



Berne, décembre 2023

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

Table des matières

Résumé	3
1 Contexte et bases	5
1.1.1 Mandat parlementaire	5
1.2 Responsabilités dans la formation professionnelle	5
1.3 Responsabilités dans la formation continue.....	6
1.4 Responsabilités dans le domaine des hautes écoles	6
1.5 Rapport « Développement des champs professionnels ».....	7
1.6 Politique de la Confédération en matière de personnel qualifié	7
2 Développements actuels et influences de la société et de la politique	9
2.1 Considérations d'ordre systémique	9
2.2 Évolutions et tendances	10
2.3 Influences sur la formation et sur le marché du travail.....	10
2.4 Développement des professions et flexibilisation.....	11
2.5 Formation continue et rehaussement du niveau de qualification	12
3 Analyse : gestion et expériences des développements et défis actuels	14
3.1 Formation professionnelle initiale	14
3.1.1 Numérisation	15
3.1.2 COVID-19	16
3.1.3 Changement climatique et écologie	16
3.2 Formation professionnelle supérieure	17
3.2.1 Numérisation	18
3.2.2 COVID-19	18
3.2.3 Changement climatique et écologie	18
3.3 Formation continue	19
3.3.1 Numérisation	20
3.3.2 COVID-19	20
3.3.3 Changement climatique et écologie	21
4 Mesures en cours et mesures à prendre	22
5 Conclusions du Conseil fédéral	24
6 Annexe	26
6.1 Postulat 21.3290 Graf Maya.....	26
6.2 Postulat 21.4342 CER-N	28
6.3 Glossaire.....	29

Résumé

Pour la Suisse, petite économie soumise à la concurrence mondiale, il est essentiel de renforcer sa capacité d'innovation, l'attractivité de sa place économique et sa productivité. Les conditions à cet égard sont, entre autres, un système de formation qui fonctionne bien ainsi qu'un marché du travail qui s'adapte, permettant à la Suisse de garantir le maintien et la création de postes de travail de qualité ainsi que la disponibilité de main-d'œuvre nécessaire. La structure des qualifications de la population active se doit d'évoluer en permanence en fonction des besoins de l'économie afin de répondre à la demande en personnel qualifié sur le marché du travail. Toute personne est ainsi en mesure de s'établir sur le marché du travail et de développer en permanence ses compétences.

Le système de formation suisse se caractérise par une grande perméabilité entre les filières de formation. L'acquisition de compétences professionnelles s'inscrit dans un système coordonné, qui s'articule autour de la formation formelle, de formations continues rapidement modulables et ciblées ainsi que d'un apprentissage informel. Le principe du métier et l'orientation vers le marché du travail – une définition claire des offres de formation et des procédures de qualification nationales permet de délivrer des diplômes transparents, qui sont reconnus et recherchés sur le marché du travail – amènent sans cesse la formation professionnelle à tenir compte de l'évolution de l'économie et de la société pour ainsi adapter et développer le système de formation et de formation continue. Toutes les formations professionnelles initiales sont développées à l'initiative de l'économie et sont vérifiées et adaptées au moins tous les cinq ans en fonction des développements importants. Les offres de formation et les diplômes de la formation professionnelle supérieure sont également réexaminés régulièrement et adaptés aux nouvelles évolutions. En matière de développement des professions, nombreux sont les besoins et les prescriptions qui émanent des domaines les plus divers. Il peut dès lors être nécessaire de réviser une ordonnance sur la formation ou de créer de nouvelles professions. Il existe en outre une offre large et complète de possibilités de formation continue.

Le 17 juin 2021, le Conseil des États a adopté le postulat 21.3290 « Conséquences de la crise du Covid-19, de la crise climatique et de la transformation numérique sur le marché du travail et perspectives pour un développement durable et innovant du monde professionnel » de Maya Graf. Le Conseil fédéral a ainsi été chargé de présenter dans un rapport les conséquences de la crise du COVID-19, de la crise climatique et de la transformation numérique sur le marché du travail et sur la formation professionnelle. En outre, le Conseil national a adopté le 8 mars 2023 le postulat 21.4342 « Faciliter l'adéquation entre les besoins du marché de l'emploi, de la main-d'œuvre et de l'économie » de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N). Par ce postulat, il est demandé au Conseil fédéral de proposer des mesures pour faciliter l'adéquation entre, d'une part, les besoins de l'économie et du marché du travail en matière de formation et de formation continue et, d'autre part, la main d'œuvre indigène. Afin de pouvoir répondre de manière fondée aux deux postulats, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a mandaté la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) pour réaliser une étude sous forme d'un rapport. Le mandat consistait en une analyse du développement des champs professionnels dans le contexte des évolutions actuelles et des changements structurels. Outre la prise en compte des conclusions de l'étude de la HEFP, le présent rapport analyse les influences de la société et de la politique et contient des considérations d'ordre systémique. Il présente également les instruments existants et les mesures en cours.

Le Conseil fédéral est convaincu que proposer différentes voies de formation permet de bien préparer les jeunes au marché du travail et favorise la mobilité des personnes actives sur le marché du travail. La formation professionnelle supérieure et les hautes écoles représentent elles aussi un vivier de professionnels qualifiés pour l'économie suisse hautement spécialisée. Toutes les formations tertiaires ont leurs propres caractéristiques qu'il s'agit de renforcer. La Confédération et les cantons s'engagent, conformément aux objectifs politiques communs, à clarifier ensemble les profils des offres du degré tertiaire tout en encourageant la perméabilité entre les filières de formation. La Confédération encourage la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie sur la base de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPPr ; RS 412.10), de la loi fédérale sur la formation continue (LFCo ; RS 419.1) et d'autres lois fédérales. Si nécessaire, les processus d'adaptation peuvent en outre être soutenus de

manière ciblée à l'aide de l'encouragement de projets conformément à la LFPr et à l'aide de programmes sur la base de lois spéciales.

Au vu de l'ensemble des conclusions formulées dans le présent rapport et des mesures déjà engagées, le Conseil fédéral n'estime pas nécessaire de prendre d'autres mesures à ce stade. Il existe déjà des voies de formation adaptées aux besoins et ces dernières sont développées en continu par les partenaires de la formation professionnelle. Par ailleurs, les évolutions observées jusqu'à présent montrent que l'économie suisse est capable de suivre le rythme des changements structurels.

1 Contexte et bases

1.1.1 Mandat parlementaire

Le 17 juin 2021, le Conseil des États a adopté le postulat 21.3290 « Conséquences de la crise du COVID-19, de la crise climatique et de la transformation numérique sur le marché du travail et perspectives pour un développement durable et innovant du monde professionnel » de Maya Graf. Le Conseil fédéral a ainsi été chargé de présenter dans un rapport les conséquences de la crise du COVID-19, de la crise climatique et de l'accélération de la transformation numérique sur le marché du travail et sur la formation professionnelle.

En outre, le Conseil national a adopté le 8 mars 2023 le postulat 21.4342 « Faciliter l'adéquation entre les besoins du marché de l'emploi, de la main-d'œuvre et de l'économie » de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N). Par ce postulat, il est demandé au Conseil fédéral de proposer des mesures pour faciliter l'adéquation entre, d'une part, les besoins de l'économie et du marché du travail en matière de formation et de formation continue et, d'autre part, la main d'œuvre indigène.

Suite à l'adoption de ces deux postulats, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a été chargé de rédiger les rapports correspondants. En raison de leur proximité thématique, les deux mandats parlementaires sont traités dans un rapport commun.

1.2 Responsabilités dans la formation professionnelle

L'art. 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) décrit la formation professionnelle comme une tâche reposant sur le principe du partenariat. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra) collaborent étroitement et s'efforcent de proposer une offre suffisante dans le domaine de la formation professionnelle, notamment dans les domaines porteurs d'avenir. La répartition des responsabilités entre les partenaires de la formation professionnelle est clairement définie.

La **Confédération** joue un rôle stratégique et dispose d'une compétence étendue en matière de réglementation. Dans une optique de pilotage du système de formation professionnelle, elle est responsable de l'assurance de la qualité, du développement, de la transparence et de la comparabilité des offres. Ainsi, la Confédération est également chargée, entre autres, de l'édiction des quelque 250 ordonnances sur la formation professionnelle initiale (apprentissage, degré secondaire II). Concernant la formation professionnelle supérieure (degré tertiaire), la Confédération est chargée de l'approbation des quelque 430 règlements concernant les examens professionnels fédéraux et professionnels fédéraux supérieurs, ainsi que des 56 plans d'études cadres pour les filières de formation des écoles supérieures (ES). Contrairement aux offres de formation formelle de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure, la Confédération n'a pas de compétence réglementaire en matière de formation continue à des fins professionnelles (formation non formelle ; voir chap. 1.3).

Les **cantons** sont responsables de la mise en œuvre de la formation professionnelle et de la surveillance des contrats d'apprentissage, des écoles professionnelles et des ES. Les offices cantonaux de la formation professionnelle accordent des autorisations de former aux entreprises formatrices, organisent les procédures de qualification (examens de fin d'apprentissage) et mettent des offres de formation et de formation continue à disposition des formateurs en entreprise. Ils proposent également aux jeunes et aux adultes des conseils en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Les **Ortra**, parmi lesquelles figurent des partenaires sociaux, des associations professionnelles et des organisations de branche ainsi que d'autres organisations et prestataires de formation professionnelle, sont associées de manière décisive à la structuration stratégique et conceptuelle ainsi qu'au contenu de la formation professionnelle : le système suisse de formation professionnelle repose essentiellement sur la participation volontaire des entreprises et des associations professionnelles. La formation d'apprentis est dans l'intérêt même des entreprises. Les contenus de formation sont du ressort des Ortra.

Ainsi, le contenu des formations et formations continues et les exigences posées aux différents diplômes sont axés sur les besoins futurs du marché du travail. En outre, toutes les formations professionnelles initiales sont réexaminées tous les cinq ans au moins et, le cas échéant, adaptées pour répondre aux évolutions économiques, technologiques, écologiques et didactiques. Les offres de formation et les diplômes de la formation professionnelle supérieure sont également réexaminés régulièrement et adaptés aux nouvelles évolutions. La formation continue à des fins professionnelles (formation non formelle) est dispensée par les Ortra ainsi que par des prestataires privés. L'offre est vaste et de nouvelles formations peuvent être rapidement mises en place. Cela permet à chacun de s'adapter en permanence aux nouvelles exigences du monde du travail.

La Confédération et les cantons, ainsi que l'économie pour une grande partie, participent au **financement** de la formation professionnelle suisse. Dans le domaine de la formation professionnelle, la Confédération verse notamment des subventions aux cantons en faveur de la formation professionnelle sous la forme de forfaits axés sur les prestations (art. 53 LFPr) ainsi qu'à des tiers en faveur de projets de développement de la formation professionnelle et de prestations particulières d'intérêt public (art. 54 et 55 LFPr). En outre, la Confédération finance des activités visant le développement de la formation professionnelle, notamment la recherche sur la formation professionnelle (art. 4 LFPr), ainsi que la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP). Par leurs offres de formation, les associations professionnelles, les organisations de branche et les entreprises contribuent en grande partie au financement. Si l'économie cessait de fournir ses prestations dans le domaine de la formation professionnelle, non seulement le lien avec la pratique serait compromis, mais cela imposerait en outre aux pouvoirs publics de consacrer nettement plus de moyens financiers à la formation professionnelle.

1.3 Responsabilités dans la formation continue

L'art. 64a de la Constitution fédérale (Cst.) charge la Confédération de fixer les principes applicables à la formation continue. Ceux-ci sont inscrits dans la loi fédérale sur la formation continue (LFCo). Avec la LFCo, le législateur a aussi clairement ancré le principe selon lequel la formation continue relève de la responsabilité individuelle (art. 5, al. 1, LFCo). La LFCo définit la formation continue comme étant une formation non formelle, autrement dit des cours, des séminaires et d'autres programmes d'apprentissage, et structurée en dehors de la formation formelle. La formation continue peut être motivée par des raisons professionnelles ou extraprofessionnelles et ne dépend pas de l'âge ou du niveau de formation.

Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS), la participation de la population suisse à des formations continues est l'une des plus élevées d'Europe en raison du soutien des entreprises. La Confédération et les cantons soutiennent la formation continue à titre subsidiaire. Les pouvoirs publics réglementent ou financent la formation continue lorsque des lacunes sont constatées ou qu'un soutien est nécessaire à l'accomplissement de tâches étatiques. En complément à la responsabilité individuelle, la Confédération soutient notamment des mesures cantonales visant à encourager l'acquisition et le maintien des compétences de base chez les adultes dans le cadre de programmes cantonaux (art. 13 LFCo). Une grande partie du soutien de la formation continue par la Confédération se fait en dehors du domaine de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) ainsi que sur la base de lois spéciales et des objectifs qui y sont définis. La loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI ; RS 837.0), par exemple, règle le financement des mesures relatives au marché du travail qui permettent aux demandeurs d'emploi d'approfondir leurs connaissances professionnelles et d'apprendre de nouvelles techniques et méthodes pour répondre à des qualifications demandées sur le marché du travail (art. 59 ss). L'objectif est une réinsertion rapide et durable sur le marché du travail.

1.4 Responsabilités dans le domaine des hautes écoles

Les hautes écoles (les écoles polytechniques fédérales, les universités cantonales et les hautes écoles spécialisées) sont autonomes dans l'organisation de leurs formations (autonomie des hautes écoles). Dans le domaine des hautes écoles, la Confédération ne dispose d'aucune compétence pour régler ou approuver le contenu des formations et des formations continues. La loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE ; RS 414.20) impose aux hautes écoles spécialisées, conformément

à leur profil, de dispenser un enseignement axé sur la pratique et sur la recherche et le développement appliqués préparant à l'exercice d'activités professionnelles et, déjà en premier cycle d'études, de préparer les étudiants, en règle générale, à un diplôme professionnalisant (art. 26 LEHE).

L'autonomie des hautes écoles leur permet de réagir rapidement aux évolutions et aux besoins de l'économie et de la société et d'orienter leur offre sur les connaissances les plus récentes issues de la recherche. Parallèlement à l'enseignement qu'elles dispensent, toutes les hautes écoles suisses sont activement engagées dans la recherche et la formation continue non formelle et fournissent de prestations à des tiers.

Compte tenu des compétences de la Confédération énoncées ci-dessus, le contenu du présent rapport se limite aux domaines de la formation professionnelle et continue.

1.5 Rapport « Développement des champs professionnels »

Afin de pouvoir répondre de manière fondée aux deux postulats, le SEFRI a mandaté la HEFP pour réaliser une étude sous forme d'un rapport. Le mandat consistait en une analyse du développement des champs professionnels dans le contexte des évolutions actuelles et des changements structurels.

L'étude repose sur une combinaison d'analyse de la littérature et d'entretiens avec des experts. Dans un premier temps, les auteurs du rapport ont évalué les résultats de la recherche sur l'impact des développements et des tendances sur le système de formation et sur le marché du travail ainsi que la littérature sur le développement des professions. L'analyse de cette littérature spécialisée a permis d'obtenir un aperçu des adaptations réalisées jusqu'à présent dans le système de formation et sur le marché du travail face aux changements des conditions-cadres. Étant donné que les effets concrets des nouveaux développements et des tendances dans les champs professionnels suisses ne peuvent être identifiés que de manière limitée dans la littérature, des entretiens ont été menés avec des experts dans un deuxième temps afin de compléter et d'élargir les connaissances. Les entretiens ont servi en premier lieu à comprendre plus concrètement les efforts d'adaptation du système de formation et du marché du travail dans certains champs professionnels. Ils ont également permis de s'interroger sur les forces et les faiblesses du système face à différents défis ainsi que d'évaluer l'efficacité des instruments existants (voir chap. 3).

Le rapport de la HEFP « Développement des champs professionnels dans le contexte des évolutions actuelles et des changements structurels »¹, publié par le SEFRI le 23 août 2023, contient en outre des conclusions qui, conjointement aux résultats de la recherche et aux évaluations des entretiens, ont été intégrées dans l'élaboration du présent rapport.

1.6 Politique de la Confédération en matière de personnel qualifié

Pour la Suisse, petite économie soumise à la concurrence mondiale, il est primordial de renforcer sa capacité d'innovation, l'attractivité de sa place économique et sa productivité. La condition essentielle à cet égard est un marché du travail qui fonctionne bien et qui s'adapte, permettant à la Suisse de garantir le maintien et la création de postes de travail de qualité ainsi que la disponibilité de main-d'œuvre nécessaire.

Le marché suisse du travail est actuellement confronté à des difficultés de recrutement nettement plus importantes que lors de ces dernières années. Celles-ci sont en grande partie dues à la conjoncture et devraient à nouveau se dissiper en cas de ralentissement de l'évolution du marché du travail dans de nombreux domaines. Toutefois, à moyen et long terme, les changements démographiques et technologiques contribueront à l'augmentation des besoins en personnel qualifié.

¹ https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/bericht-berufsfeldentwicklung_ehb_2023.html

Selon un rapport² du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), il existe en Suisse – comme dans de nombreux autres pays – une pénurie structurelle de personnel qualifié spécifique à certaines professions, notamment dans le domaine MINT, les professions de la santé et les fonctions dirigeantes dans différentes branches. Les moteurs de cette évolution sont entre autres les changements techniques, dont la numérisation. En conséquence, les travaux manuels non routiniers, les activités nécessitant un haut niveau de technologie et de connaissances ainsi que les tâches impliquant une forte interaction humaine gagnent en importance, tandis que les activités facilement automatisables ou comportant une part importante de routine perdent en importance. Ces évolutions s'accompagnent d'une croissance des emplois à haut niveau de formation, qui stimule depuis de nombreuses années la demande en personnel qualifié bien, voire très bien formé. Parallèlement, la spécialisation des entreprises exportatrices suisses dans la production de biens et de services à haute valeur ajoutée entraîne également un besoin croissant en personnel qualifié. Comme le montre un rapport³ du Conseil fédéral, le marché du travail suisse a pu jusqu'à présent relever avec succès les défis de la numérisation, notamment grâce à une importante augmentation des qualifications de la population active. Au cours des vingt dernières années, l'augmentation de la part de l'emploi dans les professions exigeant des qualifications élevées a été particulièrement forte chez les personnes nées en Suisse. Ce rapport sera à nouveau actualisé en 2027 dans le cadre d'un suivi permanent.

Pour répondre à la demande croissante de personnel qualifié, le Conseil fédéral entend en premier lieu exploiter au mieux le potentiel de la main-d'œuvre présente en Suisse, l'immigration de professionnels qualifiés constituant néanmoins un complément judicieux et nécessaire. L'initiative de 2011 visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, la mise en œuvre de l'art. 121a Cst. (Gestion de l'immigration) et le train de mesures du Conseil fédéral de mai 2019 visant à encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène sont à l'origine du renforcement de l'encouragement du potentiel de main-d'œuvre indigène.

Afin d'évaluer si les mesures prises jusqu'à présent permettent d'atteindre les objectifs fixés et si des mesures supplémentaires sont nécessaires, le Département fédéral de justice et police, en collaboration avec le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche et avec la participation des cantons et des partenaires sociaux, présentera d'ici à fin mars 2024 un bilan global de la mise en œuvre de toutes les mesures déjà prises pour promouvoir le potentiel de la main-d'œuvre indigène en réponse au mandat du Conseil fédéral du 11 juin 2021. La mise en œuvre passera, dans un premier temps, par la présentation des objectifs et des lignes d'action de l'encouragement du potentiel de main-d'œuvre indigène dans les domaines de la politique en matière de marché du travail, de formation et d'intégration. Dans un deuxième temps, il s'agira d'analyser dans quelle mesure ces objectifs peuvent être atteints et s'il est nécessaire de prendre des mesures supplémentaires.

² https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Fachkraeftebedarf/indikatorensystem_arbeitskraeftesituation.html

³ [Conséquences de la numérisation sur le marché du travail – Monitoring 2022. Rapport du 9 décembre](#)

2 Développements actuels et influences de la société et de la politique

2.1 Considérations d'ordre systémique

La révision totale de la Cst. de 1999 a entraîné le transfert de tous les domaines de la formation professionnelle dans la sphère de compétence de la Confédération. Il en résulte un regroupement de la formation professionnelle artisanale, industrielle et commerciale traditionnelle avec les domaines de l'agriculture et de la sylviculture, qui relevaient déjà de la compétence de la Confédération, ainsi que l'intégration à l'échelon fédéral des formations dans les domaines de la santé, du social et des arts, jusqu'alors réglementées au niveau cantonal. La formation professionnelle est ainsi réglementée de manière uniforme à l'échelle nationale en ce qui concerne ses prescriptions, ses bases et ses contenus de formation les plus importants (art. 63 Cst.). Les modalités de formation sont réglées dans la LFPr et l'ordonnance sur la formation professionnelle ainsi que dans les ordonnances sur la formation, les plans d'études cadres et les règlements d'examen des différentes formations.

La formation professionnelle au niveau fédéral est du ressort du SEFRI. Tant dans le domaine de la formation professionnelle initiale que de la formation professionnelle supérieure, le SEFRI travaille en étroite collaboration avec les cantons et les Ortra. Dans d'autres domaines politiques tels que la santé, l'environnement ou l'énergie, il coopère activement avec les offices compétents.

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. Ce modèle convient bien à la Suisse, puisque le contenu des formations s'aligne sur les 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 santé. Selon l'étude « Contribution de la formation professionnelle à l'innovation »⁴ de l'Université de Zurich, 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 ».

Il ne serait en revanche pas pertinent que les contenus et les offres de formation soient définis par l'État. En effet, le risque serait que le contenu des formations ne corresponde pas aux besoins de l'économie, et donc à ceux du marché du travail. Certes, les jeunes et les adultes disposeraient d'une formation, mais celle-ci ne répondrait pas ou que partiellement à la demande sur le marché du travail.

⁴ www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/webshop/2020/f-i-studie-1.pdf.download.pdf/studie_1_langversion.pdf (en allemand, citation traduite librement).

2.2 Évolutions et tendances

Les défis que se posent à la société sont multiples. Conformément au mandat parlementaire, le présent rapport se concentre sur les conséquences de la numérisation, de la crise du COVID-19 et du changement climatique.

Selon les auteurs du rapport de la HEFP (voir chap. 1.5), les évolutions et tendances mentionnées se distinguent non seulement par leurs caractéristiques, mais aussi et surtout par leur impact sur la société humaine. La numérisation en tant qu'évolution est connue depuis longtemps, mais son impact n'est pas facile à évaluer en raison des effets très différents que peuvent avoir les tendances technologiques.

Contrairement à la numérisation, la pandémie de COVID-19 a pris la population de court. Tandis que la pandémie et les mesures prises pour la contrer ont fortement modifié de nombreux processus sociaux à court terme, les changements se sont nettement atténués ou ont complètement disparu quelques années seulement après le début de la crise sanitaire. L'effet de choc, bien que temporaire, de la pandémie de coronavirus doit donc être évalué différemment de celui d'un développement à long terme tel que la numérisation, même si ces deux évolutions peuvent tout à fait s'influencer et se renforcer mutuellement, comme cela a été le cas par exemple pour l'introduction de nouvelles technologies d'apprentissage pendant la pandémie.

Le changement climatique est une évolution encore différente, qui progresse depuis de nombreuses décennies, mais dont l'existence a longtemps été contestée dans la société. Le plus grand défi réside dans le fait que le climat global repose sur une interaction complexe entre les processus naturels dans le système solaire et sur Terre et les influences humaines. Il est par conséquent difficile de différencier les causes naturelles des causes humaines, de faire des prévisions précises et, surtout, de trouver de solutions efficaces et réalistes.

Les trois tendances étudiées à titre d'exemple dans le présent rapport étant très différentes les unes des autres, les défis à relever diffèrent également et nécessitent généralement des solutions propres à chacun d'eux. La capacité d'adaptation des systèmes sociaux, notamment du marché du travail et du système de formation, est ainsi un élément central du rapport.

2.3 Influences sur la formation et sur le marché du travail

Selon le rapport de la HEFP « Développement des champs professionnels dans le contexte des évolutions actuelles et des changements structurels » (voir chap. 1.5), toute évolution exige des efforts d'adaptation de la part de la société dans son ensemble, et en particulier de l'économie, du marché du travail et du système de formation. Dans l'économie, les processus de production sont adaptés, par exemple en développant de nouveaux biens et services, en répondant à la demande accrue en biens et services existants par une hausse de la production ou en commercialisant ces derniers via de nouveaux canaux. Sur le marché du travail, cette situation modifie tout d'abord les activités au sein des professions et des branches existantes, ce qui engendre un besoin de formation continue, les personnes actives devant constamment maintenir leurs compétences à jour (apprentissage tout au long de la vie). En outre, la demande de main-d'œuvre évolue au sein des différentes branches et professions. Les personnes actives se tournent vers les branches et les professions qui affichent une demande croissante et qui peuvent offrir de bonnes conditions de travail. La formation continue joue également un rôle particulier pour ces reconversions (ou réinsertions) professionnelles, car elle permet d'acquérir des compétences qui font défaut ou qui sont nouvellement requises. Par ailleurs, les choix de formation changent, en particulier dans le cas des jeunes en âge de choisir une profession ou de prendre d'autres décisions en matière de formation et qui, pour ce faire, tiennent compte des nouvelles perspectives offertes par le marché du travail.

La politique, l'État et l'économie fixent les conditions-cadres formelles pour toutes les adaptations mentionnées sur le marché du travail et dans le système de formation. L'assurance-chômage et les mesures relatives au marché du travail permettent aux personnes actives de se réorienter professionnellement. Au niveau du système de formation, une attention particulière est accordée à la perméabilité entre les

filières de formation, afin que chacun dispose de différentes voies pour acquérir les qualifications qu'il considère comme appropriées au vu de l'évolution actuelle du marché du travail. Les bases de la formation garantissent également que les compétences acquises dans le cadre de la formation professionnelle sont suffisantes et que les personnes actives peuvent être mobiles sur le marché du travail. La possibilité de prise en compte des acquis et de validation des acquis de l'expérience favorise également la mobilité individuelle (voir aussi chap. 2.5).

2.4 Développement des professions et flexibilisation

Toutes les formations professionnelles initiales sont développées à l'initiative des milieux économiques et sont révisées au moins tous les cinq ans pour répondre aux évolutions économiques, technologiques, écologiques et didactiques. Les offres de formation et les diplômes de la formation professionnelle supérieure font également l'objet d'un réexamen périodique visant à les ajuster aux nouveaux développements. En matière de développement des professions, nombreux sont les besoins et les prescriptions qui émanent des domaines les plus divers. Il peut dès lors être nécessaire de réviser une ordonnance sur la formation ou de créer une nouvelle formation professionnelle initiale. Il en résulte un cadre légal applicable aux prescriptions sur la formation et des recommandations à prendre en compte lors de la révision de ces prescriptions. Le SEFRI assume dans ce contexte un rôle de coordination et veille, par le biais du rapport sur l'examen quinquennal, à ce que les conditions-cadres et les recommandations soient intégrées dans la mise à jour des prescriptions sur la formation (voir chap. 3.1.3). Il assure également la coordination avec d'autres offices fédéraux tels que l'Office fédéral de l'énergie (OFEN) ou l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) (voir chapitre 3.1.3).

La HEFP soutient les partenaires de la formation professionnelle dans le cadre de la création et du développement des professions, de la transformation numérique, ainsi que pour les demandes individuelles au sein de la formation professionnelle. Le Centre pour le développement des métiers⁵ conseille et accompagne les Ortra, les organismes responsables, les cantons et les écoles. En outre, le SEFRI a développé pour les partenaires de la formation professionnelle le manuel « Processus de développement des professions dans la formation professionnelle initiale⁶ », qui fournit des informations sur les aspects essentiels du développement des professions, sur les processus, les modèles, ainsi que sur les documents de référence. Le manuel est structuré de telle sorte qu'il peut être adapté périodiquement à l'état du développement des professions, en accord avec les partenaires de la formation professionnelle.

La LFPr laisse aux partenaires de la formation professionnelle une marge de manœuvre considérable, qui est globalement appréciée. Le système de formation professionnelle suisse dépend toutefois largement de la disposition des acteurs concernés au compromis et de leur volonté de s'accorder : sans collaboration, la situation d'être paralysée. Dans le cadre du projet « Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle »⁷, une table ronde organisée en mai 2022 a permis aux partenaires de la formation professionnelle de passer au crible le processus de développement des professions ainsi que d'élaborer et de concrétiser des pistes de solutions pour l'optimiser. La Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) est arrivée à la conclusion que ce processus fonctionne globalement bien, mais qu'il est important d'accorder une attention particulière aux révisions complexes et de grande ampleur ainsi qu'aux révisions des professions qui voient s'opposer de forts intérêts divergents. Les mesures décidées lors de la table ronde sont mises en œuvre par les partenaires de la formation professionnelle. La CTFP encadre ces travaux et a mis en place un groupe de travail à cet effet.

Des approches en matière de flexibilisation et de modularisation de la formation professionnelle existent depuis longtemps en Suisse. Face à un monde de plus en plus volatile et complexe dans lequel la

⁵ <https://www.hefp.swiss/cdm>

⁶ https://www.sbfj.ad-min.ch/dam/sbfj/fr/dokumente/2017/03/HB_BE.pdf.download.pdf/Handbuch_Prozess_der_Berufesentwicklung-20170328f.pdf

⁷ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/239-optimisation-des-processus-et-des-mecanismes-d-incitation-dans-la-formation-professionnelle>

course au changement et à l'innovation se fait pressante, la formation professionnelle doit faire preuve d'une flexibilité plus grande encore et être à même de s'adapter aux mutations en cours. En 2018, le SEFRI a donc mandaté l'Université de Saint-Gall pour élaborer un rapport thématique sur la flexibilisation. Intitulé « Flexibilisation de la formation professionnelle dans le contexte de la numérisation »⁸, ce rapport avait pour objectif de présenter un état des lieux et un éventail aussi large que possible des diverses possibilités envisageables de flexibilisation et de modularisation dans la formation professionnelle. Il montre qu'aucun autre système de formation professionnelle n'est aussi flexible que celui de la Suisse.

Profitant de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », la Confédération, les cantons et les Ortra ont mis en œuvre ces dernières années différents projets liés à la thématique de la flexibilisation. Dans le cadre du projet « La flexibilisation de la formation professionnelle dans l'optique du monde du travail »⁹ par exemple, un groupement de plusieurs Ortra a défini, en collaboration avec la Confédération et les cantons, une manière commune d'appréhender la formation professionnelle initiale flexible et a jeté les bases de modèles ultérieurs. Le rapport final¹⁰ montre que les solutions aux besoins à satisfaire et aux possibilités à assurer sont à la fois complexes et diverses, ce qui amène à la conclusion suivante : les possibilités de flexibilisation doivent avant tout être appréhendées de manière individuelle ou intervenir au niveau de la mise en œuvre, là où elles peuvent être concrétisées. De l'avis du groupe de projet, un modèle universel applicable à l'ensemble du système n'est pas approprié et, plutôt que de les élargir, limiterait les possibilités de flexibilisation.

Dans le cadre du projet « Modèles de flexibilisation dans le domaine de la formation professionnelle »¹¹, la CSFP a mis au point un modèle de flexibilisation de la formation scolaire. Celui-ci articule les connaissances professionnelles en compétences professionnelles clés, qui représentent l'identité même de la profession, et en compétences opérationnelles spécifiques. Ces dernières sont du ressort des Ortra, qui peuvent en toute autonomie les adapter rapidement et avec flexibilité aux besoins actuels du monde du travail. Selon le « Dossier de travail 2023 à l'intention des délégués de la CSFP », le modèle en est à un stade intermédiaire et doit encore être développé d'ici fin 2023.

2.5 Formation continue et rehaussement du niveau de qualification

La structure des qualifications de la population active se doit d'évoluer en permanence en fonction des besoins de l'économie afin de répondre à la demande en personnel qualifié sur le marché du travail suisse. D'une part, cette évolution peut se faire à moyen terme par le biais d'un parcours de formation orienté vers le marché du travail. D'autre part, la population active adulte peut répondre à l'évolution des profils des professions sur le marché du travail grâce à des certifications professionnelles pour adultes, des formations complémentaires ou des formations continues. Selon l'OFS, le nombre d'adultes ayant terminé une formation professionnelle initiale a fortement augmenté ces dernières années. Alors qu'en 2014, le nombre d'attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) et de certificats fédéraux de capacité (CFC) obtenus par des adultes était d'environ 7600, il s'élevait en 2022 à plus de 10 700, ce qui correspond à une augmentation d'environ 40 %¹².

Dans le cadre de sa politique en matière de personnel qualifié, la Confédération renforce notamment l'offre de conseil et de formation continue pour les adultes. Ce faisant, elle encourage la population active à se former en continu afin d'acquérir les qualifications demandées sur un marché du travail aux

⁸ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/webshop/2018/berufsbildung-digitalisierung.pdf.download.pdf/Bericht_SR_BB2030_Flexibilisierung_f.pdf

⁹ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/25-abgeschlossene-projekte-fr/74-flexibilisation-formation-professionnelle-monde-du-travail>

¹⁰ https://formationprofessionnelle2030.ch/images/pdf_fr/Flex2B_Management_Summary_FR.pdf (extrait)

¹¹ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/25-abgeschlossene-projekte-fr/87-flexibilisation-formation-professionnelle>

¹² <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fpc/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/projets-et-initiatives/certification-professionnelle-et-changement-de-profession-pour-les-adultes.html>

exigences croissantes. La Confédération encourage par exemple, en collaboration avec les cantons, le développement des compétences de base des adultes¹³. Pour la période FRI 2021-2024, environ 43 millions de francs sont affectés par la Confédération à l'encouragement de l'acquisition et du maintien de compétences de base chez les adultes. Les cantons participent à ces mesures d'encouragement dans une proportion au moins égale. Dans tous les cantons, « viamia¹⁴ » propose en outre un bilan professionnel gratuit aux personnes de plus de 40 ans. La Confédération soutient ce programme à hauteur de 37 millions de francs durant les années 2020 à 2024.

La certification professionnelle pour adultes constitue par ailleurs une priorité de la Confédération, des cantons et des Ortra¹⁵. Plusieurs projets ont été lancés depuis 2014. Dans le cadre de leurs responsabilités, la Confédération, les cantons et les Ortra s'engagent à améliorer les conditions-cadres afin que les adultes puissent obtenir une certification professionnelle. C'est dans cette optique que s'inscrit la « Déclaration d'engagement en faveur de la certification professionnelle pour adultes »¹⁶, adoptée par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux lors du Sommet national de la formation professionnelle du 14 novembre 2022. Les partenaires de la formation professionnelle entendent ainsi faciliter l'obtention d'une certification professionnelle à l'âge adulte et, partant, mieux protéger ce groupe cible contre le chômage. Dans ce contexte, il importe d'informer et de conseiller les adultes conformément à leurs besoins, de valider les compétences qu'ils ont déjà acquises et de veiller à ce qu'ils aient plus facilement accès aux places d'apprentissage, aux offres de formation et aux procédures de qualification. Un catalogue de mesures se fondant sur cette déclaration d'engagement a été élaboré.

¹³ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fpc/f-c/competences-de-base-des-adultes.html>

¹⁴ <https://viamia.ch/fr/>

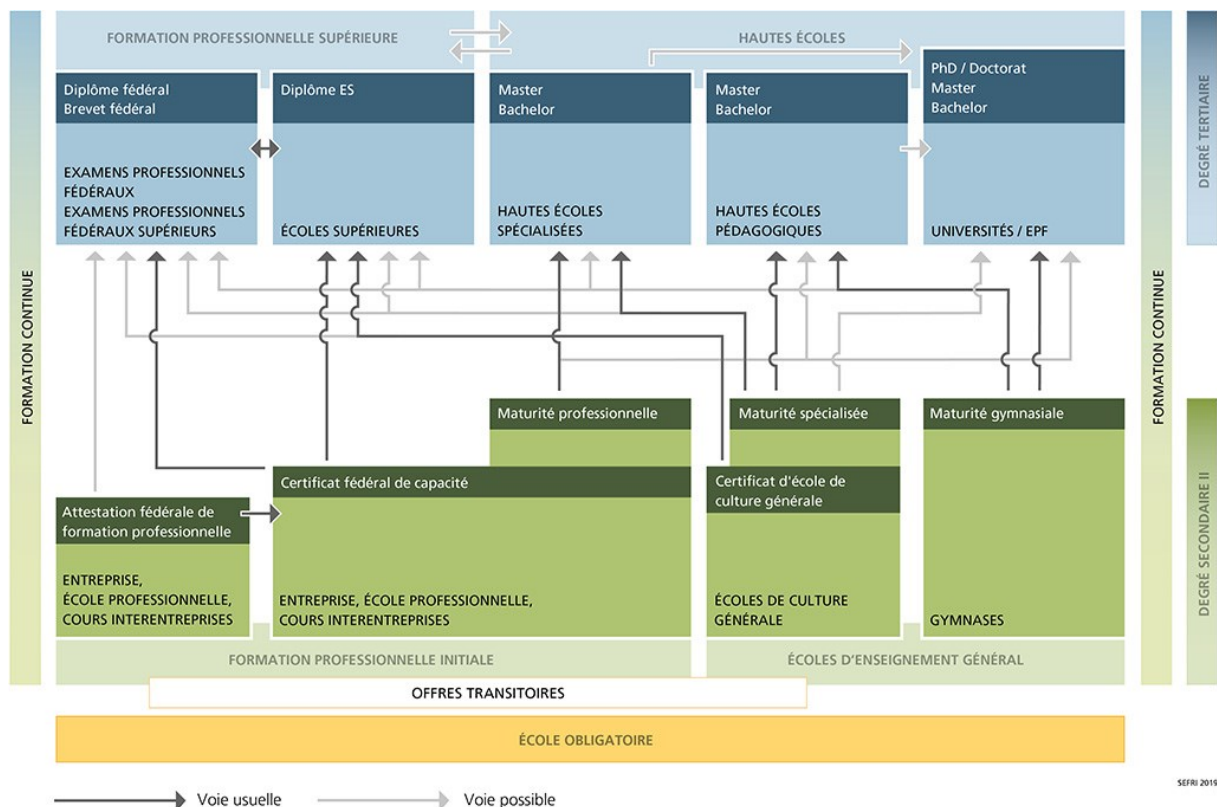
¹⁵ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fpc/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/projets-et-initiatives/certification-professionnelle-et-changement-de-profession-pour-les-adultes.html>

¹⁶ https://tbbk-ctfp.ch/images/pdf/2022-11-14_Commitment_der_VP_BAE_FR.pdf

3 Analyse : gestion et expériences des développements et défis actuels

Le système suisse de formation se distingue par une grande perméabilité entre les filières de formation. Les compétences professionnelles s'acquièrent dans le cadre d'un système coordonné qui s'articule autour de :

- la formation formelle (obtention de titres formels au degré secondaire II et au degré tertiaire) ;
- la formation continue à des fins professionnelles, qui peut être rapidement adaptée (formation non formelle, p. ex. cours ou certificats propres à certaines branches) ;
- la formation informelle (compétences acquises sur le lieu de travail, littérature spécialisée, activités extra-professionnelles).



3.1 Formation professionnelle initiale

Près de deux tiers des jeunes en Suisse optent pour une formation professionnelle initiale et acquièrent par ce biais de solides connaissances professionnelles de base. Ils ont le choix entre près de 250 professions. La formation professionnelle initiale transmet les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires à l'exercice d'une profession. Elle se déroule dans le cadre d'une formation de deux ans sanctionnée par une AFP ou de trois ou quatre ans sanctionnée par un CFC et permet aux jeunes d'entrer dans le monde du travail.

En ce qui concerne la formation professionnelle initiale, les auteurs du rapport « Développement des champs professionnels dans le contexte des évolutions actuelles et des changements structurels » (voir chap. 1.5) font le constat suivant :

« La transformation numérique se manifeste par la modification de professions existantes et l'apparition de nouvelles professions. La vérification et la révision régulières des formations professionnelles initiales et leur lien étroit avec le marché du travail garantissent l'intégration systématique des nouvelles technologies et des compétences opérationnelles qui y sont liées dans la formation professionnelle initiale. La pandémie de coronavirus a permis des innovations qui

auraient normalement suscité plus de résistance. Les formes d'enseignement et d'apprentissage numériques ainsi que les examens en ligne ont gagné en acceptation et les formatrices et formateurs ont pu améliorer leurs compétences en matière d'utilisation de ces instruments. Dans l'ensemble, la crise a pu être bien gérée (...) et le marché des places d'apprentissage 2021 est resté globalement stable. Tout comme la transformation numérique, le changement climatique influence toutes les professions à des degrés divers. Grâce à l'implication systématique de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV) et de l'Office fédéral de l'énergie (OFEN), les thèmes correspondants sont intégrés de manière directe et spécifique aux professions dans les prescriptions sur la formation. »

3.1.1 Numérisation

Les contenus de la formation professionnelle sont définis par les Ortra. Ce principe garantit que les offres de formation sont adaptées aux besoins du marché du travail. Toutes les formations professionnelles initiales sont, à l'initiative des milieux économiques, réexaminées tous les cinq ans au moins, par exemple en fonction des développements technologiques, et adaptées le cas échéant. De nouvelles professions voient en outre régulièrement le jour. Dans le domaine de la technique du bâtiment, par exemple, la profession d'informaticienne/informaticien du bâtiment CFC, portée par deux organes responsables (dans les domaines de la technique du bâtiment et des TIC), a été mise en place en 2021. Il s'agit là d'un exemple de modification par la numérisation des frontières entre les champs professionnels. Un autre exemple de profession hybride est la nouvelle profession de développeuse/développeur de business numérique CFC créée en 2022. Cette profession se situant à l'interface des champs professionnels du commerce et de l'informatique, des experts de ces deux domaines ont travaillé ensemble à son élaboration.

Le processus de développement des professions se base sur les activités vécues au quotidien par les professionnels. L'analyse de ces activités sert généralement de base aux révisions des prescriptions sur la formation (ordonnances sur la formation professionnelle initiale et plans de formation correspondants), qui intègrent ainsi régulièrement de nouvelles activités. Le SEFRI a publié à cet effet, à titre d'aide, le guide « Transformation numérique »¹⁷. Élaboré à l'intention des organes responsables, ce guide se veut un outil visant à faciliter l'identification des compétences opérationnelles concernées par la transformation numérique dans un champ professionnel donné ainsi que l'intégration des compétences numériques dans les prescriptions sur la formation. Par ailleurs, un groupe de projet de l'initiative « Formation professionnelle 2030 » lancée par les partenaires de la formation professionnelle a élaboré le guide de référence « Blended Learning »¹⁸, qui présente des solutions concrètes pour les champs d'action identifiés. Ce guide de référence fournit un cadre pour une mise en œuvre coordonnée des nouveautés entre les différents partenaires.

Le potentiel des technologies d'apprentissage dans la formation professionnelle va au-delà des approches traditionnelles d'apprentissage en ligne. DUAL-T¹⁹ – une Leading house pour la recherche en formation professionnelle financée par le SEFRI – explore notamment les activités d'apprentissage qui sont pertinentes pour le système de formation professionnelle duale. En d'autres termes, les ressources numériques peuvent être utilisées pour mieux concilier la théorie et la pratique entre l'école professionnelle, les cours interentreprises et les entreprises formatrices. Les apprentis peuvent par exemple réaliser des enregistrements numériques dans l'entreprise formatrice et les utiliser par la suite à l'école.

Une enquête menée par la HEFP auprès des enseignants en école professionnelle révèle que, dans l'ensemble, le niveau de satisfaction est élevé en ce qui concerne le développement de la transformation numérique et le soutien apporté par les écoles lors de la transition. La pandémie de COVID-19 a en outre contribué à promouvoir une approche positive et à convaincre de l'utilité des ressources numériques dans l'enseignement.

¹⁷ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2022/03/digitale-transformation.pdf.download.pdf/Orientierungshilfe_Digitale_Transformation_f.pdf

¹⁸ https://www.edk.ch/fr/csfp/documentation/projets/blended-learning-1?set_language=fr

¹⁹ <https://www.epfl.ch/labs/chili/fr/dualt-fr/>

3.1.2 COVID-19

La pandémie de COVID-19 a affecté la formation professionnelle initiale de plusieurs façons. En mai 2020, le conseiller fédéral Guy Parmelin a mis sur pied la Task Force « Perspectives Apprentissage » pour contrer efficacement les effets de la pandémie de coronavirus sur la formation professionnelle. La Task Force avait pour tâche principale de surveiller et d'analyser l'évolution de la situation et, en cas de déséquilibre, de prévoir de manière immédiate et efficace des mesures de stabilisation appropriées. Des projets ont afflué de toutes les régions du pays, ce qui a permis de réduire l'impact de la pandémie sur les places d'apprentissage. Au total, la Confédération a soutenu 85 projets et versé ou garanti des montants à hauteur de 22 millions de francs. Le rapport final de la Task Force²⁰ montre que dans l'ensemble, la formation professionnelle a bien su résister à la crise du coronavirus. Parallèlement aux mesures engagées dans le domaine de la formation professionnelle, d'autres actions prises au niveau politique en faveur de l'économie (p. ex. réduction de l'horaire de travail, crédits aux entreprises) ont contribué à stabiliser le marché des places d'apprentissage. Le mandat de la Task Force a pris fin le 15 novembre 2021. En tant qu'organe responsable du partenariat de la formation professionnelle, la CTFP²¹ a repris les tâches de la Task Force, notamment l'observation du marché des places d'apprentissage. Ce transfert garantit la possibilité de prendre en tout temps, si nécessaire, des mesures pour stabiliser le marché des places d'apprentissage. Lors de la session d'automne 2023, le Parlement a en outre décidé que les formateurs pourraient s'occuper des apprentis même s'ils percevaient des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail. Bien que cela ait déjà été le cas pendant la pandémie grâce à un régime d'exception dans la loi COVID-19, le Parlement a maintenant approuvé une modification correspondante dans la LACI²².

Les entretiens menés avec des experts dans le cadre du rapport de la HEFP montrent par ailleurs que la crise du COVID-19 a été principalement perçue comme un accélérateur des processus numériques dans les champs professionnels fortement touchés par la numérisation – notamment ceux du commerce et du commerce de détail – ainsi que dans les écoles professionnelles. La pandémie a permis des innovations qui auraient normalement suscité plus de résistance. Les formats numériques sont mieux acceptés, les formateurs en entreprise ont été sensibilisés aux instruments et aux possibilités offerts par la numérisation dans les domaines méthodologiques et didactiques et ont pu élargir leurs compétences numériques. Fin 2022, les experts interrogés estiment que la crise du COVID-19 a eu plus d'effets positifs sur l'apprentissage et l'innovation que négatifs à court terme sur les personnes en formation. Et ce notamment grâce à la bonne collaboration entre tous les partenaires de la formation professionnelle, qui a permis de trouver rapidement des solutions pendant la crise.

3.1.3 Changement climatique et écologie

Depuis 2017, le programme « Climat – formation et communication » de l'OFEV met en œuvre le mandat inscrit dans la loi sur le CO₂ consistant à encourager la formation et la formation continue des personnes exerçant ou amenées à exercer des tâches en lien avec la protection du climat. Il promeut la prise en compte de compétences liées au climat dans les prescriptions sur la formation afin de créer et de développer, dans le cadre de la formation professionnelle tant initiale que supérieure, des professions adaptées. Pour permettre à la Suisse de réduire ses émissions de CO₂, il importe entre autres de remplacer les chauffages fonctionnant aux énergies fossiles par des systèmes recourant aux énergies renouvelables, de rénover un grand nombre de bâtiments pour en améliorer l'efficacité énergétique, d'installer des systèmes de commande intelligents et de passer à un approvisionnement des bâtiments en électricité entièrement basé sur les énergies renouvelables. Or, la branche du bâtiment fait face à une pénurie de personnel qualifié. Lancée en 2022, l'« Offensive de formation du secteur du bâtiment »²³ entend, par diverses mesures, remédier à cette pénurie. Pour atteindre cet objectif au cours des prochaines années, la branche est aidée par SuisseÉnergie, le programme de l'OFEN consacré aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique, et bénéficie dans ce contexte du concours du SEFRI, de l'OFEV et du Secrétariat d'État aux migrations.

²⁰ [Rapport de la Task Force « Perspectives Apprentissage » \(taskforce2020.ch\)](https://www.taskforce2020.ch)

²¹ [Actualité \(tbk-ctfp.ch\)](https://www.tbk-ctfp.ch)

²² <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20230026>

²³ <https://www.suisseenergie.ch/formation/offensive-de-formation-du-secteur-du-batiment/>

Dans le cadre de l'encouragement de projets²⁴, l'OFEV et l'OFEN proposent aux acteurs de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle supérieure et de la formation continue à des fins professionnelles un large éventail de prestations de conseil ainsi qu'un soutien financier. Le conseil en matière de développement des professions est effectué par l'OFEV, qui travaille avec le concours de l'OFEN et en étroite collaboration avec le SEFRI. L'OFEV et l'OFEN aident les Ortra à identifier, pour chaque champ professionnel, les compétences nécessaires à la préservation des ressources naturelles et à l'efficacité énergétique et à inscrire ces compétences dans les prescriptions sur la formation. À cet effet, ils conseillent les Ortra en matière de création de nouvelles professions et de développement des professions existantes, tant dans la formation professionnelle initiale que dans la formation professionnelle supérieure. L'OFEV et l'OFEN fournissent des conseils et des recommandations techniques tout au long du processus de développement d'une profession, de la création du projet aux prescriptions sur la formation.

De son côté, le SEFRI a élaboré en 2021, en association avec l'ensemble des partenaires de la formation professionnelle et avec le concours de divers experts, le « Guide sur le développement durable dans la formation professionnelle »²⁵. À l'aide de cet outil, les organes responsables déterminent eux-mêmes dans quelle mesure ils peuvent, à travers leurs titres, répondre aux défis du développement durable et en exploiter au mieux les possibilités. Le guide concerne toutes les professions et tous les niveaux de formation, et donc aussi bien les AFP que les examens professionnels fédéraux et examens professionnels fédéraux supérieurs. L'analyse qu'il propose permet aux organes responsables d'identifier les thèmes et les enjeux majeurs de leur profession et de montrer concrètement quelles pratiques professionnelles favorisent le développement durable. L'outil mis au point permet d'analyser de manière structurée, pour chaque profession, le développement durable en fonction des trois dimensions que sont l'économie, la société et l'environnement, et de mettre en évidence les interactions entre celles-ci.

3.2 Formation professionnelle supérieure

Chaque année, près de 27 500 personnes obtiennent un diplôme de la formation professionnelle supérieure. Cette dernière permet d'acquérir des qualifications nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle exigeante et impliquant des responsabilités et fournit à l'économie du personnel qualifié. La formation professionnelle supérieure se fonde sur l'expérience professionnelle et englobe les examens fédéraux (examens professionnels et professionnels supérieurs) et les filières de formation ES. En conjuguant enseignement et pratique professionnelle, elle reprend au degré tertiaire la logique du système dual de la formation professionnelle.

En ce qui concerne la formation professionnelle supérieure, les auteurs du rapport « Développement des champs professionnels dans le contexte des évolutions actuelles et des changements structurels » (voir chap. 1.5) font le constat suivant :

« La formation professionnelle supérieure fait preuve dans l'ensemble d'une grande réactivité face aux évolutions analysées. Les organes responsables ont créé ou adapté des diplômes et des offres en lien avec la numérisation et le changement climatique. Les représentants des branches interviewés considèrent toutefois comme un inconvénient la densité réglementaire plus importante de la formation professionnelle (...) par rapport au domaine des hautes écoles. La numérisation modifie doublement la formation professionnelle supérieure : premièrement, les descriptions de compétences sont adaptées dans les plans d'études cadres ES, ce qui implique d'adapter aussi les offres ES elles-mêmes. (...) Deuxièmement, de nouveaux titres de la formation professionnelle supérieure sont élaborés avec une forte orientation vers la transition numérique. En revanche, la numérisation dans l'enseignement et la gestion scolaire des écoles supérieures ne semble pas encore exploiter tout son potentiel. Il n'est pas possible aujourd'hui

²⁴ <https://www.bafu.admin.ch/bafu/fr/home/themes/formation/education-a-l-environnement/encouragement-des-projets.html>

²⁵ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2021/01/orientierungshilfe.pdf.download.pdf/orientierungshilfe-nachhaltige-entwicklung_f.pdf

d'évaluer clairement l'influence de la numérisation, de la pandémie de coronavirus et du changement climatique sur la participation aux offres de formation de la formation professionnelle supérieure (...). »

3.2.1 Numérisation

Il ressort des entretiens réalisés avec les experts dans le cadre du rapport de la HEFP que les activités professionnelles des étudiants et des diplômés de la formation professionnelle supérieure évoluent aussi sensiblement en raison de la numérisation. Les effets de la numérisation sont également perceptibles dans le développement des examens fédéraux dans ce domaine. Les examens professionnels de « Cyber Security Specialist avec brevet fédéral » et de « spécialiste du e-commerce avec brevet fédéral » en sont deux exemples. Lors de la révision des examens fédéraux existants, de nouvelles compétences numériques sont également intégrées dans les profils des professions. Il est fréquent qu'une spécialisation s'opère à ce niveau, ce qui n'est pas encore possible au niveau de la formation professionnelle initiale.

Le rapport constate que la numérisation n'est pas encore appliquée dans le management scolaire de manière stratégique et systémique et qu'elle n'est pas utilisée par du personnel formé à cet effet. Les formes d'enseignement et d'apprentissage numériques sont toutefois jugées de manière positive et comme étant adéquates, tant par les prestataires de formation que par les cantons et les experts dans les procédures de reconnaissance.

Dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », ICT-Formation professionnelle Suisse a lancé en 2020 le projet « Étude de faisabilité sur la mise en œuvre des examens en ligne dans la formation professionnelle supérieure »²⁶, avec pour objectif d'examiner la possibilité d'organiser les examens fédéraux en ligne et de manière décentralisée. Le projet s'est achevé à l'été 2021 avec la publication de l'étude de faisabilité, du rapport sur l'examen pilote et de l'appréciation juridique du SEFRI. La manière dont les examens en ligne pourront avoir lieu reste encore à préciser à la lumière des considérations juridiques soulevées lors du projet.

3.2.2 COVID-19

Pendant la pandémie, la formation professionnelle supérieure a dû faire face à des défis analogues à ceux de l'ensemble du système éducatif : mise en œuvre de concepts de protection et restrictions du nombre de personnes, interdiction temporaire des cours en présentiel, reports ou cours en ligne.

Il n'est pas possible de déterminer de manière définitive si ces difficultés généralisées ont eu un impact sur la participation à la formation. Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) à ce sujet, la participation mesurée au nombre de candidats a diminué pendant la pandémie pour les examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs). Entre 2019 et 2020, la baisse atteignait 12 %, ce qui s'explique notamment par le report des examens. L'année suivante, le nombre de candidats a augmenté de plus de 20 %. D'après l'OFS, le nombre total d'étudiants a continué d'augmenter dans les ES pendant la pandémie (de 2,5 % entre 2019/2020 et 2020/2021). Cette hausse est moins importante que les augmentations des cinq années précédentes, qui s'élevaient en moyenne à 4 %. Pour l'année 2021/2022, les chiffres ont montré un nouveau ralentissement de la croissance : le nombre total d'étudiants était supérieur de 1,6 % à celui de l'année 2020/2021.

3.2.3 Changement climatique et écologie

Depuis de nombreuses années déjà, la formation professionnelle supérieure joue un rôle important dans la mise en place et le développement, en fonction des besoins, de compétences requises sur le marché du travail en lien avec le changement climatique et l'écologie. Par exemple, plusieurs organes responsables ont développé des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs ayant un impact positif sur le climat, l'écologie, l'environnement et la nature. Les

²⁶ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/25-abgeschlossene-projekte-fr/73-etude-de-faisabilite-sur-la-mise-en-oeuvre-des-examens-en-ligne-dans-la-fps>

organes responsables des examens fédéraux adaptent également les brevets et diplômes existants aux nouveaux développements. La branche de la technique du bâtiment, par exemple, soumet actuellement à une révision totale les examens fédéraux relevant de sa compétence, tels que « conseil- lère/conseiller énergétique des bâtiments avec brevet fédéral » ou « cheffe/chef de projet en montage solaire avec brevet fédéral ». Les ES ont elles aussi adapté ou créé des filières : en 2022, le SEFRI a par exemple approuvé un plan d'études cadre de « technicienne diplômée ES /technicien diplômé ES en énergie et environnement ».

Le nombre de diplômes de la formation professionnelle supérieure dans les champs de formation « technologie de la protection de l'environnement » et « électricité et énergie » a surtout augmenté dans les années 2000. D'après les chiffres de l'OFS, pratiquement aucune augmentation n'a été enregistrée au cours des dix dernières années. Selon le rapport de la HEFP, les raisons de cette stagnation n'ont pas été étudiées. La révision totale initiée dans le domaine de la technique du bâtiment pourrait cependant indiquer que les compétences liées au climat et à l'écologie sont de plus en plus encouragées dans les diplômes établis et dans les filières ES en dehors des deux champs de formation mentionnés et que la formation professionnelle supérieure réagit donc suffisamment aux développements sur le marché du travail.

Comme mentionné au chapitre 3.1.3, l'OFEV et l'OFEN proposent aux acteurs de la formation professionnelle supérieure une offre complète de conseils et un soutien financier pour promouvoir les compétences liées à l'environnement et à l'énergie dans le monde professionnel. Ils aident les Ortra à identifier, pour chaque champ professionnel, les compétences nécessaires à la préservation des ressources naturelles et à l'efficacité énergétique et à inscrire ces compétences dans les prescriptions sur la formation. À cet effet, ils les conseillent dans le développement de nouvelles professions et dans la révision des professions existantes de la formation professionnelle supérieure. Afin que les organes responsables puissent déterminer eux-mêmes dans quelle mesure ils peuvent, à travers leurs titres, répondre aux défis du développement durable et en exploiter au mieux les possibilités, le SEFRI et les partenaires de la formation professionnelle ont élaboré en 2021 le « Guide sur le développement durable dans la formation professionnelle »²⁷.

3.3 Formation continue

Au niveau de la formation continue, les qualifications professionnelles sont transmises tant dans le cadre d'un système judicieusement coordonné, axé sur les professions et susceptible d'être adapté à court terme (cours, séminaires ; formation non formelle) que dans le cadre d'un apprentissage informel (sur le lieu de travail, littérature spécialisée, etc.). L'offre de formation continue à des fins professionnelles est vaste et il est possible de mettre en place de nouvelles formations rapidement. La formation continue au sens de la LFCo se limite à la formation non formelle. Il s'agit autrement dit de cours, de séminaires et d'autres programmes d'apprentissage hors diplômes réglementés par l'État. D'après les chiffres de l'OFS²⁸, la participation de la population à la formation continue en Suisse est l'une des plus élevées d'Europe.

En ce qui concerne la formation continue, les auteurs du rapport « Développement des champs professionnels dans le contexte des évolutions actuelles et des changements structurels » (voir chap. 1.5) font le constat suivant :

« La numérisation, en tant que développement technologique à long terme, et le choc de la numérisation provoqué par les mesures de la pandémie de coronavirus entraînent des besoins de formation continue dans les entreprises, tout comme le changement climatique. (...) Pendant la pandémie de coronavirus, le besoin accru de formation continue n'est toutefois pas allé de pair avec une augmentation des activités et des dépenses de formation continue des entreprises. Le

²⁷ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2021/01/orientierungshilfe.pdf.download.pdf/orientierungshilfe-nachhaltige-entwicklung_f.pdf

²⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/formation-continue/population.html>

marché s'est effondré et la participation à la formation continue a fortement diminué. Cependant, de nouvelles formes d'enseignement et d'apprentissage en ligne et hybrides ont été développées, et elles perdureront au-delà de la pandémie. Outre les prestataires de formation continue traditionnels (...), des plateformes en ligne internationales voient de plus en plus le jour en tant que prestataires de formation continue. (...) Le paysage de la formation continue est plus flexible, plus orienté vers le marché et donc plus confus que les autres domaines de formation. De nombreuses nouvelles offres peuvent apparaître à court terme dans des domaines thématiques très présents, comme la numérisation ou le changement climatique, mais elles peuvent aussi disparaître rapidement si elles ne trouvent pas d'écho auprès du public cible. »

3.3.1 Numérisation

Le tournant technologique entraîne une modification des activités professionnelles et, par conséquent, une modification des exigences en matière de compétences des personnes actives. Une étude de l'Université de Zurich publiée en 2023²⁹ a analysé le lien entre la formation continue et différents types d'activités et aptitudes professionnelles. Les auteurs font la distinction entre les « hard skills » (compétences techniques) et les « soft skills » (compétences générales) et constatent que les « hard skills » (p. ex. la maîtrise d'un langage de programmation) deviennent rapidement obsolètes, tandis que les « soft skills » (p. ex. la capacité à travailler en équipe) conservent leur valeur au fil du temps. Les personnes qui exercent des professions nécessitant davantage de « hard skills » doivent donc se former en continu afin d'adapter leurs compétences à l'évolution technologique.

Dans le domaine de la formation continue, la numérisation a permis de mettre en place, en plus des cours traditionnels, une vaste offre de tutoriels en ligne et de plateformes internationales de formation continue en ligne. Étant donné qu'elles répondent notamment au souhait d'une formation continue ciblée sur le plan thématique et temporel, flexible, à jour et proche de la pratique, ces offres de formation continue numériques sont très appréciées, comme le montre une étude de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA)³⁰.

Les experts interrogés dans le cadre du rapport de la HEFP arrivent à la conclusion que la transformation de la formation continue en offres en ligne et hybrides entraîne de nouvelles possibilités, comme la formation continue des employés de la restauration pendant « l'heure de chambre » (heure de repos), l'un des défis dans ce domaine étant l'absence des collaborateurs pendant la formation continue. Ainsi, la poussée de la numérisation est d'une part vécue comme positive, mais, d'autre part, elle est également liée à des coûts d'investissement élevés pour les prestataires de formation en ce qui concerne l'infrastructure et l'élaboration de nouvelles formes d'enseignement et d'apprentissage.

3.3.2 COVID-19

Selon l'OFS, la participation à la formation continue a fortement baissé pendant la pandémie de coronavirus, mais tous les secteurs économiques n'ont pas été touchés de la même manière. Le recul le plus important a été enregistré dans le domaine de la santé et de l'action sociale (-25 %) ainsi que dans celui de l'hôtellerie, de la restauration et de l'hébergement (-26 %). Les prestataires de formation continue ont été confrontés à un effondrement de la demande et à une forte baisse de leur chiffre d'affaires. Selon une étude réalisée par la FSEA auprès de prestataires de formation continue en Suisse³¹, le volume de l'offre a chuté de 38 %. La crise économique qui les a frappés a pu être en partie atténuée par les indemnités versées en cas de réduction de l'horaire de travail. Des données concernant la participation à la formation continue sont régulièrement collectées dans le cadre de l'enquête suisse sur la population active (ESPA). Les chiffres publiés par l'ESPA début 2023 concernant les trois premiers trimestres de 2022 montrent que la participation avait certes augmenté en 2022 par rapport aux années de pandémie 2020 et 2021, mais qu'elle ne s'était pas encore complètement stabilisée.

²⁹ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irel.12325>

³⁰ <https://alice.ch/fr/download-fr/>

³¹ <https://alice.ch/fr/news/etude-focus-formation-continue-2021-sur-les-repercussions-du-coronavirus/>

Comme pour l'ensemble du système éducatif, la pandémie de coronavirus a entraîné une accélération de la transformation numérique dans la formation continue (voir chap. 3.3.1). En peu de temps, des infrastructures, des méthodes et des compétences ont été mises en place pour la formation continue numérique. Le processus de transformation de la formation continue n'est toutefois pas terminé. On ne sait pas encore quelles offres s'établiront définitivement, mais, selon la FSEA, les prestataires de formation continue s'attendent à un changement durable.

3.3.3 Changement climatique et écologie

Le rapport de la HEFP s'est intéressé aux aspects du changement climatique et de l'écologie également dans le domaine de la formation continue. Les auteurs constatent notamment que dans les champs professionnels fortement touchés par le changement climatique, de nouvelles offres de formation continue ont été développées afin de pallier la pénurie de personnel qualifié. Ces offres émanaient souvent d'organes responsables, comme des écoles professionnelles ou des hautes écoles spécialisées, et ont partiellement bénéficié d'un soutien étatique, notamment de l'OFEN. Dans ce domaine, il est indéniable que le soutien de l'État et les décisions politiques influencent l'évolution de la demande en personnel qualifié et de l'offre de formations continues correspondantes.

Le domaine des installations solaires est représentatif du développement d'un nouveau champ professionnel. Suite au développement de l'énergie solaire encouragé par le monde politique, les écoles locales ont mis en place, grâce notamment à des subventions étatiques, une formation continue de « solarteur », mais le nombre de participants a diminué lorsque les aides financières à l'énergie solaire ont été réduites. La demande en personnel qualifié a à nouveau augmenté avec la crise énergétique et le nouveau boom des installations solaires et des diplômes reconnus à l'échelle fédérale ont été développés aux niveaux de la formation professionnelle initiale et de la formation professionnelle supérieure.

4 Mesures en cours et mesures à prendre

En raison du principe du métier et de l'orientation vers le marché du travail, la formation professionnelle suisse est tenue de prendre en compte l'évolution de l'économie et de la société pour adapter et développer le système de formation et de formation continue. Selon le rapport du Conseil fédéral « Maintien et création de places d'apprentissage »³² publié en décembre 2022, l'approche ascendante dans la formation professionnelle initiale a fait ses preuves. Néanmoins, un double défi se pose à la formation professionnelle. D'une part, il s'agit de maintenir des conditions-cadres favorables aux entreprises formatrices.

Mesures 1 et 2

La participation des entreprises à la formation professionnelle est volontaire. Il est donc essentiel que les entreprises soient disposées à former les jeunes et les adultes et que la formation professionnelle initiale soit rentable pour elles. Il est par conséquent primordial que les analyses coût-bénéfice mandatées par le SEFRI puissent convaincre une majorité d'entreprises qu'elles tireront à l'avenir également un bénéfice net de la formation des apprentis. Pour y parvenir, il est nécessaire de tenir compte des répercussions sur les entreprises dans la réglementation de la formation professionnelle.

Afin de diminuer la charge administrative des entreprises, le SEFRI a mandaté l'étude « Allègement de la charge des entreprises formatrices par une réduction de la réglementation »³³. Cette étude contient une série de recommandations concrètes qui peuvent être mises en œuvre par les partenaires de la formation professionnelle compétents. Elle arrive notamment à la conclusion que les plans de formation devraient davantage tenir compte du point de vue des entreprises, que des plateformes numériques et portails communs devraient être utilisés et que les cours pour formateurs mériteraient d'être optimisés.

D'autre part, il faut que les partenaires de la formation professionnelle convainquent un nombre suffisant de jeunes à se lancer dans un apprentissage. Dans ce contexte, il faut en outre veiller à ce que la formation professionnelle attire aussi les jeunes qui ont un bon niveau scolaire, par exemple par le biais de la maturité professionnelle (MP).

Mesure 3

Le projet « Maturité professionnelle 2030 »³⁴ examine les besoins d'adaptation de la MP, en particulier dans le contexte de l'ordonnance de 2009 sur la maturité professionnelle fédérale et du plan d'études cadre de 2012. Ce projet a été lancé en septembre 2022 par la CTFP. Il est prévu que les bases révisées de la MP soient édictées en 2025 et entrent en vigueur en 2026.

Afin d'intégrer durablement les personnes en formation dans la société et le monde du travail, la culture générale dispensée dans le cadre de la formation professionnelle initiale doit être orientée vers les exigences qui seront demandées à l'avenir par la société et sur le marché du travail, compte tenu des tendances actuelles telles que la numérisation, l'internationalisation et la flexibilisation des rapports de travail.

Mesure 4

La mesure 4 poursuit l'objectif du projet « Culture générale 2030 »³⁵, qui fait partie de l'initiative « Formation professionnelle 2030 ». Sur la base des objectifs assignés à la culture générale au sens de la LFPr et de l'ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale, sont entre autres examinés, en vue d'une adaptation éventuelle, les contenus, le volume et le concept de formation ainsi que la procédure de qualification. L'introduction est prévue en 2025, l'entrée en vigueur des bases révisées de la formation en 2026.

Les responsables de la formation professionnelle dans les trois lieux de formation jouent également un rôle décisif dans le bon fonctionnement de la formation professionnelle. En encourageant les jeunes et

³²<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/bericht-lehrstellen.html>

³³https://formationprofessionnelle2030.ch/images/pdf_de_en/Entlastung_Lehrbetriebe_durch_Regulierungsabbau_Schlussbericht.pdf

³⁴<https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/268-maturite-professionnelle-2030>

³⁵<https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/96-culture-generale-2030>

les adultes et en exigeant un apprentissage autonome adapté à la situation, ils leur permettent d'assumer la responsabilité de leur formation présente et future.

Mesure 5

Afin de correspondre aux défis des évolutions technologiques auxquels sont confrontés les responsables de la formation professionnelle, les plans d'étude cadres des responsables de la formation professionnelle, révisés pour la dernière fois en 2015, seront actualisés d'ici fin 2024 dans le cadre d'un projet³⁶ de l'initiative « Formation professionnelle 2030 ». Tous les acteurs concernés participent à la révision.

L'analyse des conséquences de la numérisation, de la crise du COVID-19 et du changement climatique réalisée dans le cadre du rapport de la HEFP montre que ces évolutions ont des effets très divers. Jusqu'à présent, le marché du travail et le système de formation se sont montrés à même de s'adapter en continu aux développements technologiques et de gérer des crises soudaines, comme la pandémie de coronavirus. Dans le cas du changement climatique et des problèmes écologiques, les auteurs estiment qu'il serait toutefois judicieux de continuer à sensibiliser et à soutenir les acteurs concernés.

Mesure 6

Afin d'encourager les partenaires de la formation professionnelle et les acteurs du domaine de la formation professionnelle et continue à exploiter leur marge de manœuvre et de les soutenir en ce sens, le SEFRI a mis sur pied le programme de promotion « Développement durable dans la formation professionnelle et continue ». Il entend ainsi favoriser l'instauration de mesures au niveau systémique et garantir des conditions-cadres optimales. Le programme de promotion s'étend d'octobre 2023 à fin 2028.

Il ressort du rapport de la HEFP que les mécanismes de pilotage différents de la formation professionnelle et de la culture générale constituent toutefois un défi pour le développement coordonné de la formation et de la formation continue. De plus, si les processus de négociation entre partenaires de la formation professionnelle ont fait leurs preuves, ils sont plutôt coûteux et il n'est possible de les accélérer ou de les assouplir que de manière limitée. Par ailleurs, lors de l'élaboration des prescriptions sur la formation, il convient d'évaluer quelles dispositions sont nécessaires et avec quel degré de détail, et quel degré d'autonomie doit être accordé aux acteurs lors de la mise en œuvre.

Mesure 7

Dans le cadre de son projet « Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle »³⁷, la CTFP a notamment fait analyser le processus de développement des professions. Les besoins d'action identifiés en commun et les mesures correspondantes sont maintenant mis en œuvre dans le cadre des compétences respectives. Un groupe de travail mis en place par la CTFP et composé de partenaires de la formation professionnelle accompagne ce processus.

Enfin, la capacité d'innovation revêt une grande importance pour rendre les systèmes complexes résilients face aux crises. Pour cette raison, il est nécessaire de prendre en compte l'innovation de manière plus systématique dans le développement des professions et d'encourager activement la marge de manœuvre pour des projets pilotes correspondants.

Mesure 8

Le développement des professions dans la formation professionnelle initiale et dans la formation professionnelle supérieure entraîne des coûts supplémentaires pour les organes responsables. La Confédération participe au financement de ces coûts dans le cadre de l'encouragement de projets, conformément à la LFPr. Afin d'alléger la charge des Ortra, les forfaits de la Confédération pour la formation professionnelle initiale seront augmentés au 1^{er} janvier 2024³⁸.

³⁶ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/94-revision-des-plans-d-etude-cadre-des-responsables-de-la-formation-professionnelle>

³⁷ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/239-optimisation-des-processus-et-des-mecanismes-d-incitation-dans-la-formation-professionnelle>

³⁸ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2023/10/kreisschreiben_erhoehung_pauschalbeitraege.pdf.download.pdf/kreisschreiben_erhoehung_pauschalbeitraege_fr.pdf

5 Conclusions du Conseil fédéral

Le système éducatif suisse se caractérise par une grande perméabilité entre les filières de formation. La scolarité obligatoire est du ressort des cantons, tandis que la Confédération et les cantons se partagent la responsabilité la formation postobligatoire et collaborent étroitement dans ce domaine. Le Conseil fédéral est convaincu que proposer différentes voies de formation permet de bien préparer les jeunes au marché du travail et favorise la mobilité des personnes actives sur le marché du travail. Les contenus des formations dans la **formation professionnelle initiale** sont axés sur les besoins attendus sur le marché du travail et sont révisés et adaptés à intervalles réguliers si nécessaire. Ainsi, en 2022, la Confédération a approuvé et édicté au total onze professions nouvelles ou révisées. La mise en concordance des contenus de formation avec les exigences du marché du travail est l'une des raisons du très faible taux de chômage des jeunes en Suisse en comparaison internationale.

En combinant enseignement et pratique professionnelle, la **formation professionnelle supérieure** inscrit le principe de la formation duale également au degré tertiaire. Les offres de formation et les diplômes de la formation professionnelle supérieure sont aussi régulièrement réexaminés et adaptés à l'évolution du marché du travail. En 2022, la Confédération a approuvé au total 58 professions nouvelles ou révisées. Axée sur les compétences et les besoins du marché du travail, la formation professionnelle supérieure encourage un apprentissage basé sur la pratique, une application rapide des connaissances professionnelles nouvellement acquises et un rythme d'innovation élevé. Autant d'éléments qui font d'elle un vivier de professionnels qualifiés pour l'économie suisse hautement spécialisée.

Le projet « Formation professionnelle 2030 » est une initiative commune de la Confédération, des cantons et des Ortra. Il vise à anticiper les changements sur le marché du travail et dans la société et à préparer au mieux la formation professionnelle pour l'avenir. Dans le cadre de ce processus stratégique, les partenaires ont défini les éléments constitutifs de la formation professionnelle suisse et approuvé une vision ainsi que des lignes d'action prioritaires afin de poser un cadre de référence pour la suite des travaux. Depuis le début de la mise en œuvre fin 2018, près de 30 projets ont été lancés par la Confédération, les cantons et les Ortra.

La Confédération encourage également la **formation continue** et l'apprentissage tout au long de la vie sur la base de la LFPr, de la LFCo et d'autres lois fédérales. Avec les cantons, les milieux économiques et d'autres partenaires, le SEFRI s'engage à soutenir les personnes qui souhaitent continuer à se former, que ce soit professionnellement ou personnellement. Pour ce faire, il crée les conditions permettant à chacun de suivre des formations continues. En Suisse, l'offre est vaste et très complète. Les formations continues permettent de s'adapter aux évolutions du monde du travail, de répondre aux nouvelles exigences, d'élargir ses compétences et de toujours continuer à apprendre. Il est également possible de changer d'activité. La formation continue est plus flexible que la formation formelle : les processus sont plus dynamiques et les voies de formation plus courtes. Les changements de tendance sont perçus plus rapidement, car ils se reflètent dans le nombre de participants.

La Confédération s'engage en outre de diverses manières pour la création de conditions-cadres et de plateformes destinées à tous les acteurs intéressés. Cette démarche permet de trouver des approches pragmatiques et pratiques pour faire face aux défis actuels, tant au niveau économique que social. Au travers des **programmes nationaux de recherche** (PNR), la Confédération encourage par exemple des projets de recherche qui contribuent à résoudre des problèmes actuels importants, comme le PNR 77 « Transformation numérique », le PNR 75 « Big Data » ou le PNR 73 « Économie durable ».

La Suisse dispose d'un système de formation qui propose une offre de formations professionnelles pratiques et de filières académiques parfaitement complémentaires. Celui-ci se caractérise par une grande **perméabilité** dans et entre les domaines de formation. Il permet aux jeunes et aux adultes ayant des centres d'intérêt et des points forts différents de suivre des formations professionnelles et générales à tous les niveaux. La formation professionnelle se caractérise notamment par son lien étroit avec le marché du travail, puisque tant les contenus de formation que les procédures de qualification au niveau national sont définis par les Ortra (p. ex. associations professionnelles ou organisations de branche).

Dans le cadre de **sa politique en matière de personnel qualifié**, la Confédération renforce l'offre de conseil et de formation destinée aux adultes. Ce faisant, elle encourage la population active à se former en continu afin d'acquérir les qualifications demandées sur un marché du travail aux exigences croissantes. Les processus d'adaptation peuvent être soutenus le cas échéant de manière ciblée au titre de la promotion de projets en vertu de la LFPr et de programmes relevant de lois spéciales.

Au vu de l'ensemble des conclusions formulées dans le présent rapport et des mesures déjà engagées, le Conseil fédéral n'estime pas nécessaire de prendre d'autres mesures à ce stade. Il existe déjà des voies de formation adaptées aux besoins et ces dernières sont développées en continu par les partenaires de la formation professionnelle. Par ailleurs, les évolutions observées jusqu'à présent montrent que l'économie suisse est capable de suivre le rythme des changements structurels.

6 Annexe

6.1 Postulat 21.3290 Graf Maya

Conséquences de la crise du Covid-19, de la crise climatique et de la transformation numérique sur le marché du travail et perspectives pour un développement durable et innovant du monde professionnel

Texte déposé

Le Conseil fédéral est chargé de présenter dans un rapport les conséquences de la crise du COVID-19, de la crise climatique et de l'accélération de la transformation numérique sur le marché du travail et la formation professionnelle, en particulier pour les secteurs qui subissent de grands changements structurels. Le rapport montrera les perspectives pour un développement durable et innovant du monde professionnel et exposera comment les initiatives telles que la stratégie « Suisse numérique », le projet « Formation professionnelle 2030 » et le tournant énergétique peuvent encore être développés en collaboration avec les cantons et les tiers en créant des synergies.

Développement

La crise du COVID-19, la crise climatique et la transformation numérique créent autant de ruptures qui se combinent à la question de la mise en œuvre des objectifs climatiques, à la nécessité d'adapter rapidement l'économie aux nouvelles exigences en matière de consommation et d'investissement et aux conséquences asymétriques de la pandémie sur les différents groupes professionnels, sur notre marché intérieur et sur notre économie d'exportation. Pour relever ces défis, il nous faut disposer de chiffres récents et comparables pour l'ensemble de la Suisse sur les changements que connaissent les rapports de travail et d'une prévision sur les interactions entre les offres actuelles et le développement de nouveaux secteurs professionnels. Ces derniers ne s'appuieront pas uniquement sur les expériences et les structures flexibles du passé et leur développement requiert d'anticiper une nouvelle combinaison des trois défis structurels auxquels nous faisons face. La diversité intrinsèque au fédéralisme, le point de vue restreint des partenaires sociaux à leur propre secteur d'activités et les possibilités insuffisantes de procéder à des comparaisons avec d'autres pays rendent nécessaires l'adoption d'une perspective macroéconomique qui soit conciliable avec le rôle subsidiaire que joue la Confédération dans les domaines de la formation et de la formation continue. Selon le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde 2018* de l'Organisation internationale du travail, les pays doivent « prendre des mesures d'urgence afin d'anticiper les besoins de compétences liés à la transition vers des économies vertes et de proposer de nouveaux programmes de formation ». Dans sa réponse à l'interpellation n° 20.4735, le Conseil fédéral a déclaré qu'« [u]n développement des professions conduit par l'État et visant à anticiper les évolutions citées irait à l'encontre du système et serait contre-productif » et qu'« il en irait de même pour l'encouragement de certaines catégories professionnelles dans l'idée de mettre en place des emplois verts. ». Établir une analyse prévisionnelle donne une marge de manœuvre sans comporter ces risques. Cette analyse visera à dégager les synergies entre les initiatives précitées d'une part et les défis en matière de santé publique et les conséquences de la pandémie d'autre part et examinera les questions suivantes : les instruments dont nous disposons pour le renforcement des compétences des travailleurs et leur reconversion professionnelle sont-ils suffisants pour faire face aux bouleversements que provoquent les nouvelles technologies, les fonds publics sont-ils employés efficacement et faut-il engager des moyens financiers supplémentaires ?

Avis du Conseil fédéral du 12.05.2021

Le Conseil fédéral analyse en permanence la situation politique, fixe les objectifs et les moyens de l'activité de l'État. Son programme de législature, qui constitue la pièce maîtresse de la planification stratégique au niveau fédéral, contient les grandes lignes de la politique gouvernementale ainsi que le plan financier quadriennal. La Section Aide à la conduite stratégique de la Chancellerie fédérale élabore le rapport sur le programme de la législature et les objectifs. En outre, elle analyse en permanence les tendances à l'échelle mondiale qui recèlent un potentiel de crise stratégique à moyen terme pour la Suisse (détection précoce des crises) et leur impact sur la planification politique (analyse de la situation et du contexte).

La politique, l'économie et la société peuvent compter en tout temps sur des hautes écoles, des instituts de recherche et des experts pour réfléchir aux orientations futures. Des institutions nationales et internationales traitent également des tendances futures et mettent leurs connaissances à disposition. Il s'agit, entre autres du Forum économique mondial WEF ou de l'Institut Gottlieb Duttweiler. La Confédération s'engage de diverses manières pour créer les conditions-cadres et offrir des plateformes à tous les acteurs intéressés, permettant de trouver une orientation pragmatique et pratique aux défis actuels, dans l'économie comme dans la société. Au travers des Programmes nationaux de recherche (PNR), la Confédération encourage des projets de recherche qui doivent contribuer à la résolution de grands problèmes actuels. Conduits par le Fonds national suisse (FNS), les PNR impliquent des projets de recherche et des groupes qui s'alignent sur un objectif global commun et dans lesquels le transfert de savoir et de technologie joue un rôle central. Récemment, la Confédération a lancé des programmes de recherche nationaux, tels que le PNR 77 « Transformation numérique », le PNR 75 « Big Data » et le PNR 73 « Economie durable ». Et notons aussi le PNR 78 « Covid-19 », qui a pu se constituer rapidement en printemps 2020, et le PNR 80 « Covid-19 et société » lancé tout récemment. La Suisse est pleinement intégrée au niveau international, en participant à des initiatives, programmes et organisations interétatiques. Elle peut profiter des résultats des autres pays, y ajuster ses objectifs et rendre visibles ses stratégies politiques. Par exemple avec l'Agenda 2030 pour le développement durable de l'ONU, le Conseil fédéral poursuit une politique active pour la mise en œuvre des 17 objectifs. Avec la « Stratégie pour le développement durable 2030 », le Conseil fédéral montre comment il compte procéder à ce sujet au cours des dix prochaines années. Sur le plan international, il présente tous les quatre ans un rapport national concernant la mise en œuvre de l'Agenda 2030. En matière d'éducation et de formation professionnelle, l'OCDE offre à la Suisse la possibilité de défendre ses intérêts, de participer à la définition de standards internationaux et de bénéficier d'un forum pour un apprentissage systémique et interinstitutionnel. La Suisse peut notamment participer à des études de cas de différents pays sur la formation professionnelle, et profiter ainsi de l'expérience d'autres pays. Sur cette base très large de résultats de la recherche, d'avis d'experts et de coopération internationale, les acteurs en lien avec le marché du travail et les organismes responsables du développement de la formation professionnelle peuvent tirer leurs conclusions au niveau sectoriel et s'adapter aux changements structurels et à leurs évolutions futures. Cela permet de garantir que les offres de la formation professionnelle restent alignées sur les besoins du marché du travail et que les entreprises continuent de disposer de travailleurs qualifiés, familiarisés avec les dernières technologies et capables d'identifier les opportunités du marché. Les évolutions observées jusqu'à présent montrent que l'économie suisse a bien suivi le rythme des changements structurels en cours. Compte tenu du large éventail de connaissances et d'instruments déjà disponibles, il n'est pas approprié d'établir un rapport séparé du Conseil fédéral. Un tel rapport général ne pourrait pas répondre aux besoins différenciés des secteurs.

Proposition du conseil fédéral du 12.05.2021

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

Chronologie

17.06.2021 : Conseil des États, adoption

6.2 Postulat 21.4342 CER-N

Faciliter l'adéquation entre les besoins du marché de l'emploi, de la main-d'œuvre et de l'économie

Texte déposé

Le Conseil fédéral est chargé de proposer des mesures efficaces pour faciliter l'adéquation entre, d'une part, les besoins de l'économie et du marché de l'emploi en matière de formation et de reconversion et, d'autre part, ceux de la main d'œuvre indigène.

Avis du Conseil fédéral du 16.02.2022

La gestion du changement et des compétences nouvelles qu'il requiert est un point fort du système suisse de formation professionnelle et de formation continue. La formation professionnelle est souple et axée sur les besoins du marché du travail. Les qualifications acquises résultent d'un subtil dosage de diplômes fédéraux, de formations continues rapidement modulables et ciblées ainsi que d'un apprentissage informel. Le système en place ouvre des possibilités pour la formation de base et la formation continue, mais également pour le reclassement et la reconversion. Les entreprises et les individus sont ainsi en mesure de s'adapter en permanence à des réalités changeantes.

Une analyse réalisée conjointement par la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) et le bureau d'étude et de conseil INFRAS en 2017 confirme que le marché suisse du travail et le système national de formation ont jusqu'ici bien maîtrisé les changements structurels. L'analyse mandatée par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) conclut que tant les profils des professions que les compétences de ceux et celles qui les exercent n'ont cessé d'évoluer. Aucun signe annonciateur de problèmes croissants d'adéquation en la matière n'a été constaté.

Toutes les formations professionnelles initiales sont développées à l'initiative des milieux économiques et sont révisées au moins tous les cinq ans pour répondre aux évolutions économiques, technologiques, écologiques et didactiques. Les offres de formation et les diplômes de la formation professionnelle supérieure font l'objet d'un réexamen périodique visant à les ajuster aux nouvelles données. De surcroît, l'offre de formation continue à des fins professionnelles est plus que considérable, sans compter qu'elle peut encore être élargie rapidement.

La formation de base et la formation continue de main-d'œuvre qualifiée sont dans l'intérêt même de l'économie. Les entreprises y recourent pour former la relève dont elles ont besoin et s'assurer que leur personnel continue à développer ses compétences. La participation de la population suisse à la formation continue est l'une des plus élevées d'Europe. Elle s'explique par le fait que les entreprises soutiennent fermement la formation de base et la formation continue. Qui plus est, différents fonds existent, dont les ressources sont destinées au financement de la formation continue.

Avec les cantons, les milieux économiques et d'autres partenaires, la Confédération aspire à renforcer l'initiative individuelle et à faire en sorte que toutes les personnes qui le souhaitent puissent continuer à se former. Une attention particulière est donnée en la matière à l'amélioration de l'employabilité des personnes faiblement qualifiées en encourageant l'acquisition de compétences de base. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) s'efforce en outre de mettre en place un cadre favorable au développement des offres de formation continue et de suivre de près les évolutions dans ce domaine aux niveaux national et international. Grâce à l'offre « *viamia* », enfin, les personnes de 40 ans et plus peuvent réaliser gratuitement une analyse de leur situation professionnelle.

Une offre de formation répondant aux besoins existe et est développée en permanence par les partenaires de la formation professionnelle. Le Conseil fédéral considère dès lors que l'objectif visé par le postulat est déjà rempli.

Proposition du conseil fédéral du 16.02.2022

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

Chronologie

08.03.2022 : Conseil national, adoption

6.3 Glossaire

Abréviation	Signification
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
CER-CN	Commission de l'économie et des redevances du Conseil national
CFC	Certificat fédéral de capacité
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
Cst.	Constitution fédérale
CTFP	Conférence tripartite de la formation professionnelle
ES	École supérieure
ESPA	Enquête suisse sur la population active
FRI	Formation, recherche et innovation
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
HEFP	Haute école fédérale en formation professionnelle
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LEHE	Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles
LFCo	Loi fédérale sur la formation continue
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
MP	Maturité professionnelle
OFEN	Office fédéral de l'énergie
OFEV	Office fédéral de l'environnement
OFS	Office fédéral de la statistique
Ortra	Organisation du monde de travail
PNR	Programme national de recherche
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation