Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Le Conseil fédéral

Berne, décembre 2022

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

Rapport du Conseil fédéral

051.3-00001 \ COO.2101.108.7.696831

Table des matières

Management Summary ... **3**

1 Contexte et bases ... **4**
1.1 Responsabilités dans la formation professionnelle ... 4
1.2 Financement de la formation professionnelle ... 5

2 Analyse de la situation ... **6**
2.1 Pourquoi les entreprises proposent-elles des places d'apprentissage et forment-elles des apprentis ? ... 6
2.1.1 Coût/bénéfice ... 6
2.1.2 Stratégie des entreprises pour assurer la relève de leur personnel qualifié ... 7
2.1.3 Différences régionales au niveau de la disponibilité des entreprises à former ... 8

3 Maintien et création de places d'apprentissage ... **9**
3.1 Mesures Transition I – de l'école obligatoire à la formation professionnelle initiale ... 9
3.1.1 Offres et soutiens des cantons ... 9
3.1.2 Offres des entreprises ... 10
3.1.3 Sensibilisation du public ... 11
3.2 Mesures au cours de la formation professionnelle initiale ... 11
3.2.1 Soutien aux entreprises formatrices ... 11
3.2.2 Possibilités d'encouragement au sein de l'entreprise ... 12
3.2.3 Encouragement des échanges et de la mobilité ... 13
3.3 Développement des professions dans la formation professionnelle initiale ... 13
3.3.1 Aspects du développement des professions ... 14
3.3.2 Flexibilisation dans le domaine de la formation professionnelle ... 15

4 Gestion de crise ... **16**
4.1 Task Force « Perspectives Apprentissage » ... 16
4.2 Marché des places d'apprentissage entre 2003 et 2010 ... 18

5 Influence de différents domaines politiques sur la formation professionnelle ... **19**
5.1 Considérations concernant le système ... 19
5.2 Domaine de la santé ... 19
5.3 Domaine de l'environnement et de l'énergie ... 20

6 Défis ... **22**
6.1 Créer des conditions-cadres favorables aux entreprises formatrices ... 22
6.2 Inciter les jeunes à opter pour la formation professionnelle ... 23

7 Conclusions ... **25**

8 Annexe ... **26**
8.1 Glossaire ... 26

Management Summary

Deux tiers des jeunes en Suisse optent pour une formation professionnelle initiale et acquièrent de cette manière une base professionnelle solide. Quelque 250 formations en apprentissage sont proposées. La formation professionnelle permet aux jeunes de prendre pied dans le monde du travail et d’assurer la relève de professionnels et de cadres qualifiés.

Les offres de la formation professionnelle sont axées à la fois sur les qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur les possibilités d’embauche dans les entreprises. Les personnes ayant effectué une formation professionnelle initiale ont la garantie que les connaissances qu’elles ont acquises sont demandées sur le marché du travail. Cet alignement des contenus de formation sur les besoins du marché du travail est aussi l’une des raisons pour lesquelles la Suisse présente un taux de chômage des jeunes très bas en comparaison internationale.

Le système suisse de formation professionnelle est organisé de manière telle que les entreprises le soutiennent et sont coresponsables de son fonctionnement. La formation et la formation continue de main-d’œuvre qualifiée sont dans l’intérêt même des entreprises. Par ce biais, elles s’assurent leur propre relève en professionnels et cadres qualifiés. Le fait que la formation professionnelle initiale soit un investissement rentable du point de vue de l’entreprise est déterminant pour le maintien et la création de places d’apprentissage. La dernière enquête coût-bénéfice portant sur l’année 2019 montre que former des apprentis reste profitable pour les entreprises. Qui plus est, ces dernières bénéficient des conditions-cadres favorables créées par la Confédération et les cantons, ainsi que du soutien des associations de branche.

L’approche ascendante dans la formation professionnelle suisse a fait ses preuves. En instaurant des conditions-cadres et des marges de manœuvre appropriées, l’État encourage plus efficacement l’initiative privée que s’il intervenait directement ou émettait des directives sur les contenus. Il existe déjà à l’heure actuelle tout un éventail d’instruments relatifs au maintien et à la création de places d’apprentissage. En font notamment partie l’information et le conseil destinés aux entreprises, la mise à disposition d’outils pour la formation, ainsi que les cours destinés aux formateurs en entreprise.

La Suisse a en outre acquis de l’expérience dans la manière de faire face à une situation tendue sur le marché des places d’apprentissage. En cas de besoin, divers instruments qui ont déjà fait leurs preuves peuvent être redéployés et développés à tout moment et en un minimum de temps. De même, les bases juridiques et les instruments financiers existants permettent de mobiliser des fonds d’encouragement de projet en cas de nécessité de stabilisation rapide du marché des places d’apprentissage. Le déploiement de certaines mesures dans de brefs délais est ainsi garanti si des besoins se font sentir.

Pour un grand nombre d’adolescents et de jeunes adultes en Suisse, la formation professionnelle est *la clé* de l’insertion sur le marché du travail et dans la société, en même temps qu’un moyen de s’ouvrir des perspectives professionnelles à long terme. Le principe du métier et l’orientation vers le marché du travail amènent sans cesse les acteurs de 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 dans une optique d’innovation permanente.
Un double défi se pose à la formation professionnelle : d’une part, il s’agit de maintenir des conditions-cadres favorables aux entreprises formatrices ; de l’autre, il faut que les partenaires de la formation professionnelle, à savoir les pouvoirs publics et les entreprises, convainquent un nombre suffisant de jeunes à se lancer dans un apprentissage.

Du point de vue du Conseil fédéral, la formation professionnelle est un modèle de réussite bien établi qui doit être préservé. Compte tenu des conditions-cadres et de toutes les mesures déjà mises en œuvre, le Conseil fédéral estime qu’aucune mesure étatique supplémentaire n’est, pour l’heure, nécessaire au maintien et à la création de places d’apprentissage.

1 Contexte et bases

Dans le cadre du plan de la législature 2019-23, le Parlement a chargé le Conseil fédéral d'élaborer une stratégie pour le maintien et la création de places d'apprentissage. Le rapport doit fournir des réponses à des questions clés : pourquoi les entreprises proposent-elles des places d'apprentissage et quelles sont les conditions-cadres dans le domaine de la formation professionnelle ?

Le présent rapport répond à ce mandat. Il montre quelles mesures s'avèrent efficaces lors du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle initiale (transition I) et pendant la formation professionnelle initiale. La manière dont l'éventail d'instruments a fait ses preuves, y compris lorsque la situation sur le marché des places d'apprentissage était tendue comme au milieu des années 2000 ou qu'il a fallu faire face aux conséquences de la pandémie de coronavirus, est par ailleurs examinée dans le rapport. Enfin, des mesures relatives à la formation professionnelle initiale dans d'autres domaines politiques comme la santé ou l'énergie, par exemple, y sont présentées.

1.1 Responsabilités dans la formation professionnelle

L'art. 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr ; RS *412.10*) 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 veillent à garantir un système de formation et de formation continue de qualité. La répartition des responsabilités entre les partenaires est clairement définie.

Confédération
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, la Confédération est responsable de l'assurance de la qualité, du développement, de la transparence et de la comparabilité des offres. Elle est également chargée de l'édiction des quelque 250 ordonnances sur la formation professionnelle initiale. En outre, la Confédération approuve les filières de formation pour les responsables de la formation professionnelle, les enseignants des écoles professionnelles les formateurs en entreprise et des cours interentreprises (CI).

Cantons
Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, les cantons sont chargés de la mise en œuvre de la formation professionnelle, de la surveillance des contrats d'apprentissage et des écoles professionnelles. 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. Les cantons fournissent aussi des conseils en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) et mettent à disposition des personnes concernées des offres leur permettant de se préparer pour une formation professionnelle initiale.

Organisations du monde du travail
Les Ortra, parmi lesquelles figurent des partenaires sociaux, des associations professionnelles et de branche ainsi que d'autres organisations et prestataires de la formation professionnelle, sont associées de manière décisive à la structuration stratégique et conceptuelle ainsi qu'au contenu de la formation professionnelle. Elles définissent entre autres le contenu des formations et les exigences des différents diplômes de la formation professionnelle initiale.

Les formations professionnelles initiales sont effectuées en trois lieux de formation (entreprises formatrices, CI, et écoles professionnelles) ; la tâche de former les apprentis incombe aux responsables de la formation professionnelle. En encourageant les jeunes et les adultes et en exigeant un apprentissage autonome adapté à la situation, les responsables de la formation professionnelle leur permettent d'assumer la responsabilité de leur formation présente et future. Quant à la formation des responsables de la formation professionnelle, elle est régie par les plans d'études cadres du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Les filières de

formation pour les responsables de la formation professionnelle sont reconnues par le SEFRI et placées sous sa surveillance.

1.2 Financement de la formation professionnelle

En Suisse, la Confédération et les cantons et, pour une part importante, l'économie participent au financement de la formation professionnelle. D'après le relevé effectué par la Confédération avec les cantons, les coûts de la formation professionnelle pris en charge par les pouvoirs publics s'élevaient à environ 3,6 milliards de francs en 2020[1].

Les subventions fédérales allouées aux cantons pour l'exécution des tâches visées à l'art. 53 LFPr sont versées en grande partie sous la forme de forfaits basés sur les prestations. Les forfaits permettent aux cantons d'utiliser les ressources sous leur propre responsabilité, puisque les subventions fédérales ne sont pas liées à des offres ou à des investissements particuliers. L'art. 59 LFPr prévoit que la participation de la Confédération équivaut environ au quart du montant des dépenses affectées par les pouvoirs publics à la formation professionnelle. Il s'agit d'une valeur indicative. Les Chambres fédérales sont souveraines en matière budgétaire.

Dans le domaine de la formation professionnelle, la Confédération verse des subventions :
- aux cantons, sous la forme de forfaits basés sur les prestations, en faveur de la formation professionnelle cantonale (art. 53 LFPr) ;
- 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).

La Confédération finance également :
- des activités visant le développement de la formation professionnelle, notamment la recherche sur la formation professionnelle (art. 4 LFPr) ;
- la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP).

Avec leurs offres, les associations professionnelles et de branche ainsi que les entreprises contribuent en grande partie au financement de la formation professionnelle. Si l'économie cessait de fournir ses prestations dans le domaine de la formation professionnelle, non seulement le lien avec la pratique serait mis à mal, mais cela imposerait en outre aux pouvoirs publics de consacrer nettement plus de moyens financiers à la formation professionnelle.

En moyenne, pour deux tiers des entreprises formatrices, la formation professionnelle initiale est déjà un investissement rentable pendant la formation. Le produit dégagé par le travail des personnes en formation est supérieur aux charges liées à leur formation (voir 2.1.1). Dans les autres cas, l'investissement s'avère généralement rentable lorsque la personne en formation continue à être employée par l'entreprise après sa formation. Cela permet des économies sur les frais de recrutement et de mise au courant.

[1] Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale 2020.pdf

2 Analyse de la situation

2.1 Pourquoi les entreprises proposent-elles des places d'apprentissage et forment-elles des apprentis ?

Le système de formation professionnelle suisse s'appuie essentiellement sur la participation, sur une base volontaire, des entreprises et des associations professionnelles. La formation des apprentis est dans l'intérêt même des entreprises. Leur propre relève de professionnels qualifiés et de cadres est ainsi assurée.

Les contenus des formations et les exigences liées aux diplômes de la formation professionnelle initiale se fondent sur les besoins attendus sur le marché du travail. En d'autres termes, les offres de la formation professionnelle sont axées à la fois sur les qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur les possibilités d'embauche existantes dans les entreprises. Dans ce contexte, les contenus des formations professionnelles initiales sont réexaminés tous les cinq ans au moins par le SEFRI en tenant compte des évolutions économiques, technologiques, écologiques et didactiques, et des adaptations sont entreprises si nécessaire. Les personnes qui ont terminé leur formation professionnelle initiale ont ainsi la garantie que les connaissances qu'elles ont acquises pourront être utilisées sur le marché du travail. La mise en concordance des contenus de formation avec les exigences rencontrées sur le marché du travail est l'une des raisons du très faible taux de chômage des jeunes en Suisse en comparaison internationale.

Les entreprises mettent à disposition des places d'apprentissage pour la partie pratique de la formation professionnelle ainsi que des formateurs en entreprise. Par l'entremise des organes responsables, les entreprises ont une influence considérable sur la formation professionnelle initiale et peuvent participer à la définition des contenus de formation.

2.1.1 Coût/bénéfice

Les entreprises doivent sans cesse décider quels collaborateurs et quelles qualifications leur permettront de produire efficacement leurs biens et leurs services. En Suisse, la plupart des entreprises emploient aussi, entre autres, des professionnels qualifiés au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Dans ce contexte, les entreprises décident si elles recrutent sur le marché externe des personnes titulaires d'une formation professionnelle initiale ou si elles forment elles-mêmes ces personnes.

La participation des entreprises à la formation des apprentis s'effectue sur une base volontaire[2]. La motivation et la volonté des entreprises de former des jeunes et des adultes constituent le cœur du système dual de la formation professionnelle. Dès lors, le fait que la formation professionnelle initiale soit un investissement rentable du point de vue de l'entreprise est déterminant. Pour avoir un aperçu actuel de la situation coût/bénéfice de la formation professionnelle initiale pour les entreprises, le SEFRI a chargé la HEFP d'effectuer une étude coût/bénéfice[3], qui a été publiée en 2019. Il s'agit de la quatrième du genre.

L'enquête effectuée par la HEFP auprès de quelque 5700 entreprises formatrices montre que la formation des apprentis est rentable pour les entreprises. Toutes professions confondues, le bénéfice net moyen par année et contrat d'apprentissage s'élevait à un peu plus de 3000 francs. Ce faisant, la formation d'apprentis a engendré un bénéfice net pour une majorité d'entreprises formatrices : la valeur des travaux productifs effectués par les personnes en formation est supérieure aux coûts des formations. Dans les autres cas, la formation d'apprentis comporte un bénéfice dans la mesure où le fait d'engager d'anciennes personnes en formation permet aux entreprises de réaliser des économies au niveau des frais de recrutement et de mise au courant. Les résultats varient selon la taille de l'entreprise et selon la branche, comme mis en évidence dans la figure 1.

[2] Les obligations de formation n'existent que dans peu de branches, par exemple dans le domaine de la santé.
[3] https://www.hefp.swiss/recherche/obs/couts-benefices-formation-professionnelle-2019

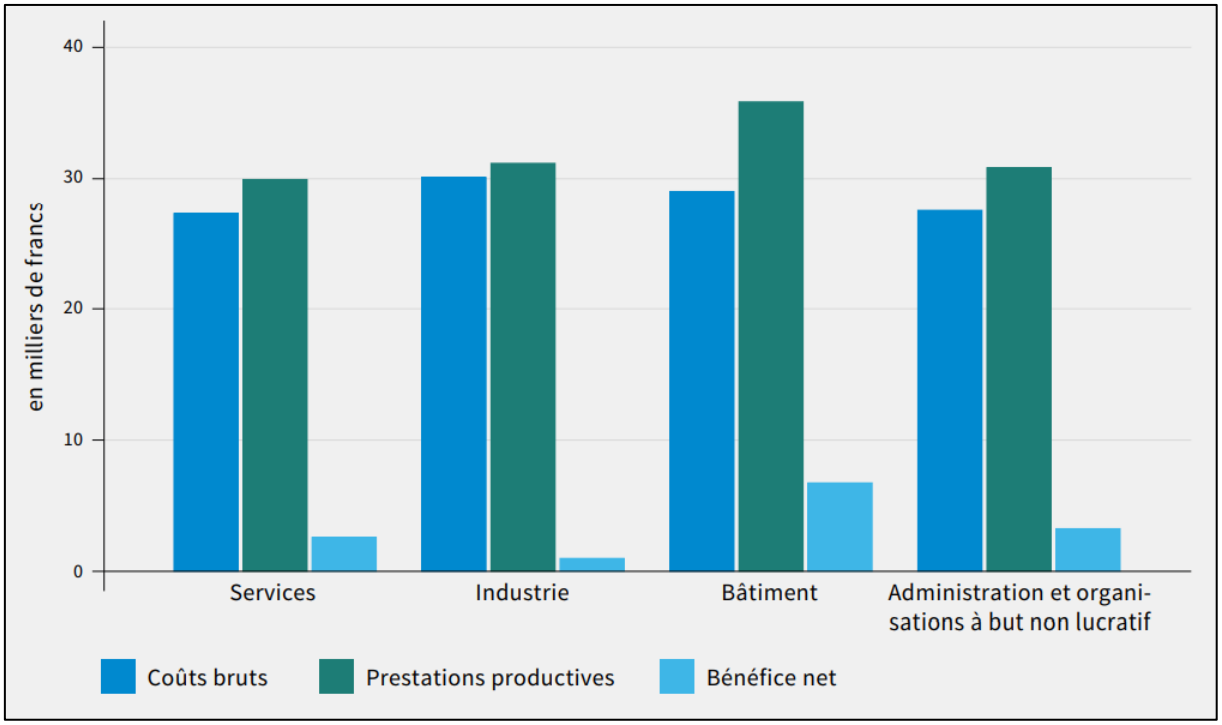

Figure 1 : Coûts bruts, travail productif et bénéfice net moyen pour une année d'étude, par branche (source : Formation des apprenti-e-s : quel intérêt pour les entreprises ? HEFP, 2019)

Comme le montre plus loin l'enquête de la Haute école en formation professionnelle, le résultat moyen est conforme à l'appréciation des entreprises : trois quarts d'entre elles se montrent plutôt, voire très satisfaites du rapport coût/ bénéfice de leur formation d'apprentis. Elles indiquent qu'elles seraient prêtes à former à nouveau des apprentis et à assurer de cette manière la relève de leur personnel qualifié. Afin que la grande disponibilité des entreprises vis-à-vis de la formation professionnelle initiale se maintienne, il faut veiller à ce que les conditions-cadres restent optimales. Une intervention excessive de l'État peut entraver l'initiative privée et conduire à l'abandon de la formation professionnelle par les entreprises.

2.1.2 Stratégie des entreprises pour assurer la relève de leur personnel qualifié

Les entreprises participent à la formation professionnelle initiale afin de disposer de leur propre relève de professionnels et de cadres qualifiés. Elles poursuivent des stratégies différentes en ce qui concerne le coût/bénéfice des formations professionnelles initiales.

Dans une « stratégie de formation axée sur la production », une entreprise essaie de couvrir tous les coûts de formation pendant l'apprentissage grâce aux recettes découlant du travail productif effectué par les apprentis. Les entreprises qui suivent cette stratégie n'éprouvent pas la nécessité de conserver leurs apprentis après la formation. De leur point de vue, la formation reste rentable même si les apprentis sont engagés par d'autres entreprises.

Si une entreprise forme des apprentis principalement pour assurer la relève de son personnel qualifié, il s'agit d'une « stratégie de formation axée sur l'investissement ». L'entreprise s'efforce de former sa future main-d'œuvre qualifiée en fonction de ses besoins et est, dès lors, souvent prête à prendre à sa charge les coûts nets pendant la période d'apprentissage. Ces coûts sont amortis avec l'engagement des apprentis et les revenus générés par ce biais. Les entreprises doivent retenir suffisamment d'apprentis pour couvrir leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée et réaliser des économies sur le coût lié au recrutement sur le marché externe. Si de nombreux apprentis quittent l'entreprise, parce qu'ils ont été débauchés par d'autres entreprises – ou qu'ils commencent une autre formation –, l'entreprise ne pourra pas amortir son investissement. Alors que les apprentis sont déjà bien intégrés dans

l'entreprise, la main-d'œuvre qualifiée issue du marché externe doit par contre être tout d'abord trouvée, puis engagée puis, enfin, mise au courant. L'engagement de personnes formées dans l'entreprise permet d'exclure de tels coûts. De plus, les entreprises formatrices sont également en mesure d'évaluer la qualité du travail et la productivité de leurs apprentis et d'offrir un emploi précisément à ceux qui auront fait leurs preuves. Elles s'exposent par conséquent à des risques plus limités que dans le cas d'un recrutement sur le marché de l'emploi. Qui plus est, le personnel qualifié formé dans l'entreprise présente souvent une plus grande fidélité à l'entreprise, ce qui réduit les coûts liés aux fluctuations de personnel.

2.1.3 Différences régionales au niveau de la disponibilité des entreprises à former

Malgré des conditions uniformes dans toute la Suisse, des différences apparaissent entre les régions en ce qui concerne la motivation des entreprises à former des apprentis. La participation des entreprises est plus élevée en Suisse alémanique qu'en Suisse romande. Lors de la dernière enquête[4] de l'Office fédéral de la statistique (OFS) en 2008, il est apparu que près d'une entreprise sur cinq de Suisse alémanique formait des apprentis, tandis qu'une entreprise sur six faisait de même en Suisse romande. Cet écart ne s'explique pas par des incitations financières différentes, bien que ce type d'encouragement joue par ailleurs un rôle important dans la décision d'une entreprise de former ou non des apprentis.

Un travail de recherche[5] mené par la HEFP a examiné les différences régionales en la matière. Après avoir analysé les résultats de plusieurs votations[6], les chercheurs sont parvenus à la conclusion qu'en définitive, la différence de participation à la formation entre les entreprises de Suisse alémanique et de Suisse romande tenait à deux visions, fondamentalement opposées et solidement ancrées, relatives à la fourniture de biens par l'État aux personnes privées. Selon les auteurs, la population de Suisse romande fait davantage confiance à l'État que celle de Suisse alémanique pour la mise à disposition de biens d'intérêt général tels que la formation. En Suisse alémanique, où les habitants ont tendance à préférer la fourniture de biens par le secteur privé plutôt que par les pouvoirs publics, les entreprises participent aussi davantage à la formation des apprentis.

Par rapport à d'autres pays, la participation des entreprises à la formation est très élevée en Suisse. En Suisse romande, la part des jeunes obtenant des places d'apprentissage en entreprise est certes plus faible qu'en Suisse alémanique, mais comparable à celle observée en Allemagne. Ces dernières années, plusieurs cantons de Suisse romande ont entrepris de grands efforts afin de mieux faire connaître la formation professionnelle et de l'encourager. La Confédération a soutenu plusieurs initiatives cantonales par le biais de l'encouragement de projets (art. 54 et 55 LFPr).

---

[4] «Die Betriebe in der dualen Berufsbildung: Entwicklungen 1985 bis 2008» (« Les entreprises dans la formation professionnelle duale : évolutions de 1985 à 2008 » ; publication uniquement disponible en allemand , traduction libre)

[5] https://www.hefp.swiss/news/la-suisse-alemanique-compte-davantage-sur-les-entreprises-que-la-suisse-romande

[6] L'« initiative pour des places d'apprentissage » de 2003, par exemple, demandait que l'État soutienne financièrement la création de places d'apprentissage. Une claire majorité a refusé cette initiative.

3 Maintien et création de places d'apprentissage

3.1 Mesures Transition I – de l'école obligatoire à la formation professionnelle initiale

La Suisse dispose d'un éventail d'instruments bien établis et ayant fait leurs preuves. Le marché des places d'apprentissage est stable. Le **« baromètre des transitions – décisions en matière de formation après la scolarité obligatoire »**[7]**,** dont le SEFRI a confié la réalisation à gfs.Bern, reflète la situation actuelle et les tendances à l'interface entre l'école obligatoire et le degré secondaire II. Des enquêtes représentatives effectuées auprès des entreprises et des jeunes permettent de dresser un état des lieux et de suivre de près les évolutions. Le baromètre des transitions est réalisé chaque année en avril et en août.

Le processus de choix d'une profession a sans cesse été optimisé et développé ces dernières années. Les jeunes commencent généralement à réfléchir dès la 8e ou 9e année de l'école obligatoire à la profession qui leur convient. Ils sont soutenus par leurs parents et d'autres personnes de référence. Ils doivent sonder leurs intérêts et leurs aptitudes, s'intéresser au monde du travail, recueillir des informations, procéder au choix de la profession et chercher une place de formation. Ce processus leur permet de découvrir des professions appropriées. Ils bénéficient dans ce cadre d'un accompagnement de l'école, de l'orientation professionnelle et des entreprises formatrices. D'autres offres de soutien telles que le coaching ou le mentoring leur sont également accessibles.

Les entreprises disposent également d'un ensemble de mesures coordonnées au sein du processus de recrutement. De nombreuses mesures de soutien et prestations des Ortra ainsi que de l'autorité cantonale de surveillance en font partie.

3.1.1 Offres et soutiens des cantons

À l'école obligatoire, les jeunes réfléchissent à leurs attentes et souhaits dans le cadre de cours **d'orientation professionnelle**, rassemblent des informations sur des métiers et des écoles professionnelles, apprennent à rédiger des dossiers de candidature et se préparent à des entretiens d'embauche. Les cours d'orientation professionnelle commencent en avant-dernière année.

Dans les centres régionaux d'orientation professionnelle et sur le site internet de l'orientation professionnelle cantonale, les jeunes trouvent une foule d'informations sur les formations et les formations continues ainsi que des aides pour faire le choix d'une profession. Le domaine de tâches de **l'OPUC** englobe notamment des consultations individuelles, des offres du centre d'orientation professionnelle ainsi que des séances d'information pour des groupes dans le cadre de la préparation au choix des études et de la profession (invitation de classes, réunion de parents, etc.).

Sur la **Bourse suisse des places d'apprentissage** (LENA), les cantons publient les adresses d'entreprises formatrices offrant des places d'apprentissage. Selon les cantons, les places d'apprentissage à pourvoir sont enregistrées par l'autorité cantonale (orientation professionnelle ou par les offices cantonaux d'orientation scolaire et professionnelle. Les entreprises ont la possibilité d'y annoncer les places vacantes si elles le souhaitent.

En novembre 2021, la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) a approuvé la déclaration d'engagement « principes relatifs au processus d'accompagnement du choix professionnel et à l'attribution des places d'apprentissage »[8]. Cette déclaration d'engagement des partenaires de la formation professionnelle prévoit une publication des places d'apprentissage vacantes au plus tôt en août de l'année précédant l'entrée en formation. En outre, les offices cantonaux de la formation

[7] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/formation-professionnelle-initiale/barometre-des-transitions.html

[8] https://tbbk-ctfp.ch/images/Engagement_processus_choix_professionnel_attribution_des_places_dapprentissage_20211110.pdf

professionnelle peuvent approuver les contrats d'apprentissage au plus tôt en septembre de l'année qui précède le début de l'apprentissage. Des principes communs applicables au processus d'accompagnement du choix professionnel et de recrutement ouvrent la voie à un choix consciencieux en coordonnant les étapes dans le temps, et ce, au bénéfice de tous les intéressés. La déclaration d'engagement favorise l'adoption d'une conception commune du processus d'accompagnement du choix professionnel, qui se déroule en diverses phases et étapes, selon le cadre donné par les plans d'études régionaux, le droit du travail et l'orientation professionnelle. Il est dans l'intérêt des jeunes et des entreprises que le calendrier du choix professionnel soit respecté. Un tel engagement permet de contrer la course à la conclusion prématurée de contrats d'apprentissage et donc d'écarter le risque de résiliation de ces contrats.

Tous les cantons mettent à disposition des jeunes des **offres de coaching et de mentoring**. Ces offres sont élaborées, pour une part, par les cantons et, pour une autre, par le secteur privé. Les offres s'adressent en partie à tous les jeunes et en partie à des groupes cibles tels que les jeunes issus de la migration ou les jeunes femmes. La Confédération peut soutenir financièrement des projets de cantons, d'Ortra ou de tiers dans le cadre de l'encouragement de projets (art. 54 et 55 LFPr). Parmi les exemples de projets figurent le programme d'intégration et de prévention des risques de non-insertion professionnelle en fin de scolarité obligatoire LIFT[9] ou le projet Coaching et attribution des places d'apprentissage grâce à une bourse des places d'apprentissage virtuelle dans le canton de Soleure.

Les cantons prennent des mesures pour préparer à la formation professionnelle initiale les personnes qui, arrivées à la fin de la scolarité obligatoire, accusent un déficit de formation. Les **offres transitoires** sont des offres de formation qui permettent aux jeunes d'améliorer leurs chances sur le marché des places d'apprentissage. Elles permettent d'une part de combler des lacunes scolaires à la fin de la scolarité obligatoire et, de l'autre, de préparer les jeunes à la pratique professionnelle.

Enfin, le **Case Management Formation professionnelle (CM FP)** cible les jeunes dont l'entrée dans le monde professionnel est fortement compromise. Dans le cadre d'une gestion de cas, les jeunes sont soutenus afin qu'ils obtiennent un premier diplôme post-obligatoire et s'intègrent dans le marché du travail. De 2008 à 2015, la Confédération a encouragé l'introduction du CM FP dans les cantons en leur allouant près de 35 millions de francs. Depuis 2016, les cantons sont intégralement responsables du CM FP ; la Confédération finance en partie ces coûts sous la forme de forfaits annuels qu'elles allouent aux cantons pour la formation professionnelle.

En outre, l'**assurance invalidité (AI)** soutient les jeunes atteints dans leur santé par le biais de différentes prestations telles qu'une orientation professionnelle spécifique, en facilitant leur insertion dans la formation professionnelle initiale et en leur proposant un accompagnement tout au long de la formation suivie. Les offices AI cantonaux peuvent aussi participer au cas par cas au financement d'offres transitoires cantonales, qui comprennent des prestations spécifiques supplémentaires à l'intention des jeunes atteints dans leur santé, ainsi qu'au financement du CM FP.

3.1.2 Offres des entreprises

Les entreprises donnent aux futurs professionnels un premier aperçu du monde professionnel par le biais de **séances d'information**.

Le marketing des professions est un instrument important pour assurer la relève. Les activités des entreprises et des associations professionnelles et de branche dans ce domaine sont variées et se sont pour partie fortement professionnalisées au cours des dernières années. Brochures, dépliants, films, plateformes en ligne et autres outils de communication sont autant de moyens permettant d'informer le public sur les possibilités de formation et de formation continue et de véhiculer une image cohérente (jusque dans les entreprises).

[9] https://jugendprojekt-lift.ch/fr/

Le **stage d'observation** sert souvent aux jeunes à mieux connaître une profession déterminée, le monde professionnel ou l'entreprise qui propose le stage. Il fait souvent partie du processus de sélection de l'entreprise formatrice. L'objectif consiste entre autres à déterminer si, indépendamment de leurs aptitudes professionnelles, les candidats s'intégreront aussi dans l'entreprise. Sous une forme abrégée, les jeunes peuvent s'informer sur un métier et se faire une première impression d'une profession lors de **journées de découverte et d'information**.

3.1.3 Sensibilisation du public

Divers **salons des métiers** sont organisés tout au long de l'année dans toute la Suisse. Conformément à la LFPr, la Confédération soutient l'organisation de salons des métiers régionaux. Ceux-ci ont pour but de montrer à un large public la diversité et la qualité de la formation professionnelle. Les salons des métiers offrent aux élèves ainsi qu'aux enseignants, aux parents et aux autres milieux intéressés l'occasion de s'informer sur l'offre de formation dans les métiers les plus divers, sur les perspectives de carrière professionnelles et sur les possibilités de formation. Le SEFRI peut soutenir les salons des métiers qui ont lieu à l'échelle régionale, qui sont intégrés dans le marketing cantonal des places d'apprentissage et qui bénéficient d'un vaste soutien (cantons, entreprises).

Les **championnats suisses des métiers organisés de manière centralisée** permettent également de découvrir l'immense diversité des métiers d'apprentissage[10]. Les meilleurs jeunes professionnels de tout le pays présentent leur savoir-faire durant ce grand événement qui se déroule sur cinq jours. Les visiteurs peuvent les observer de près et peuvent même tester eux-mêmes de nombreux métiers. Les SwissSkills centralisés ont eu lieu à Berne en 2014, 2018 et 2022.

Par sa **campagne « Formationprofessionnelleplus.ch** », la Confédération attire en outre l'attention du public sur la formation professionnelle et les perspectives de carrière qu'elle offre. La campagne 2022-2024 met l'accent sur les parents. La diffusion d'informations sur les atouts de la formation professionnelle duale à l'intention du grand public a commencé dans les années 1990 avec les arrêtés fédéraux sur les places d'apprentissage, dont le but était la mise en place de mesures visant à améliorer l'offre de places d'apprentissage. À l'époque, les jeunes en fin de scolarité obligatoire avaient de la peine à trouver une place d'apprentissage, et les milieux politiques œuvraient pour inverser cette tendance.

3.2 Mesures au cours de la formation professionnelle initiale

3.2.1 Soutien aux entreprises formatrices

Étant donné qu'avec l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les CI, la formation professionnelle initiale se déroule en trois lieux de formation, la collaboration, la communication et la coordination revêtent une grande importance.

Les offices cantonaux de la formation professionnelle soutiennent les entreprises formatrices dans la formation des apprentis. Chargés de la **surveillance des apprentissages**, ils sont les premiers interlocuteurs pour toutes les questions concernant la formation professionnelle initiale, en particulier en cas de difficultés pendant la formation. Un manuel contenant toutes les informations utiles sur la formation d'apprentis et sur le système suisse de formation professionnelle[11] est également à la disposition des entreprises formatrices. Il comprend également des aides pratiques telles que des check-lists ou des aide-mémoire. Lorsque des entreprises forment des jeunes bénéficiant d'un accompagnement de l'AI, elles reçoivent en outre de l'office cantonale correspondant un soutien spécifique conformément à leurs besoins.

[10] https://www.swiss-skills2022.ch/fr
[11] https://www.berufsbildung.ch/dyn/4271.aspx

Par **réseau d'entreprises formatrices**, on entend un regroupement de plusieurs entreprises dans le but d'offrir aux personnes en formation une formation complète à la pratique professionnelle dans plusieurs entreprises spécialisées. Un tel regroupement est particulièrement utile aux petites entreprises, qui, sinon, n'auraient pas la possibilité de proposer une formation complète.

Les **associations de branche** aussi soutiennent leurs entreprises membres pour la formation des apprentis. Selon les moyens des associations, ce soutien va de la mise à disposition de matériel de formation à la création de plateformes en ligne en passant par l'organisation de cours de formation. En plus des contributions des entreprises membres, d'autres moyens de financement tels que les fonds de branche sont disponibles pour couvrir de telles dépenses. Sur demande, le Conseil fédéral peut déclarer la participation à un fonds en faveur de la formation professionnelle obligatoire (art. 60 LFPr). Un tel fonds oblige aussi les non-membres de l'association à prendre en charge une part des coûts de la formation des apprentis au sein de leur branche. En Suisse, 33 fonds déclarés de force obligatoire existent actuellement (état : août 2022).

3.2.2 Possibilités d'encouragement au sein de l'entreprise

Dans le quotidien professionnel, il est possible d'encourager les personnes en formation de différentes manières. Les entreprises peuvent par exemple leur confier des tâches exigeantes et des responsabilités supplémentaires, en leur proposant par exemple de suivre d'autres personnes en formation ou de participer à des cours d'appui ou à des cours facultatifs.

Les formateurs et formatrices en entreprise jouent un rôle décisif dans l'encouragement des jeunes talents. Non seulement ils travaillent en étroite collaboration avec les personnes en formation, mais ils assument également la fonction de mentor ou de modèle. De plus, au-delà des questions techniques, ils sont souvent les principaux interlocuteurs. Dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », le projet « TOP entreprise formatrice » développe un système transversal de formation continue destiné aux entreprises de toutes les branches et aux personnes impliquées dans la formation des apprentis[12]. Il s'inscrit dans le prolongement des cours obligatoires pour formateurs professionnels et doit être développé de manière spécifique pour tous les champs professionnels et prendre en compte les particularités des branches. L'objectif est d'accroître l'attrait de la formation en entreprise en mettant en avant des témoignages positifs.

Dans les **écoles professionnelles** aussi, il existe diverses possibilités d'encourager les jeunes talents. L'enseignement bilingue et les cours facultatifs en font partie. En outre, diverses écoles professionnelles proposent des programmes d'encouragement spécifiques. Dans le canton de Zoug par exemple, les jeunes intéressés peuvent effectuer leur formation d'employé/e de commerce et d'informaticien/ne en anglais.

Les entreprises peuvent aussi proposer à leurs jeunes les plus prometteurs de participer à des concours nationaux et internationaux. Sous le label SwissSkills ont lieu, en principe tous les deux ans, les **championnats suisses des métiers** centralisés. Les champions suisses se qualifient pour la participation aux championnats du monde des métiers (WorldSkills) ou aux championnats d'Europe des métiers (EuroSkills). Les championnats des métiers constituent une plateforme de choix pour promouvoir les jeunes talents et mettre en lumière les différents métiers. La Confédération a alloué 12,5 millions de francs à la Fondation SwissSkills pour la préparation et l'organisation des championnats suisses des métiers centralisés « SwissSkills 2022[13] ».

La **maturité professionnelle** (MP) ouvre des perspectives de carrière. L'enseignement menant à la maturité professionnelle englobe une formation générale approfondie et complète une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans sanctionnée par un CFC. Avec une maturité professionnelle, les jeunes ont accès aux hautes écoles spécialisées et, à condition d'avoir passé un

[12] https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/72-renforcement-des-competences-de-formation-au-sein-des-entreprises
[13] https://www.swiss-skills2022.ch/fr

examen complémentaire (passerelle), aux universités ainsi qu'aux hautes écoles pédagogiques. Avec la MP, les jeunes sont préparés au mieux pour obtenir sur le marché du travail un emploi dans une position assez élevée et exercer des tâches exigeantes. En suivant en plus l'enseignement menant à la MP, les personnes en formation concernées sont moins présentes dans l'entreprise formatrice que les autres. Les absences plus importantes sont cependant compensées par de meilleures performances.

3.2.3 Encouragement des échanges et de la mobilité

L'encouragement de la mobilité et des échanges est un instrument déterminant de la politique suisse en matière de formation. La Confédération et les cantons encouragent par conséquent la mobilité et les échanges également dans la formation professionnelle. Les activités de mobilité contribuent au développement de la personnalité et au renforcement de la motivation ; elles favorisent l'autonomie, la capacité d'organisation et l'acquisition de compétences interculturelles et permettent de découvrir un environnement professionnel différent.

Sur mandat de la Confédération et des cantons, l'agence nationale pour la promotion des échanges et de la mobilité au sein du système éducatif, **Movetia**, encourage et soutient des programmes en ce sens. Les Ortra reçoivent par exemple un encouragement financier dans le cadre du **programme d'échanges nationaux dans la formation professionnelle**[14] (NABB) et d'autres soutiens pour leurs projets d'échanges. Le programme NABB s'adresse aux personnes ayant effectué une formation professionnelle initiale en Suisse. Une activité d'échange peut durer de cinq jours à six mois et permet à ces personnes d'acquérir une expérience professionnelle dans une autre région linguistique de Suisse.

3.3 Développement des professions dans la formation professionnelle initiale

La force de la formation professionnelle réside dans le lien étroit qu'elle établit entre la théorie et la pratique. Une grande partie de la formation intervient en effet en entreprise. Le contenu des formations est défini par les associations professionnelles et les associations de branche. Grâce à cette proximité avec la pratique, les qualifications acquises lors de la formation correspondent à celles qui sont demandées par les milieux économiques. Les titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle sont de ce fait très prisés sur le marché du travail.

En Suisse, la formation professionnelle contribue dans une large mesure à l'innovation dans les entreprises et à la capacité d'innovation de l'ensemble de l'économie. Telle est la conclusion à laquelle parvient l'étude de 2020 « Contribution de la formation professionnelle à l'innovation »[15] de l'Université de Zurich, menée à la demande du SEFRI :

> « La formation professionnelle initiale permet de former un personnel qualifié disposant de connaissances professionnelles pratiques approfondies et d'un large éventail de compétences professionnelles – y compris des compétences méthodologiques et sociales. Il s'agit par exemple de l'aptitude à travailler en équipe, de l'organisation autonome ou des capacités de communication. Les études empiriques montrent que l'entreprise comme lieu d'apprentissage est particulièrement efficace à cet égard. Le développement systématique de compétences transversales ('soft skills') dans le cadre de la formation professionnelle prépare donc aussi indirectement à l'innovation. C'est une manière d'encourager le processus d'innovation. Du point de vue de la capacité d'innovation, la formation professionnelle suisse dispose également d'un atout : la diversité des opportunités de qualification supérieure et de promotion. Il s'agit là d'une condition essentielle pour répondre aux exigences du monde du travail, qui sont variables d'un emploi à l'autre et par nature difficilement prévisibles.

[14] https://www.movetia.ch/programme/schweiz/nationaler-austausch-in-der-berufsbildung
[15] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2020/f-i-studie-1.pdf.download.pdf/studie_1_langversion.pdf (en allemand)

Pour que l'orientation vers le marché du travail puisse être assurée, la formation professionnelle doit continuer à se développer aussi bien sur le plan des contenus que sur le plan systémique. Toutes les formations professionnelles initiales sont par conséquent réexaminées tous les cinq ans au moins et le cas échéant adaptées pour répondre aux évolutions économiques, technologiques, écologiques et didactiques. Un organe responsable qui souhaite développer une nouvelle formation professionnelle initiale le fait en étroite collaboration avec la Confédération et les cantons. L'employabilité des diplômés doit être garantie pour que le SEFRI édicte une formation professionnelle initiale.

3.3.1 Aspects du développement des professions

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. La Confédération fixe un cadre légal applicable aux prescriptions sur la formation et émet des recommandations à prendre en compte lors de la révision de celles-ci. Le SEFRI assume dans ce contexte un rôle de coordination et veille, par le biais du rapport sur l'examen quinquennal, à ce qu'il soit tenu compte des conditions-cadres et des recommandations lors de la mise à jour des prescriptions sur la formation. Il coordonne de plus les travaux entre les différents offices fédéraux concernés, par exemple l'Office fédéral de l'énergie (OFEN) et l'Office fédéral de l'environnement (OFEV).

La HEFP soutient les partenaires de la formation professionnelle dans le cadre de la création et du développement des professions ainsi qu'en matière de transformation numérique. Elle est aussi à leurs côtés pour toute demande individuelle liée à la formation professionnelle. Dans ce contexte, son Centre pour le développement des métiers[16] conseille et accompagne les Ortra, les organes responsables, les cantons et les écoles.

Une formation professionnelle initiale est orientée non seulement vers l'accomplissement de tâches spécifiques dans une entreprise, mais aussi vers l'exercice d'une activité dans un champ professionnel ou un domaine d'activité. Elle prépare aussi à un changement d'emploi ou de fonction. En outre, les formations professionnelles initiales sont conçues pour permettre de se réorienter professionnellement ou de changer de branche d'activité. La mobilité est donc élevée en Suisse. D'après la publication publiée en 2020 par l'OFS sur la mobilité professionnelle en Suisse, près d'une personne active occupée sur quatre entre 15 et 24 ans a changé d'emploi entre 2018 et 2019 (22,9 %).

Les tâches et les méthodes de travail évoluent en permanence dans une profession. De nouvelles technologies, de nouveaux outils de travail ou de nouveaux besoins sociétaux prennent de l'importance et supplantent les procédures existantes. L'organe responsable de la formation professionnelle initiale concernée tient compte de ces évolutions et s'attache à préparer aux mieux les apprentis aux défis qui les attendent à l'avenir.

Point de départ de l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle initiale ouvre de nombreuses perspectives. Cet apprentissage la vie durant comprend tous les types de formation qu'une personne est susceptible de suivre au cours de son existence pour renforcer son savoir et élargir ses compétences. Par les compétences opérationnelles et les techniques d'apprentissage qu'elle transmet, la formation professionnelle initiale ouvre les portes de la formation professionnelle supérieure et de la formation continue. Pour ce qui est de la maturité professionnelle, elle donne accès aux hautes écoles spécialisées et, à condition de réussir l'examen complémentaire Passerelle, aux hautes écoles.

16 https://www.hefp.swiss/cdm?_gl=1*7s4stp*_ga*MTI1NzkzMjE4Mi4xNjY2Nzk5ODcx*_ga_2L0TGBZVHC*MTY2NzU3OTg5NS41LjEuMTY2NzU4MDU3Ny4wLjAuMA..

3.3.2 Flexibilisation dans le domaine de la formation professionnelle

Des approches en matière de flexibilisation et de modularisation de la formation professionnelle suisse existent depuis longtemps. Face à un monde de plus en plus volatile et complexe dans lequel la course au changement et à l'innovation se fait farouche, 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** »[17], 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.

Entrée en vigueur en 2004, la LFPr a posé les bases nécessaires à un encouragement global de la formation professionnelle. Conçue comme une loi-cadre ouverte, elle tient compte de la remarquable transformation du monde du travail et du monde professionnel et permet de nouveaux développements. La LFPr encourage entre autres les voies de formation professionnelle différenciées ainsi que la perméabilité du système de formation professionnelle et de l'ensemble du système éducatif.

Profitant de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail 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 »**[18] par exemple, un groupement de plusieurs organisations du monde du travail 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 final[19] 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. De même, il ne semble guère possible ni pertinent d'établir une vue d'ensemble exhaustive des différentes possibilités de flexibilisation. Sur la base de ces observations et de l'expérience acquise, le groupe de projet a renoncé à mettre au point de nouveaux modèles pour aborder la flexibilisation au cas par cas en fonction des éventuels besoins de telle ou telle formation professionnelle.

Dans le cadre du projet **«** Modèles de flexibilisation dans le domaine de la formation professionnelle »[20], 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.

---

[17] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/fr/dokumente/webshop/2018/berufsbildung-digitalisierung.pdf.download.pdf/Bericht_SR_BB2030_Flexibilisierung_f.pdf

[18] La flexibilisation de la formation professionnelle dans l'optique du monde du travail (formationprofessionnelle2030.ch)

[19] https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Projektbericht_Flex2B_D.pdf (en allemand)

[20] Modèles de flexibilisation dans le domaine de la formation professionnelle (formationprofessionnelle2030.ch)

4 Gestion de crise

La Suisse a de l'expérience en matière de situation tendue sur le marché des places d'apprentissage. Pour faire face à une telle situation, elle dispose d'instruments éprouvés pouvant être réactivés en un minimum de temps et au besoin perfectionnés. De même, les bases juridiques et les instruments financiers existants permettent de mobiliser des fonds d'encouragement de projet en cas de nécessité de stabilisation rapide du marché des places d'apprentissage.

4.1 Task Force « Perspectives Apprentissage »

En 2020 et 2021, la pandémie de coronavirus a mis l'économie suisse à rude épreuve. Les risques de fermeture d'entreprises et, partant, de suppression de places d'apprentissage constituaient des défis majeurs. Dans le même temps, la crainte était grande que les apprentis fraîchement diplômés aient des difficultés à trouver un emploi. Pour aider la formation professionnelle à réagir efficacement à la crise du COVID, le président de la Confédération Guy Parmelin a mis sur pied en mai 2020 la Task Force «Perspectives Apprentissage».

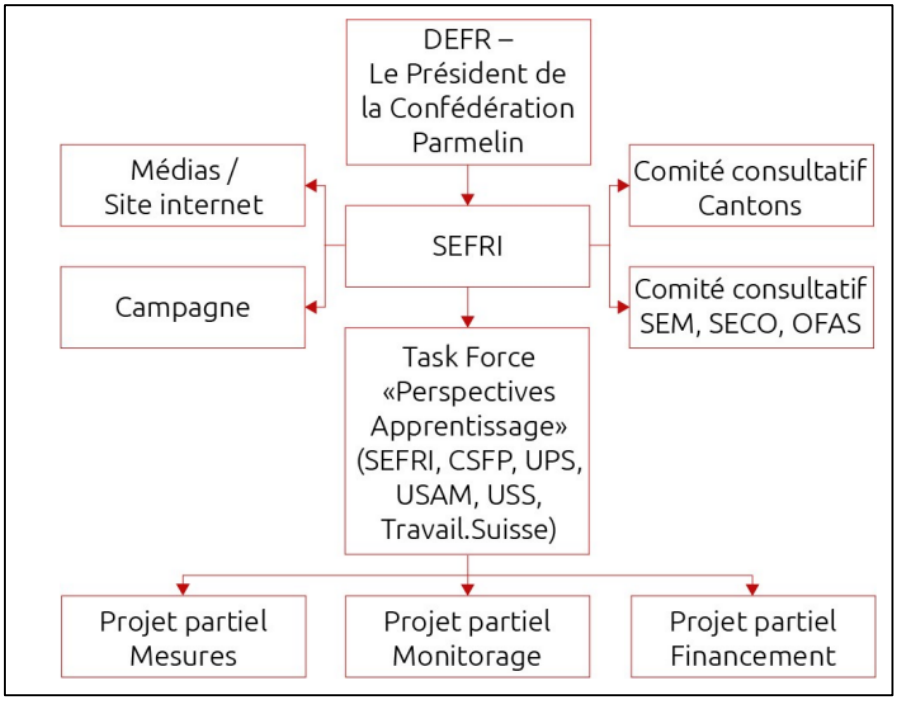

Figure 2 : Organigramme de la Task Force « Perspectives Apprentissage »

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, autant d'objectifs qui, pour pouvoir être atteints, se sont traduits par la mise en place de trois projets partiels.

Projet partiel « Mesures »
Les mesures éprouvées ainsi que celles nouvellement engagées ont été visibilisées (voir figure 3) et, le cas échéant, ont été renforcées ou développées.

Le travail de mise en réseau, le dialogue avec les différents acteurs, l'organisation de tables rondes et la création de groupes de travail ont permis de renforcer la collaboration et d'améliorer la coordination entre les parties prenantes. En vertu de LFPr, la Confédération a en outre pu allouer des fonds pour financer un certain nombre de projets.

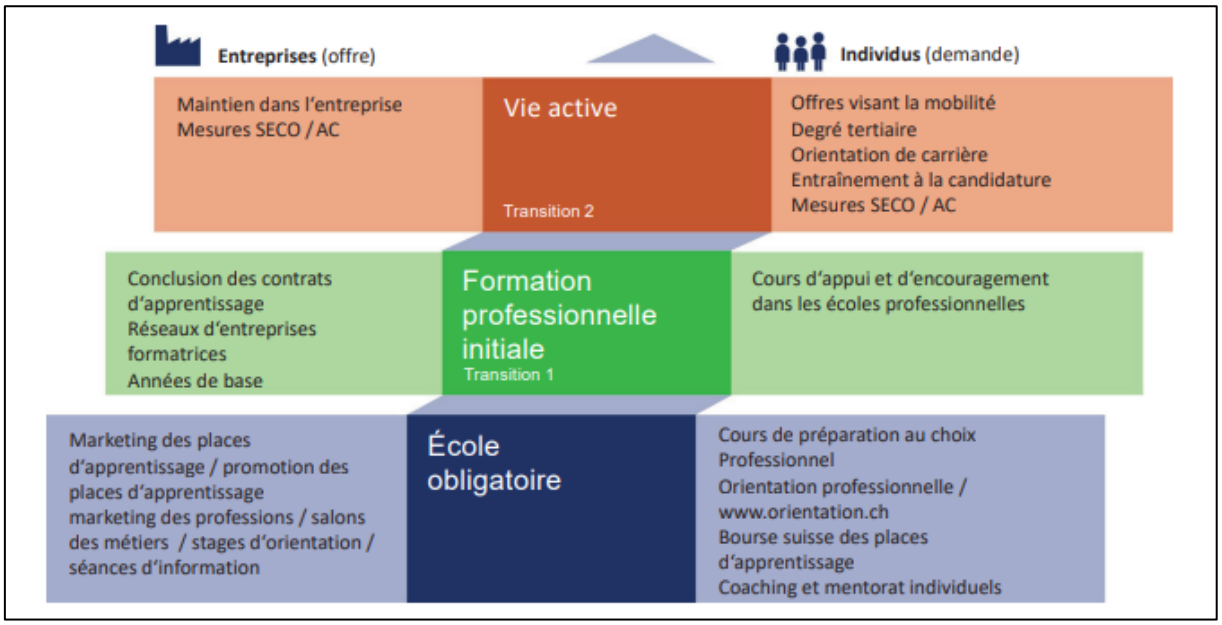

Figure 3 : Marché des places d'apprentissage : un large éventail de mesures éprouvées

Projet partiel « Monitorage »
En étroite collaboration avec les cantons et les organisations du monde du travail, la situation sur le marché des places d'apprentissage et sur le marché du travail des personnes venant de terminer une formation professionnelle initiale a fait l'objet d'un monitorage permanent. Chaque début de mois, un communiqué de presse faisait état, d'une part, des chiffres collectés dans les cantons et des chiffres sur le chômage des jeunes relevés par le SECO et, d'autre part, des mesures en cours.

Projet partiel « Financement »
Par son programme de promotion « Places d'apprentissage Covid-19 », la Confédération a pu, dans le cadre de crédits existants (art. 54 et 55 LFPr), encourager des projets de manière prioritaire en assumant jusqu'à 80 % de leurs coûts. Ce programme de promotion a contribué au financement de projets d'organisations du monde du travail ainsi que de projets cantonaux et de tiers en vue de stabiliser le marché des places d'apprentissage, dont des bourses des places d'apprentissage virtuelles et des salons des métiers virtuels. Un soutien a également été apporté à des formats de remplacement pour la formation initiale en entreprise dans des branches particulièrement touchées (exemple : semaine de pratique professionnelle dans le secteur de l'événementiel ou cours de préparation aux examens de fin d'apprentissage dans le domaine de la restauration). Ces mesures ont participé de manière significative à la réalisation des objectifs de formation. La mobilisation et l'approche coordonnée de tous les partenaires de la formation professionnelle ont permis de répondre de manière souple et efficace à l'évolution de la situation.

À partir des structures existantes, les cantons, les entreprises formatrices et les jeunes ont pu bénéficier du meilleur soutien possible grâce à l'appui fourni aux acteurs locaux et à la prise en compte des spécificités cantonales. C'est ainsi que, dans le cadre du programme de promotion « Places d'apprentissage Covid-19 », la Confédération a soutenu quelque 90 projets pour stabiliser le marché, les contributions allouées atteignant au total 23 millions de francs.

Le rapport final de la Task Force « Perspectives Apprentissage »[21] 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 (exemples : 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'instance permanente du partenariat de la formation professionnelle, la CTFP[22] a repris les tâches de la Task Force « Perspectives Apprentissage », et notamment

[21] Rapport de la Task Force « Perspectives Apprentissage » (taskforce2020.ch)
[22] Actualité (tbbk-ctfp.ch)

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.

4.2 Marché des places d'apprentissage entre 2003 et 2010

Le début des années 2000 a été une époque difficile pour la formation professionnelle. Le marché des places d'apprentissage était en effet mis à mal de par la mauvaise conjoncture économique. L'économie suisse présentait par ailleurs de grandes disparités régionales.

Observation du marché des places d'apprentissage
En mars 2003, l'ancien conseiller fédéral Joseph Deiss, chef du Département fédéral de l'économie, a confié à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT, dorénavant le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR) le mandat de mettre sur pied une Task Force « Places d'apprentissage 2003 ». Le but de cette Task Force était de garantir que tous les jeunes au sortir de l'école trouvent une place d'apprentissage, une formation ou une solution transitoire.
Contrairement aux inquiétudes exprimées avant la votation populaire du 18 mai 2003 sur l'initiative pour des places d'apprentissage, le marché des places d'apprentissage ne s'est pas effondré. Les efforts conjoints des entreprises, des cantons et de la Confédération ont même abouti à une légère amélioration de la situation sur le marché des places d'apprentissage par rapport à l'année précédente. La Task Force « Places d'apprentissage 2003» ayant accompli sa mission en sa qualité d'instrument à court terme, elle a été dissoute en mars 2004.

Grandes disparités régionales
Les changements structurels touchaient principalement le marché des places d'apprentissage dans les centres urbains de Zurich, de Berne, de Bâle, d'Argovie, de Lucerne et de Soleure. Dans les autres cantons alémaniques, la situation était alors stable comparée à l'année précédente. Les cantons ruraux comme Appenzell, les Grisons et Schaffhouse enregistraient en revanche une croissance du nombre de places d'apprentissage disponibles. En Suisse romande et au Tessin, le nombre de contrats d'apprentissage avait également augmenté par rapport à l'année précédente.

Mesures à court et moyen termes
Pour s'attaquer rapidement et de manière ciblée aux problèmes locaux et régionaux, des mesures efficaces à court et moyen termes ont été mises en place sur la base de l'expérience acquise au cours des années précédentes et à partir des instruments et des processus créés dans le cadre des arrêtés fédéraux sur les places d'apprentissage I et II.

<u>Aide à la mise en place de mesures locales</u>
- Engagement de promoteurs des places d'apprentissage ;
- Financement de départ des réseaux d'entreprises formatrices ;
- Amélioration du processus de choix de la profession, en particulier pour le groupe cible des jeunes sans place d'apprentissage (travail de placement et de mentoring).

<u>Mesures complémentaires</u>
- Meilleure valorisation de la formation professionnelle et du marketing des places d'apprentissage (campagne pour les places d'apprentissages, pools de conférenciers etc.) ;
- Recours plus large à des personnes clés issues d'autres cultures ;
- Travail de motivation des jeunes en fin de scolarité par les apprentis eux-mêmes (« La parole aux apprentis », championnats, foires et salons professionnels) ;
- Création d'un service d'assistance et de conseil pour la promotion des réseaux d'entreprises formatrices.

En 2003, l'OFFT a débloqué en 2003 un crédit de 250 000 francs sur le budget en cours pour subventionner les mesures à court terme. En 2004, les projets de la Task Force ont été financés par le biais d'un crédit d'engagement prévu par l'art. 55 (Subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public) LFPr. Le budget alloué à l'époque était d'environ 2,3 millions de francs.

5 Influence de différents domaines politiques sur la formation professionnelle

5.1 Considérations concernant le système

La révision partielle de la Constitution fédérale de 1999 a entraîné le transfert de tous les domaines de la formation professionnelle dans la sphère de compétence de la Confédération. Les modalités de formation sont réglées dans la LFPr et l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) ainsi que dans les ordonnances sur la formation, les plans d'études cadres et les règlements d'examen.

La formation professionnelle est du ressort du SEFRI. Tant dans le domaine de la formation professionnelle initiale que dans celui de la formation professionnelle supérieure, le SEFRI travaille en étroite collaboration avec les cantons et les Ortra. Dans différents domaines politiques tels que la santé, l'environnement ou l'énergie, la collaboration est étroite avec les offices compétents.

Les Ortra sont en charge du développement des professions – et donc les contenus de formation. Ce modèle convient bien à la Suisse, puisque les contenus de formation s'alignent sur les besoins du marché du travail. Les évolutions peuvent ainsi être rapidement prises en compte via la formation continue (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 (ex. : réalisation des objectifs en matière de climat ou de soins de santé) et des compétences professionnelles qui y sont liées.

La prescription par l'État des contenus et des offres de formation n'aurait rien de pertinent. En effet, il y aurait risque que les contenus de formation ne correspondent pas aux besoins de l'économie. Certes, les jeunes et les adultes disposeraient d'une formation, mais celle-ci ne répondrait pas à la demande du marché du travail. De même, les formations imposées par les pouvoirs publics aux entreprises privées sont à considérer avec circonspection, leur prise en charge par les milieux économiques risquant d'être insuffisante. L'information et le conseil aux entreprises, assortis le cas échéant d'un soutien financier pour le développement des professions concernées, constituent une solution plus prometteuse.

5.2 Domaine de la santé

Confronté à d'importants bouleversements sociétaux, le domaine de la santé doit faire face à des enjeux de taille tels que l'évolution démographique et sociale, la transformation numérique ou encore les nouvelles orientations en matière de soins ambulatoires et stationnaires. L'ampleur des défis à relever a encore été davantage mise en lumière par la pandémie de COVID-19. Pour préserver le haut niveau de qualité des soins, il est primordial que les institutions de santé disposent de personnel qualifié à tous les niveaux de formation. Avec l'entrée en vigueur en 2004 de la LFPr, la compétence en matière de réglementation des formations du domaine de la santé a été transférée à la Confédération. Ces formations sont aujourd'hui totalement intégrées au système éducatif suisse. Entrée en vigueur en 2020, la loi fédérale sur les professions de la santé (LPSan, RS 811.21) règle par ailleurs les exigences posées aux professions de la santé au niveau de la formation professionnelle supérieure et des hautes écoles spécialisées.

Tâche conjointe
Le développement de la formation professionnelle dans le domaine de la santé est une tâche conjointe de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. Les différents acteurs ont notamment pour objectif de proposer des formations de grande qualité dans le domaine des soins et de veiller à ce que les profils de profession soient à la fois attrayants et orientés vers les besoins du marché du travail, autant de mesures devant permettre de répondre aux besoins croissants en personnel qualifié.

Dans le cadre notamment du Masterplan « Formation aux professions des soins » 2010 à 2015, une plateforme de coordination a été établie et a permis à la Confédération, aux cantons et aux Ortra de coordonner et de mettre en place de nouvelles mesures. Entre 2012 et 2019, le nombre de diplômés dans le secteur des soins et de l'accompagnement n'a cessé d'augmenter, et ce à tous les niveaux de formation. C'est ainsi que, par exemple, celui d'assistantes/assistants en soins de santé communautaire CFC est passé de 3523 en 2014 à 4860 en 2020, faisant de la formation professionnelle initiale correspondant à cette profession l'une des plus recherchées depuis des années. Au degré tertiaire, le nombre de diplômes décernés aux niveaux ES et HES était de 3000 en 2019, soit deux tiers de plus qu'en 2012. Tels sont les constats du « Personnel de santé en Suisse – Rapport national 2021 »[23].
D'autres mesures portant sur la formation du personnel soignant qualifié et sur l'attrait de la profession d'infirmier/infirmière sont en préparation après l'acceptation, en 2021, de l'initiative sur les soins infirmiers.

5.3 Domaine de l'environnement et de l'énergie

Il relève de l'intérêt et de la responsabilité des entreprises d'exploiter durablement les ressources naturelles et l'énergie sur lesquelles repose leur activité économique. Tous les corps de métier ou presque sont concernés par les questions environnementales et énergétiques et requièrent donc des compétences en la matière. La formation professionnelle joue ici un rôle clé.

Collaboration dans le domaine du développement des professions
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 profession est effectuée par l'OFEV, qui travaille avec le concours de l'OFEN ainsi qu'en étroite collaboration avec le SEFRI.

L'OFEV et l'OFEN aident les Ortra à identifier, pour chaque secteur d'activité, 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 nouveaux profils et de développement des profils existants, tant pour la formation professionnelle initiale que 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 :

- Analyse de l'activité professionnelle: quelle importance revêt le secteur professionnel s'agissant de l'utilisation durable des ressources ?
- Définition des compétences-clés: quelles compétences et exigences doivent figurer dans le profil de qualification pour assurer une utilisation durable des ressources ?
- Formulation des objectifs: comment formuler les compétences et les exigences requises dans le profil de qualification ?

Guide sur le développement durable
Dans le cadre du Masterplan Cleantech et du postulat 11.3188 Müri, la Confédération a mis au point en 2013 des fiches d'information cleantech à l'intention des organes responsables des formations professionnelles initiales. À chaque formation correspond une fiche, qui fait le point sur l'importance et les compétences cleantech de la profession concernée. Soucieux d'approfondir cette thématique et d'élargir l'offre en la matière, le SEFRI a élaboré en 2021, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle et avec le concours d'experts du sujet, le « Guide sur le développement

[23] https://www.gdk-cds.ch/fileadmin/docs/public/gdk/aktuelles/mmtlg/MM_2021/MM_Versorgungsbericht_Gesundheitspersonal_20210906_f.pdf

durable dans la formation professionnelle »[24]. À l'aide de cet outil, les organes responsables déterminent eux-mêmes dans quelle mesure, à travers leurs titres, ils peuvent 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.

Exemple de l'« Offensive de formation du secteur du bâtiment »
Pour permettre à la Suisse de réduire ses émissions de CO_2, il importe entre autres de remplacer les chauffages fonctionnant aux énergies fossiles par des systèmes recourant aux énergies renouvelables, de rénover un grand nombre d'édifices 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 main-d'œuvre qualifiée.

Lancée en 2022, l'« Offensive de formation du secteur du bâtiment »[25] entend, par diverses mesures, remédier à cette pénurie de main d'œuvre qualifiée. Il s'agit entre autres d'améliorer l'attrait des professions liées à la construction et à l'immobilier et de mieux les faire connaître auprès d'un large public. Pour atteindre cet objectif ces prochaines années, la branche est aidée par SuisseÉnergie, le programme de l'Office fédéral de l'énergie 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 (SEM).

Programme Climat – formation et communication
Depuis 2017, le Programme de l'OFEV Climat – formation et communication met en œuvre le mandat inscrit dans la loi sur le CO_2 destiné entre autres à encourager la formation et la formation continue des personnes exerçant ou amenées à exercer une profession cruciale pour la protection climatique. Il promeut l'intégration de compétences climatiques dans les prescriptions sur la formation afin de créer et de développer, dans le cadre de la formation professionnelle tant initiale que supérieure, des profils professionnels adaptés. Pour que davantage de poids soit accordé à la protection climatique dans l'enseignement, les procédures de qualification et la pratique professionnelle, le volet formation du Programme Climat donne par exemple lieu à des analyses et à un soutien aux responsables de la formation professionnelle (aide à l'élaboration de supports pédagogiques et de supports d'examen, offres de formation continue).

[24] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/formation-professionnelle-initiale/developpement-durable.html
[25] https://www.suisseenergie.ch/formation/offensive-de-formation-du-secteur-du-batiment/

6 Défis

Pour un grand nombre d'adolescents et de jeunes adultes en Suisse, la formation professionnelle est *la clé* de l'insertion sur le marché du travail et dans la société, en même temps qu'un moyen de s'ouvrir des perspectives professionnelles à long terme. Le principe du métier[26] et l'orientation vers 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 dans une optique d'innovation permanente. C'est également à cette conclusion que parvient le rapport de tendance 2022[27] de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle (OBS HEFP). Ce rapport montre en effet que les changements rapides du marché du travail constituent un défi permanent pour le système éducatif, en particulier en ce qui concerne le rapport entre la formation professionnelle et la formation générale. Il indique par ailleurs que la tendance à l'augmentation des qualifications limite de plus en plus les possibilités d'emploi pour les personnes peu qualifiées sans diplôme du degré secondaire II.

Un double défi se pose à la formation professionnelle : d'une part, il s'agit de maintenir des conditions-cadres favorables aux entreprises formatrices ; de l'autre, il faut que les partenaires de la formation professionnelle, à savoir les pouvoirs publics et les entreprises, convainquent un nombre suffisant de jeunes à se lancer dans un apprentissage.

6.1 Créer des conditions-cadres favorables aux entreprises formatrices

Comme exposé au chapitre 2.1.1, la participation des entreprises à la formation professionnelle intervient sur une base volontaire. Or, il est important que les entreprises soient disposées à former les jeunes et les adultes. Dans ces conditions, il faut que la formation professionnelle initiale vaille la peine pour elles.

Il est par conséquent crucial qu'une **analyse coût-bénéfice** puisse convaincre une majorité d'entreprises qu'elles tireront à l'avenir également un bénéfice net de la formation des apprentis. Les ordonnances sur la formation et les plans de formation, qui décrivent les tâches et les compétences opérationnelles que les apprentis doivent apprendre à maîtriser dans les entreprises formatrices, ont elles aussi un rôle important à jouer. Si, pour une profession donnée, la mise en œuvre de ces prescriptions sur la formation exige beaucoup de temps de la part des formateurs, il en résulte pour l'apprentissage de cette profession une hausse des coûts bruts. En outre, les apprentis ont tendance à avoir besoin de beaucoup de temps pour s'exercer et sont donc moins productifs, ce qui, pour les entreprises, se ressent sur la productivité et le bénéfice net.

Selon le monitoring de la bureaucratie[28] 2018, la moitié des entreprises estime que la charge administrative engendrée par la formation professionnelle est lourde ou plutôt lourde, ce qui, certes, représente une diminution non négligeable par rapport à l'enquête précédente de 2014, mais fait tout de même figurer ce domaine en sixième position sur un total de 24 domaines interrogés. Fort de ce constat, le SEFRI a mandaté l'étude **« Allègement de la charge des entreprises formatrices par une réduction de la réglementation »**[29]. L'analyse de la situation dans les entreprises a mis en évidence des différences considérables d'une profession à l'autre. Il s'avère aussi que les petites entreprises ont certes une charge moins élevée que les grandes, mais qu'elles sont moins satisfaites du rapport coût/bénéfice de la formation des apprentis. Le rapport final de l'étude présente par ailleurs une série de recommandations concrètes. Il conclut par exemple que les plans de formation devraient davantage tenir compte du point de vue des entreprises, que des plateformes numériques et portails

[26] Des offres de formation clairement définies sont le gage de titres transparents à la fois reconnus et recherchés sur le marché du travail.

[27] Trendbericht_2022_FR.pdf (hefp.swiss)

[28] https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Standortforderung/studien/Brokratiemonitor-2014.html

[29] Voir https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/25-abgeschlossene-projekte-fr/92-allegement-entreprises

communs devraient être utilisés et que les cours pour formateurs et formatrices mériteraient d'être optimisés.

Le projet « **Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle**[30] » est un autre exemple des travaux menés par la CTFP en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. Les thèmes abordés dans ce cadre concernent entre autres les problèmes d'efficacité et les mauvaises affectations dans le développement des professions ainsi que le financement des CI. Il s'avère que les trois partenaires que sont la Confédération, les cantons et les Ortra ont des exigences et des cadres d'exercice qui diffèrent sensiblement. Jusqu'à un certain point, la détermination de directives et de critères peut aider les Ortra dans leur travail, qui repose sur un système de milice. Chaque profession étant ancrée dans un contexte particulier, il est toutefois important d'éviter une réglementation excessive afin de conserver une marge de manœuvre suffisante pour tenir compte des spécificités de chaque profession. Dans le cadre du projet partiel « Financement des cours interentreprises », le bureau de conseil BSS AG a été mandaté par le SEFRI pour réaliser une étude visant à analyser les flux et les mécanismes financiers de ces cours. L'étude a pour objectif de déterminer comment améliorer la transparence du financement des CI et comment simplifier les processus. Un état des lieux assorti de propositions d'optimisation sera soumis aux partenaires de la formation professionnelle au printemps 2023.

La **loi fédérale sur la formation professionnelle** 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 : si certains ne sont pas prêts à collaborer, la situation risque de se bloquer. Lors de la Table Ronde Développement des professions, qui a eu lieu en mai 2022, le **processus de développement** des professions a été examiné en détail par la CTFP, puis des pistes de solutions pour l'optimiser ont été discutées et concrétisées. Il ressort des discussions 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 voyant s'opposer de forts intérêts divergents. La Table Ronde a par ailleurs mis en évidence quelques thématiques essentielles à une collaboration réussie et appelant des actions – bases de discussion, guides, communication et transfert de savoir, assurance de la qualité, plurilinguisme, régionalité, etc. Les mesures décidées lors de la Table Ronde Développement des professions vont être mises en œuvre par les partenaires de la formation professionnelle.

Les formateurs jouent un rôle déterminant dans la formation professionnelle. En effet, ils dispensent aux apprentis la formation à la pratique professionnelle dans l'entreprise ou veillent à ce qu'elle leur soit dispensée, s'appuyant pour ce faire sur le plan de formation correspondant à l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale concernée. Les **plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle**[31] ont été élaborés en 2011 et révisés en 2015. Ils doivent à présent faire l'objet d'une nouvelle révision pour pouvoir tenir compte des évolutions techniques, économiques, sociales et didactiques. Tous les acteurs concernés participeront à la révision.

6.2 Inciter les jeunes à opter pour la formation professionnelle

La formation professionnelle offre aux jeunes des perspectives sur le marché du travail. Bien que le système éducatif suisse joue un rôle pionnier au niveau international, ses atouts sont souvent trop peu connus de la population, notamment des personnes qui n'ont pas grandi en Suisse. Les entreprises étrangères sont elles aussi trop peu informées. Avec la campagne « Formation professionnellePlus.ch », la Confédération promeut, en collaboration avec les cantons et les Ortra, l'image de la formation professionnelle en Suisse. Lancée en août 2022, la nouvelle édition[32]

[30] https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/239-optimisation-des-processus-et-des-mecanismes-d-incitation-dans-la-formation-professionnelle
[31] https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/22-projekte-fr/94-revision-des-plans-d-etude-cadre-des-responsables-de-la-formation-professionnelle
[32] https://www.berufsbildungplus.ch/fr/

s'adresse à deux générations : celle des parents, qui accompagnent leurs enfants dans le processus de choix d'une profession, et les jeunes eux-mêmes, qu'il s'agit d'inciter à suivre leur route, en d'autres termes de choisir un métier en fonction de leurs aspirations propres.

Il faut veiller en outre à ce que la formation professionnelle attire aussi les jeunes qui ont un bon niveau scolaire, par exemple par le biais de la **MP**. C’est la raison pour laquelle a été lancé le projet « Maturité professionnelle 2030 », qui examine les besoins d’adaptation de la MP, en particulier dans le contexte de l’ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale de 2009 et du plan d’études cadre (PEC MP) 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.

Il convient enfin de préciser que l’attrait de la formation professionnelle tient aussi au fait qu’elle permet à un grand nombre de personnes d’accéder à des diplômes professionnels formels reconnus dans toute la Suisse. Les plus de 60 formations initiales de deux ans avec AFP participent elles aussi à la popularité de cette voie. Les instruments que sont les attestations individuelles de compétences et les certificats de branche constituent pour leur part des moyens à bas seuil d’intégrer le système éducatif formel. Par ailleurs, l’AI peut financer des formations pratiques à bas seuil à l’intention des jeunes scolairement plus faibles désireux de se diriger vers une formation professionnelle initiale avec AFP et de s’y préparer.

7 Conclusions

Le Conseil fédéral est d’avis que la formation professionnelle est un modèle de réussite bien établi qui doit être préservé. Les qualifications professionnelles se transmettent dans le cadre d’un système finement ajusté, et le marché des places d’apprentissage fonctionne.

La création et le maintien des places d’apprentissage découlent de plusieurs facteurs : d’une part, le système suisse de formation professionnelle est organisé de manière telle que les entreprises le soutiennent et sont coresponsables de son fonctionnement. La formation et la formation continue de main-d’œuvre qualifiée sont dans l’intérêt même des entreprises. Par ce biais, elles s’assurent leur propre relève en professionnels et cadres qualifiés. Par ailleurs, les entreprises bénéficient de conditions-cadres favorables et sont soutenues par les autres partenaires de la formation professionnelle, les associations de branche et les cantons. L’approche ascendante dans la formation professionnelle suisse a fait ses preuves. En instaurant des conditions-cadres et des marges de manœuvre appropriées, l’État encourage plus efficacement l’initiative privée que s’il intervenait directement ou émettait des directives sur les contenus.

Il est indispensable qu’à l’avenir également, les jeunes continuent à être attirés par la formation professionnelle initiale.. C’est le cas : en effet, deux tiers des adolescents et des jeunes adultes continuent à entrer dans le monde du travail via une formation professionnelle. Que ce soit dans les écoles professionnelles ou dans les entreprises formatrices, les possibilités d’encouragement des apprentis sont nombreuses – délégation de tâches plus exigeantes ou de responsabilités, accompagnement d’autres apprentis, cours d’appui, cours facultatifs, maturité professionnelle, autant de solutions susceptibles d’attirer aussi les jeunes obtenant de bons résultats scolaires. Des mesures ciblées permettent par ailleurs d’aider les jeunes dont l’entrée dans la vie active est compromise, l’objectif étant qu’ils obtiennent un titre du degré secondaire II et s’insèrent durablement dans le marché du travail.

La Suisse a de l'expérience en matière de situation tendue sur le marché des places d’apprentissage, cas de figure qui s’est produit au début des années 2000 ainsi que lors de la pandémie de coronavirus. Pour faire face à une telle situation, elle dispose d’instruments éprouvés pouvant être réactivés en un minimum de temps et au besoin perfectionnés. De même, les bases juridiques et les instruments financiers existants permettent de mobiliser des fonds d’encouragement de projet en cas de nécessité de stabilisation rapide du marché des places d’apprentissage. Le déploiement de certaines mesures dans de brefs délais est ainsi garanti si des besoins se font sentir.

Au vu de l’ensemble des conclusions présentées dans le rapport et des mesures d’ores et déjà engagées, le Conseil fédéral n’estime pas nécessaire que l’État prenne d’autres mesures pour l’instant.

8 Annexe

8.1 Glossaire

Abréviation	Signification
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance-invalidité
CFC	Certificat fédéral de capacité
CI	Cours interentreprises
CM FP	Case Management Formation professionnelle
CTFP	Conférence tripartite de la formation professionnelle
DEFR	Département fédéral de l’économie, de la formation et de la recherche
FPI	Formation professionnelle initiale
FPS	Formation professionnelle supérieure
HEFP	Haute école fédérale en formation professionnelle
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LENA	Bourse des places d’apprentissage
MP	Maturité professionnelle
NABB	Échanges nationaux dans la formation professionnelle
OFEN	Office fédéral de l'énergie
OFEV	Office fédéral de l'environnement
OFFT	anciennement Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie ; aujourd'hui SEFRI
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OFS	Office fédéral de la statistique
OPUC	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière
Ortra	Organisations du monde du travail
SEFRI	Secrétariat d’État à la formation, à la recherche et à l’innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations