ENTREPRISES, ÉVOLUTION INDEXÉE (2012 = 100)



Source : OFS, 2024

- Entreprise formatrice
- Entreprises
- Entreprises avec moins d'un emploi en équivalent plein temps
- Population résidente permanente (16-24 ans)
- Apprentis, formation professionnelle initiale duale

Une partie de la baisse du nombre d'entreprises formatrices s'explique par le recul du nombre de jeunes en formation, dont la moyenne par entreprise formatrice est restée pour ainsi dire constante durant la période d'observation (3,0 en 2012 pour 3,2 en 2020). Un autre phénomène important est l'évolution du nombre d'entreprises comprenant moins d'un emploi en équivalent plein temps, à savoir des entreprises qui, en raison de leur taille, ne peuvent que difficilement former des apprentis. Alors que ces entreprises représentent, en moyenne annuelle, 45 % des entreprises dans l'économie, leur nombre a augmenté de 19 % entre 2012 et 2020.

Selon l'enquête du baromètre des transitions 2024⁹, la majorité des entreprises formatrices offrent chaque année un nombre constant de places d'apprentissage. Tant la part de ces entreprises formatrices que celle des entreprises dont l'offre de places d'apprentissage varie d'une année à l'autre ne changent guère au fil du temps. Les entreprises qui proposent actuellement plus de places d'apprentissage que l'année précédente indiquent le faire avant tout par souci d'assurer la relève. En 2025, cette raison est citée par 41 % des entreprises, contre 44 % 2024. Comme deuxième raison, environ un tiers des entreprises mentionnent les variations naturelles de l'offre de places d'apprentissage (36 %).

Les entreprises qui proposent actuellement moins de places d'apprentissage que l'année précédente invoquent en premier lieu les fluctuations naturelles (2023 : 31 %, 2024 : 36 %). Les restructurations au sein de l'entreprise sont la deuxième raison la plus souvent citée (2023 : 16 %, 2024 : 20 %). L'absence de candidats qualifiés (2023 : 16 %, 2024 : 17 %) et une faible demande ou l'absence de demande de places d'apprentissage (2023 : 14 %, 2024 : 17 %) arrivent respectivement en troisième et en quatrième position.

La volonté des entreprises de former des apprentis varie d'une région à l'autre en Suisse : la participation des entreprises à la formation est plus forte en Suisse alémanique qu'en Suisse romande, la raison étant due à des normes sociales différentes en fonction des régions linguistiques¹⁰.

⁹ Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani A., Rey, R. (2024), Baromètre des transitions 2024 – Principaux résultats août 2024, gfs.bern <https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/nahtstellenbarometer-2024-august/>

¹⁰ Aepli M., Kuhn A. & Schweri J. (2021), La Suisse alémanique se fie davantage aux entreprises que la Suisse romande. *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 6(1). <https://transfer.vet.fr/la-suisse-alemanique-se-fie-davantage-aux-entreprises-gue-la-suisse-romande/>

4.2 Qualité dans le système de la formation professionnelle

La notion de « qualité dans le système de la formation professionnelle » recouvre une multitude d'aspects. Sa définition varie pour chaque dimension et chaque niveau de qualité¹¹.

FIG. 3 : PERSPECTIVES DE LA QUALITÉ ET DE L'ASSURANCE QUALITÉ

Dimension/niveau de qualité	Input	Processus	Output
Micro	Équipement de l'environnement de formation	Consignation, évaluation et standardisation de l'enseignement et de l'apprentissage	Formations réussies, carrières professionnelles
Méso	Infrastructure, plans et filières de formation, professionnalisation des enseignants et des formateurs	Lignes directrices, culture du feedback, mesures d'assurance qualité	Rapports annuels, statistiques des personnes diplômées, relations publiques
Macro	Règles, lois et ordonnances	Standards nationaux, règles fixées par les politiques et les associations	Comparaisons nationales et internationales d'indicateurs et de valeurs de référence

Source : Gonon, P., 2008

En plus du contexte, des buts et des enjeux d'un système de formation, la définition de la qualité de la formation dépend aussi des acteurs impliqués et des besoins de chacun¹². Suivant le contexte, les parties concernées déterminent les aspects importants de la qualité à l'aide d'objectifs.

La qualité de la formation professionnelle est définie par des objectifs non seulement économiques (activité lucrative, capacité concurrentielle), mais aussi sociaux (intégration, égalité des chances) ou pédagogiques (accompagnement, pratiques d'enseignement), par exemple. Elle résulte donc d'une multitude de paramètres différents, dont certains s'influencent mutuellement de manière positive ou négative. Autrement dit, l'amélioration d'un critère de qualité peut entraîner la détérioration d'un autre.

Résiliations de contrats d'apprentissage

Les résiliations de contrats d'apprentissage sont un aspect de la qualité qui retient particulièrement l'attention du public. Selon les chiffres de l'OFS, parmi les jeunes ayant débuté une formation professionnelle initiale en 2019, 24 % ont résilié leur contrat d'apprentissage une ou plusieurs fois jusqu'à fin 2023. La majorité des jeunes concernés, soit 79 %, ont commencé une nouvelle formation professionnelle initiale par la suite. Ce taux est une valeur moyenne qui varie selon la branche.

Sur l'ensemble des jeunes ayant entamé une formation professionnelle initiale en 2018, 88 % ont obtenu un titre de formation professionnelle initiale cinq ans et demi après le début de leur formation. 8 % n'ont, après la résiliation de leur contrat d'apprentissage, pas repris de formation à la fin de la période d'observation et ont donc quitté, du moins provisoirement, le système de formation professionnelle initiale. Une partie de ces personnes ont commencé une formation dans une autre filière du degré secondaire II¹³.

Qualité de la formation dans les lieux de formation

L'aspect de la qualité dans les différents lieux de formation a elle aussi souvent été mentionnée dans les discussions portant sur la qualité dans la formation professionnelle. En vertu de l'art. 24 LFPr, la surveillance de la qualité de la formation dans les entreprises formatrices, les cours interentreprises et les écoles professionnelles relève de la compétence des cantons. Important instrument de cette surveillance, l'autorisation de formation ne garantit pas en soi la qualité de la formation délivrée en entreprise ; la réussite des élèves qui suivent une formation professionnelle initiale dépend également

¹¹ Gonon, P. (2008), Qualitätssicherung in der beruflichen Grundbildung. Eine Bilanz – in : Klieme, Eckhard [Hrsg.] ; Tippelt, Rudolf [Hrsg.] : *Qualitätssicherung im Berufsbildung*, Weinheim u. a. : Beltz, p. 96-108 https://www.pedocs.de/volltexte/2013/7271/pdf/Gonon_Qualitaets-sicherung_in_der_beruflichen_Bildung.pdf (en allemand)

¹² Lamamra, N., Wenger, M. (2024), Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la qualité en formation professionnelle... Définitions, enjeux et défis pour le terrain (exposé lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle du 26 mars 2024). <https://tbk-ctfp.ch/fr/organisation/forums-de-dialogue/vpt-2024>

¹³ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/secondaire-II/resiliation.html>

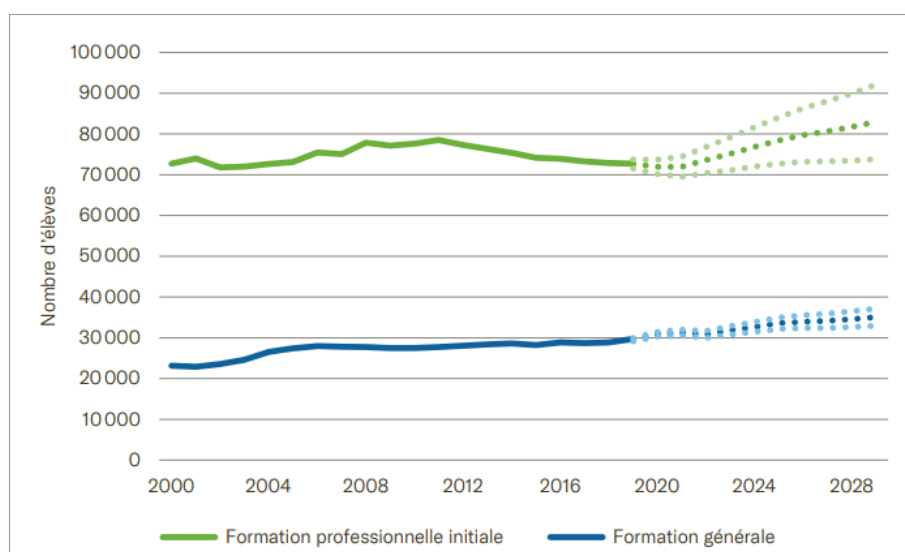
de la mise en œuvre du processus de formation. À cet égard, les formateurs en entreprise jouent un rôle essentiel : selon des études de l'HEFP¹⁴, la qualité de la formation en entreprise est améliorée lorsque les formateurs disposent de suffisamment de temps pour la formation et que les apprentis sont par exemple encouragés à développer leurs propres solutions et à assumer des tâches variées. En outre, des facteurs externes tels que la région, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ou la nature du métier d'apprentissage jouent également un rôle dans la réussite de la formation. Enfin, les conditions préalables des apprentis sont également déterminantes, comme leurs notes à l'école obligatoire, leur situation familiale, leur motivation et leur intérêt, ainsi que leur état psychologique.

4.3 Transition I : formation professionnelle et formation générale

Le degré secondaire II se compose de deux grands axes : d'une part, la formation professionnelle initiale, qui débouche sur l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). D'autre part, les formations générales, qui regroupent les programmes menant à la maturité (gymnasiale, professionnelle ou spécialisée) ainsi que la formation de culture générale.

Pour des raisons liées à la démographie, le nombre d'élèves qui entrent au degré secondaire II augmentera au cours des années à venir. La figure suivante montre l'évolution du nombre d'élèves entamant une formation professionnelle initiale (AFP et CFC) ou une formation générale (gymnase et école de culture générale).

FIG. 4 : NOMBRE EFFECTIF D'ÉLÈVES (DE 1^{RE} ANNÉE) 2000-2019 ET SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION 2020-2029, SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE, SCÉNARIO BAS ET SCÉNARIO HAUT



Source : L'éducation en Suisse. Rapport 2023 ; données : OFS

Les effectifs d'élèves du secondaire II se sont accrus de 12 % entre 2005/2006 et 2022/2023. Leur répartition selon les différentes filières est cependant restée relativement stable tout au long de cette même période : près de deux tiers dans la formation professionnelle initiale, un peu plus d'un quart dans les formations générales, le pourcentage restant se répartissant entre la maturité professionnelle (MP2, effectuée après l'obtention du CFC) et les formations transitoires ou complémentaires¹⁵. Selon le scénario de référence de l'OFS, la part de la formation professionnelle initiale dans l'effectif total du secondaire II va diminuer pour s'établir à 57 % en 2033, contre 63 % en 2014.

Les cantons de Suisse romande et le Tessin ont tendance à promouvoir les offres scolaires du degré secondaire II (formation professionnelle initiale dans une école professionnelle à plein temps et formations générales), tandis que les cantons alémaniques misent sur l'apprentissage dual. Cela s'explique

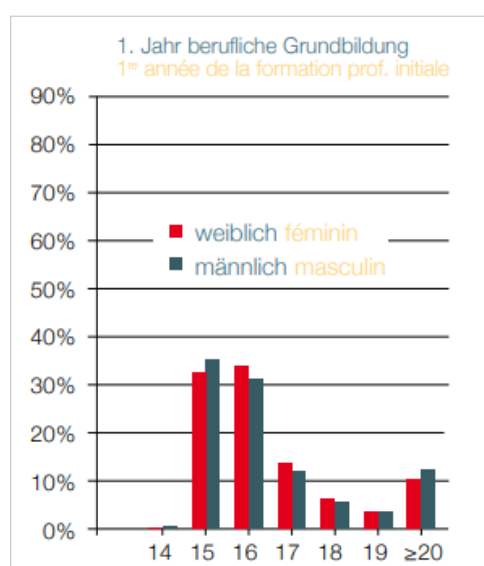
¹⁴ Schweri J., Burén P. a. (2024), Les tâches variées en entreprise formatrice favorisent la réussite des apprenti-e-s, *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 9(12). <https://transfer.vet.fr/les-taches-variees-en-entreprise-formatrice-favorisent-la-reussite-des-apprenti-e-s/>

¹⁵ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). Degré secondaire II. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/degre-secondaire-II.html>

notamment par des politiques cantonales de formation professionnelle différentes. Dans les années 1960, les défis à relever en matière de formation professionnelle étaient les suivants : couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée, élever le niveau de formation de la population et améliorer l'accès des jeunes à la formation post-obligatoire.¹⁶ Ces défis ont été abordés différemment dans les cantons. Ainsi, à Zurich, l'accent a été mis sur une bonne intégration des jeunes dans la vie active, ce qui devrait profiter aux jeunes en particulier et à la société en général. A Genève et au Tessin, la formation professionnelle initiale est avant tout considérée comme une étape de la vie au cours de laquelle la culture générale acquise à l'école obligatoire est complétée. L'objectif est de garantir pour tous l'égalité des chances et l'accès à une bonne culture générale.¹⁷

La diversité des offres de formation au niveau secondaire II dans les différents cantons a une incidence sur l'âge d'entrée dans la formation professionnelle initiale. Dans le canton de Berne, par exemple, la majorité des jeunes entament une formation professionnelle initiale à l'âge de 15 ou 16 ans¹⁸.

FIG. 5 : ÂGE DES ÉLÈVES EN PREMIÈRE ANNÉE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DANS LE CANTON DE BERNE



Source : Unité Statistique de la formation,
Direction de l'instruction publique et de la culture,
canton de Berne, 2024

Dans le canton de Genève, les personnes qui débutent une formation professionnelle initiale duale ont en moyenne plus de 20 ans. Il s'agit en grande partie de jeunes et de jeunes adultes qui avaient commencé d'autres formations de degré secondaire II après l'école obligatoire. L'âge d'entrée en formation professionnelle initiale à plein temps est quant à lui plus bas, soit un peu plus de 16 ans¹⁹.

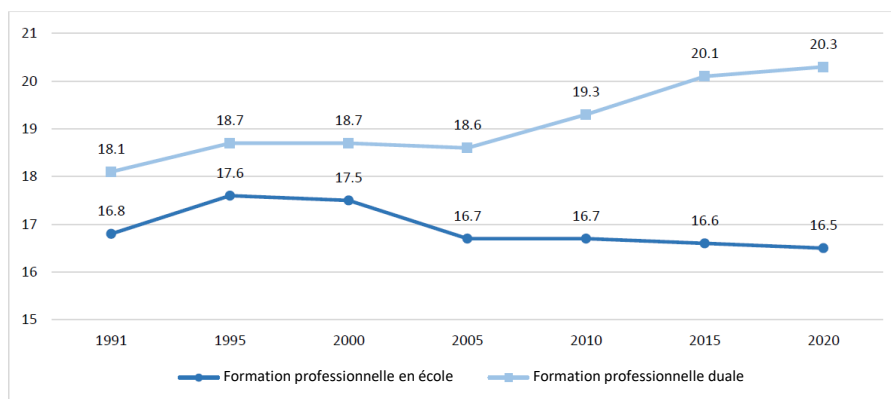
¹⁶ Bonoli, L., P. Gonon, P. (2023) Challenges, Future and Policy Orientations : The 1960s–1970s as Decisive Years for Swiss Vocational Education and Training, in : *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 2023, Vol. 10, Issue 3, p. 340-360 (en anglais) <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/1099>

¹⁷ Kriesi, Irene; Bonoli, Lorenzo; Grønning, Miriam; Hänni, Miriam; Neumann, Jörg; Schweri, Jürg (2022). Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB. Spannungsfelder in der Berufsbildung international und in der Schweiz – Entwicklungen, Herausforderungen, Potentiale. OBS EHB Trendbericht 5. www.ehb.swiss/forschung/obs/spannungsfelder-in-der-berufsbildung-international-und-in-der-schweiz

¹⁸ Direction de l'instruction publique et de la culture, canton de Berne (2024). Statistiques de la formation du canton de Berne : données de base 2023 <https://www.bkd.be.ch/fr/start/themen/statistik-bildung-und-kultur.html>

¹⁹ Rastoldo, F., Cecchini A., Evrard A. (2021), Évolution de la formation duale à Genève : quelques balises. Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève. www.ge.ch/document/evolution-formation-duale-geneve-quelques-balises

FIG. 6 : ÂGE D'ENTRÉE MOYEN EN FORMATION DUALE OU À PLEIN-TEMPS EN ÉCOLE DANS LE CANTON DE GENÈVE



Source : Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève, 2021

Selon le baromètre des transitions 2024²⁰, 45 % des jeunes ayant achevé leur scolarité obligatoire ont commencé une formation professionnelle initiale, 32 % ont choisi la voie de la formation générale et 21 % ont opté pour une solution intermédiaire pour différentes raisons (9 % pour une offre transitoire, 13 % pour une année intermédiaire). La principale raison avancée pour expliquer le choix d'une offre transitoire reste la recherche infructueuse d'une place d'apprentissage appropriée (47 %).

En 2023 au degré secondaire II, 65 747 personnes (59 %) ont achevé une formation professionnelle initiale et 45 370 (41 %), une formation générale (y c. maturité professionnelle)²¹.

4.4 Maturité professionnelle

La maturité professionnelle allie une formation professionnelle et une formation élargie en culture générale. Les titulaires d'un certificat fédéral de maturité professionnelle disposent ainsi d'une double qualification : ils ont une profession et sont donc qualifiés pour postuler sur le marché du travail, mais ils sont également aptes à entreprendre des études dans une haute école spécialisée (HES). Le certificat fédéral de maturité professionnelle donne accès au premier cycle d'études (bachelor) des HES. Cinq orientations de la maturité professionnelle regroupent l'offre de branches de l'enseignement menant à la maturité professionnelle. Les filières de formation correspondantes préparent les personnes en formation aux domaines d'études HES apparentés à leur profession CFC²².

La maturité professionnelle peut être obtenue en parallèle à une formation professionnelle initiale sanctionnée par un CFC (MP1), ou dans le cadre d'une formation suivant une formation professionnelle initiale achevée avec succès (MP2, formation à temps plein ou en emploi à temps partiel). Une troisième possibilité existe en passant l'examen fédéral de maturité professionnelle (EFMP), sans avoir suivi au préalable un enseignement dans une filière reconnue²³.

Si le nombre de certificats de maturité professionnelle a augmenté après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle en 2006, il a stagné à peine dix ans plus tard. Le nombre de MP1 est en baisse depuis 2018 et le nombre de MP2 a également diminué pour la première fois en 2022.

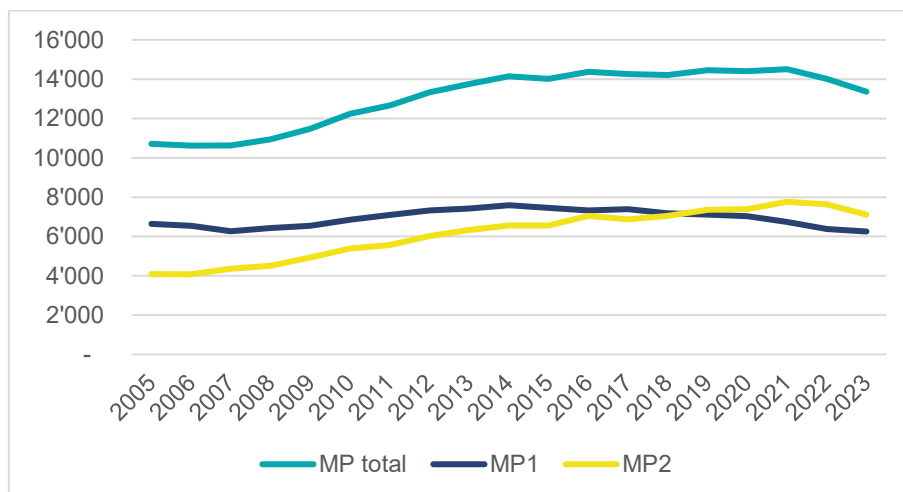
²⁰ Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani A., Rey, R. (2024), Baromètre des transitions 2024 – Principaux résultats août 2024, gfs.bern. <https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/nahtstellenbarometer-2024-august/>

²¹ Maturité gymnasiale, maturité professionnelle, maturité spécialisée, école de culture générale, passerelle, formation générale à l'étranger

²² SEFRI [Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation] Maturité professionnelle. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/maturite/maturite-professionnelle.html>

²³ CSRE [Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation] (2023). L'éducation en Suisse 2023, pp. 135-136. www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_F.pdf

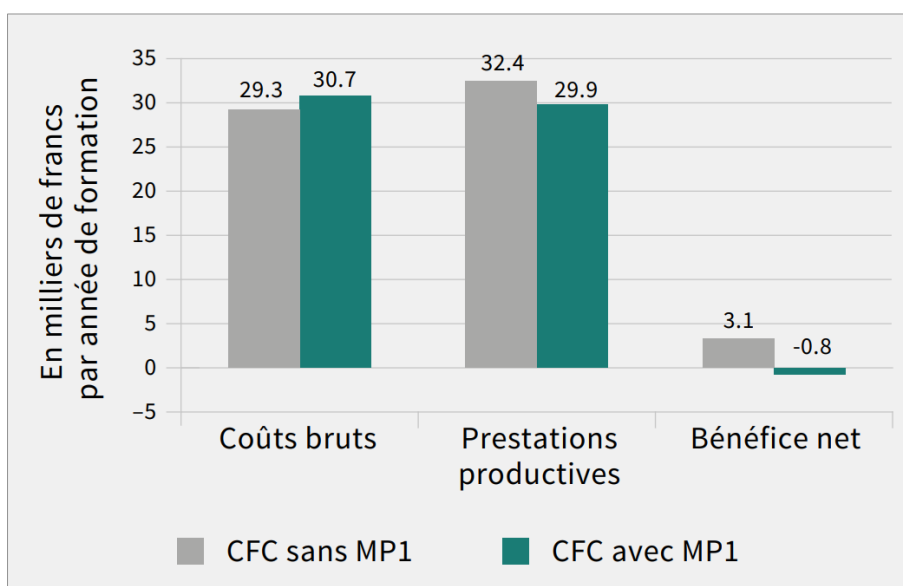
FIG. 7 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CERTIFICATS DE MATURITÉ PROFESSIONNELLE, 2005 – 2023



Source : OFS, 2024

Le nombre de jeunes qui suivent la MP1 dépend de leur intérêt, des possibilités de formation et de formation continue spécifiques à la branche et de la volonté des entreprises de former des apprentis. A priori, on ne sait pas avec certitude si le rapport coût/bénéfice pour les entreprises est différent selon qu'elles ont des apprentis MP1 ou des apprentis CFC uniquement et, si la différence existe, quelle est son ampleur. D'un côté, les apprentis MP1 sont plus souvent absents en raison des leçons scolaires supplémentaires – et sont dès lors moins productifs dans l'entreprise. D'un autre côté, il se peut que les entreprises qui proposent la MP1 attirent des apprentis plus performants, qui s'avéreront plus productifs. La question du bénéfice résultant du maintien dans l'entreprise des apprentis formés sur place une fois l'apprentissage achevé n'est pas élucidée non plus. Il pourrait être intéressant pour les entreprises de garder ces apprentis – surtout s'il s'agit de personnes fournissant des prestations supérieures à la moyenne. Ces personnes ont cependant la possibilité, après leur apprentissage, d'entamer des études dans une HES et sont plus susceptibles de quitter d'elles-mêmes l'entreprise que les autres apprentis²⁴.

FIG. 8 : COMPARAISON ENTRE LES COÛTS BRUTS MOYENS, LES PRESTATIONS PRODUCTIVES ET LE BÉNÉFICE NET PAR ANNÉE DE FORMATION, AVEC ET SANS MP



Source : HEFP, 2020

²⁴ Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, J., et Kriesi, I. (2020). Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) Maturité professionnelle. Parcours de formation, défis et potentiels. OBS IFPP Rapport de tendance 4, [trendbericht 4 fr v2-web.pdf](#), page 17

La figure 8 illustre le rapport coût/bénéfice moyen par année de formation pour les apprentis MP1 et les autres apprentis CFC. Les coûts bruts sont supérieurs pour les apprentis MP1, tandis que les prestations productives de ces apprentis se situent à un niveau inférieur à celui des autres apprentis CFC. En conséquence, le bénéfice net – soit la différence entre les prestations productives et les coûts bruts – est inférieur d'environ 3900 francs par année de formation. Tandis que la formation d'apprentis sans MP génère en moyenne un bénéfice net pour les entreprises, celle des apprentis MP1 se solde par un bénéfice pratiquement nul.

4.5 Transition II : passage de la formation professionnelle au marché du travail

La collaboration entre la Confédération, les cantons et les Ortra dans le cadre du partenariat de la formation professionnelle est l'une des spécificités du système suisse de formation professionnelle. En faisant le lien entre le système de formation et les besoins du marché du travail, elle garantit un marché du travail prospère ainsi que la capacité d'innovation. Il appartient aux Ortra de déterminer le contenu des formations. Ceux-ci sont adaptés aux besoins du marché du travail. Les évolutions peuvent ainsi être rapidement prises en compte via la formation continue à des fins professionnelles (p. ex. cours de formation continue, séminaires) ainsi que dans le cadre des révisions périodiques des offres formelles de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure. Il en va de même pour les exigences à caractère politique ou social et des compétences professionnelles qui en découlent, notamment pour la réalisation des objectifs en matière de climat ou de soins et de santé²⁵.

Selon l'étude « Contribution de la formation professionnelle à l'innovation » de l'Université de Zurich²⁶, mandatée par le SEFRI, ce lien systémique entre le système de formation et le marché du travail présente deux avantages : « Premièrement, il est possible d'utiliser systématiquement les informations et les ressources des deux domaines [système de formation et marché du travail] pour un développement orienté vers l'avenir du système global et des profils des professions. Deuxièmement, le lien institutionnalisé entre la formation professionnelle et le marché du travail incite grandement à développer la formation professionnelle, car les entreprises innovantes – exposées en permanence à la concurrence du marché – ont tout intérêt à transmettre des qualifications conformes aux exigences actuelles – et donc compétitives – et, de ce fait, à mettre à jour les offres de formation qui les concernent ». Pour les jeunes, la proximité de la formation professionnelle avec le marché du travail facilite l'intégration sur le marché du travail, ce qui se traduit notamment par un taux de chômage relativement faible chez les jeunes

La formation professionnelle propose quelque 250 formations professionnelles initiales, près de 260 examens professionnels fédéraux et environ 160 examens professionnels fédéraux supérieurs ainsi que quelque 440 filières de formation dans des écoles supérieures. L'évolution des exigences du monde du travail entraîne des adaptations des ordonnances sur la formation et des règlements d'examen ainsi que la création de nouvelles professions ; les professions pour lesquelles la demande se tarit sont supprimées. Ainsi, entre 2022 et 2024, douze diplômes de la formation professionnelle ont été abrogés. Dans le même temps, quatre formations professionnelles initiales et onze diplômes de formation professionnelle supérieure ont été introduits et 139 professions révisées. En comparaison avec les pays voisins germanophones, l'Allemagne compte près de 330 formations professionnelles initiales²⁷ et l'Autriche un peu plus de 300²⁸.

²⁵ Adéquation entre besoins du marché du travail et personnel qualifié – pour un développement durable des professions. Rapport du Conseil fédéral en réponse aux postulats 21.3290 (Maya Graf) du 18 mars 2021 et 21.4342 (CER-N) du 8 novembre 2021. [Adéquation entre besoins du marché du travail et personnel qualifié](#)

²⁶ Backes-Gellner U., Pfister C. Contribution de la formation professionnelle à l'innovation. Étude réalisée dans le cadre du rapport « Recherche et innovation en Suisse 2020 », partie C, Berne, 2019. S. 19 f. [Beitrag der Berufsbildung zu Innovation](#)

²⁷ BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung]. (2024) Liste des professions reconnues (en allemand). [www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19757](#)

²⁸ Lexique des professions de l'AMS (en allemand). [www.beruflexikon.at](#)

FIG. 9 : DÉVELOPPEMENT DES PROFESSIONS 2022 – 2024

	Nouvelles professions	Professions révisées	Professions supprimées
2022	1 FPI, 4 FPS	10 FPI, 56 FPS	1 FPS
2023	2 FPI, 6 FPS	21 FPI, 21 FPS	3 FPS
2024	1 FPI, 1 FPS	12 FPI, 19 FPS	8 FPS, 2 FPI

Comme le précise le rapport sur l'éducation en Suisse 2023, la numérisation exerce une forte influence sur le changement structurel et modifie par conséquent le marché du travail du point de vue tant quantitatif que qualitatif. Le potentiel d'automatisation supplémentaire qui en résulte concerne principalement les activités de service. Cependant, la numérisation crée aussi de nouvelles opportunités d'emploi, si bien que le changement structurel ne conduit pas forcément à une diminution du nombre de postes de travail.

Outre les glissements quantitatifs entre les professions et les secteurs, la numérisation et l'automatisation influent dans presque toutes les professions sur les compétences exigées. Non seulement les compétences technologiques, mais aussi les compétences transversales (« soft skills ») comme la résolution de problèmes, l'esprit d'équipe ou la créativité deviennent de plus en plus importantes. Par ailleurs, ces nouvelles compétences requièrent souvent une formation supplémentaire, ce qui explique la tertiarisation croissante du système éducatif²⁹.

Le principe du métier entraîne des variations considérables du nombre de diplômés des différentes formations professionnelles initiales et offres de formation professionnelle supérieure. En tant qu'organes responsables des professions, les organisations du monde du travail signalent la demande pour les différentes professions sur le marché du travail. Les compétences transversales sont importantes pour l'employabilité des personnes actives et pour la mobilité professionnelle. Elles sont enseignées dans le cadre de la formation professionnelle initiale dans les différents lieux de formation et se combinent avec les compétences spécifiques de la profession considérée. La prise en compte de thèmes transversaux, tels que la numérisation et le développement durable, dans les compétences opérationnelles est examinée dans le cadre du développement des professions.

4.6 Accès à la formation professionnelle

Un des objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons concernant l'espace suisse de formation³⁰ prévoit que 95 % des jeunes âgés de 25 ans en Suisse soient titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. Selon l'OFS, 91,8 % des jeunes qui ont eu 15 ans entre 2011 et 2013 ont obtenu, jusqu'à l'âge de 25 ans, un premier titre du degré secondaire II. Pour environ 59 %, il s'agissait d'un CFC, pour 5,5 % d'une AFP, pour 4,6 % d'un certificat d'école de culture générale et pour 21,7 % d'un certificat de maturité gymnasiale³¹. Ce taux est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, pour les Suisses nés en Suisse que pour les étrangers nés à l'étranger, dans les communes rurales que dans les communes urbaines ainsi qu'en Suisse alémanique et en Suisse romanche qu'en Suisse italienne et en Suisse romande³².

Ces constats indiquent que les aptitudes et les intérêts des jeunes ne sont pas les seuls facteurs à jouer un rôle dans l'obtention d'un diplôme du degré secondaire II. Diverses études soulignent par exemple l'influence de facteurs socio-économiques liés à la famille. Selon une analyse de l'OFS³³, les jeunes et les jeunes adultes qui se retrouvent sans titre du degré secondaire II à l'âge de 25 ans (8,2 %) sont plus souvent issus de ménages avec un revenu professionnel faible, de familles ayant bé-

²⁹ CSRE [Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation] (2023). Rapport sur l'éducation en Suisse 2023, pp. 24-25. <https://www.skbf-csre.ch/fr/rapport-sur-leducation/rapport-education/>

³⁰ DEFR [Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche], CDIP [Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique] (2023). *Valorisation optimale des chances : Déclaration 2023 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de formation* <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/l-espace-suisse-de-formation/collaboration-en-matiere-de-formation-confederation-cantons/bases-communes.html>

³¹ OFS [Office fédéral de la statistique] (mars 2025). L'obtention d'un titre du degré secondaire II selon le contexte socio-économique des jeunes (Actualités OFS). www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home.gnpdetail.2024-0565.html

³² OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). Taux de première certification du degré secondaire II. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/taux-certification.html>

³³ OFS [Office fédéral de la statistique] (mars 2025). L'obtention d'un titre du degré secondaire II selon le contexte socio-économique des jeunes (Actualités OFS). www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home.gnpdetail.2024-0565.html

néficié de l'aide sociale économique et de familles monoparentales. Ils sont plus souvent allophones ou ont été scolarisés dans une école comptant majoritairement des élèves allophones. Les jeunes présentant ces caractéristiques obtiennent aussi plus souvent des titres ne donnant pas un accès direct aux hautes écoles. En outre, les jeunes issus de ménages avec un revenu professionnel élevé obtiennent nettement plus souvent un certificat de maturité. Ils ont ainsi plus de chances de poursuivre leur formation directement dans une haute école. 4,8 % des enfants issus des ménages avec un revenu professionnel faible n'entrent pas dans le degré secondaire II certifiant jusqu'à leurs 25 ans (contre 3 % pour le total des jeunes).

Outre les caractéristiques des jeunes, le taux de certification au degré secondaire II est également influencé par des facteurs systémiques. Par exemple, les taux de certification cantonaux sont en corrélation avec la proportion de personnes en formation générale : plus le nombre de personnes suivant une formation générale en tant que première formation est élevé, plus le taux de certification cantonal est faible.

Afin d'atteindre l'objectif de 95 %, les partenaires de la formation professionnelle mettent en œuvre des mesures couvrant toute la palette de leurs tâches. Cela commence à l'école obligatoire par une préparation au choix professionnel, où le conseil d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière joue un rôle important. Plusieurs structures, telles que les cantons, des organisations du secteur privé, des fondations ou des associations (p. ex. LIFT³⁴, Forpro³⁵), proposent des programmes de coaching et de mentoring qui aident les jeunes à prendre pied dans le monde du travail. Les jeunes qui n'ont pas trouvé de solution pour entrer au secondaire II après l'école obligatoire peuvent recourir à des offres transitoires en vue d'une orientation plus approfondie. Le préapprentissage d'intégration (PAI) permet aux jeunes et aux jeunes adultes issus de l'immigration et présentant des lacunes de formation de se préparer à une formation professionnelle initiale³⁶.

Pendant les formations professionnelles initiales, les écoles professionnelles proposent des cours d'appui, un encadrement individuel spécialisé ou même un soutien social. Les offices cantonaux de la formation professionnelle conseillent les personnes en apprentissage et les entreprises formatrices sur divers problèmes concernant les contrats d'apprentissage. Des programmes de coaching sont également proposés par les cantons, des organisations du secteur privé ou des organisations d'utilité publique afin d'accompagner les apprentis. Lorsque les apprentis sont confrontés à un faisceau de problématiques, le Case management Formation professionnelle³⁷ entre en jeu. Les Ortra soutiennent les entreprises formatrices dans leurs tâches de formation en leur fournissant des informations, des conseils et des plateformes de discussion.

4.7 Préférences des jeunes et des adultes

Plusieurs études révèlent que le choix de la voie de formation ne dépend pas uniquement des aptitudes, du contexte social et des intérêts des jeunes concernés³⁸, mais aussi de leurs attentes concernant la compatibilité entre carrière professionnelle et valeurs personnelles. Les jeunes sont considérés comme le moteur du changement des valeurs. Ainsi, sur le marché du travail, les prestations sociales comme le congé parental, le congé sabbatique et la garde des enfants constitueraient à leurs yeux des facteurs de motivation plus puissants que les incitations matérielles et financières ou les perspectives de promotion avec des responsabilités de conduite. La génération Z accorde plus d'importance à la santé, à la famille et aux loisirs que la génération Y. L'évolution démographique et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui en découle renforcent l'influence et la position de force des jeunes sur le marché du travail³⁹. Par conséquent, les vacances, le temps de travail et la flexibilité des offres de formation constituent des critères importants lors du choix de la formation et de la profession.

³⁴ [Projet LIFT pour les jeunes](#)

³⁵ [Fondation ForPro](#), voir aussi vidéo sur la page web de la Journée des partenaires : [Journée des partenaires 2025](#)

³⁶ Chaque année, environ 750 personnes participent au programme dans toute la Suisse, dont plus de 80 % le terminent avec succès. Parmi ces derniers, environ 70 % suivent ensuite une formation professionnelle initiale de deux, trois ou quatre ans (AFP ou CFC).

³⁷ [Case management Formation professionnelle](#)

³⁸ Jüttler, A. (2023). Berufsbildung oder Allgemeinbildung ? Die Rolle von Leistung, Interesse und sozialer Herkunft beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium (am Beispiel der Schweiz) (Dissertation). <https://kops.uni-konstanz.de/entities/publication/c66d5c52-6939-4bf8-8950-64e09b80f1a8> (en allemand)

³⁹ Weber, A. (2022). Soziale Arbeit(swelt) – Werte und Demografie im Wandel (Master-Thesis). <https://digitalcollection.zhaw.ch/items/aae7b9bc-2a73-4ce4-a275-ec99650972bb> (en allemand)

Salaire

Avec le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage à former l'apprenti dans une profession donnée ou à faire assurer sa formation par une personne qualifiée. La personne en formation s'engage quant à elle à fournir à cet effet des prestations au service de l'employeur.⁴⁰ En plus de leur formation, les apprentis qui suivent une formation professionnelle initiale duale reçoivent une rémunération pour le travail qu'ils effectuent dans l'entreprise. Étant donné qu'ils sont de plus en plus productifs au cours de leur formation, leur salaire augmente progressivement d'année en année. Les salaires des apprentis peuvent en principe être négociés entre l'entreprise et l'apprenti. La loi ne prévoit pas de salaire minimum. En revanche, les associations professionnelles émettent des recommandations⁴¹, qui sont généralement prises en compte par les entreprises formatrices. Ces recommandations vont de 400 francs par mois environ pendant la première année de formation à près de 2000 francs par mois pendant la quatrième année. Les montants convenus sont consignés dans le contrat d'apprentissage.

Le montant du salaire d'un apprenti dépend de plusieurs facteurs, tels que le champ professionnel, la branche, le lieu de travail et la taille de l'entreprise⁴².

Possibilités de carrière

Dans le domaine de la formation professionnelle, ce sont avant tout les titres de la formation professionnelle supérieure qui offrent la possibilité d'accéder à une fonction dirigeante. Parmi les diplômés de la formation professionnelle supérieure, la part des cadres augmente considérablement entre le moment précédant le début de la formation et un an après la fin de la formation. Pour ce qui est des personnes ayant obtenu leur diplôme dans une école supérieure (ES) en 2016, la part des cadres est passée de 14 % à 33 %. Quant aux personnes ayant réussi un examen fédéral en 2016, on enregistre une hausse de 29 % à 44 % en cas de brevet fédéral et de 48 % à 63 % en cas de diplôme fédéral⁴³. Cette part continue d'augmenter jusqu'à quatre ans après l'obtention du titre (ES : 38 % ; BF : 47 %)⁴⁴.

Au degré tertiaire A, 11 % à 19 % des diplômés occupent une fonction dirigeante un an après l'obtention de leur diplôme : 11 % des diplômés des hautes écoles pédagogiques, 13 % des titulaires d'un master universitaire et 19 % des titulaires d'un bachelor HES. Cinq ans après la fin de leurs études, la part d'actifs titulaires d'un bachelor HES ou d'un master universitaire a augmenté pour atteindre respectivement 27 % et 24 %⁴⁵.

Vacances

Les personnes en formation et les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à un minimum de cinq semaines de vacances payées par année⁴⁶. À partir de 20 ans révolus, le droit minimum aux vacances est de quatre semaines. Un quart environ des entreprises formatrices accordent, à leur discrétion, davantage de congés à leurs apprentis, tandis que dans d'autres, le libre choix des vacances peut être soumis à des conditions. Dans certaines branches, en effet, les personnes en formation sont tenues de prendre leurs vacances pendant les périodes de fermeture de l'entreprise⁴⁷. À titre de comparaison, les vacances scolaires dans le degré secondaire II (gymnase, collège) sont fixées par les cantons. Dans les cantons de Berne et du Valais, par exemple, les élèves ont droit respectivement à treize et à quatorze semaines de vacances.

⁴⁰ Art. 344, code des obligations, [RS 220 - Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant... | Fedlex](#)

⁴¹ Recommandations salariales des associations professionnelles, 2025 (en allemand). https://www.berufsberatung.ch/web_file/get?id=4270

⁴² orientation.ch <https://www.orientation.ch/dyn/show/3231?lang=fr><https://www.orientation.ch/dyn/show/3231?lang=fr>

⁴³ OFS [Office fédéral de la statistique] (2019). Situation des candidats aux examens de la formation professionnelle supérieure Résultats de l'enquête sur la formation professionnelle supérieure 2017. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-daten-banken.assetdetail.10287730.html>

⁴⁴ OFS [Office fédéral de la statistique] (2022). *Les chances d'exercer une fonction dirigeante augmentent nettement avec la formation professionnelle supérieure* (communiqué de presse) <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.22644551.html>

⁴⁵ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). Situation dans la profession. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/integration-marche-travail/tertiaire-hautes-ecoles/situation-profession.html>

⁴⁶ CSFO [Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière], *Formationprof.ch – Lexique (Vacances)* <https://www.formationprof.ch/fr/lexique/vacances>

⁴⁷ Schweri, J. (2023). Davantage de vacances et des salaires plus élevés pour les apprentis ?, *Transfer Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 8(13) <https://transfer.vet.fr/davantage-de-vacances-et-des-salaires-plus-eleves-pour-les-apprentis%20%b7e%20%b7s/>

Temps de travail

Les parties au contrat d'apprentissage conviennent en général de la durée du temps de travail. Il existe toutefois des restrictions liées aux dispositions légales (loi sur le travail ; LTr) et aux conventions collectives (conventions collectives de travail ; CCT). S'agissant des apprentis des professions de l'agriculture, la LTr s'applique uniquement à l'âge minimal ; les autres aspects sont régis par les dispositions des contrats-types de travail cantonaux (CTT), qui prévoient généralement des durées de temps de travail plus longues.

Conformément à l'art. 9 LTr, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les personnes en formation dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres personnes en formation, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail, et de 50 heures pour toutes les autres personnes en formation. Pour les apprentis jusqu'à 18 ans révolus, la durée quotidienne de travail ne doit pas excéder 9 heures et le temps de travail hebdomadaire doit être réparti sur 5½ jours au maximum.

Flexibilité des offres de formation

Depuis quelques années, certaines entreprises formatrices proposent, en accord avec le canton, des formations professionnelles initiales à temps partiel, avec ou sans durée de formation rallongée.

Les formations modulaires offrent une certaine flexibilité. Chaque module équivaut à une qualification partielle et est accompli séparément. L'ensemble des modules achevés avec succès correspond aux exigences requises pour obtenir un titre professionnel. Les programmes modulaires sont surtout répandus dans la formation professionnelle supérieure et la formation continue à des fins professionnelles. Par exemple, les programmes de qualification complémentaire de la branche de la menuiserie sont conçus de façon modulaire. Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, des offres flexibles sont proposées aux adultes dans les professions de l'horlogerie, de l'industrie MEM et du secteur de l'intendance.

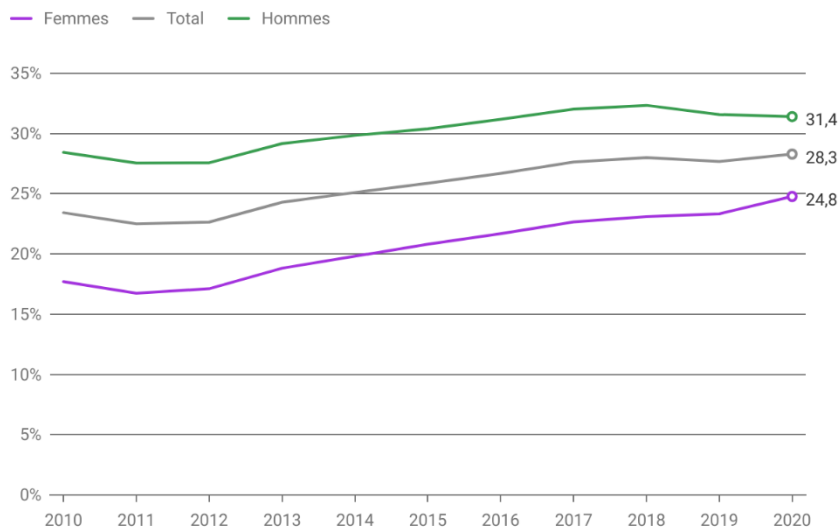
Des voix s'élèvent aussi pour demander des modèles d'enseignement flexibles dans le domaine de la maturité professionnelle⁴⁸. La révision partielle en cours de l'ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale prévoit d'introduire des mesures correspondantes.

⁴⁸ SEFRI [Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation] (2017). *Consultation relative aux principes directeurs de la MP 1 – Rapport sur les résultats* SEFRI. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/maturite/maturite-professionnelle/renforcement-de-la-maturite-professionnelle.html>

4.8 Formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure, qui ouvre des perspectives de qualification au degré tertiaire, est un élément clé du système de formation professionnelle suisse. Elle donne aux titulaires d'une formation professionnelle initiale la possibilité d'approfondir leur qualification et leur spécialisation en tenant compte des besoins du marché du travail. ⁴⁹

FIG. 10 : TRANSITIONS VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE, DE 2010 À 2020
PERSONNES TITULARISÉES DE LA FPS EN % DES PERSONNES TITULARISÉES DE LA FPI DANS LA POPULATION RÉSIDANTE PERMANENTE ÂGÉE DE 25 À 64 ANS

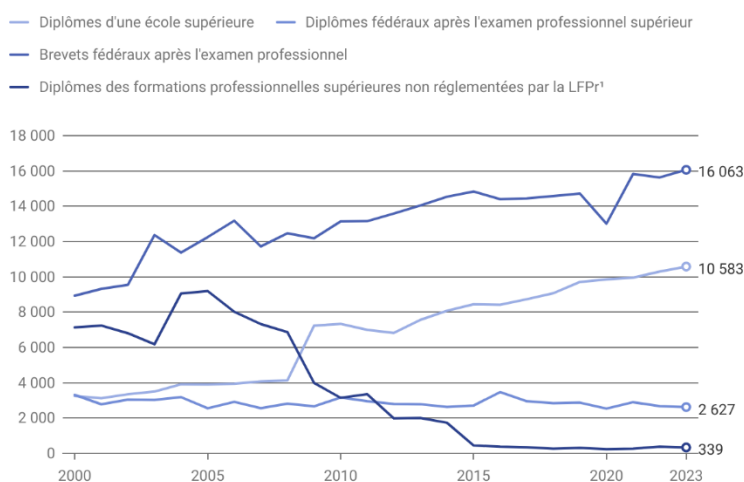


Précision des estimations: l'intervalle de confiance à 95% est compris dans une fourchette inférieure à $\pm 0,7$ points de pourcentage autour de la valeur estimée.

Source : OFS, 2024

L'éventail des offres de la formation professionnelle supérieure est très diversifié, avec près de 500 diplômes proposés. Au total, en 2023, plus de 29 270 personnes ont obtenu un titre de la formation professionnelle supérieure. Les titres de formation les plus souvent décernés dans ce domaine sont les brevets fédéraux (examens professionnels fédéraux).⁵⁰

FIG. 11 ÉVOLUTION DES DIPLÔMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE SELON LE TYPE DE FORMATION



¹ LFPr: loi fédérale sur la formation professionnelle

Source : OFS, 2024

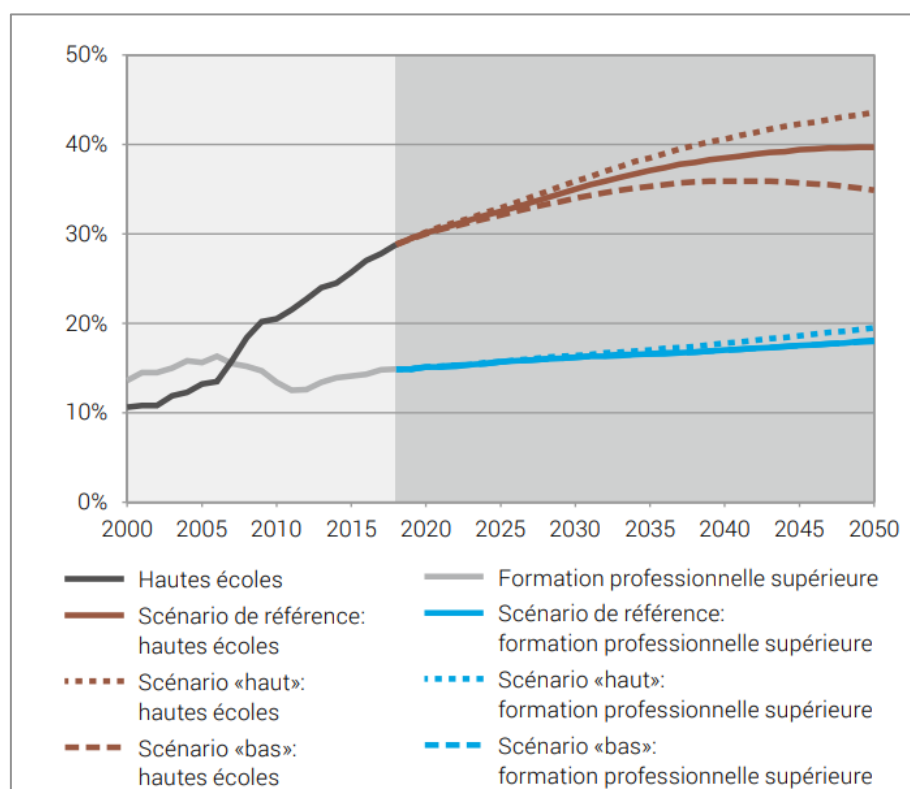
⁴⁹ OFS [Office fédéral de la statistique], (2024). [Übergang zur höheren Berufsbildung - 2010-2020 | Diagramme](#)

⁵⁰ OFS [Office fédéral de la statistique], (2024). [Degré tertiaire - Formation professionnelle supérieure](#)

Depuis 2018, les personnes candidates aux examens fédéraux et domiciliées en Suisse peuvent recevoir une subvention fédérale (financement axé sur la personne). Cette subvention rembourse jusqu'à la moitié des frais engagés pour des cours préparatoires. Depuis 2021, plus de 16 000 personnes reçoivent la subvention annuellement, le montant total alloué dépasse 100 millions de francs et deux tiers des candidats ont bénéficié de la subvention⁵¹.

Selon le scénario de référence de l'OFS, la proportion de diplômés du degré tertiaire dans la population des 25 à 64 ans devrait passer à 51 % en 2030 (contre 44 % en 2019), puis dépasser les 55 % dès 2040. Cette augmentation devrait concerner aussi bien les hautes écoles (hausse du taux de diplômés de 29 % en 2019 à 38 % en 2040) que la formation professionnelle supérieure (hausse de 15 % en 2019 à 17 % en 2040)⁵².

FIG. 12 : NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION DE LA SUISSE DE 25 À 64 ANS : ÉVOLUTION DU DEGRÉ TERTIAIRE



Source : OFS – scénarios, 2020

Les diplômés de la formation professionnelle supérieure sont en concurrence avec les offres consécutives et non consécutives des hautes écoles spécialisées, y compris CAS, DAS et MAS. Cela pose des défis au niveau des interfaces et soulève des questions concernant la délimitation des profils des offres. Dans ce contexte, l'objectif de la politique de formation visant à affiner les profils des offres du degré tertiaire joue un rôle important. Le Conseil fédéral prévoit de proposer, d'ici début 2025, une modification de la loi sur la formation professionnelle pour améliorer la reconnaissance et la visibilité de la formation professionnelle supérieure.

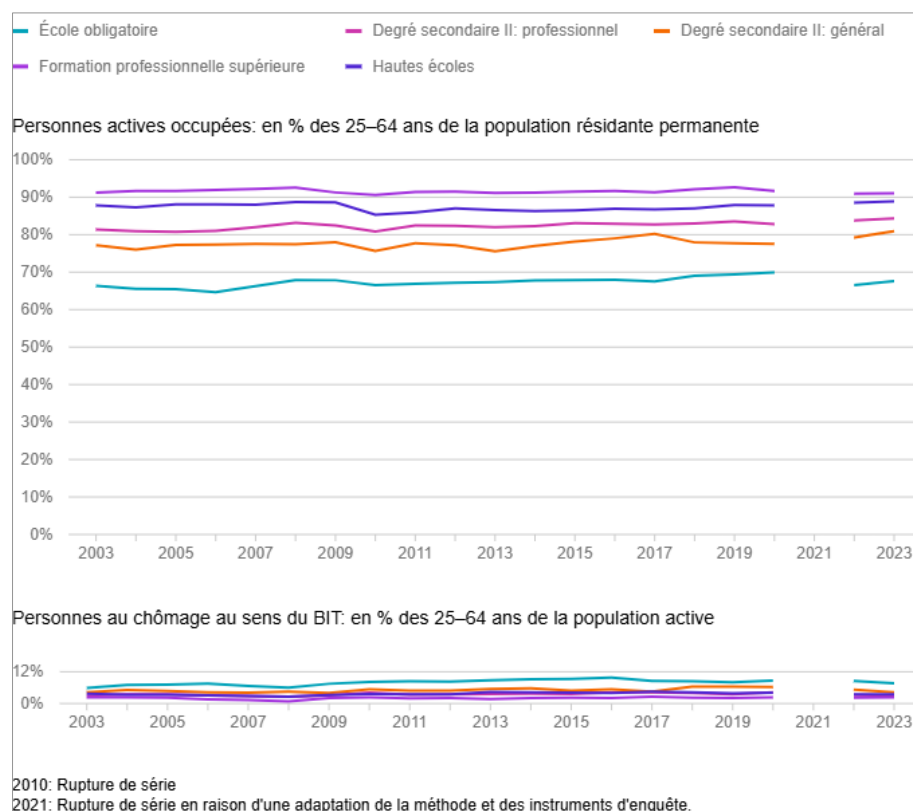
D'une manière générale, plus le niveau de formation est élevé, plus le taux d'actifs occupés l'est également : les titulaires d'une formation professionnelle supérieure présentent le taux d'emploi le plus haut et le taux de chômage le plus bas⁵³.

⁵¹ OFS [Office fédéral de la statistique]. (mars 2024), Subventions, candidats et taux de réussite aux examens fédéraux, de 2018 à 2023 (Actualités OFS). www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/assetdetail.33549058.html

⁵² OFS [Office fédéral de la statistique] (2020). Scénarios pour le niveau de formation de la population. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/scenarios-systeme-formation/scenarios-niveau-formation.html>

⁵³ OFS. [Office fédéral de la statistique]. (2024). Statut sur le marché du travail <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/statut-marche-travail.html>

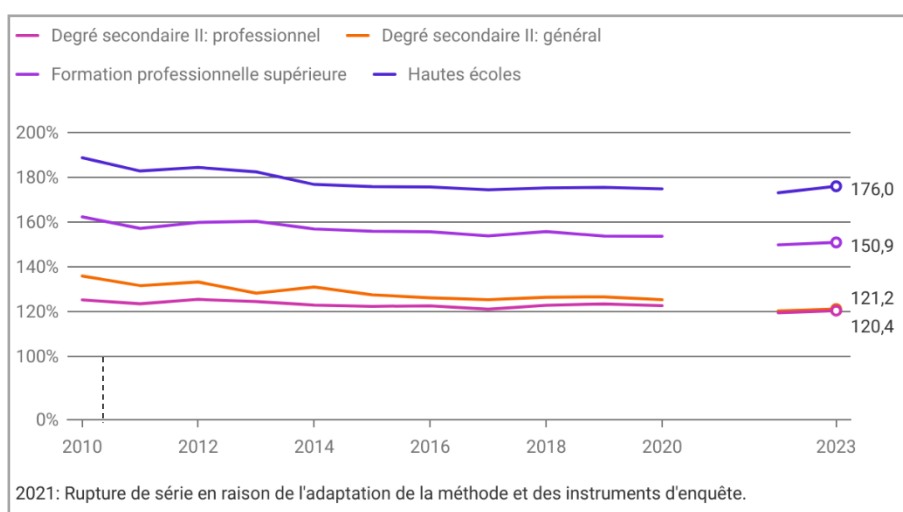
FIG. 13 : STATUT D'ACTIVITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL APRÈS LA PLUS HAUTE FORMATION ACHEVÉE, 2003-2023



Source : OFS – ESPA, 2024

Il existe une corrélation entre le revenu professionnel et la plus haute formation achevée. Un niveau élevé de formation améliore les perspectives professionnelles sur le marché du travail, ce qui se traduit par des revenus professionnels plus élevés, indépendamment d'autres facteurs tels que l'âge ou l'expérience professionnelle. De plus, il peut accélérer l'augmentation des revenus au fil du temps⁵⁴.

FIG. 14 : REVENU PROFESSIONNEL RELATIF SELON LE NIVEAU DE FORMATION LE PLUS ÉLEVÉ, DE 2010 À 2023 EN % DU REVENU PROFESSIONNEL ANNUEL NET STANDARDISÉ MÉDIAN DES 25-64 ANS ACTIFS OCCUPÉS SANS FORMATION POSTOBLIGATOIRE (= 100)



Source : OFS – ESPA, 2024

Depuis 2010, l'écart entre le revenu médian des personnes diplômées de la formation professionnelle et celui des personnes diplômées de la formation générale du degré secondaire II s'est presque

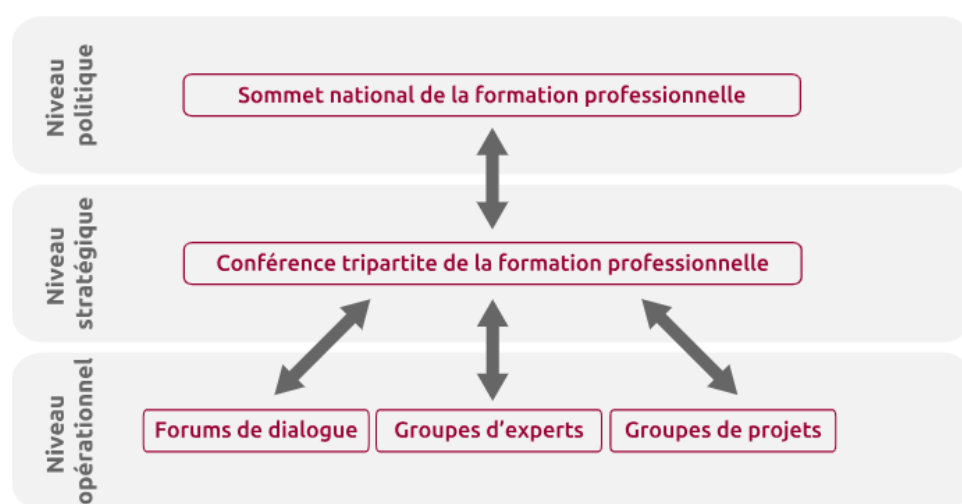
⁵⁴ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). Revenu professionnel relatif. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/revenu-professionnel.html>

comblé. Il s'est stabilisé entre la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles. Le revenu est nettement plus élevé quatre ans après l'obtention du diplôme qu'un an après, et ce pour tous les types de diplôme⁵⁵. Quatre ans après l'obtention de leur diplôme, les actifs titulaires d'un brevet fédéral gagnent environ 92 000 francs par an⁵⁶, tandis que les diplômés d'une haute école spécialisée gagnent 90 000 francs par an cinq ans après l'obtention de leur diplôme.⁵⁷

4.9 Conditions-cadres

Les conditions-cadres de la formation professionnelle ont continuellement été optimisées depuis l'entrée en vigueur de la LFP^r en 2004 et la mise en œuvre de plusieurs projets, dont l'initiative « Formation professionnelle 2030 ». Une nouvelle structure de gouvernance, valable depuis le 1^{er} janvier 2021, a été élaborée afin de traiter les questions stratégiques avec les partenaires de manière appropriée et efficace. Elle permet de mieux coordonner les organes dans le domaine de la formation professionnelle et apporte plus de clarté et de transparence au niveau des rôles et des processus de décision. Une évaluation réalisée en 2024 montre que la nouvelle structure de gouvernance a fait ses preuves. La CTFP a mis en œuvre – et continuera à mettre en œuvre – des optimisations telles qu'une meilleure implication des acteurs dans les forums de dialogue⁵⁸.

FIG. 15 : STRUCTURE DE GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Source : CTFP, 2024

Dans le cadre du projet « Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle »⁵⁹ lancé dans la foulée de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », les partenaires de la formation professionnelle sont parvenus en 2023 à la conclusion que le processus de développement des professions fonctionnait globalement bien et qu'il importait d'accorder une attention particulière aux révisions complexes et de grande ampleur ainsi qu'aux révisions des professions voyant s'opposer des intérêts fortement divergents. Ils ont trouvé un consensus sur la procédure à suivre en cas de désaccord concernant le développement des professions. Les partenaires de la formation professionnelle disposent ainsi de structures solides pour discuter des éventuelles lacunes et, en cas de besoin, engager les mesures d'optimisation conformément aux compétences légales.

⁵⁵ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). Revenu. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/integration-marche-travail/formation-professionnelle-superieure/revenu.html>

⁵⁶ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). Revenu. OFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/integration-marche-travail/formation-professionnelle-superieure/revenu.html>

⁵⁷ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024). [Standardisiertes Erwerbseinkommen der Hochschulabsolvent/innen nach Hochschultyp \(in Franken pro Jahr\). Stand ein Jahr und fünf Jahre nach - 2019, 2023 | Diagramme](#)

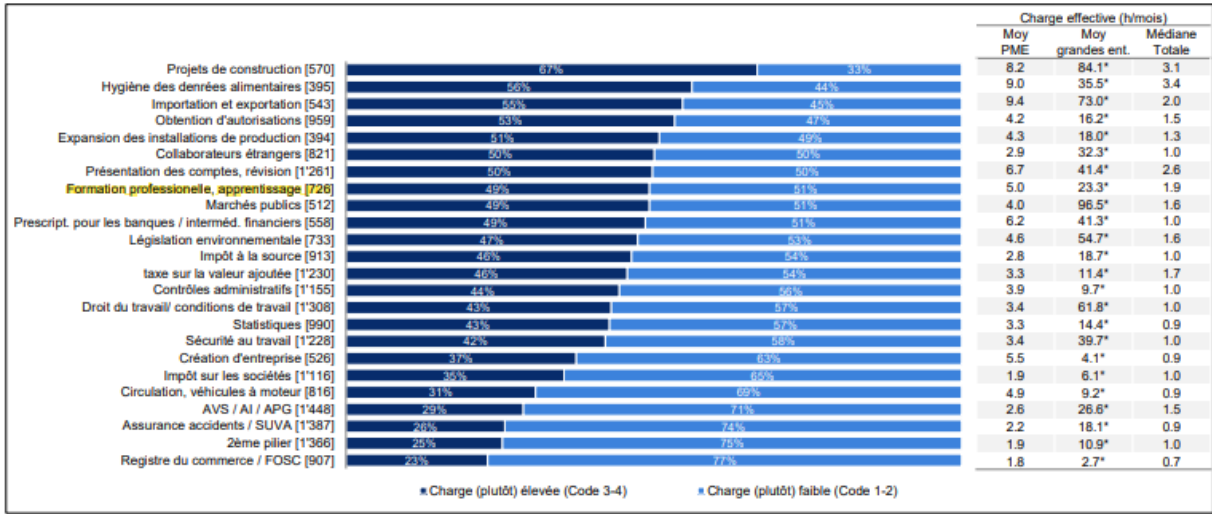
⁵⁸ Conférence tripartite de la formation professionnelle. Rapport final « Évaluation de la structure de gouvernance de la formation professionnelle » en vue du Sommet national de la formation professionnelle du 21 novembre 2024. [Rapport final « Évaluation de la structure de gouvernance de la formation professionnelle »](#)

⁵⁹ Formation professionnelle 2030 (2024), *Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle* (projet) <https://berufsbildung2030.ch/fr/component/content/article/optimisation-des-processus-et-des-mecanismes-d-incitation-dans-la-formation-professionnelle?catid=25&Itemid=159>

Pour répondre aux exigences demandant d'intégrer les thèmes spécifiques tels que les échanges et la mobilité, le développement durable et la sécurité au travail dans le développement des professions, des réglementations ont été élaborées sous forme de mémentos, de guides et de prescriptions. En outre, les conditions-cadres tiennent de plus en plus compte des nouvelles conceptions de la carrière et de l'employabilité.

Les besoins diffèrent selon les branches. Il faut donc adapter les offres de formation en fonction des demandes individuelles d'une part, et des grandes tendances telles que la numérisation, l'intelligence artificielle ou le développement durable d'autre part. Les branches n'ont pas non plus les mêmes capacités. En particulier les petites organisations indiquent que, en tant qu'organisations de milice, elles atteignent vite leurs limites face à la densification des recommandations et des exigences. Selon le baromètre de la bureaucratie 2022 du Secrétariat d'État à l'Économie (SECO), près de la moitié des entreprises interrogées perçoivent la charge administrative liée aux réglementations dans le domaine de la formation professionnelle comme lourde⁶⁰.

FIG. 16 : CLASSEMENT DE LA CHARGE RESSENTIE SUBJECTIVEMENT PAR DOMAINE DE RÉGLEMENTATION



Source : LINK, SECO (2023)

⁶⁰ SECO [Secrétariat d'État à l'économie] (2023). Baromètre de la bureaucratie : la numérisation contribue à alléger la charge administrative des entreprises SECO. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-93320.html>

Annexes

Documents de référence

1) Documents de base

Office fédéral de la statistique

[Éducation et science](#)

L'éducation en Suisse – rapport 2023

[SKBF-CSRE : Rapport éducation](#)

Observatoire suisse de la formation professionnelle

[Observatoire suisse de la formation professionnelle | Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP](#)

2) Politique fédérale – Rapports du Conseil fédéral en réponse à des interventions politiques

Adéquation entre besoins du marché du travail et personnel qualifié – pour un développement durable des professions. Rapport du Conseil fédéral en réponse aux postulats 21.3290 (Maya Graf) du 18 mars 2021 et 21.4342 (CER-N) du 8 novembre 2021

[Rapport CF](#)

Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle. Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021

[Rapport CF](#)

Maintien et création de places d'apprentissage – facteurs de succès et défis, 2022.

[Rapport CF](#)

3) Projets

Formation professionnelle 2030 – Projets

[Projets](#)

Atelier 1 : Perméabilité du système

Qu'avons-nous réalisé dans ce domaine ?

Les participants estiment que la **perméabilité** est bonne. Ils ont particulièrement salué la perméabilité entre l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et le certificat fédéral de capacité (CFC), la création des maturités professionnelles MP1 et MP2 et leur renforcement (révision du plan d'études cadre PEC, de l'OMPr et accès aux hautes écoles sans examen), les coopérations ES-HES ainsi que la volonté politique de renforcer la formation professionnelle supérieure. Le renforcement des passerelles et de l'orientation professionnelle est également mentionné comme évolution positive. Movetia est un programme bienvenu pour surmonter les barrières linguistiques. Il existe un potentiel de perméabilité horizontale. Les changements de branches ne sont pas partout possibles.

L'intégration de l'**apprentissage tout au long de la vie** dans les plans d'études cadres ainsi que l'accent mis sur les compétences opérationnelles et de base ont été salués. L'obligation légale d'accorder aux salariés du temps de formation continue, inscrite dans les conventions collectives, est une évolution positive. En outre, l'existence d'un plus grand nombre d'offres de formation et de conseil (dont *viama*) est très appréciée. L'accès à des diplômes de formation formels, par exemple la certification professionnelle pour adultes, est possible à tout âge. Les offres d'intégration telles que les classes d'intégration dans les écoles professionnelles ou INVOL aident les personnes de différents horizons à acquérir des diplômes de formation formels.

La création du cadre national des certifications formation professionnelle CNC a contribué à l'**équivalence entre les filières de formation générale et de formation professionnelle**, en garantissant la comparabilité des diplômes de la formation professionnelle suisse avec les qualifications étrangères. La perméabilité entre la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure, les compléments de titre prévus pour la formation professionnelle supérieure ainsi que le financement fédéral axé sur la personne sont également des éléments importants pour l'équivalence.

Quels sont les besoins d'action ?

En ce qui concerne la **perméabilité**, la flexibilisation de la formation professionnelle initiale a été mise en avant, avec des exemples tels que le projet pilote « Fast Track » du canton de Lucerne ou l'intégration de la maturité professionnelle à l'école obligatoire (MP+). Dans ce contexte, la nécessité d'optimiser la rapidité et l'efficacité des processus au sein du partenariat a également été abordée.

L'impossibilité actuelle de permettre l'admission directe des diplômés de la maturité professionnelle dans les hautes écoles pédagogiques (HEP) a été critiquée. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la possibilité d'assouplir les conditions d'admission pour certaines professions est à envisager.

La perméabilité entre les écoles supérieures et les hautes écoles spécialisées, d'une part, et entre les hautes écoles spécialisées et les universités, d'autre part, a été jugée globalement positive, même si des améliorations sont encore possibles. Il a également été suggéré de continuer à promouvoir la mobilité nationale et internationale.

Le manque de prise en compte de l'expérience pratique dans le cadre d'une formation formelle, tant dans le cas d'une formation professionnelle initiale que dans celui d'une formation professionnelle supérieure, a été évoqué à plusieurs reprises.

Il a également été constaté que les possibilités de perméabilité ne sont pas pleinement exploitées dans toutes les branches. Par exemple, il existe encore un potentiel d'amélioration en ce qui concerne la prise en compte des acquis d'autres secteurs pour l'obtention d'une certification professionnelle pour adultes.

Afin de promouvoir l'**apprentissage tout au long de la vie**, il convient de créer des offres à bas seuil et de reconnaître l'apprentissage informel. Il est important de développer l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière à tous les niveaux de formation afin d'offrir une meilleure orientation aux (futurs) apprentis et aux futurs étudiants de la formation professionnelle supérieure. Il est également im-

portant de faire régulièrement le point sur la situation, de soutenir financièrement la formation professionnelle supérieure et de sensibiliser davantage le grand public à la possibilité de suivre une formation continue.

L'**équivalence** entre les filières de formation professionnelle et de formation académique n'est pas encore suffisamment reconnue par la société. Il est essentiel de sensibiliser les parents et les jeunes dès le secondaire I. Il serait possible de mieux informer sur les opportunités offertes par une formation professionnelle initiale complétée par un diplôme de la formation professionnelle supérieure, en particulier sur les bonnes perspectives professionnelles et la comparabilité des niveaux de salaire entre les niveaux tertiaires A et B. Outre la sensibilisation, il est important de renforcer la popularité et d'accorder du soin à l'image, en particulier pour la formation professionnelle supérieure.

Un autre aspect important est l'optimisation de la façon de travailler dans le partenariat (lenteurs). Il a été noté que les écoles professionnelles cantonales ne sont pas toujours en phase avec les dernières évolutions technologiques, ce qui est particulièrement déroutant dans les professions techniques.

Il serait possible de créer davantage d'incitations, tant pour les entreprises formatrices que pour les apprentis, afin de rendre la formation plus attrayante pour les deux parties. On pourrait par exemple envisager des incitations financières pour les entreprises ou des jours de vacances supplémentaires pour les apprentis.

Quelles sont les mesures à mettre en œuvre ?

L'importance d'un pilotage global a été soulignée, par exemple par le biais d'une campagne largement concertée telle que « Formation professionnelle 2030 ». Dans le cadre de cette initiative, un projet spécifique pourrait être consacré à la sensibilisation à la formation professionnelle afin de renforcer sa valeur et son attrait.

Afin d'optimiser la **perméabilité**, il a été proposé d'œuvrer à une meilleure mise en réseau et à un transfert de connaissances plus intensif lors de la transition I, en impliquant notamment les acteurs concernés, tels que les parents. Des bons de consultation pourraient être utilisés pour soutenir des bilans de compétences réguliers. Une sensibilisation ciblée doit permettre de promouvoir un changement de valeurs vers l'égalité. D'autres propositions comprennent la création d'incitations à obtenir un CFC après une AFP, ainsi qu'une plus grande flexibilité de la MP, par exemple par un accès direct aux HEP. En outre, la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure devraient être davantage axées sur la recherche et l'innovation. Les directives relatives au financement axé sur la personne dans le cadre de la formation professionnelle supérieure, telles que l'obligation de se présenter aux examens, devraient être revues. Enfin, il a été suggéré de créer une loi spécifique pour les hautes écoles spécialisées.

Dans le domaine de l'**apprentissage tout au long de la vie**, la modularisation et l'introduction de micro-certifications ont été mentionnées. Le regroupement de certificats de branche en titres fédéraux pourrait accroître l'attrait de la formation. La prise en compte des acquis de l'expérience devrait être renforcée.

Pour parvenir à une équivalence entre formation professionnelle et formation académique, il est nécessaire de disposer d'une classification salariale comparable. La rémunération devrait être davantage basée sur les compétences que sur les diplômes officiels. Il a également été suggéré d'accélérer les processus.

Un transfert de connaissances ciblé aux entreprises nouvellement enregistrées pourrait inclure des informations sur le système de formation, la rentabilité de la formation et d'autres sujets pertinents. Un processus d'intégration pour les entreprises internationales pourrait contribuer à créer une base de données et à atteindre systématiquement les décideurs. Il faudrait développer une stratégie pour cibler les entreprises où des effets peuvent être obtenus sans grandes pertes de diffusion. Les structures existantes pourraient être mises à profit, comme dans le cas du modèle du canton du Tessin, où les inspecteurs professionnels combinent leur fonction avec celle de motiver les entreprises formatrices à former davantage d'apprentis.

D'autres propositions comprennent la mise en place de fonds en faveur de la formation professionnelle et de fonds de branches pour encourager les entreprises à former des apprentis, éventuellement en association avec un système de bonus-malus. Le rôle des formateurs en entreprise devrait être renforcé et les entreprises formatrices particulièrement bonnes devraient être distinguées par des

labels de qualité (cf. par exemple « TOP Entreprise formatrice »). Le lobbying politique pourrait contribuer à promouvoir l'image de la formation professionnelle.

Atelier 2 : Offres de formation : flexibilisation, numérisation, nouvelles technologies d'apprentissage

Qu'avons-nous réalisé dans ce domaine ?

De grands progrès ont été réalisés dans l'utilisation des formats d'apprentissage et de formation numériques. Les conditions-cadres et les bases ont été créées. Le principe *Bring your own device* est aujourd'hui la norme dans les lieux d'apprentissage. Les écoles professionnelles innovantes échangent autour de leurs expériences. Les plateformes d'apprentissage qui mettent en lien les trois lieux d'apprentissage sont de plus en plus utilisées. L'administration de la formation est devenue plus numérique, mais il y a encore des améliorations possibles. La flexibilisation des offres de formation se reflète dans les nouvelles ordonnances sur la formation et dans l'enseignement dispensé dans les écoles.

Quels sont les besoins d'action ?

Malgré des bases légales fondamentalement ouvertes, il existe encore un potentiel important. Il faut de la stabilité et de la standardisation, mais aussi de la flexibilité, pour pouvoir répondre aux différents besoins.

Dans la formation, il convient d'exploiter les synergies entre professions apparentées. Les représentants cantonaux voient un potentiel dans une formation des apprentis plus transversale entre professions et secteurs apparentés. Les spécialisations pourraient être déterminées ultérieurement. Cela pourrait réduire la pression sur le système. L'opinion générale dans l'atelier est qu'il y a une inflation de nouvelles professions et qu'un « retour aux sources » serait souhaitable. Les formations deviennent extrêmement spécifiques.

Des modèles flexibles pour les cursus de formation destinés aux adultes, aux sportifs de haut niveau, etc. ont été suggérés, par exemple sous la forme d'apprentissages à temps partiel et de procédures de qualification modulaires.

Les multiples plateformes et outils d'apprentissage numériques (sur)sollicitent les apprentis et les formateurs. Une coordination nationale est souhaitée, mais la liberté des écoles et des Ortra est également mise en avant. Il est nécessaire de clarifier la situation et, si nécessaire, de lancer une campagne de formation afin d'encourager les compétences numériques des formateurs et des apprentis.

Les représentants des Ortra, des cantons et des écoles professionnelles/hautes écoles/écoles supérieures estiment qu'il est nécessaire de créer des offres adaptées aux besoins et aux objectifs. Les avis divergent sur la question de savoir dans quelle mesure de telles offres existent déjà et dans quelle mesure elles devraient être développées.

En ce qui concerne la modularisation dans les écoles professionnelles et l'utilisation de modules pour d'autres filières de formation, les représentants des Ortra estiment qu'il est nécessaire d'agir ou restent neutres sur la question. La majorité des représentants des cantons, des écoles professionnelles et des hautes écoles/écoles supérieures ne voient pas la nécessité d'agir ; certains restent neutres.

Au cours de la discussion, les représentants des cantons/écoles professionnelles/hautes écoles/écoles supérieures ont souligné que la modularisation doit être organisée par les écoles professionnelles. Elle pose donc des exigences élevées en matière d'organisation scolaire et engendre des coûts. Les représentants des Ortra ont proposé d'introduire des apprentissages sans limite de temps (« open end ») afin que les apprentis aient si nécessaire plus de temps pour terminer leur apprentissage. Les représentants cantonaux ont évoqué les possibilités existantes de prolongation des contrats d'apprentissage. Dans l'ensemble, le taux de réussite à la procédure de qualification est bon, il se situe à plus de 90 %. Du côté des Ortra, on a fait valoir qu'une prolongation du temps ne sert à rien dans les domaines professionnels où le taux d'échec est élevé. Du point de vue des participants, la discussion a montré que le terme de modularisation n'était pas clair et devait être précisé.

Les participants se sont accordés à dire que la formation professionnelle initiale a tendance à être surchargée au niveau du contenu. Le principe du « toujours plus » s'applique, ce qui conduit à des problèmes dans la pratique.

Aucun consensus n'a été trouvé concernant les possibilités de choix et de spécialisation au cours de la dernière année d'apprentissage. Les représentants des Ortra estiment dans une large mesure qu'il est nécessaire d'agir ou sont neutres sur la question. Les représentants des cantons, des écoles professionnelles et des hautes écoles/écoles supérieures estiment pour la plupart qu'il n'est pas nécessaire d'agir ; certains restent neutres.

Quelles sont les mesures à mettre en œuvre ?

La notion de modularisation doit être clarifiée, par exemple au moyen d'une étude ou d'un état des lieux.

Il est suggéré de créer des centres des cours interentreprises multifonctionnels, dans lesquels différentes professions pourraient être enseignées.

La question de savoir si le principe des champs professionnels est pertinent pour toutes les professions doit être étudiée de manière factuelle. Il convient de déterminer si un tronc commun (éventuellement aussi des situations d'action communes) peut être formé dans des champs professionnels où cela est pertinent, puis mis en œuvre. Dans les professions sociales et de la santé, par exemple, l'organisation des professions selon une logique de champ professionnel a fait ses preuves. Les apprentis sont formés ensemble, la spécialisation se fait plus tard. En revanche, dans d'autres branches, il ne semble pas judicieux de regrouper certaines parties de la formation. L'exemple a été donné pour les menuisiers CFC et les forestiers-bûcherons CFC. Même si les deux professions travaillent le bois, elles sont très différentes et il est difficile de trouver des points communs.

La formation professionnelle initiale doit être considérée comme un objectif intermédiaire de carrière et non plus comme un objectif final. Beaucoup de personnes quittent la profession qu'elles ont apprise après cinq ans. Il faut évaluer ce que cette évolution signifie pour la formation professionnelle initiale.

Atelier 3 : Activités d'information et de conseil tout au long du parcours de formation et de la vie professionnelle

Qu'avons-nous réalisé dans ce domaine ?

D'une manière générale, l'évolution de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est jugée positive par la majorité des participants. Il leur a toutefois été difficile de situer concrètement cette évolution positive.

Quels sont les besoins d'action ?

La majorité des participants ont jugé que la nécessité d'agir était « plutôt grande », environ un tiers l'a jugée « grande ». Les participants ont identifié des besoins d'action dans les domaines suivants :

Jeunes et jeunes adultes

- La coopération entre les centres d'information professionnelle et l'école obligatoire devrait être améliorée.
- Le monde du travail devrait être davantage thématiqué dès l'école primaire.
- Les parents devraient être davantage responsabilisés dans leur rôle de soutien.
- La coopération avec les acteurs qui influencent les jeunes devrait être intensifiée.
- Le portail www.orientation.ch devrait être renforcé (également par rapport aux portails privés, qui engendrent des coûts pour les entreprises).
- La bourse des places d'apprentissage n'est plus adaptée à notre époque ; elle devrait être améliorée.
- La formation professionnelle supérieure devrait être mieux mise en avant dans les activités d'information et de conseil.

- Les compétences nécessaires à une planification de carrière réussie devraient être encouragées chez les apprentis.

Adultes

- Une offre de base en orientation professionnelle pour les adultes devrait être gratuite dans tous les cantons.
- L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière devrait être facilement accessible. Les offres devraient être mieux promues.
- L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière devrait atteindre tous les groupes cibles, en particulier les parents et les migrants, et fournir des informations plus « neutres ».
- Les prestations d'orientation devraient davantage être suivies d'un accompagnement.

Système dans son ensemble

- L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière devrait être une mission nationale et être mieux ancrée au niveau national.
- Le profil professionnel des conseillers devrait être clarifié. Il faudrait également définir ce que recouvre l'orientation.
- La coopération avec les branches et les associations devrait être renforcée.

Quelles sont les mesures à mettre en œuvre ?

Amélioration du positionnement

- Il convient de clarifier dans quelle mesure l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière doit être pilotée au niveau national ou cantonal.
- L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière doit être positionnée comme un centre de compétences proposant un vaste éventail d'offres à bas seuil. L'objectif est de collaborer avec les institutions issues des secteurs de la formation, de l'économie et d'autres domaines.
- La visibilité et la communication des offres doivent être améliorées.

Information

- La bourse des places d'apprentissage doit être modernisée.
- La formation professionnelle supérieure doit gagner en visibilité.
- Les connaissances sur le système de formation professionnelle des enseignants et des responsables scolaires doivent être perfectionnées.
- La plateforme www.orientation.ch doit être renforcée.

Orientation

- L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière doit changer de paradigme et passer d'une simple prestation d'orientation à un accompagnement ou à une autonomisation des personnes conseillées. L'accent doit être mis sur le développement des compétences des clients en matière de planification de carrière.
- Le caractère payant de l'offre de base pour les adultes doit être remis en question.

Qu'avons-nous réalisé dans ce domaine ?

- La gouvernance de la formation professionnelle s'est établie. Elle est efficace, notamment pour développer des stratégies, mener des réflexions et définir des objectifs communs. Elle donne une vue globale de la formation professionnelle et permet de mieux comprendre les tâches et responsabilités des partenaires. D'ailleurs, la période du COVID a permis de vérifier cette efficacité et de mettre à l'épreuve avec succès son adaptabilité. Cette gouvernance encourage les structures proches de l'économie et construit une culture de la collaboration et du partenariat. Dans ce contexte, la réalisation de grandes réformes a été possible. De plus, les forums de dialogue apportent une meilleure compréhension des différents points de vue.
- La collaboration entre les trois lieux de formation a gagné en efficience. La coopération au-delà des frontières linguistiques s'est également améliorée. Pour les entreprises actives à l'échelle nationale, le travail dans le domaine de la formation professionnelle s'est amélioré.
- L'intensification des échanges verticaux offre davantage de possibilités pour les initiatives bottom-up.
- Ce système a mis à jour des références en matière de développement des professions. Dans certains cas, le développement des professions a permis d'intégrer les écoles professionnelles.
- La formation professionnelle gagne en visibilité avec les SwissSkills, qui offre une présence des médias.
- L'initiative « Formation professionnelle 2030 » est un cadre dans lequel des thèmes communs sont traités. Elle a un effet positif à deux niveaux, renforçant la compréhension commune des partenaires, d'une part, et la visibilité vers l'extérieur, d'autre part.
- Le système d'échanges mené par Movetia est efficace au niveau national et offre la possibilité de faire des expériences dans d'autres régions linguistiques.
- La formation continue est systématiquement prise en compte dans les structures de la CTFP.
- Dans le domaine de la recherche, GOVPET a pu s'établir comme « leading house ». De plus, la HEFP est devenue une école supérieure et a acquis une plus grande importance.

Quels sont les besoins d'action ?

Le système de la formation professionnelle est complexe et il importe de maintenir et de développer la connaissance de ce système. Il s'agit aussi de se concentrer sur les fondamentaux : la formation professionnelle, les entreprises et les apprentis. Ainsi, des manquements ont été relevés concernant le respect des besoins du marché du travail et l'implication des écoles professionnelles, et plus largement des institutions de formation, dans la gouvernance. Aussi, les spécificités régionales, par exemple les besoins et les conditions socio-économiques des cantons frontaliers tels que le Tessin et Genève, doivent pouvoir être pris en compte dans ce système.

Étant donné la complexité du système et la diversité des acteurs concernés, les participants ont insisté sur la nécessité de disposer d'un système le plus représentatif possible, dans lequel il convient :

- d'intégrer les professions ou les champs professionnels plus petits ;
- de disposer de plus de parties prenantes dans les structures et les projets ;
- d'assurer une meilleure représentativité des acteurs de la Suisse romande et du Tessin dans les Ortra ;
- de donner plus de voix aux formateurs en entreprise en lien avec leur formation, le temps à disposition et leur santé ;
- d'assurer que les représentants dans les structures s'expriment au nom de leurs organisations

La coopération doit aussi se développer :

- au niveau des échanges de données au secondaire II ;
- entre les trois lieux de formation ;

- entre les différentes parties impliquées dans le financement de la formation continue pour une utilisation plus efficace et ciblée des moyens à disposition.

Les difficultés rencontrées dans le cadre de certaines réformes (employés de commerce, enseignement de la culture générale) semblent indiquer que les parties prenantes qui vont devoir appliquer ces réformes, telles que les enseignants et les écoles professionnelles, n'ont pas été consultées et prises en compte assez tôt dans ces processus. De plus, il y a une incompatibilité entre le temps long du processus de développement des professions et la rapidité des transformations des professions. Ainsi, une fois qu'une ordonnance est aboutie, elle est parfois déjà obsolète. La question de la rapidité de réaction et de l'efficacité pourrait être un thème transversal dans le cadre du développement futur.

La santé des apprentis et des formateurs est aussi un facteur qui doit être plus étudié et pris en compte. La dissension entre former et produire se fait parfois au détriment de la santé des formateurs et des apprentis.

Contrairement aux étudiants des hautes écoles, les apprentis n'ont pas les mêmes chances et possibilités de faire des séjours ou de participer à des programmes d'échanges à l'étranger.

Alors que certains projets « Formation professionnelle 2030 » ont donné des résultats concrets, d'autres n'ont pas été durables ou ne sont pas applicables.

Le nombre d'organes a augmenté et mobilise beaucoup de ressources. Certains sujets sont traités en parallèle par différents organes. Une meilleure mise en réseau et une meilleure coordination devraient permettre d'éviter les doublons. Il manque actuellement un pilotage global dans le secteur tertiaire, qui pourrait par exemple s'occuper de la coordination et des questions de financement entre les secteurs tertiaires A et B.

Dans la formation professionnelle initiale, on constate une forte spécialisation, en particulier avec les nouvelles professions. La question reste ouverte quant à savoir si c'est souhaitable ou si la spécialisation ne relève pas plutôt de la formation professionnelle supérieure. Il convient de se pencher sur l'ensemble de la chaîne de formation, de l'école primaire à la formation professionnelle supérieure.

Quelles sont les mesures à mettre en œuvre ?

La gouvernance doit être contrôlée périodiquement. Dans ce contexte, il convient de faire un état des lieux des organes du partenariat qui permettra de mettre en évidence les éventuels doublons. La loi fédérale sur la formation professionnelle précise qui sont les trois partenaires de la formation professionnelle, soit la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. C'est d'ailleurs ces trois partenaires qui sont représentés dans la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP). Or, certains participants souhaitent que des représentants des institutions de formation et d'autres parties prenantes puissent participer aux réunions de la CTFP, par exemple comme experts invités selon les thématiques. Il importe de disposer d'une communication plus rapide et d'améliorer les informations en mettant l'accent sur la collaboration, la protection des données et les interfaces.

La loi fédérale et l'ordonnance sur la formation professionnelle doivent rester un cadre large pour utiliser au mieux les marges de manœuvre du système, plutôt que de surréglementer les processus et les structures. Cependant, certains participants souhaitent davantage d'harmonisation afin de réduire la complexité et d'augmenter l'efficacité. Ils ont mentionné l'harmonisation de l'administration, des processus, de la communication (également vis-à-vis des apprentis), du financement et des normes (minimales). Les processus de développement des professions ou de réformes d'ordonnances doivent disposer d'un monitoring plus systématique, dans lequel :

- les acteurs concernés doivent être intégrés plus tôt, au début du processus ;
- les décisions prises au long du processus doivent être contraignantes pour passer d'une étape à l'autre, afin pour qu'elles ne puissent pas être remises en causes à tout moment ;
- les décisions doivent être fondées scientifiquement et factuellement.

Certains participants estiment qu'il y a trop de surspécialisations dans la formation professionnelle initiale. Ils préfèrent un recentrement sur des compétences générales permettant au titulaire d'un CFC de se développer dans des professions ou des voies différentes. Il faudrait envisager le CFC comme un passeport de compétences.

Le renforcement de la recherche a aussi été proposé, afin d'assurer un transfert des connaissances et des savoirs. Les projets sur la numérisation doivent tenir compte de l'hétérogénéité des besoins en trouvant des solutions spécifiques à chaque branche.

D'autres points méritent d'être développés par le système de la formation professionnelle :

- le renforcement de la formation continue ;
- la santé physique et psychique des apprentis ;
- la simplification des procédures de qualification ;
- la concrétisation d'accords avec l'étranger pour faciliter les échanges ;
- une définition contraignante de la place des formateurs (par exemple sous la forme d'une quantification du temps de travail consacré à la tâche de formation).