Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**
Berufsbildungspolitik

Berne, 28.08.2025

# « Attrait de la formation professionnelle »
# Projet partiel « Analyse des bases »

## Résumé de l'audition avec les milieux scientifiques du 22 août 2025

### A) Contexte

Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a donné le coup d'envoi au projet « Attrait de la formation professionnelle » en 2024. La première phase, lancée lors du Sommet national de la formation professionnelle en novembre de la même année, avait pour but d'évaluer les mesures à prendre. Lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle de mars 2025, ceux-ci ont analysé les défis liés à l'attrait de la formation professionnelle. Les résultats ont été compilés dans un document de base et soumis aux acteurs de la formation professionnelle ainsi qu'à d'autres cercles intéressés pour consultation de mi-avril à mi-juin 2025. Les résultats de cette consultation ont été consignés dans un rapport.

Une audition avec les milieux scientifiques a ensuite eu lieu le 22 août 2025, en présence de la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP). L'objectif de cette audition était de réfléchir aux résultats de la consultation avec des scientifiques issus du domaine de la recherche en matière de formation[1] et d'obtenir ainsi un point de vue neutre et systémique sur la question de l'attrait de la formation professionnelle.

La première partie du présent document propose un résumé des prises de position des scientifiques qui ont participé à l'audition. Les textes complets figurent en annexe. La seconde partie résume la discussion avec la CTFP.

### 1. Prises de position sur les résultats de la consultation

#### 1. Prof. Giuliano Bonoli, Université de Lausanne, Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique, GOVPET Leading House

**Le professeur Giuliano Bonoli** souligne que l'attrait de la formation professionnelle dépend fortement du statut et du salaire associés aux professions, un facteur particulièrement décisif pour les populations migrantes. La formation académique est souvent perçue comme un moyen de se protéger contre la discrimination. La formation professionnelle supérieure, quant à elle, entraîne des augmentations salariales stables et durables, plus marquées qu'à l'étranger, mais reste peu connue et valorisée. Elle pourrait pourtant contribuer à améliorer l'image de la formation professionnelle.

Du côté de l'accès, les personnes en réinsertion trouvent la formation initiale trop exigeante. Elles demandent des parcours courts, flexibles, ciblés sur le marché du travail, comme les microcertifications ou la validation des acquis de l'expérience. Un potentiel de capital humain reste sous-exploité, en particulier chez les réfugiés et migrants à fort potentiel, avec le risque d'un « équilibre de low ambition ». Les individus sous-utilisent leurs compétences, acceptent des trajectoires plus limitées, et le système dans son ensemble se stabilise dans une zone dite de « low ambition ».

[1] Prof. Giuliano Bonoli, UNIL, Prof. Patrick Emmenegger, Uni SG, Prof. Katrin Kraus, UZH, Prof. Markus Maurer, HP Zurich, Prof. Jürg Schweri, HEFP, Bernhard Weber, SECO, Prof. Stefan C. Wolter, CSRE, Prof. Daniel Oesch, UNIL (excusé)

## 2. Prof. Patrick Emmenegger, Université de Saint-Gall, School of Economics and Political Science, GOVPET Leading House

Le **professeur Patrick Emmenegger** juge favorablement la nouvelle structure de gouvernance. S'il est important que la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) dispose d'une organisation claire et simple ainsi que d'un soutien politique, il convient dans le même temps de faire entendre les voix de tous les acteurs importants. Les organisations du monde du travail et les institutions de formation devraient pouvoir s'investir davantage dans les conférences, en obtenant par exemple le droit de faire des propositions. De manière générale, les débats politiques concernant la formation devraient porter davantage sur le système éducatif dans son ensemble.

Le système suisse de la formation professionnelle jouit certes d'une excellente réputation à l'international, mais force est de constater qu'il cède du terrain à la formation générale. Il serait judicieux de mieux souligner l'importance des compétences pratiques et de renforcer la formation professionnelle supérieure par le biais de présentations, de conseils, de moyens financiers et d'activités de communication.

La formation professionnelle doit continuer d'attirer différents groupes cibles, tels que les jeunes aux bonnes performances scolaires, les femmes et les adultes. Le professeur Patrick Emmenegger propose ici de renforcer la maturité professionnelle (MP). Au niveau de la MP 1, il serait utile d'assurer une meilleure coordination, d'enseigner plus tôt certains contenus de la MP (dès le degré secondaire I, exemple de l'offre *BM Sek+*). Quant à la MP 2, elle pourrait être proposée en cours d'emploi. Il serait en outre envisageable de cibler davantage les jeunes aux bons résultats scolaires en leur proposant des parcours spécifiques. Par ailleurs, il conviendrait de mieux tenir compte des besoins des femmes. Elles sont en effet plus nombreuses à opter pour une formation générale au détriment de la formation professionnelle. À cet effet, il serait nécessaire d'éliminer les obstacles liés au genre, tels que le manque d'infrastructures, et d'encourager la mobilité horizontale. Les employeurs sont également invités à réduire les pertes de salaire engendrées par des interruptions au cours du parcours professionnel. Enfin, compte tenu de l'académisation, de l'évolution technologique, de la migration et de la pénurie de personnel qualifié, il est recommandé de cibler davantage les adultes.

## 3. Prof. Katrin Kraus, Université de Zurich, Institut des sciences de l'éducation

La **professeure Katrin Kraus** souligne cinq aspects essentiels permettant d'aiguiller la réflexion sur l'attrait de la formation professionnelle.
Premièrement, apprendre une profession, ce n'est pas seulement acquérir une « expérience pratique », c'est aussi développer, tout au long de la vie, des contenus différenciés acquis en plusieurs lieux et sous différentes formes, ce qui justifie le bien-fondé systématique de la formation continue et de l'acquisition de contenus durant le parcours professionnel.
Deuxièmement, la question de l'attrait de la formation professionnelle requiert une approche multidimensionnelle, dans le cadre de laquelle peuvent se côtoyer des exigences contradictoires, par exemple entre stabilité et flexibilité.
Troisièmement, le choix de s'engager ou non dans une formation professionnelle dépend largement de la situation personnelle, tant privée que professionnelle.
Quatrièmement, l'architecture du système de la formation professionnelle devrait s'adapter aux parcours professionnels de plus en plus individualisés, considérer l'employabilité comme se construisant tout au long du parcours professionnel et inclure des composantes liées au conseil et à l'accompagnement.
Cinquièmement, il faut tenir compte du changement des valeurs sociétales induit par la génération Z et des conséquences de cette évolution pour l'attrait de la formation professionnelle.

Dans ce contexte, il est important d'intégrer dans la réflexion sur le développement de la formation professionnelle les aspects suivants : accessibilité et flexibilité des offres ; conseil et accompagnement en fonction des besoins ; accessibilité à diverses voies de formation à des fins professionnelles offrant de larges possibilités de bifurcation ; accent mis sur le concept de profession ; prise en compte du changement de valeurs. Il apparaît en outre indispensable d'intégrer davantage le point de vue des apprentis potentiels et des personnes exerçant déjà une activité professionnelle dans les réflexions sur le développement du système de la formation professionnelle.

**4. Prof. Markus Maurer, Haute école pédagogique de Zurich, division Degré secondaire II/Formation professionnelle**

Pour le **professeur Markus Maurer**, le plus grand défi est de garantir l'attrait de la formation professionnelle auprès des jeunes et en particulier auprès des jeunes aux bons résultats scolaires. Il estime qu'il faudrait envisager des mesures telles que des programmes de mobilité ou de nouvelles formations initiales au niveau d'exigences plus élevé. Il s'agit dans le même temps de garantir le maintien d'un certain niveau d'exigences dans toutes les formations initiales. C'est précisément dans les secteurs où le besoin de personnel qualifié est élevé, mais où la demande de places d'apprentissage faiblit, que le niveau d'exigences risque d'être abaissé – avec à la clé des conséquences négatives pour l'attrait de la formation professionnelle initiale. Dans ce contexte, il convient également de discuter de manière critique des adaptations apportées récemment aux procédures de qualification, notamment la suppression ou le remaniement des examens écrits. Afin que les exigences restent élevées pour les apprentis dans les formations professionnelles initiales CFC, il est indispensable de veiller à ce que les « connaissances théoriques de base nécessaires à l'exercice de leur profession » continuent d'être examinées de manière rigoureuse et fiable, même si les prescriptions sur la formation mettent l'accent sur les compétences pratiques.

Le professeur Markus Maurer constate que, dans le cadre des travaux menés jusqu'à présent dans le projet « Attrait de la formation professionnelle », ce sont surtout des personnes favorables à la formation professionnelle qui se sont impliquées, le risque étant un manque de diversité des points de vue. Par ailleurs, les secteurs d'avenir n'ont pas été pris en considération dans les réflexions (par ex. l'intelligence artificielle ou les sciences de la vie). Jusqu'à présent, la formation professionnelle n'a joué qu'un rôle modeste dans ces secteurs. Il convient dès lors d'explorer les possibilités en la matière. Les mesures éventuelles doivent tenir compte des points suivants : lorsqu'il s'agit de la formation en entreprise, l'aspect qualitatif doit être au centre des préoccupations, tout comme l'exploitation du potentiel des réseaux d'entreprises formatrices. En vue du renforcement de la maturité professionnelle, il serait judicieux de viser une plus grande flexibilisation (par ex. avec le modèle d'intégration de la maturité professionnelle à l'école obligatoire [*BM Sek Plus*]).

**5. Prof. Jürg Schweri, Haute école fédérale en formation professionnelle, recherche & développement : pilotage de la formation professionnelle**

Pour **le professeur Jürg Schweri**, l'« argument clé de vente » de la formation professionnelle réside dans son environnement unique d'apprentissage et de travail en entreprise – ce que l'institution séparée qu'est l'école ne peut pas offrir sous cette forme. Cette caractéristique sans pareille doit être mise en avant plus clairement et rendue visible pour les jeunes et leurs parents. Le principal défi pour la formation professionnelle est de rester attrayante face à la tendance de la société à opter pour des formations scolaires au statut plus élevé.

La disponibilité pour former des apprentis, la qualité de la formation, le choix de la formation et de la profession, la maturité professionnelle et l'enseignement de la culture générale (EnCG) ainsi qu'un pilotage global cohérent au degré secondaire II sont des facteurs déterminants pour la formation professionnelle. On observe une tension dans le développement des profils professionnels : des professions plus larges avec une spécialisation ultérieure peuvent entraîner une perte d'identité. D'un point de vue entrepreneurial, les entreprises soutiennent la spécialisation, mais celle-ci peut s'avérer problématique sous l'angle macroéconomique et pédagogique.

Les questions « plus d'EnCG ? ou plus de MP 1 ? » illustrent le besoin de solutions flexibles. Le renforcement de la MP et des modèles innovants sont nécessaires pour attirer les jeunes ayant de bonnes notes à l'école, car la formation générale revêt une grande importance pour ce groupe cible.

En outre, la formation professionnelle ne devrait pas seulement réagir aux évolutions sociales et économiques, mais être utilisée activement comme levier pour innover. Jusqu'à présent, « Formation professionnelle 2030 » est perçu comme un assemblage de projets – là où l'on attendrait une vision commune capable de susciter un véritable élan de renouveau.

De plus, il faut une meilleure coordination entre la formation professionnelle et la formation générale, car la séparation fonctionnelle entre les deux voies persiste. Le développement des écoles de culture

générale, par exemple, prive les entreprises formatrices d'apprentis. Un pilotage conscient de la répartition entre les deux voies serait nécessaire pour stopper l'érosion actuelle au profit de la formation générale.

Par ailleurs, la perméabilité horizontale est limitée. C'est pourquoi les étudiants du gymnase en cursus long devraient eux aussi passer par une phase d'orientation professionnelle qui leur donne un aperçu du monde professionnel avec des stages d'observation. Comme on peut s'attendre à une résistance de la part des parents concernés, l'orientation professionnelle devrait être inscrite dans la loi.

### 6. Prof. Stefan C. Wolter, Université de Berne, Forschungsstelle für Bildungsökonomie, directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation

Le **professeur Stefan C. Wolter** fait tout d'abord remarquer qu'avant de réfléchir à l'attrait de la formation professionnelle, il convient de se demander de quoi il est véritablement question : (1) attrait pour qui (apprentis, entreprises, État…) ? (2) attrait de quel point de vue (académique, romand, tessinois, suisse-alémanique, etc.) ? (3) attrait par rapport à quoi (gymnase, école de culture générale, université, etc.) ? Chacune de ces questions doit être prise en compte et étudiée séparément. Ce n'est qu'ensuite que la problématique peut être examinée plus en profondeur.

Il s'avère que l'attrait d'une formation professionnelle dépend fortement de sa durée et par là même du statut social qui lui est associé. En effet, plus une formation est longue, plus elle est prestigieuse. La formation professionnelle est moins en concurrence avec les diplômes de la maturité gymnasiale qu'avec ceux des hautes écoles. Elle n'a rien d'un tout homogène – son attrait est extrêmement différent d'une profession à l'autre. Le parcours de formation propre à chacune et chacun influe notablement sur la manière de percevoir la formation professionnelle : plus l'environnement est tourné vers les parcours académiques, moins les jeunes auront tendance à opter pour la formation professionnelle.

Il est primordial pour l'avenir que des jeunes aux bons résultats scolaires se dirigent vers la formation professionnelle. La plus-value d'une formation académique est souvent surestimée, notamment en Suisse latine, où l'obtention d'un diplôme d'une haute école est majoritairement considérée comme indispensable pour faire sa place sur le marché du travail. Les *success stories* peuvent contribuer à promouvoir certaines professions spécifiques sans pour autant impacter véritablement l'image de la formation professionnelle dans son ensemble.

Plusieurs recommandations sont à adresser aux milieux politiques : un attrait dégradé de certaines professions n'est pas forcément synonyme d'un attrait dégradé de l'ensemble de la formation professionnelle. Les avantages salariaux liés à la formation tertiaire vont très probablement perdurer sans que des salaires plus élevés en faveur des formations du degré secondaire II ne puissent venir les compenser. L'important est ici la perméabilité du système. Enfin, les entreprises doivent mettre en avant le fait que ce ne sont pas les diplômes, mais les compétences qui permettent de monter les échelons et de faire carrière.

## C) Principaux thèmes de discussion entre les scientifiques et la CTFP

- Prise en compte des situations personnelles et des perspectives des différents groupes cibles.
- Prise en compte du système de formation dans son ensemble en vue du développement de la formation professionnelle.
- Champ de tensions entre des profils de professions plus généralistes ou spécialisés.
- Influence des évolutions technologiques, notamment l'intelligence artificielle, sur les conditions-cadres.
- Importance de la valorisation de la formation pratique pour l'attrait de la formation professionnelle, étant donné la tendance de la société à privilégier les formations générales bénéficiant d'un statut social plus élevé.

### 1. Situations personnelles et perspectives

Les situations personnelles et les perspectives des différents groupes cibles doivent être prises en compte. Bien que choisir une profession à 15 ans ne pose pas de problème à la plupart des jeunes, ce choix est trop précoce pour certains. Opter pour une formation générale, c'est donc une manière de ne pas prendre de décision. En effet, choisir la voie de la formation professionnelle demande aux jeunes davantage de motivation personnelle puisque ce choix relève d'une démarche volontaire, alors que la formation générale, selon les représentations sociales dominantes, est souvent perçue comme le chemin le plus naturel pour les jeunes doués sur le plan scolaire. Les parents jouent également un rôle important dans le processus de choix d'une profession de leurs enfants. Leur vision est souvent influencée par leur propre parcours professionnel. Les parents tendent ainsi à inciter leur enfant à emprunter le même parcours qu'eux (« path dependance »). En ce qui concerne le groupe cible des adultes, les voies d'accès à la formation professionnelle doivent être différentes en raison de leurs situations professionnelles et de leurs activités professionnelles très hétérogènes. Les interruptions étant davantage pénalisées dans la formation professionnelle que dans la formation générale, ce sont les femmes qui sont touchées en premier lieu. Les migrants quant à eux peuvent avoir des situations de départ bien différentes, et donc des besoins plus spécifiques.

Il est ainsi essentiel de bien connaître non seulement les groupes cibles et leurs besoins, mais aussi les facteurs qui influent sur les décisions en matière de formation. La question est donc la suivante : dans une situation personnelle donnée, quelles sont les attentes d'une personne lorsqu'elle prend une décision concernant sa formation professionnelle ? Il faut également tenir compte du fait que les valeurs sociales ont évolué. En effet, exercer une activité professionnelle porteuse de sens a gagné en importance. Par ailleurs, les parcours professionnels sont moins linéaires de nos jours. Les phases du développement, du déploiement et de la perte de l'employabilité étant toujours plus courtes, la formation continue joue un rôle primordial, de même que l'encouragement des compétences de gestion de carrière.

### 2. Vue d'ensemble du système de formation

Alors qu'une vision cohérente de l'ensemble du système éducatif est indispensable, on observe une tendance à considérer séparément chaque voie de formation. Au niveau des cantons, la préparation des dossiers par différents offices complexifie la coordination ; il serait donc nécessaire de créer des incitations en faveur d'une meilleure coordination et d'un meilleur dialogue. Le degré secondaire II doit en outre être coordonné avec les degrés secondaire I et tertiaire.

Le pilotage par les cantons de l'accès aux différentes voies de formation constitue un facteur déterminant. Les conditions d'admission au gymnase ont par exemple des répercussions sur la formation professionnelle. En matière d'orientation professionnelle, chaque canton met l'accent sur des groupes

cibles différents. Il en va de même en ce qui concerne les conditions d'admission aux écoles supérieures. L'orientation choisie a une incidence directe sur les exigences et les procédures de qualification.

Il convient de noter que les réformes peuvent comporter des conflits d'objectifs (« trade-offs »). Un ajustement dans un domaine peut avoir des répercussions dans un autre.

### 3. Élaboration de professions

La question de la définition généraliste ou spécialisée des professions reste controversée. Si une spécialisation précoce peut contribuer à forger l'identité, elle risque aussi de compliquer le choix de la profession et d'entraîner une perte de flexibilité. On pourrait envisager, notamment, de renforcer la culture générale et la maturité professionnelle, de promouvoir une offre complémentaire en langues étrangères ou de prolonger la durée d'une formation professionnelle initiale de trois à quatre ans pour pouvoir dispenser davantage de contenus scolaires. La possibilité de rendre cumulables des certifications partielles pourrait aussi favoriser la perméabilité et la flexibilité. Le niveau d'exigence doit toutefois être maintenu à un niveau élevé afin de préserver l'image et la valeur de la formation professionnelle.

L'élaboration des profils des professions pouvant se heurter à des intérêts contradictoires, il est recommandé d'impliquer les acteurs concernés suffisamment tôt.

### 4. Numérisation

La numérisation recèle un potentiel considérable. Les outils numériques peuvent en effet servir à rendre les offres de formation plus flexibles et modulaires, à comptabiliser les acquis de manière transparente et à améliorer l'efficacité des processus. La numérisation apparaît dès lors comme un instrument permettant de mieux répondre à la diversité des groupes cibles. Il convient toutefois de rappeler que les évolutions technologiques, et notamment l'intelligence artificielle (IA), sont susceptibles d'influer sur les conditions-cadres.

Certaines branches d'avenir comme l'IA ou les sciences de la vie sont encore peu connectées avec la formation professionnelle. On peut se demander si elles pourraient être mieux intégrées. L'informatique constitue à cet égard un exemple de bonne pratique en termes d'ancrage dans la formation professionnelle.

### 5. Marketing

La formation professionnelle suisse bénéficie d'une excellente réputation au niveau international. Pourtant, en Suisse, l'enseignement théorique est perçu comme plus prestigieux que l'apprentissage pratique. Pour que ce dernier soit davantage valorisé, il faut le rendre plus visible et plus mesurable.

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

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

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

**Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI**
Politique de la formation professionnelle

# « Attrait de la formation professionnelle » Projet partiel « Analyse des bases »

## Audition des milieux scientifiques du domaine de la formation professionnelle[1]

Berne, le 22 août 2025

Prises de position écrites :

- Professeur Giuliano Bonoli,
  Université de Lausanne, Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique, Institut de hautes études en administration publique, GOVPET Leading House

- Professeur Patrick Emmenegger,
  Université de Saint-Gall, School of Economics and Political Science,
  GOVPET Leading House

- Professeure Katrin Kraus,
  Université de Zurich, Institut des sciences de l'éducation

- Professeur Markus Maurer,
  Haute école pédagogique de Zurich, division Degré secondaire II/Formation professionnelle

- Professeur Jürg Schweri,
  Haute école fédérale en formation professionnelle,
  Recherche & développement : Pilotage de la formation professionnelle

- Professeur Stefan C. Wolter,
  Université de Berne, Centre de recherche sur l'économie de l'éducation,
  Directeur du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation

[1] Les scientifiques invités à l'audition du 22 août 2025 ont également été prié de livrer une prise de position écrite d'environ 1 page.

# Attrait et accès dans la formation professionnelle du point de vue de la politique sociale

**Giuliano Bonoli**

IDHEAP, Université de Lausanne

Dans le cadre du Leading house GOVPET, ainsi que de manière plus générale, plusieurs recherches en cours montrent l'importance cruciale du statut et du salaire associé avec différentes professions comme un déterminant crucial de l'attrait d'une voie de formation.

Cet effet semble particulièrement fort pour des populations migrantes, qui ont tendance à préférer la formation académique à la formation professionnelle de manière plus marquée que la population d'origine suisse. Vu l'augmentation tendancielle de la part de population d'origine étrangère, il paraît important de comprendre les raisons de ce décalage dans les aspirations de formation et les représentations sociales des différentes filières (Vahidi 2025).

La formation professionnelle supérieure pourrait contribuer davantage à améliorer l'image de la formation professionnelle. La formation professionnelle supérieure suisse donne lieu à des augmentations de salaire stables dans le temps, et plus fortes que des programmes similaires dans d'autres pays européens, tel que l'Allemagne et le Royaume Uni (Bonoli and Greco 2025). Ce domaine de la formation professionnelle est toutefois peu connu, en particulier par les jeunes qui doivent choisir une voie de formation.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et de présence de groupes en réinsertion professionnelle, la question de l'accès reste cruciale. Pour des publics en (ré)-insertion professionnelle, la formation professionnelle initiale est considérée souvent comme trop exigeante. Parmi les milieux de la réinsertion professionnelle on ressent une demande pour des formations courtes et fortement liées aux besoins du marché du travail (formation non-formelle).

La modularisation de la formation professionnelle initiale, dans certaines professions, pourrait constituer une solution intéressante. L'exemple des « Teilqualifikationen » en Allemagne paraît prometteur (cf. https://chance-tq.de).

Les procédures de qualification des adultes (p.ex. validation des acquis de l'expérience, Art 32) ainsi que les microcertifcations sont également considérées comme des domaines prometteurs pour promouvoir l'intégration par la formation.

Dans les milieux de la réinsertion professionnelle, on retrouve l'impression que dans les publics en réinsertion existe un potentiel important de capital humain -non mobilisé - pour qui la formation professionnelle initiale n'est pas toujours adaptée. Par exemple, dans le domaine de l'asyle on constate une certaine difficulté à gérer des profils à fort potentiel (Bonoli and Otmani 2023). Le risque est une convergence vers un «*low ambition equilibrium*» entre d'un côté les réfugiés, qui veulent retrouver une normalité le plus rapidement possible, et de l'autre l'Etat, qui veut limiter les dépenses, (Otmani 2024).

En conclusion, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de pressions sur l'état social, il est important de mobiliser le potentiel de capital humain disponible. Accès et attrait sont des aspects cruciaux, et l'offre de formation doit s'adapter au potentiel et aux ambitions des personnes qui actuellement ne profitent pas de l'excellent système de formation professionnelle dont dispose la Suisse.

Sources citées


- Bonoli, G., Emmenegger, P., & Felder-Stindt, A. (2025) Re-Skilling in the Age of Skill Shortage: Adult Education Rather Than Active Labor Market Policy. *Regulation & Governance, n/a(n/a)*.
- Bonoli, G., & Greco, G. (2025). *The distributional impact of lifelong learning: Wage and employment returns to professional training in Germany, Switzerland and in the UK: paper presented at the ESPAnet annual conference, University of Milan, 27-29 August*.
- Bonoli, G., & Otmani, I. (2023). Upskilling as integration policy: Making the most of refugees' human capital in a context of skill shortage. *Social Policy and Administration, 57(1), 51-66*.
- Otmani, I. (2024). Towards a 'low ambition equilibrium': managing refugee aspirations during the integration process in Switzerland. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 50(4), 854-872*.
- Vahidi, K. (2025). *Academic or vocational education? Understanding immigrants' choices in a collective skill formation system. A Qualitative study: University of Lausanne, unpublished manuscript*.

*Annexe à la présentation, Professeur **Patrick Emmenegger**, Université de Saint-Gall, GOVPET Leading House*

**Gouvernance :** La nouvelle structure de gouvernance est bien accueillie et le travail fourni par la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) est apprécié. L'organisation claire et simple de la CTFP et le soutien qu'elle reçoit des milieux politiques sont décisifs pour sa capacité d'action. Il convient néanmoins de faire entendre les voix de tous les acteurs importants au sein de la CTFP. Il faut donc poursuivre les efforts entrepris jusqu'à présent pour que les organisations représentées à la CTFP se fassent les porte-parole de toutes les Ortra. Celles-ci doivent également continuer à se mobiliser. Il faut notamment les inciter à mieux s'organiser et se coordonner. Il en va de même pour les institutions de formation, tout particulièrement pour celles qui œuvrent au niveau de la formation professionnelle supérieure. Les écoles professionnelles cantonales devraient pouvoir s'investir davantage dans la CSFP. Il serait envisageable d'accorder aux organisations non représentées à la CTFP le droit de faire des propositions. Par ailleurs, les représentants des établissements scolaires devraient être associés plus systématiquement et plus rapidement au processus de développement des professions, ce qui permettrait d'identifier suffisamment tôt d'éventuelles résistances. Enfin, il est nécessaire de considérer davantage le système éducatif dans son ensemble. La structure de gouvernance actuelle continue à être le reflet de l'architecture binaire du système éducatif suisse – formation générale d'un côté, formation professionnelle de l'autre –, alors que cette vision est dépassée depuis longtemps. Les points d'achoppement entre ces deux voies de formation devraient être davantage au centre des débats sur le développement du système éducatif.

**Perte de réputation :** Le système suisse de la formation professionnelle jouit certes d'une excellente réputation à l'international, mais force est de constater qu'il cède du terrain à la formation générale. Cette perte relative de réputation ne s'explique que partiellement par des facteurs matériels (revenu, emploi, etc.). Deux mesures pourraient permettre de regagner du terrain. Premièrement, nombreuses sont les personnes qui accordent plus d'importance au savoir théorique qu'aux compétences pratiques, probablement parce que ces dernières sont difficiles à mesurer. Il faudrait donc faire en sorte de rendre les compétences pratiques mesurables et de leur faire ainsi gagner en visibilité. Deuxièmement, la formation tertiaire devient une normalité chez les jeunes. Or la formation générale dispose d'avantages par rapport à la formation professionnelle, car elle propose des parcours professionnels peu coûteux sur lesquels il est facile de communiquer. Il est donc nécessaire de mettre en place de nouvelles mesures visant à renforcer davantage la formation professionnelle supérieure (présentation, conseils, financement, communication, etc.).

**Importance des talents :** Pour que les employeurs continuent d'investir dans la formation professionnelle, il faut que celle-ci reste attrayante, notamment pour les élèves ayant de bons résultats scolaires. Or, la baisse du nombre de diplômes de maturité professionnelle pose problème. Des mesures devraient être prises pour rendre la MP 1 plus attrayante aux yeux des employeurs (meilleure coordination du cursus scolaire, enseignement de certains contenus dès le degré secondaire I à l'exemple du canton de Lucerne, possibilité de poursuivre les études en cours d'emploi dans une HES ou au niveau de la formation professionnelle supérieure). Quant à la MP 2, elle pourrait être proposée en cours d'emploi pour attirer les jeunes adultes. Le marketing des professions devrait également cibler les jeunes aux bonnes performances scolaires, avec par exemple la mise en place de parcours spécifiques à ce groupe de personnes.

**Accent sur les femmes :** Une attention particulière doit être accordée aux femmes. Les données disponibles montrent clairement que la formation professionnelle peine à attirer les jeunes femmes. Celles qui optent néanmoins pour une formation professionnelle se tournent vers un petit nombre de métiers, signe qu'elles considèrent de nombreuses formations comme peu attrayantes. Il faut donc davantage tenir compte des centres d'intérêt des femmes (p. ex. via le marketing des professions) et éliminer les obstacles liés au genre, tels que le manque d'infrastructures. Certaines études montrent qu'en raison du grand nombre d'interruptions au cours de leur carrière professionnelle, les femmes disposant d'un diplôme de la formation professionnelle sont confrontées à des pertes de salaire plus importantes que les femmes titulaires d'un diplôme de la formation générale ou que les hommes. Ce sont aux employeurs d'agir dans ce domaine. Toutefois, les institutions pourraient apporter leur soutien en mettant en place des mesures destinées à encourager la mobilité horizontale – faciliter la mobilité au sein d'un champ professionnel ou permettre la prise en compte des acquis d'une branche à l'autre.

**Les adultes comme groupe cible :** la formation professionnelle devrait davantage considérer les adultes comme un groupe cible. En effet, compte tenu des évolutions structurelles (académisation, changement technologique, migration, etc.), la formation professionnelle intéresse de plus en plus les adultes, notamment dans le contexte d'une pénurie croissante de personnel qualifiée. Il convient donc non seulement de souligner l'importance de la formation professionnelle supérieure, mais aussi de cibler les adultes titulaires d'un diplôme général du degré secondaire II.

Universität Zürich[UZH]

## Prise de position écrite

**Katrin Kraus**, Chaire de formation professionnelle et continue

24 août 2025

***De mon point de vue et sur la base des résultats de mes recherches, les cinq aspects suivants constituent des points importants pour aiguiller la réflexion sur l'attrait de la formation professionnelle.***

1. ***Apprendre une profession***, ce n'est pas seulement acquérir une « expérience pratique », c'est aussi développer, tout au long de la vie, des contenus différenciés acquis en plusieurs lieux et sous différentes formes. Le développement de ces composantes de la professionnalité va au-delà de la formation professionnelle initiale, ce qui justifie le bien-fondé systématique de la formation continue et de l'acquisition de contenus durant le parcours professionnel (Kraus, 2022a, 2022b), par exemple par le biais de la formation professionnelle supérieure (Kraus, 2025). Cette vision met en évidence les exigences de la formation professionnelle en termes de contenus.

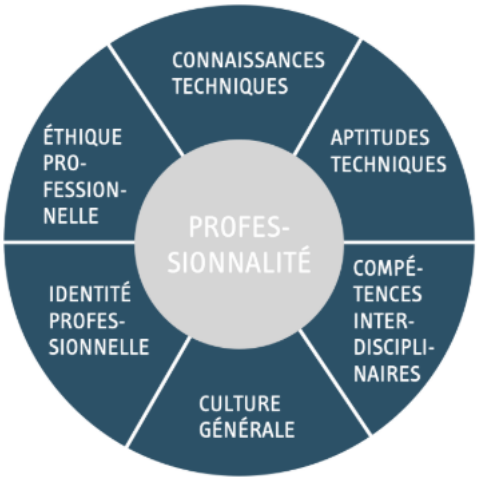



Figure 1 : Contenus de la professionnalité ; source : Kraus (2022a)

2. La question de l'attrait de la formation professionnelle requiert une ***approche multidimensionnelle***, dans le cadre de laquelle peuvent se côtoyer des exigences contradictoires. C'est ce que montre le graphique ci-dessous, qui illustre le rapport entre stabilité et flexibilité du point de vue des entreprises et des individus.

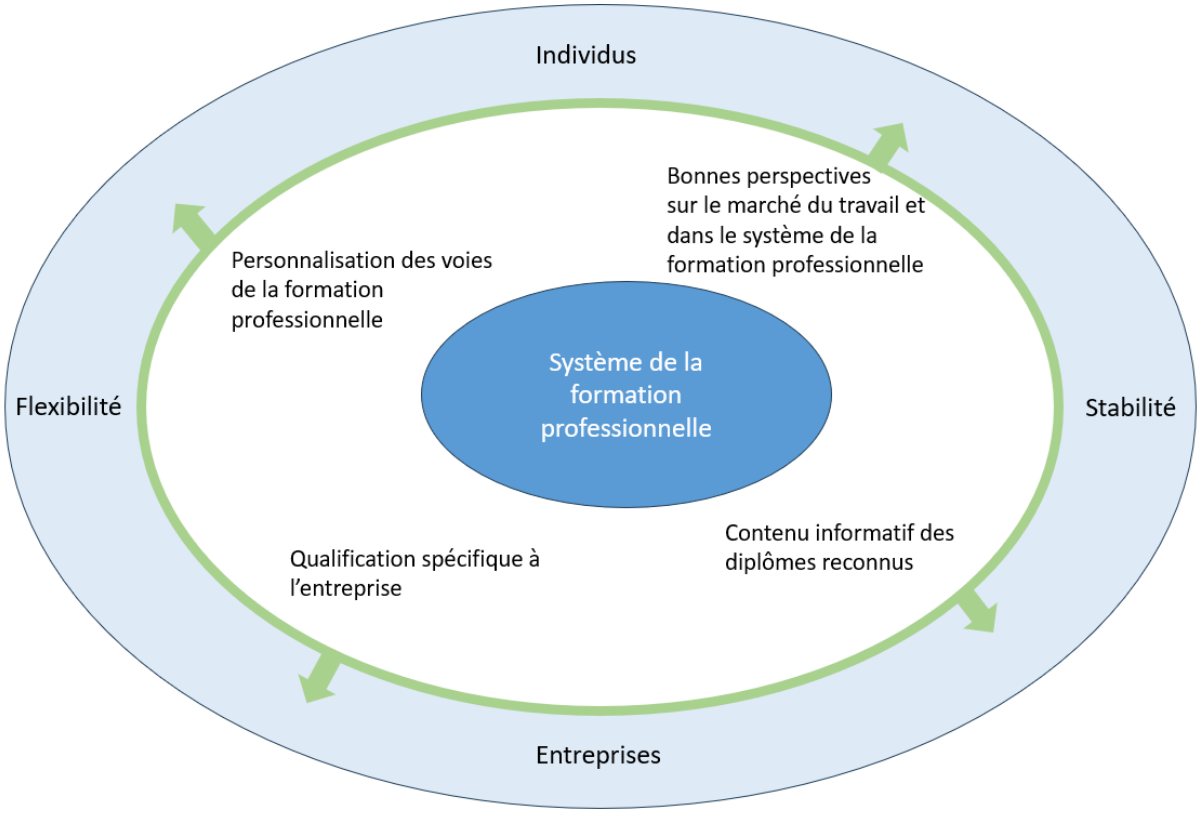


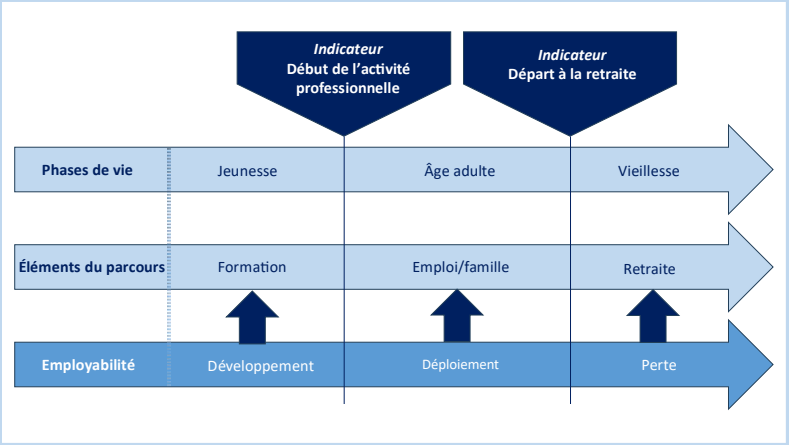

Figure 2 : Le système de la formation professionnelle dans le contexte d'exigences divergentes ; source : Kraus (2022c)

3. La manière dont sont perçues les possibilités de se former dans le cadre de sa propre activité professionnelle – et donc aussi celles offertes par la formation professionnelle – dépend largement de la ***situation personnelle tant privée que professionnelle***. Dans ce contexte, les perspectives individuelles et les réalités structurelles s'entremêlent et influent sur le choix de s'engager ou non dans une formation professionnelle (Kraus et al., à paraître). Elles s'inscrivent par ailleurs dans la structure chronologique du parcours de vie, qui est déterminé par l'expérience passée et la représentation de l'avenir. Il est donc essentiel de comprendre quelles situations privées et professionnelles favorisent ou, au contraire, font obstacle au suivi d'une formation professionnelle pour appréhender la question de l'attrait de la formation professionnelle.

4. L'architecture du système de la formation professionnelle devrait s'adapter aux ***parcours professionnels de plus en plus individualisés***. En effet, ceux-ci modifient la manière dont s'entend « l'employabilité », qui se construit de nos jours tout au long du parcours professionnel. Le système de la formation professionnelle doit par conséquent proposer une structure accessible intégrant aussi des composantes liées au conseil et à l'accompagnement.

Figure 3:

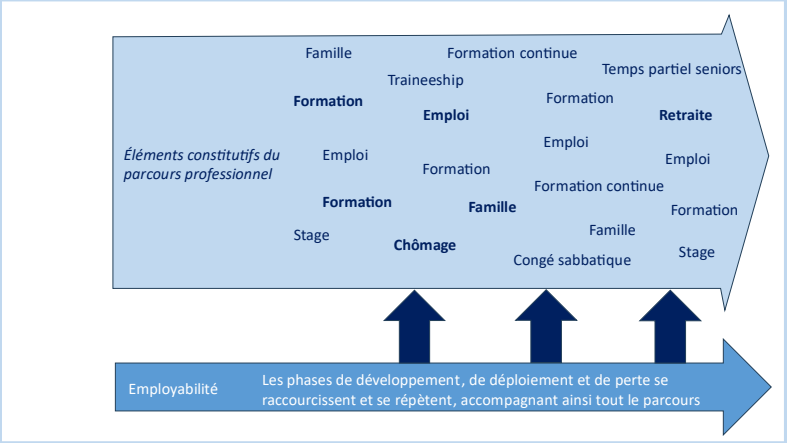
**Employabilité individuelle dans le «modèle en 3 phases» du parcours professionnel**




© Krauss 2008

Figure 4:

**Employabilité individuelle dans le «modèle en 3 phases» du parcours professionnel**




© Krauss 2008

Figures 3 et 4 : Employabilité individuelle dans le « modèle en 3 phases » du parcours professionnel et Parcours professionnels déstandardisés et employabilité ; source : Kraus (2008)

5. Avec la génération Z, on assiste à un ***changement des valeurs sociétales***. Cette évolution entraîne des conséquences aussi bien pour les entreprises qui recrutent que pour l'attrait de la formation professionnelle. Il est dès lors fondamental de systématiquement tenir compte de la manière dont pense et se comporte cette génération.

***Dans ce contexte, il est important d'intégrer dans la réflexion sur le développement de la formation professionnelle les aspects suivants :***

- accessibilité des offres durant les différentes étapes de la vie ;
- flexibilité en termes de recours aux offres de la formation professionnelle ;
- conseil et accompagnement en fonction des besoins ;
- accessibilité à diverses voies de formation à des fins professionnelles offrant de larges possibilités de bifurcation ;
- accent mis sur le concept de profession ;
- prise en compte, dans la formation professionnelle initiale, des différences de valeurs entre générations.

### *Conclusions*

Il apparaît indispensable d'intégrer davantage le point de vue des apprenants potentiels dans les réflexions sur le développement du système de la formation professionnelle, surtout au moment clé où ceux-ci doivent choisir entre la formation professionnelle initiale et la formation générale. Les personnes exerçant une activité professionnelle devraient elles aussi être associées aux réflexions, et les possibilités de formation continue qui leur sont offertes devraient être systématiquement prises en compte.

### *Sources utilisées*


Kraus, K. (2008). Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen ? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung. https://doi.org/10.5167/uzh-11136 | https://library.fes.de/pdf-files/wiso/05865.pdf

Kraus, K. (2022a). Formation continue à des fins professionnelles – état des lieux. Un domaine pédagogique sous-estimé. Transfer – Formation professionnelle dans la recherche et la pratique. https://transfer.vet/fr/un-domaine-pedagogique-sous-estime/

Kraus, K. (2022b). Die Entwicklung von Beruflichkeit über iterative Lern- und Bildungsprozesse. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 45(1), 51–67. https://doi.org/10.1007/s40955-022-00208-8

Kraus, K. (2022c). Funktionalität des Berufsbildungssystems im produktiven Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität und Stabilität. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 51(3), 8–12. https://doi.org/10.5167/uzh-220432 | https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/download/17953

Kraus, K. (2025). Höhere Berufsbildung und der Wert des Lernens im Prozess der Arbeit. berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, 205(1), 10–12.

Kraus, K., Wenger, N., & Moor, A. (im Erscheinen). Aneignung von Lerngelegenheiten im Kontext von Erwerbstätigkeit. Zur Entstehung und Gestaltung von typischen Aneignungssituationen im Prozess erwerbsbezogener Bildung. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft.

# Prise de position de Markus Maurer, HEP Zurich

## 1 Généralités concernant le document de base

### 1.1 Que pensez-vous de la question de l'attrait de la formation professionnelle ?

La question de l'attrait revêt une importance capitale pour la politique de la formation en Suisse et sa prise en compte par les partenaires de la formation professionnelle ne peut être que saluée. Dans le document de base (chap. 4 Champs de réflexion), elle n'est cependant pas traitée de manière suffisamment précise et méthodique. Par exemple, la partie sur la disposition à former (4.1) aborde un aspect important pour les entreprises, mais l'analyse reste superficielle : la question de savoir pourquoi seule une partie des entreprises s'engage reste en suspens. De même, la partie sur les préférences des jeunes et des adultes (4.7) est très générale et ne montre pour ainsi dire pas dans quelle mesure la formation professionnelle attire ces deux groupes – alors que son image dans la société est toujours plus mise à rude épreuve, notamment dans certains cantons.

### 1.2 Que retenez-vous des résultats de la consultation ?

Le document de base et la consultation sont fortement marqués par des voix qui sont de toute façon favorables à la formation professionnelle. Le processus participatif permet certes à un grand nombre d'acteurs de s'exprimer, mais il s'agit surtout d'acteurs qui s'engagent déjà activement. Le risque est donc que des propositions approuvées par une majorité des partenaires de la formation professionnelle ne soient pas plébiscitées par d'autres acteurs tout aussi concernés et que des points de vue différents et importants ne soient pas pris en compte.

### 1.3 Que pensez-vous des mesures qui sont envisagées ?

Au regard de l'évolution démographique, un programme de promotion de la formation en entreprise visant à créer de nouvelles places d'apprentissage se justifie. L'aspect qualitatif sera un aspect important à ne pas négliger, car une formation en entreprise de qualité contribue grandement à l'attrait de la formation professionnelle. Ce programme de promotion devrait aussi servir à cerner les possibilités qu'offrent les réseaux d'entreprises formatrices.

Concernant la maturité professionnelle : au vu du peu de succès des nombreuses mesures mises en œuvre pour renforcer la MP 1, il serait judicieux d'examiner si les principes directeurs relatifs à la flexibilisation ne devraient pas être à nouveau discutés et si, par exemple, le modèle d'intégration de la maturité professionnelle à l'école obligatoire (*BM Sek Plus*) ne devrait pas être également proposé formellement à l'échelle fédérale.

Le plus grand défi à relever à moyen et long terme est bien de garantir l'attrait de la formation professionnelle auprès des jeunes. Aussi les points traités dans la partie relative au groupe d'experts Questions fondamentales sont particulièrement pertinents. Il ne faut pas oublier pour autant que les questions en lien avec le développement des professions pourraient justement donner lieu à de très vives discussions.

## 2 Où identifiez-vous des besoins d'action et quelles mesures pourraient être mises en œuvre ?

### Formation professionnelle dans les secteurs d'avenir

Le document de base ne traite pas directement les liens entre la formation professionnelle et le développement économique global. Le rôle modeste de la formation professionnelle dans les secteurs d'avenir n'est guère visible.

***Mesure*** : Il appartiendra au groupe d'experts Questions fondamentales de se demander si la dissociation croissante entre certaines branches et la formation professionnelle initiale est simplement acceptée ou si la politique de la formation professionnelle ne devrait pas œuvrer pour resserrer les liens. Il y a déjà eu des initiatives allant dans ce sens, par exemple lors de la mise en place de l'apprentissage en informatique dans les années 1990.

### Attrait auprès des jeunes aux bons résultats scolaires

Le document de base met fortement l'accent sur le potentiel d'intégration de la formation professionnelle – une fonction indéniablement importante, mais ne s'intéresse pas suffisamment à la manière dont la formation professionnelle peut continuer à attirer également les jeunes aux bons résultats scolaires. Jusqu'à présent, les milieux politiques sont partis implicitement du principe que l'encouragement de la maturité professionnelle était considéré comme une priorité à l'échelle fédérale.

***Mesure*** : définir au moyen d'un processus systématique des mesures destinées à consolider et à pérenniser l'attrait de la formation professionnelle auprès des jeunes aux bons résultats scolaires telles que des programmes de mobilité ou de nouvelles formations initiales au niveau d'exigences plus élevé. Dans cette optique, un travail d'analyse sur les procédures de révision qui ont été menées récemment pour certaines professions aurait aussi sa place.

### Garantie du niveau d'exigences

Une formation professionnelle attrayante pour l'économie et la société devrait s'efforcer de maintenir un niveau d'exigences élevé dans les formations initiales, notamment dans les procédures de qualification. C'est précisément dans les secteurs où la demande de places d'apprentissage faiblit que le niveau d'exigences risque d'être abaissé. Il est dès lors légitime de se demander si l'on doit laisser aux seules entreprises et organisations du monde du travail le soin de traiter la question du niveau d'exigences.

***Mesure*** : vérifier, si au vu des évolutions actuelles, les adaptations dans les procédures de qualification renforcent la crédibilité de la formation professionnelle ou, au contraire, l'affaiblissent. Tout ce qui est notamment entrepris pour supprimer les examens écrits ou pour les remanier dans une très large mesure doit être analysé et discuté. Il existe en effet le risque pour les personnes en formation que « les connaissances théoriques de base nécessaires à l'exercice de leur profession » (art. 21 LFPr) ne soient plus suffisamment évaluées.

# Faire rayonner la formation professionnelle

Prof. **Jürg Schweri**, 25.08.2025

## L'argument clé de vente (ACV) de la formation professionnelle

La formation professionnelle fonctionne fondamentalement bien en Suisse et y bénéficie d'un large soutien dans la société, l'économie et la politique. Son attrait ne découle pas seulement du fait qu'elle est axée sur l'apprentissage d'une profession – c'est-à-dire que ses contenus d'apprentissage se rapportent à des situations professionnelles concrètes, contrairement à ceux des écoles de formation générale. Son atout principal – son « argument clé de vente », ou ACV – réside dans l'apprentissage et le travail en entreprise, qui offrent un environnement d'apprentissage social et de vie motivant, sans équivalent dans l'institution séparée qu'est l'école.

Le principal défi pour la prospérité à long terme de la formation professionnelle est de rester attrayante pour les jeunes et leurs parents, puisque la société a tendance à privilégier les formations bénéficiant d'un statut social plus élevé. Cette tendance est encouragée par un nombre globalement croissant de places dans les gymnases et les écoles de culture générale. La question centrale concernant l'attrait de la formation professionnelle est donc de savoir comment rendre le format motivant et passionnant de l'apprentissage dual – et plus tard de la formation professionnelle supérieure – si séduisant pour les jeunes et leurs parents qu'il sera à leurs yeux au moins aussi attrayant que les offres scolaires concurrentes.

Dans cette prise de position, je propose une réflexion sur l'avancement du projet et sur les résultats de la consultation d'un point de vue personnel, en mettant en évidence certains éléments qui me semblent particulièrement importants sur la base de mes recherches, de mes observations du système et de mon rôle de père.

## Thèmes centraux de la formation professionnelle initiale

Les thèmes soulevés dans le rapport du SEFRI et lors de la consultation sont bien choisis[1], bien que très vastes et donc difficiles à appréhender dans leur ensemble et dans leurs interdépendances. Les thèmes suivants me semblent particulièrement importants pour la question de l'attrait :

- *Qualité et conditions de formation* : la recherche produit de plus en plus de données témoignant de la grande variabilité de la qualité de la formation, surtout dans les entreprises formatrices (Negrini et al. 2016, Wenger et al. 2022, af Burén & Schweri 2024, Schweri & af Burén 2024, Wenger & Lamamra 2024). Par contre, les études sur les écoles professionnelles et les cours interentreprises sont lacunaires, tout comme celles sur la qualité des procédures de qualification (Graf et al. 2024), qui exercent pourtant une grande influence sur le curriculum effectif pendant l'apprentissage.
  Il existe un nombre croissant d'initiatives visant à améliorer la formation dans les entreprises (QualiCarte, TOP Entreprises formatrices, SwissEduPro, Friendly Work Space Apprentice, etc.). La première question qui se pose est celle de l'efficacité de ces initiatives. Deuxièmement, on peut se demander si ces initiatives atteignent les entreprises et, surtout, si elles atteignent les bonnes personnes au sein de celles-ci. D'une part, tous les formateurs

[1] Il manque, comme l'a relevé la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) dans sa réponse à la consultation, les aspects de genre dans la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure, qui concernent à la fois la sous-représentation des femmes dans la formation professionnelle et la ségrégation entre les genres selon les professions.

devraient idéalement avoir une idée de ce qu'est une bonne formation. Cela ne concerne pas seulement les responsables officiels de la formation professionnelle, mais aussi ceux qui ne sont impliqués qu'occasionnellement dans la formation des apprentis, par exemple dans les professions exercées par de petites équipes changeant souvent de composition. D'autre part, les ressources dédiées aux formateurs – la recherche souligne l'importance cruciale du temps réservé à la formation de ces personnes ainsi que celle de leur reconnaissance, de leur valorisation et de leur formation continue – varient selon les structures de l'entreprise. La formation des apprentis devrait donc être rattachée à la direction d'une entreprise, de sorte qu'elle soit prise en compte en tant que processus important et dotée de ressources suffisantes à ce titre. L'un des défis consiste donc à mieux sensibiliser les entreprises à la formation professionnelle, car celle-ci est souvent perçue comme une activité secondaire et n'est guère considérée comme un sujet à part entière, ne serait-ce que dans la comptabilité par exemple.

En raison de ces différences de qualité, il est important pour les candidats à l'apprentissage et leurs parents de s'informer au préalable sur la qualité d'une entreprise formatrice, mais cela reste une démarche difficile. Idéalement, le système devrait garantir que les entreprises répondent à une norme minimale significative (sans quoi elles ne seraient plus autorisées à former des apprentis), de sorte que les candidats puissent se fier à cette norme. Cela importe également parce qu'une formation de moindre qualité remet en question l'ACV de la formation professionnelle initiale mentionné au début, à savoir l'apprentissage motivant par un travail productif en entreprise.

- *Disponibilité des entreprises à former des apprentis* : cette disponibilité reste essentielle et, compte tenu de l'augmentation démographique des jeunes en fin de scolarité dans de nombreux cantons, elle ne va pas de soi dans les années à venir (cf. Aeschlimann et al. 2024). Un élément essentiel de la disponibilité des entreprises à former des apprentis est toutefois que celles-ci trouvent des apprentis qui répondent à leurs attentes. Dans de nombreuses professions, cela signifie aussi des apprentis meilleurs sur le plan scolaire. Il est donc également dans l'intérêt des entreprises et de l'économie de maintenir l'attrait de la formation professionnelle initiale pour les jeunes et leurs parents. Les projets et mesures à concevoir pour améliorer cet attrait devraient donc avant tout viser (directement et indirectement) les jeunes et leurs parents (voir ci-dessus), sans toutefois détériorer la situation des entreprises formatrices dans leur ensemble. En conséquence, les « effets négatifs » de certaines mesures (par exemple sous la forme de coûts/charges plus élevés pour les entreprises) devraient être, dans la mesure du possible, compensés par d'autres mesures. Il est essentiel que l'économie soutienne activement le paquet de mesures dans son ensemble.

  Les enquêtes coûts-bénéfices de la HEFP (Gehret et al. 2019, Gehret et al. 2025) fournissent des informations sur les coûts de la formation en entreprise et les motifs de formation, ainsi que sur la qualité de la formation (voir point précédent, Schweri & af Burén 2024). Il conviendrait d'examiner si des questions spécifiques non résolues pourraient être intégrées dans la prochaine enquête sur les coûts et bénéfices dans le cadre de la poursuite des travaux relatifs aux projets Attrait de la formation professionnelle ou Formation professionnelle 2030.

- *Choix d'une formation et d'une profession* : il est évident que ce choix doit être examiné à la loupe, car c'est vers la fin du degré secondaire I que les jalons sont posés pour le choix à venir entre la voie de la formation professionnelle et celle de la formation générale. La perméabilité horizontale entre ces deux voies est limitée (Aeschlimann & Schweri 2025). Il est donc d'autant plus important que les élèves de 13 et 14 ans, y compris ceux qui sont inscrits au gymnase en cursus long, passent par une phase d'orientation professionnelle qui

les sensibilise à différents métiers et leur donne un premier aperçu de la vie professionnelle sous la forme de stages d'observation. (Il est probable que des parents s'opposent à ce que la formation professionnelle soit thématisée au gymnase en cursus long, raison pour laquelle l'orientation professionnelle pour tous devrait être inscrite dans la loi). Les adolescents pourraient ainsi prendre des décisions plus conscientes en matière de formation, ce qui augmenterait leur motivation et leur sentiment d'efficacité personnelle, quel que soit leur parcours de formation. Bien que certaines recherches sur le choix d'une profession existent ou sont en cours, il reste difficile de saisir précisément comment ce processus complexe peut être encore mieux soutenu dans les écoles, les centres d'orientation professionnelle, etc. ou quelles mesures et quels éléments peuvent améliorer durablement les décisions de formation.

- *Maturité professionnelle (MP) et enseignement de la culture générale (EnCG)* : pour attirer les jeunes ayant de la facilité sur le plan scolaire, la culture générale au sein de la formation professionnelle revêt une grande importance. L'EnCG est toutefois limité à trois heures par semaine, la MP stagne et la MP 1 perd du terrain (Trede et al. 2020).
  Une partie du problème réside dans le fait que l'apprentissage est plus facile à l'adolescence qu'à l'âge adulte (par ex. l'apprentissage des langues). Cet état de fait réduit l'attrait des apprentissages comportant peu de périodes d'enseignement – souvent des métiers manuels – aux yeux des jeunes et surtout de leurs parents, même si les activités des professions en question sont attrayantes pour les jeunes performants sur le plan scolaire qui s'y intéressent. Les parents et les jeunes craignent que les compétences linguistiques et autres contenus de culture générale, importants pour les formations et les formations continues au niveau tertiaire, ne soient pas suffisamment développés. Une augmentation du nombre de leçons d'EnCG aurait toutefois un coût pour les entreprises (en raison d'une augmentation des absences des apprentis). De plus, l'attrait de la formation professionnelle initiale pour les jeunes moyennement motivés sur le plan scolaire réside aussi dans le fait que le nombre d'unités d'enseignement purement scolaire y est limité.
  Compte tenu de la tendance à l'obtention de diplômes tertiaires, la formation professionnelle initiale doit néanmoins offrir des possibilités d'acquérir la culture générale nécessaire à cet effet (et permettre en outre de compléter les compétences de base manquantes chez les apprentis plus faibles sur le plan scolaire). C'est pourquoi des solutions flexibles sont nécessaires pour permettre aux apprentis de suivre la MP 1 malgré une charge de travail supplémentaire (éventuellement en adaptant individuellement des apprentissages de trois ans sur quatre ans ? En offrant plus de soutien aux apprentis de la MP 1 au début de l'apprentissage, lorsque la charge supplémentaire est particulièrement sensible ? Par des leçons supplémentaires facultatives en culture générale ?). Comme plusieurs projets d'optimisation de la MP ont déjà été menés par le passé, il convient de clarifier pourquoi cela n'a que partiellement fonctionné, pourquoi des apprentis et des entreprises qui en auraient la possibilité décident de ne pas opter pour la MP 1 et pourquoi celle-ci est assez souvent interrompue. On peut supposer que cet état de fait s'explique notamment par le manque de concertation entre les différents lieux de formation en ce qui concerne les jours d'école, car celui-ci se répercute aussi sur les entreprises (les demi-journées d'école, par exemple, sont très peu pratiques pour les entreprises dans de nombreuses professions).
- *Considération globale sur le degré secondaire II et coordination des acteurs de la formation (professionnelle)* : le pilotage du système se fait séparément entre la formation professionnelle et la formation générale non seulement au degré tertiaire (CSHE en tant qu'organe séparé), mais souvent aussi au degré secondaire II. Certes, la formation professionnelle et la formation générale sont gérées par un même office au niveau fédéral (SEFRI), et c'est généralement aussi le cas au niveau cantonal (offices d'orientation scolaire et

professionnelle). Les organigrammes montrent cependant que la séparation entre formation professionnelle et formation générale est souvent maintenue pour des raisons fonctionnelles au sein des offices, si bien que les échanges entre ces deux « cultures » restent un défi. Les cantons concernés ont décidé d'augmenter le nombre de places dans les écoles de culture générale – et par conséquent aussi le nombre de diplômes à la clé. Il n'est pas certain que les conséquences systémiques de cette décision aient été suffisamment prises en compte, notamment le fait qu'une augmentation du nombre de places dans les écoles du degré secondaire II retire autant de candidats potentiels du marché des places d'apprentissage. De nouveaux chiffres (Schweri & Aeschlimann 2025) montrent que de nombreux élèves d'ECG entament une formation professionnelle initiale avant ou après la fin de leur scolarité. La coordination des différents acteurs déterminants de la formation professionnelle et de la formation générale soulève des questions non seulement sur les compétences légales, mais aussi sur la volonté politique de gérer la répartition des jeunes entre les différentes filières de formation. Certes, une telle distribution se fait déjà implicitement dans les cantons, mais un pilotage délibéré ou plus transparent donnerait sans doute lieu à des discussions politiques. De telles conséquences sont cependant inévitables si l'on veut contrer la lente érosion qui se dessine en faveur de la formation générale. Dans l'idéal, la répartition pourrait être gérée par des procédures d'admission et d'affectation appropriées et coordonnées dans les systèmes éducatifs, pour lesquelles il serait possible de trouver un consensus.

Dans les résultats de la consultation, le thème de professions ou de profils des professions plus larges est plus souvent abordé, d'aucuns allant jusqu'à demander qu'une spécialisation n'intervienne qu'au niveau de la formation professionnelle supérieure. Du point de vue de la recherche, il faut éviter de trop élargir le champ des professions, c'est-à-dire de réduire leur nombre par rapport à aujourd'hui (tout en veillant à ce que les révisions et les nouvelles professions ne débouchent pas sur des compétences trop étroites et spécifiques). D'une part, cela réduirait le nombre d'entreprises formatrices qui peuvent effectivement transmettre les compétences correspondantes dans le cadre de leurs processus productifs existants, ce qui entraînerait des coûts supplémentaires (voir à ce sujet Schweri et al. 2021). D'autre part, des professions définies de façon trop large réduiraient l'ACV décrit plus tôt de l'apprentissage pendant le travail productif en entreprise, car elles nécessiteraient une séparation plus nette entre la formation et le travail. Une telle dissociation affaiblirait la place des apprentis au sein de leurs équipes ainsi que leur identification à la profession et leurs compétences professionnelles.

**Contribution de la recherche**

Les études et projets de recherche existants et en cours fournissent une multitude d'informations et de sources d'inspiration pour les travaux ultérieurs, même s'ils ne peuvent par définition pas fournir de recettes toutes faites. Voici quelques considérations sur l'apport de la recherche et sur la manière dont il serait possible de compléter ce dernier par l'attribution de nouvelles études.

- Au vu du nombre et de la diversité des mesures et projets mis en œuvre dans les cantons dans le domaine de la formation professionnelle (mot-clé : champ d'expérimentation du fédéralisme), il serait opportun de tester l'efficacité des mesures particulièrement prometteuses à l'aide de procédures méthodologiques appropriées. Il est important d'intégrer l'évaluation de l'efficacité suffisamment tôt dans la planification, en particulier avant le déploiement de mesures importantes (par exemple, introduction échelonnée selon les régions, ce qui permettrait de mettre au point des modèles d'évaluation appropriés).

- Pour les mandats de recherche ciblés dans le cadre de Formation professionnelle 2030, qui

me semblent en principe très judicieux, il est important d'élaborer les bonnes questions de recherche et de développer des designs appropriés. Pour cela, il faut notamment une bonne combinaison d'approches quantitatives et qualitatives. Par exemple, il existe déjà plusieurs études sur la charge réglementaire des entreprises. Pour en savoir plus, il faudrait probablement passer concrètement en revue les processus critiqués moyennant une observation participante avec des représentants de l'entreprise, afin d'identifier exactement ce qui, dans le processus, est à l'origine de la charge élevée. Pour comprendre l'état d'esprit des acteurs concernés (en particulier les jeunes, les parents et les entreprises), il est important de mener aussi bien des études qualitatives approfondies que des études quantitatives représentatives. En revanche, les questions relatives à l'efficacité nécessitent généralement des études quantitatives portant sur un grand nombre de cas[2].

- Pour améliorer le pilotage global du système éducatif, il est utile de disposer de résultats de recherche qui permettent de mettre en évidence les interdépendances entre les différentes parties du système. Cependant, il existe encore peu de résultats de recherche sur ce sujet. Afin de pouvoir intégrer des thèmes et études correspondants dans la réflexion, il est probablement judicieux d'inclure également, dans le groupe d'experts qu'il est prévu de constituer, des représentants des autres parties du système éducatif (degré secondaire I, degré secondaire II de la formation générale, hautes écoles).

**Au-delà des mesures individuelles**

L'impression qui se dégage des entretiens avec les acteurs de la formation professionnelle est que les projets menés dans le cadre de « Formation professionnelle 2030 » sont bien considérés, mais que le projet dans son ensemble, en dépit de ses lignes directrices, est plutôt perçu comme une multitude de projets, de sorte que le « sens de la marche » général de la formation professionnelle n'est pas tout à fait clair. Au vu du bon fonctionnement du système de formation professionnelle, on peut se demander si un tel cap général est nécessaire. Pour obtenir un large soutien à la formation professionnelle et des effets concrets, par exemple une amélioration de la qualité de la formation, il faudrait atteindre non seulement les acteurs du partenariat, mais aussi ceux qui sont « sur le front », à savoir les formateurs, les enseignants, les responsables des cours interentreprises et les employés des offices, entre autres. L'idéal pour y parvenir serait une idée maîtresse stratégique portée par une dynamique de changement, comme celle qui a prévalu lors de l'élaboration et de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle il y a un peu plus de 20 ans, c'est-à-dire après la « crise des places d'apprentissage ». Au vu des bouleversements sur le marché du travail, il est évident que la formation professionnelle doit être positionnée auprès du public comme un système innovant et porteur d'avenir, non seulement sur la base de faits, mais aussi sur le plan émotionnel. Là encore, la recherche peut y contribuer et fournir des arguments basés sur des faits.

[2] Lors de l'audition, le professeur Bonoli a relevé que pour rendre la formation professionnelle plus attrayante, il faudrait se concentrer en particulier sur les élèves pour lesquels les deux voies, la voie professionnelle et la voie générale, entrent en ligne de compte au niveau du degré secondaire II. Andreas Kuhn et moi-même avons déjà défini un projet de recherche à ce sujet et nous nous sommes procuré les données nécessaires (notamment les données CdC-AVS de la population active suisse) afin de déterminer l'effet de l'une et de l'autre voie sur l'insertion de ces élèves sur le marché du travail. Toutefois, il nous manque jusqu'à présent un financement tiers pour ce projet.

BIBLIOGRAPHIE


Aeschlimann, B., Graf, L., Neumann, J., Pusterla, F., & Schweri, J. (2024). Garantie durable d'une main-d'œuvre qualifiée : promotion des places d'apprentissage en période d'expansion démographique. *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 9(11).

af Burén, P., & Schweri, J. (2024). *Firms' training processes and their apprentices' education success*. Swiss Leading House – Economics of Education, Firm Behaviour, Training Policies, Working Paper No. 225.

Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2019). *Formation des apprenti-e-s : quel intérêt pour les entreprises ? Résultats de la 4ème étude coût/bénéfice*. Lausanne : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.

Gehret, A., Kuhn, A. & Schweri, J. (2025, à paraître). *Combien les entreprises investissent-elles dans la formation des apprenti-e-s ? Résultats de la 5ème étude coût/bénéfice*. [titre de travail] Zollikofen : Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP.

Graf, L.; Aeschlimann, B.; Hänni, M.; Kriesi, I.; Neumann, J.; Pusterla, F.; Schweri, J. & Strebel, A. (2024). *Procédures de qualification à la loupe*. Rapport de tendance de l'Observatoire suisse pour la formation professionnelle OBS HEFP n° 6. Zollikofen : Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP.

Negrini, L., Forsblom, L., Gurtner, J. L., & Schumann, S. (2016). Is there a relationship between training quality and premature contract terminations in VET? *Vocations and Learning* 9, 361-378.

Schweri, J., Aepli, M., & Kuhn, A. (2021). The Costs of Standardized Apprenticeship Curricula for Training Firms. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(16).

Schweri, J. & Aeschlimann, B. (2025). *Expertise sur les effets possibles d'une promotion de la perméabilité horizontale au degré secondaire II*. Zollikofen : Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP.

Schweri, J. & af Burén, P. (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).

Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, J., et Kriesi, I. (2020). *La maturité professionnelle. Parcours de formation, défis et potentiels.* OBS IFFP Rapport de tendance 4. Lausanne : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.

Wenger, M., Sauli, F., & Berger, J. (2022). Un instrument au service de la qualité.
*Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 7(3).

Wenger, M. & Lamamra, N. (2024). *Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungswünsche von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern. Analyse der Online-Befragung* – Schlussbericht. Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP.

© Stefan C. Wolter 15.8.2025

# Attrait de la formation professionnelle initiale : dix enseignements tirés de quinze années de recherche

1) La formation professionnelle en tant que concept monolithique n'existe pas – tout comme « la » formation académique ne peut quasiment pas être appréhendée comme un ensemble homogène. Comparer l'attrait d'un apprentissage à celui du gymnase, c'est en réalité comparer un diplôme sanctionné par un apprentissage de trois à quatre ans à un diplôme obtenu au terme d'une formation de huit à dix ans dans une haute école. Or, du point de vue du statut social, la durée d'une formation par rapport à une autre – du même type ou non – est déterminante (Abrassart & Wolter, 2020).

2) La formation professionnelle ne saurait être considérée comme un tout homogène. En effet, les professions auxquelles elle permet d'accéder sont jugées plus ou moins prestigieuses et par conséquent plus ou moins demandées – il en va d'ailleurs de même pour les diplômes des hautes écoles, qui sont plus ou moins prisés. Le rapport 2023 sur l'éducation en Suisse présente l'indice des 40 professions les plus choisies : rien que parmi ces 40 professions, celle suscitant le plus d'intérêt (et non celle la plus souvent choisie) était presque 40 fois plus recherchée que celle suscitant le moins d'intérêt.

3) L'attrait de la formation professionnelle varie en outre fortement selon l'espace linguistique et culturel considéré (Cattaneo & Wolter, 2022), le parcours de formation des parents, le statut migratoire, le lieu d'origine (Abrassart et al., 2020), l'orientation politique (Abrassart & Wolter, 2022) et d'autres facteurs.

4) Le parcours de formation des parents exerce une influence considérable sur la voie de formation qu'empruntent leurs enfants. En effet, les parents préfèrent que leurs enfants choisissent une formation du même type que celle qu'ils ont eux-mêmes terminée, même s'ils ont par exemple fréquenté une haute école spécialisée après leur apprentissage. Des schémas similaires sont observés dans les préférences politiques concernant la priorité accordée aux fonds publics pour les différents types de formation. (Busenmeyer et al., 2011).

5) Lorsque l'on interroge les parents sur leurs préférences en matière de type de formation pour leurs enfants, une majorité se prononce en faveur de la voie académique pour autant que les résultats scolaires le permettent. Si la question est posée sans référence aux aptitudes scolaires, la proportion de parents en faveur de la formation professionnelle est nettement plus élevée (Cattaneo & Wolter, 2022).

6) La voie académique apparaît attrayante en raison des salaires plus élevés (Cattaneo, 2024), des meilleures perspectives d'évolution hiérarchique (Cattaneo & Wolter, 2021) et d'une meilleure protection contre les chocs technologiques (Cattaneo et al., 2025a). Dans le même temps, les recherches menées montrent que les avantages de la formation académique sont plutôt surestimés.

7) À conditions égales – même salaire, mêmes perspectives de carrière, même protection contre les chocs technologiques –, on constate qu'en moyenne, seules les personnes titulaires d'un diplôme du degré tertiaire sont disposées à payer pour suivre une formation sanctionnée par un diplôme d'une haute école (Cattaneo et al., 2025 b).

8) Le fait de ne pas être disposé à payer se retrouve tout autant en Suisse latine qu'en Suisse alémanique. La prédilection pour les diplômes des hautes écoles relevée en Suisse latine s'explique donc par le succès attendu de ces diplômes sur le marché du travail (Cattaneo et al., 2025b).

9) Il est prouvé que les personnes ayant réussi professionnellement influencent positivement l'image de leur profession– et donc aussi la demande de la profession concernée. Les *success stories* impactent donc favorablement la formation professionnelle (Goller & Wolter, 2025).

10) Les évolutions en matière d'intelligence artificielle pourraient bien infléchir les observations selon lesquelles la formation académique protège mieux des chocs technologiques. Autrement dit, l'attrait relatif de la formation professionnelle est susceptible de se renforcer (Goller et al., 2025).

## Conséquences

1) Il ne faut pas faire d'amalgame entre, d'un côté, le manque d'attrait de certaines professions et, de l'autre, le manque d'attrait ou l'attrait dégradé de la formation professionnelle dans son ensemble. Les généralisations à ce sujet sont vaines.

2) Les avantages salariaux liés à la formation tertiaire vont très probablement perdurer sans que des mesures salariales en faveur des formations du degré secondaire II ne puissent venir les compenser. Or, seule une bonne perméabilité du système éducatif peut aplanir l'écart que constituent quarante années d'activité professionnelle à un salaire 40 % plus élevé chez les diplômés du degré tertiaire par rapport à ceux du degré secondaire II. La formation professionnelle initiale peut et doit donc être considérée comme un tremplin pour le parcours de formation.

3) Les facteurs à considérer pour une carrière en entreprise ou dans l'administration doivent uniquement être les performances et les compétences. Il ne faut pas s'arrêter aux types de formation.

© Stefan C. Wolter 15.8.2025

## Références

Abrassart, Aurélien; Busemeyer, Marius R.; Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2020). Do adult foreign residents prefer academic to vocational education? Evidence from a survey of public opinion in Switzerland, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol 46 (15), 3314-3334.

Abrassart, Aurélien & Wolter, Stefan C. (2020). Investigating the image deficit of VET: occupational prestige ranking depending on the educational requirements and the skill content of occupations, *Journal of European Social Policy*, 30(2), 221-236.

Abrassart, Aurélien & Wolter, Stefan C. (2022). Rejecting education as the basis of the social prestige of occupations: the role of polarized political ideologies and parties in Switzerland, *Acta Politica*.

Busemeyer, Marius A.; Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2011). Individual Policy Preferences for Vocational versus Academic Education. Micro Level Evidence for the Case of Switzerland, *Journal of European Social Policy*, 21(3), S. 253-273.

Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2021). Selected Findings from 10 Years of Public Opinion Surveys on Education in Switzerland. In: Martin R. West, Ludger Woessmann (eds.), Public Opinion and the Political Economy of Education Policy around the World. Cambridge: MIT Press, 245-273.

Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2022). «Against all odds»; Does awareness of the risk of failure matter for educational choices?, *Economics of Education Review*.

Cattaneo, Maria A. (2024). What wages do people expect for vocational and academic education backgrounds in Switzerland? *Swiss Journal of Economics and Statistics,* 160(1).

Cattaneo, Maria A.; Gschwendt, Christian & Wolter, Stefan C. (2025a). How Scary is the Risk of Automation? Evidence from a Large Scale Survey Experiment, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 235, July 2025, 107034.

Cattaneo, Maria. A.; Gschwendt, Christian & Wolter, Stefan C. (2025b). The Value of a Degree, Leading House Working Paper, # 247.

Goller, Daniel & Wolter, Stefan C. (2025). Reaching for Gold! The impact of a positive reputation shock on career choice. *European Economic Review*, Volume 175, June 2025, 105017.

Goller, Daniel; Gschwendt, Christian & Wolter, Stefan C. (2025). This time it's different – Generative artificial intelligence and occupational choice, *Labour Economics*.