



Berne, novembre 2022

Entrepreneuriat et égalité dans la formation professionnelle

Rapport du Conseil fédéral en exécution du
postulat 20.4285 du 30.10.2020 du groupe
libéral-radical

Table des matières

Management Summary	3
1 Contexte et bases	4
1.1 Mandat parlementaire.....	4
1.2 Compétences dans la formation professionnelle	4
1.3 Compétences dans le domaine des hautes écoles.....	5
2 Entrepreneuriat et égalité dans la formation professionnelle	7
2.1 Entrepreneuriat et innovation	7
2.2 Rôle des titres de la FPS sur les fonctions dirigeantes et l'activité indépendante	8
2.3 Égalité femmes-hommes.....	10
3 Méthodologie	11
4 État des lieux des filières de formation et des examens de la formation professionnelle supérieure	14
4.1 Plans d'études cadres des écoles supérieures (ES).....	14
4.2 Règlements d'examen des examens professionnels (EP) avec brevet fédéral (BF).....	15
4.3 Règlements d'examen des examens professionnels supérieurs (EPS) avec diplôme fédéral (DF).....	15
4.4 Bilan de l'état des lieux.....	17
5 Conclusions des travaux	18
6 Bilan : entrepreneuriat et égalité dans la formation professionnelle	20
7 Annexes	21
7.1 Postulat 20.4285 du groupe libéral-radical.....	21
7.2 Liste des filières de formation et des examens analysés.....	22
7.3 Analyse graphique des échantillons	26
7.4 Glossaire.....	29
7.5 Bibliographie	29

Table des illustrations

Figure 1 : Proportion d'employés exerçant une fonction dirigeante (OFS).....	9
Figure 2 : Dimensions de la gestion d'entreprise	12
Figure 3 : Exemple d'évaluation graphique du titre « Dirigeant/e de production industrielle dipl. (EPS) »	13
Figure 4 : Évaluation graphique de l'échantillon « Professions mixtes DF »	16

Management Summary

Importantes dans de nombreuses activités et carrières, indépendamment du genre, les compétences entrepreneuriales font partie intégrante des formations et formations continues concernées. L'entrepreneuriat est également décisif dans la formation professionnelle, dont la force réside dans le lien étroit établi entre théorie et pratique. Une grande partie de cette formation intervient en entreprise. Grâce à ce système dual, les jeunes qui suivent une formation professionnelle initiale entrent très tôt en contact avec l'entrepreneuriat et, par leur travail quotidien dans les entreprises, mesurent combien celui-ci est déterminant pour la réussite économique et les perspectives qu'il permet d'ouvrir.

La formation professionnelle supérieure est orientée vers les compétences et le marché du travail. Elle encourage l'apprentissage basé sur la pratique, la mise en application rapide des connaissances et des techniques nouvellement acquises ainsi que l'innovation développée à un rythme soutenu. Dans ce contexte, les différentes offres de formation intègrent dans leur contenu, à des degrés divers, les diverses facettes de l'entrepreneuriat en fonction des besoins donnés.

En réponse au postulat 20.4285, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a procédé à une analyse de l'importance accordée à l'entrepreneuriat dans les filières de formation et les examens de la formation professionnelle supérieure. Cet examen s'est concentré sur les professions traditionnellement « masculines » et « féminines ». Les travaux ont porté, pour chaque genre, sur une sélection d'examens professionnels, d'examens professionnels supérieurs et de filières de formation des écoles supérieures parmi les plus prisés, le critère étant que cette sélection représente au moins deux tiers de l'ensemble des examens passés et des filières de formation suivies.

L'analyse des 92 profils de profession sélectionnés montre que, dans la formation professionnelle supérieure, il y a dans la plupart des cas transmission des compétences entrepreneuriales. À de rares exceptions près, de telles compétences ont pu être identifiées dans tous les profils de profession. La manière dont elles se répartissent dans les divers domaines de la gestion d'entreprise varie selon la nature – plutôt généraliste ou spécifiquement axée sur la gestion d'entreprise – de la profession. Il ressort également qu'au niveau des écoles supérieures, les formations axées sur l'économie d'entreprise sont suivies dans les mêmes proportions par les hommes et les femmes. En d'autres termes, les formations en entrepreneuriat et en économie d'entreprise s'avèrent neutres sur le plan du genre. Le même phénomène s'observe pour les examens professionnels. À la question de savoir si les femmes ont suffisamment accès aux formations axées sur la gestion d'entreprise, les données actuelles permettent donc de répondre par l'affirmative.

La transmission des compétences entrepreneuriales nécessaires à une profession donnée fait depuis longtemps partie intégrante de la formation professionnelle et, en particulier, de la formation professionnelle supérieure. Le fait que les organisations du monde du travail (Ortra) soient responsables du contenu des formations est un point qui a fait ses preuves. Les compétences entrepreneuriales se transmettent en fonction des exigences et des besoins de la profession concernée, indépendamment du genre des personnes en formation. D'ailleurs, des offres de formation continue sont proposées tant pour les filières traditionnellement suivies plutôt par les hommes que pour celles majoritairement choisies par les femmes. Cette remarque vaut aussi pour les hautes écoles spécialisées, certes autonomes, mais qui alignent leur offre de formation sur les besoins du monde du travail.

La promotion de l'égalité des chances (équité) constitue depuis longtemps une préoccupation majeure de la Confédération. Elle débute dès le choix d'une formation et intervient dans le cadre de l'enseignement dispensé dans les écoles menant au niveau secondaire II et au degré tertiaire. Ces dernières années, la Confédération a engagé, en collaboration avec les cantons et les Ortra, toutes sortes d'actions pour mettre fin aux inégalités et permettre un choix professionnel en toute équité.

Au vu des compétences des différents acteurs ainsi que des mesures et offres existant déjà, le Conseil fédéral n'estime pas nécessaire de prendre d'autres mesures pour l'instant. La Confédération veillera toutefois à ce que les enseignements tirés de cette analyse soient pris en compte à l'avenir dans les processus de développement des professions.

1 Contexte et bases

1.1 Mandat parlementaire

Le 19.03.2021, le Conseil national a adopté le postulat 20.4285 « Formation professionnelle et égalité. Donner le goût et la capacité d'entreprendre à toutes et tous, dans toutes les branches » du groupe libéral-radical. Ce postulat invitait le Conseil fédéral à comparer le contenu des programmes de formation approuvés par la Confédération (écoles supérieures ES, hautes écoles spécialisées HES, etc.) et à analyser la question de l'importance accordée à l'entrepreneuriat, en particulier entre les professions traditionnellement masculines et féminines. Il lui était par ailleurs demandé de proposer des solutions pour que toutes les formations offrent une importance équivalente à ces questions entrepreneuriales.

Importantes dans de nombreuses activités et carrières, indépendamment du genre, les compétences entrepreneuriales font partie intégrante des formations et formations continues concernées. Dans sa prise de position sur le postulat 20.4285, le Conseil fédéral s'est donc déclaré prêt à procéder à une analyse des compétences entrepreneuriales – en tenant compte des responsabilités dévolues – et à établir un état des lieux reposant sur une analyse des programmes de formation approuvés par la Confédération (plans d'études cadres et règlements d'examen) dans la formation professionnelle supérieure.

Suite au dépôt du postulat, le SEFRI a été chargé de rédiger un rapport.

1.2 Compétences 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 Ortra collaborent étroitement, l'objectif étant de veiller à garantir un système de formation et de formation continue de qualité. La répartition des compétences 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 stratégique 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. Elle est également chargée de l'édiction des quelque 245 ordonnances sur la formation professionnelle initiale (FPI). Concernant la formation professionnelle supérieure (FPS), la Confédération est chargée de l'approbation des quelque 420 règlements d'examens relatifs aux examens professionnels fédéraux et professionnels fédéraux supérieurs, ainsi que des 45 plans d'études cadres pour les ES. En outre, la Confédération est responsable de la reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des ES.

Cantons

Les cantons sont chargés de la mise en œuvre de la formation professionnelle et de la surveillance des contrats d'apprentissage et des écoles professionnelles. Ils proposent également aux personnes intéressées des conseils en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Organisations du monde du travail

Les Ortra, parmi lesquelles figurent des partenaires sociaux, des associations professionnelles et de branche ainsi que d'autres organisations 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 offres de la formation professionnelle sont axées à la fois sur les qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur les possibilités d'embauche existant dans les entreprises. 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 régulièrement contrôlés et adaptés aux nouvelles évolutions. Il convient par ailleurs de noter que l'éventail de formations continues à des fins professionnelles est extrêmement large et que de nouvelles offres peuvent être mises sur pied rapidement.

Les entreprises aménagent, dans la mesure de leurs possibilités, les places de formation pour le volet pratique de la formation professionnelle, assurant ainsi la relève dans leur profession, tant en personnel spécialisé qu'en cadres. Leur participation à la formation professionnelle s'effectue sur une base volontaire. Les entreprises influent sur la formation professionnelle initiale par l'intermédiaire de l'organe responsable. Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, les Ortra définissent aussi bien le contenu des formations des ES que les procédures de qualification nationales des examens professionnels fédéraux et professionnels fédéraux supérieurs.

1.3 Compétences dans le domaine des hautes écoles

Les hautes écoles, y compris les HES cantonales, sont autonomes dans la conception de leurs formations (autonomie des hautes écoles). Dans le domaine des hautes écoles spécialisées, la Confédération ne dispose d'aucune compétence pour régler ou approuver le contenu des formations.

La loi du 30 septembre 2021 sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE ; RS 414.20) fixe pour les hautes écoles spécialisées des principes directeurs : dispenser un enseignement axé sur la pratique et préparer les étudiants, à travers la recherche et le développement appliqués, à l'exercice d'activités professionnelles ainsi que, dès le premier cycle d'études en règle générale, à un diplôme professionnalisant (art. 26, LEHE). L'autonomie des hautes écoles permet à celles-ci de réagir rapidement aux derniers développements et aux nouveaux besoins de l'économie et de la société, et d'adapter leur offre en fonction des toutes dernières avancées de la recherche.

Il n'existe pas de données détaillées sur les offres et activités des hautes écoles dans le domaine de la formation à l'entrepreneuriat (« Entrepreneurship Education »). Il apparaît cependant que les thèmes tournant autour de l'entrepreneuriat, de l'innovation et du potentiel entrepreneurial sont très bien ancrés dans les formations des HES, qu'ils y sont activement traités et qu'ils y occupent régulièrement une place centrale : la créativité avec laquelle sont développées et mises en œuvre les idées, de même que l'action entrepreneuriale, sont envisagées dans un sens large et englobent tant l'innovation économique et technologique que l'innovation sociale, imaginative et artistique. L'entrepreneuriat et l'innovation font partie intégrante de nombreux programmes de formations et de formations continues, et ce dans toutes les filières d'études. Il existe même certaines spécialisations, comme l'orientation « Entrepreneurship » du master Design de la Haute école spécialisée bernoise. L'entrepreneuriat fait aussi l'objet de recherches dans les hautes écoles.

Les hautes écoles spécialisées, qui se distinguent par leur proximité avec le monde du travail, réfléchissent également, dans le cadre de projets, à la question de l'encouragement de l'esprit et de l'action entrepreneuriales dans tous les domaines de la société, par exemple à travers la thématique « Action entrepreneuriale » (« Unternehmerisches Handeln »)¹ à la Haute école spécialisée du canton des Grisons ou le projet de recherche « Pensée et action entrepreneuriales dans les écoles professionnelles suisses »² à la Haute école spécialisée bernoise. En outre, les hautes écoles spécialisées soutiennent les esprits innovants dans leur volonté d'entreprendre ou de créer leur propre entreprise. Quelques exemples sont le « Swiss Startup Challenge »³ de la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse, l'offre de la « Fachstelle Entrepreneurship »⁴ de la Haute

¹ <https://www.fhgr.ch/themenschwerpunkte/unternehmerisches-handeln/> (en allemand)

² <https://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2020-142-107-013/> (en allemand)

³ <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/swiss-challenge-wettbewerbe/startupchallenge> (en allemand et en anglais)

⁴ <https://www.zhaw.ch/de/sml/institute-zentren/iie/entrepreneurship/> (en allemand et en anglais)

école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) ou encore la « Team Academy »⁵ de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). À travers ce type d'offres, la créativité avec laquelle une idée est développée et mise en œuvre ainsi que l'approche entrepreneuriale sont envisagées dans un sens large et trouvent leur concrétisation au-delà des sciences de la gestion d'entreprise. Par ailleurs, la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) soutient actuellement le projet pilote « Entrepreneurial Competence in Science »⁶ de la ZHAW.

En vertu de la loi fédérale du 14 décembre 2012 sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI ; RS 420.1), l'Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation (Innosuisse)⁷ peut encourager des projets d'innovation de jeunes entreprises lorsque les travaux sur le projet sont nécessaires à la préparation de celles-ci à leur première entrée sur le marché. Le programme commun BRIDGE⁸ du Fonds national suisse (FNS) et d'Innosuisse aide lui aussi les chercheurs à développer leurs résultats dans la perspective d'une éventuelle mise sur le marché.

Compte tenu des compétences de la Confédération énoncées ci-dessus, le contenu du présent rapport se limite au domaine de la formation professionnelle supérieure. L'analyse ne porte pas uniquement sur les écoles supérieures, mais sur l'ensemble de la formation professionnelle supérieure et, partant, également sur les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels fédéraux supérieurs. En raison de l'autonomie des hautes écoles et de l'absence de compétence de la Confédération au niveau réglementaire, les hautes écoles spécialisées ne sont pas examinées plus avant.

⁵ <https://www.hevs.ch/fr/team-academy-hes-so/>

⁶ <https://www.zhaw.ch/de/forschung/entrepreneurship/entrepreneurship/> (en allemand et en anglais)

⁷ <https://www.innosuisse.ch/inno/fr/home.html>

⁸ <https://www.innosuisse.ch/inno/fr/home/encouragement-de-projets-nationaux/bridge.html>

2 Entrepreneuriat et égalité dans la formation professionnelle

2.1 Entrepreneuriat et innovation

La force de la formation professionnelle suisse 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. Comme indiqué plus haut, 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 « Contribution de la formation professionnelle à l'innovation »⁹ 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. La **formation professionnelle supérieure** est un élément important de cette diversité et contribue dans le même temps de manière significative à la formation tertiaire. Enfin, les études empiriques montrent que les individus ayant un parcours de formation mixte sont plus susceptibles de devenir entrepreneurs que les individus ayant un parcours purement professionnel ou purement académique – or, l'entrepreneuriat est une composante essentielle de la capacité d'innovation d'une économie. »

La formation professionnelle duale en entreprise met les jeunes très tôt en contact direct avec l'entrepreneuriat, qui, à travers leur travail quotidien, se rendent compte à quel point il est important pour la réussite économique et les perspectives qu'il permet d'ouvrir. En complément, les écoles professionnelles transmettent des compétences fondamentales et des connaissances professionnelles. Les compétences entrepreneuriales sont notamment abordées dans le cadre de l'enseignement de la culture générale.

La formation professionnelle supérieure permet d'acquérir des qualifications en vue d'exercer des activités professionnelles exigeantes allant de pair avec des responsabilités élevées. Elle offre la possibilité de se spécialiser et d'approfondir ses connaissances. En outre, des qualifications dans le domaine de la gestion d'entreprise peuvent être obtenues. Les examens professionnels supérieurs poursuivent par exemple un double objectif : permettre aux professionnels d'acquérir la qualification d'expert dans leur domaine d'activité et les préparer à diriger une entreprise.

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. Pour ce faire, la Confédération apporte son soutien aux innovations nécessaires par le biais des instruments que sont la recherche sur la formation professionnelle et l'encouragement de projets. La recherche en formation professionnelle génère des connaissances en matière de pilotage servant ensuite au

⁹ www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2020/f-i-studie-1.pdf.download.pdf/studie_1_langversion.pdf (en allemand)

développement continu de la formation professionnelle et à son adaptation aux nouveaux défis à relever. L'encouragement de projets soutient quant à lui les acteurs désireux d'expérimenter de nouvelles approches. La Confédération engage jusqu'à 10 % de ses ressources en faveur de la formation professionnelle pour encourager des projets de développement et soutenir des prestations particulières d'intérêt public. L'utilisation des ressources est régie par les articles 54 et 55 de la LFPr.

Parmi les projets soutenus par la Confédération, on peut citer le projet « Pensée et action entrepreneuriales dans les écoles professionnelles suisses »¹⁰. L'élément central du projet est « myidea »¹¹, un programme d'enseignement axé sur le développement des compétences entrepreneuriales des apprenants des écoles professionnelles. L'objectif du projet est d'encourager l'esprit et l'action entrepreneuriales dans les écoles professionnelles et de les intégrer à l'enseignement de la culture générale (EnCG). Lancé par des représentants des écoles professionnelles, des hautes écoles et de l'économie, le projet a été soutenu par la Confédération dans le cadre de la promotion de projets en vertu de la LFPr pour la période 2018 à 2022.

Autre exemple de projet : « EntrepreneurSkills ». Mis sur pied afin de promouvoir l'esprit et l'action entrepreneuriales dans tous les secteurs, le premier « EntrepreneurSkills »¹² s'est déroulé sur quatre jours au titre de discipline interprofessionnelle dans le cadre du championnat suisse des métiers « SwissSkills 2022 ». Les équipes gagnantes ont la possibilité de participer également à des compétitions internationales. Les EuroSkills et des WorldSkills donnent lieu à des compétitions internationales dans le domaine du développement commercial et de l'entrepreneuriat. Jusqu'à présent, aucune équipe suisse n'y a participé. La Confédération soutient l'organisation des championnats des métiers à travers la Fondation SwissSkills.

2.2 Rôle des titres de la FPS sur les fonctions dirigeantes et l'activité indépendante

Régulièrement, l'Office fédéral de la statistique (OFS) interroge les personnes diplômées de la formation professionnelle supérieure quant à leur situation professionnelle quatre ans après l'obtention de leur titre. Selon les résultats¹³ publiés en juin 2022, l'obtention d'un diplôme FPS marque un tournant dans la situation professionnelle. Une fois leur formation terminée, les personnes diplômées ont en effet nettement plus tendance à exercer une fonction dirigeante ou une activité indépendante.

De nombreuses FPS s'adressent à de futurs cadres

Une année déjà après la fin de la formation, on observe une nette augmentation de la proportion de personnes exerçant une fonction dirigeante par rapport à la situation avant le début de la FPS. Selon le type de titre, la proportion de celles exerçant une fonction dirigeante quatre ans après la formation se situait entre 38 % et 63 %, ce qui correspond à une augmentation de 15 à 25 points de pourcentage par rapport à la situation avant le début de la formation (voir figure 1 ci-après).

Les personnes interrogées ont été diplômées en 2016. Environ 13 800 diplômés avaient participé à la première enquête, qui date de 2017, et près de 11 000 ont pris part à la deuxième enquête, en 2021.

¹⁰ <https://www.udh-ch.ch/fr/initiative-pae>

¹¹ <https://www.myidea.ch/fr-2/home-fr>

¹² <https://www.entrepreneurskills.ch/fr/>

¹³ [Situation professionnelle des diplômés de la formation professionnelle supérieure en 2020, quatre ans après l'obtention du titre](#), OFS, 2022

Entrepreneuriat et égalité dans la formation professionnelle

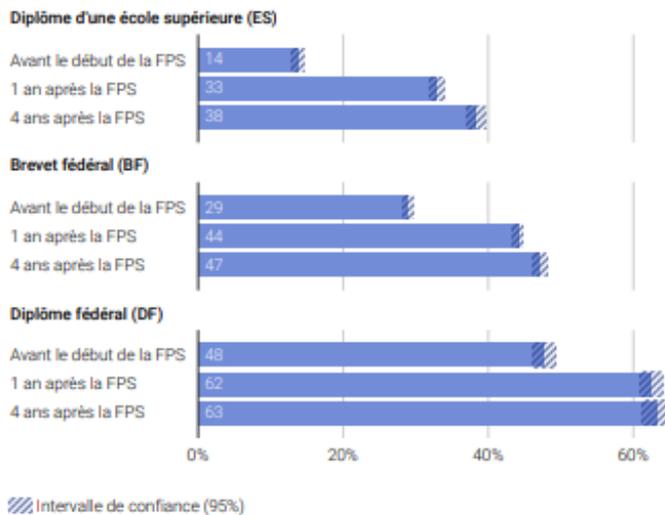


Figure 1 : Proportion d'employés exerçant une fonction dirigeante (OFS)

Le fait d'exercer une fonction dirigeante dépend étroitement de la formation suivie : selon l'OFS, les personnes exerçant le plus une fonction dirigeante quatre ans après l'obtention du titre sont celles ayant réussi un examen professionnel fédéral supérieur dans le domaine « gestion et administration » (80 %), puis, non loin derrière, le domaine « électricité et mécanique » (78 %).

En ce qui concerne les autres types de diplôme, un certain nombre de domaines de formation constitue également un important vivier de futurs cadres : du côté des ES, 73 % des personnes diplômées dans le domaine « architecture et bâtiment » exercent une fonction dirigeante ; l'OFS relève par exemple que parmi les titulaires d'un examen professionnel fédéral, 72 % occupant un tel poste viennent du domaine « industries de transformation et de traitement ».

Les femmes plus souvent indépendantes que les hommes

S'agissant des examens professionnels supérieurs, près de 20 % (17,8 %) des personnes diplômées exercent une activité indépendante quatre ans après avoir terminé leur FPS (voir figure 2). Ce taux est nettement supérieur à celui relevé parmi les personnes diplômées ES et celles ayant obtenu un examen professionnel avec brevet fédéral (BF) (ES : 3 % ; BF : 5 %). La proportion d'indépendants est fortement fonction du domaine de formation. Deux tiers des personnes ayant passé un examen professionnel supérieur dans les domaines « agriculture, sylviculture et sciences vétérinaires » et « santé, sans la médecine humaine ni le personnel soignant » exercent une activité indépendante.

Dans les autres domaines de formation également, la proportion d'indépendants est plus importante chez les détenteurs d'un examen professionnel supérieur avec diplôme fédéral (DF) que chez les détenteurs d'un BF et les diplômés ES.

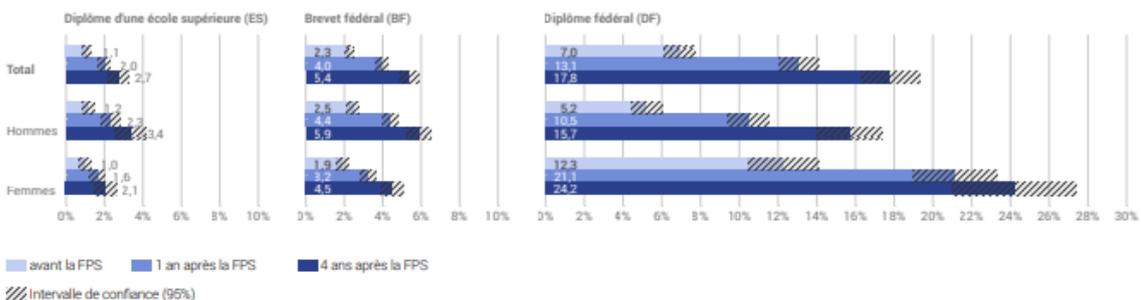


Figure 2 : Proportion d'indépendants chez les hommes et les femmes (OFS)

Comme le montre aussi la figure 2, les femmes sont plus souvent indépendantes que les hommes. Cette différence s'explique par la forte proportion de femmes dans le domaine de formation « santé, sans la médecine humaine ni le personnel soignant », dans lequel trois diplômes sur quatre sont

obtenus par des femmes. Si l'on exclut ce domaine de l'analyse, il apparaît que la proportion par genre est à peu près équilibrée.

2.3 Égalité femmes-hommes

La loi sur l'égalité (LEg, RS 151.1) interdit tout comportement discriminatoire lié au sexe, qu'il soit direct ou indirect. La Confédération met à disposition des aides financières pour des projets visant à améliorer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Le budget alloué est d'environ 4,5 millions de francs par année. L'octroi des fonds est du ressort du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

Conformément à l'art. 14, LEg, les projets peuvent porter notamment sur la formation et la formation continue, en cours d'emploi ou non, une meilleure représentation des deux sexes dans les différentes activités professionnelles, à toutes les fonctions et à tous les niveaux, ou encore des mesures permettant de mieux concilier activités professionnelles et obligations familiales. En 2021, les aides financières allouées aux programmes visant à encourager une représentation égale entre femmes et hommes dans des professions et des branches souffrant de pénurie de main-d'œuvre qualifiée se montaient à près de 0,9 million de francs¹⁴.

L'égalité des chances, ou équité, est un but important énoncé dans le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2021 à 2024¹⁵. L'une des priorités est qu'en œuvrant à la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes, la Confédération contribue à une meilleure valorisation du potentiel offert par la main-d'œuvre indigène ; l'encouragement de choix professionnels traditionnellement non masculins ou féminins figure également au centre des préoccupations. En outre, dans l'ensemble de l'offre d'information sur les professions¹⁶, il est systématiquement veillé à l'utilisation de formulations et de représentations épicènes. Du matériel d'information sur les choix professionnels atypiques est de plus proposé.

Le principe selon lequel la formation professionnelle doit encourager et développer l'égalité effective entre les sexes est ancré dans la LFPr. Ces dernières années, la Confédération a mené, en collaboration avec les cantons et des Ortra, un grand nombre d'actions pour mettre fin aux inégalités. C'est ainsi que, par exemple, les offres de la formation professionnelle sont ouvertes aux femmes et aux hommes sans distinction.

Dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 »¹⁷, l'« orientation de la formation professionnelle vers l'apprentissage tout au long de la vie » constitue un axe prioritaire. Les projets s'inscrivant dans cet axe contribuent à renforcer encore davantage la perméabilité de la formation professionnelle et, ainsi, à offrir par exemple de meilleures conditions-cadres aux femmes ayant connu des interruptions de leur formation ou de leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, les personnes qui, dans le cadre de la formation professionnelle supérieure, suivent des cours préparatoires aux examens fédéraux, bénéficient d'un soutien financier direct de la part de la Confédération¹⁸. L'acquisition de compétences professionnelles et managériales par le biais de la formation professionnelle supérieure dépend ainsi moins de l'employeur, ce qui facilite l'accès à la formation initiale et continue, notamment pour les femmes qui souhaitent se reconvertir ou se réinsérer professionnellement. Les fonds consacrés dans ce contexte par la Confédération se montaient à environ 100 millions de francs en 2021.

¹⁴ Aides financières pour des projets destinés à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle – rapport annuel 2021, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

¹⁵ FF 2020 3577

¹⁶ Par ex. : <https://www.berufsbildungplus.ch/fr/>

¹⁷ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/projets>

¹⁸ <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/fps/contributions.html>

3 Méthodologie

Avec ses quelque 500 titres différents délivrés chaque année à environ 29 000 candidats (état 2021), la formation professionnelle supérieure offre des débouchés dans tous les champs professionnels. Orientée vers les compétences et le marché du travail, elle encourage l'apprentissage basé sur la pratique, la mise en application rapide des connaissances et des techniques nouvellement acquises ainsi que l'innovation développée à un rythme soutenu. Dans ce contexte, les différentes offres de formation intègrent dans leur contenu, à des degrés divers, les diverses facettes de l'entrepreneuriat en fonction des besoins donnés. Pour déterminer l'importance accordée à cet entrepreneuriat dans les filières de formation et les examens de la formation professionnelle supérieure, il a été procédé à un état des lieux.

Cette analyse s'est concentrée sur les offres correspondant aux professions traditionnellement masculines et traditionnellement féminines ainsi que sur celles pour lesquelles hommes et femmes sont représentés dans les mêmes proportions. Les travaux ont porté, pour chaque genre, sur une sélection d'EP, d'EPS et de filières de formation des écoles supérieures parmi les plus prisés, le critère étant que cette sélection représente au moins deux tiers de l'ensemble des examens passés et des filières de formation suivies¹⁹ (voir annexe). Pour réaliser cette analyse, le SEFRI a mandaté I-K-T GmbH, une société spécialisée dans le domaine de la formation.

Domaines et dimensions de la gestion d'entreprise

La première étape des travaux a consisté à définir les six domaines propres à la gestion d'entreprise et à les décrire par des mots-clés, comme le montre le tableau 1.

N°	Domaine	Mots-clés
1	Gestion d'entreprise	Normes et valeurs, responsabilité entrepreneuriale, gestion environnementale, sphères environnementales, évaluation de l'entreprise par analyse SWOT, développement stratégique, gestion du changement, représentations d'entreprise, gestion des ressources, fondation d'entreprise, gestion d'entreprise, processus d'affaires, gestion informatique, succès de l'entreprise
2	Direction, gestion du personnel	Conduite du personnel, recrutement, développement du personnel, gestion du temps, communication interne, gestion des conflits, gestion de la diversité, style de conduite, auto-conduite, direction opérationnelle, compétences décisionnelles
3	Organisation, conditions générales	Gestion des processus, formes d'organisation, structures organisationnelles et processus opérationnels, personnel, salaires, développement de l'organisation, gestion de projet, direction de projet, processus d'amélioration continu, gestion du savoir, gestion de la qualité, gestion des risques, controlling
4	Comptabilité	Indicateurs-clés, comptabilité financière, fiscalité, comptabilité des salaires, bénéfice, liquidités, débiteurs, créanciers, budget
5	Marketing, vente, relations fournisseurs, relations clients, logistique	Tendances, évolutions sociétales, publicité, outils marketing, vente, communication externe avec la clientèle, réseaux, achats, logistique, calcul des coûts, conscience des coûts
6	Aspects juridiques	Formes juridiques, droit des contrats, contrats de services, droits d'auteur, normes contraignantes

Tableau 1 : Outil d'analyse : domaines et mots-clés

¹⁹ Données utilisées : Statistique des examens finals 2020, OFS, 2022

Sur la base des mots-clés auxquels ils correspondent, les domaines identifiés ont ensuite été affectés à différentes dimensions de la gestion d'entreprise (voir aussi figure 3) :

Approche

- plutôt opérationnelle, exécutive, active
- plutôt stratégique, planificatrice, prévisionnelle

Responsabilité

- auxiliaire (de type soutien, service)
- principale (de type décisionnel)

Activités

- plutôt axées savoir général
- plutôt axées pratique

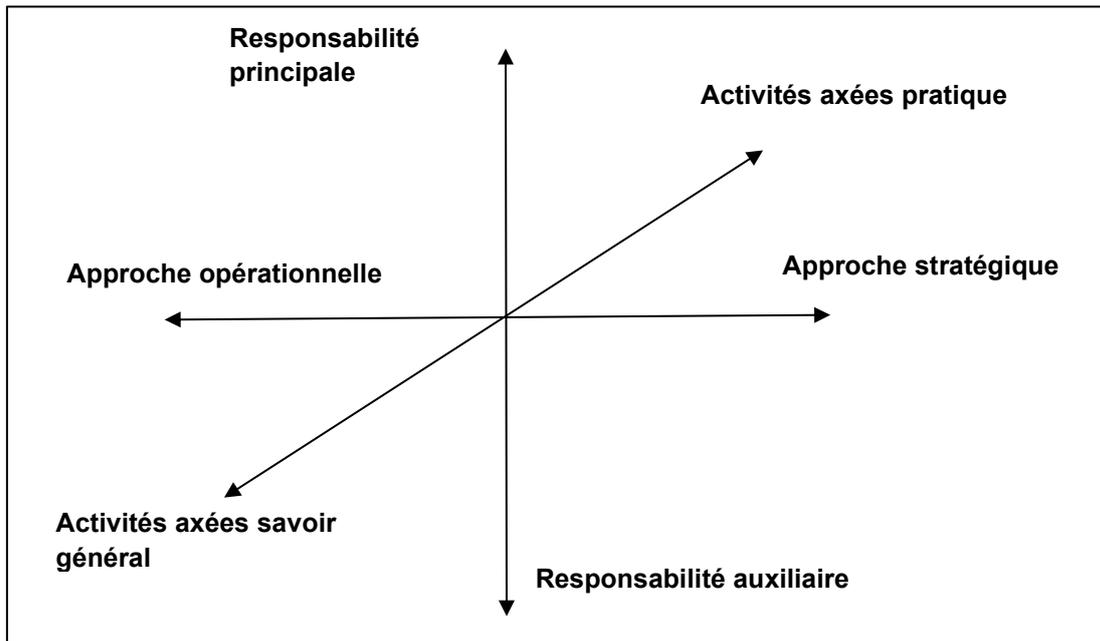


Figure 2 : Dimensions de la gestion d'entreprise

Les règlements d'examen et les plans d'études cadres ont ensuite été analysés : les passages contenant les mots-clés ont été identifiés, puis catégorisés en fonction des six domaines exposés plus haut (voir tableau 1). Chacun d'entre eux a en outre été affecté à l'une des dimensions de la gestion d'entreprise (voir figure 3).

Répartition des profils de profession en trois catégories d'échantillons

Pour pouvoir étudier les différences hommes/femmes dans les profils de profession, chacun d'entre eux a par ailleurs été affecté, par type d'offre (ES, EP avec BF et EPS avec DF), à l'une des trois catégories d'échantillons suivantes :

- « Professions traditionnellement masculines » : nette majorité de titres délivrés à des hommes (≥ 66 %)
- « Professions traditionnellement féminines » : nette majorité de titres délivrés à des femmes (≥ 66%)
- « Professions mixtes » : entre 33 % et 66 % des titres délivrés indifféremment à des hommes ou à des femmes

Exemple d'évaluation graphique

Les résultats obtenus ont ensuite été représentés graphiquement, d'abord pour chaque profil de profession pris individuellement, puis pour tous les profils de profession correspondant à telle ou telle catégorie d'échantillon. La figure 4 (voir ci-dessous) illustre par exemple les résultats obtenus pour le titre « Dirigeant/e de production industrielle, dipl. » (maître dans l'industrie), qui appartient à la catégorie d'échantillon « Professions traditionnellement masculines ». Les conclusions à en tirer sont les suivantes :

- La formation visée met l'accent sur la gestion d'entreprise et l'organisation.
- Hormis le domaine Aspects juridiques, la formation aborde tous les domaines de la gestion d'entreprise.
- Les domaines de la gestion d'entreprise qui sont abordés sont très largement orientés vers l'action et par conséquent vers les compétences opérationnelles.
- La description des compétences concerne presque sans exception une fonction pour laquelle la responsabilité assumée est celle d'une personne dirigeante.
- Les maîtres dans l'industrie ont pour l'essentiel une fonction opérationnelle, hormis dans le domaine de la gestion d'entreprise, où 29% des compétences demandées sont de nature stratégique.

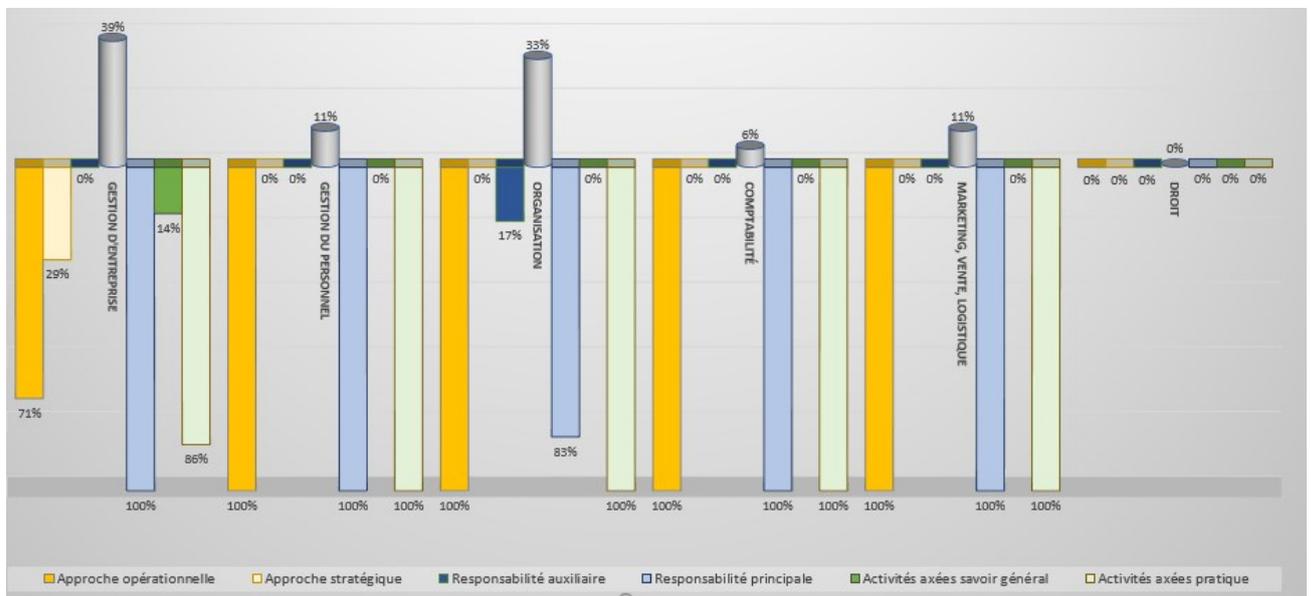


Figure 3 : Exemple d'évaluation graphique du titre « Dirigeant/e de production industrielle dipl. (EPS) »

Les résultats de l'analyse ont ensuite été compilés par type d'offre (ES, EP avec BF et EPS avec DF), ce dont rend compte le chapitre suivant, puis été évalués de manière globale.

4 État des lieux des filières de formation et des examens de la formation professionnelle supérieure

4.1 Plans d'études cadres des écoles supérieures (ES)

Les écoles supérieures préparent à une activité professionnelle exigeante impliquant des responsabilités techniques ou de conduite. Les filières de formation ont pour but de développer une approche autonome, méthodologique et systémique des activités. Elles peuvent être suivies en cours d'emploi ou dans certains cas à temps complet. Les personnes qui terminent avec succès une formation proposée par une école supérieure reçoivent un diplôme reconnu sur le plan fédéral portant la mention « ES ».

Élaborés et édictés par les Ortra en collaboration avec les prestataires de formation et approuvés par le SEFRI, les plans d'études cadres (PEC) fixent les objectifs et les contenus de formation des différentes années qui composent les formations ES. En principe, les PEC comprennent une description détaillée du profil de la profession incluant une présentation du domaine d'activité, du contexte d'exercice de la profession, des processus de travail et des compétences opérationnelles mises en œuvre.

Au moment de l'analyse, certains des PEC sélectionnés étaient en cours de révision. Dans ces cas, l'analyse a concerné les PEC existants encore en vigueur.

Résultats de l'analyse

L'analyse, qui a porté sur 17 PEC, a livré les constats suivants, valables pour tous les échantillons :

- Les **compétences entrepreneuriales** sont dispensées **dans presque toutes les formations**. Elles concernent la plupart du temps les domaines de l'organisation (24 à 44 %), de la gestion du personnel (18 à 27 %) et de la gestion d'entreprise (13 à 24 %). Presqu'aucune compétence entrepreneuriale n'a en revanche trait aux domaines de la comptabilité (0 à 8 %) et aux aspects juridiques (1 à 7 %).
- Dans les profils de profession ES, les **compétences sont généralement plus opérationnelles que stratégiques** et les activités nettement plus axées sur la pratique que sur un savoir général.
- Aucune caractéristique n'est clairement ressortie quant à la dimension « Responsabilité » (auxiliaire versus principale).

Une comparaison entre les échantillons laisse toutefois apparaître certaines différences notables. S'agissant de l'échantillon « Professions traditionnellement féminines » (voir annexe), il apparaît par exemple que la majorité des PEC met l'accent sur le domaine de l'organisation. Le PEC Tourisme présente le profil le plus généraliste, même si les domaines de la comptabilité et des aspects juridiques y sont moins abordés. De manière générale, cet échantillon affiche des valeurs plus faibles en ce qui concerne la « Responsabilité principale » (dimension « Responsabilité »). En outre, les compétences en matière de gestion d'entreprise sont nettement moins élevées dans cet échantillon (13 %) que dans l'échantillon « Professions traditionnellement masculines » (21 %).

S'agissant de l'échantillon « Professions traditionnellement masculines », il est frappant de constater que les domaines de la comptabilité et des aspects juridiques ne sont pratiquement pas représentés, alors même que les diplômés de ces formations accèdent souvent à des fonctions de cadres moyens. La plupart des PEC étudiés utilisent des termes liés au domaine de l'organisation. En effet, ils contenaient par exemple les mots-clés « gestion des processus », « direction de projet », « développement de l'organisation » ou « controlling ». Il ressort par ailleurs que les compétences en lien avec le domaine de la gestion d'entreprise sont en général davantage de nature opérationnelle que stratégique.

Concernant les compétences en gestion d'entreprise, l'échantillon « Professions mixtes » présente un profil équilibré. Il apparaît de plus que les formations mettant l'accent sur l'économie d'entreprise et la

gestion d'entreprise sont autant fréquentées par les hommes que par les femmes, ce qui signifie que le choix d'une formation professionnelle en gestion d'entreprise n'est pas influencé par le genre. Il en va de même pour le choix des filières ES en économie d'entreprise.

4.2 Règlements d'examen des examens professionnels (EP) avec brevet fédéral (BF)

Les EP sont destinés aux professionnels qualifiés qui souhaitent approfondir leurs connaissances professionnelles de manière ciblée, assumer une fonction de cadre ou conduire une entreprise. Chaque champ professionnel propose des examens fédéraux. Les EP sont sanctionnés par le brevet fédéral (BF).

Composé d'une ou de plusieurs Ortra, l'organe responsable compétent est chargé d'élaborer un règlement d'examen pour chaque EP, qui est ensuite soumis au SEFRI pour approbation. Ces règlements décrivent les profils des professions associées aux EP : ils renseignent sur le domaine d'activité, les principales compétences opérationnelles, l'exercice de la profession et l'apport de la profession à la société, à l'économie, à la nature et à la culture.

Résultats de l'analyse

L'analyse a porté sur 41 profils de profession et, comme pour les formations ES, a livré des conclusions communes à l'ensemble des échantillons :

- L'analyse a révélé une **répartition relativement homogène** des domaines associés à la gestion d'entreprise sur l'ensemble des trois échantillons, et ce bien que les domaines de la comptabilité et des aspects juridiques soient bien moins présents que les autres – l'écart n'étant toutefois pas aussi marqué que pour les formations ES.
- Les profils de profession mettent clairement en évidence le rôle des EP : il s'agit **plutôt de spécialisations techniques**. En d'autres termes, les titulaires des titres peuvent assumer des tâches de gestion d'entreprise, mais là n'est pas l'objectif premier des formations dispensées. L'EP de spécialiste technico-gestionnaire, au profil généraliste, constitue plutôt une exception.

Comme pour les formations ES, l'analyse des EP avec BF a aussi fait ressortir des particularités selon les échantillons. Ainsi, ce n'est que dans l'échantillon « Professions traditionnellement masculines » que l'on trouve des profils de profession n'incluant aucune compétence en matière de gestion d'entreprise : moniteur de conduite, spécialiste en douane et sécurité des frontières, policier et agent professionnel de sécurité. Les autres profils de profession, parmi lesquels celui de conseiller financier, sont au contraire très spécifiques et axés sur un ou deux domaines propres à la gestion d'entreprise.

On constate ici aussi que le choix de formations à dominante en économie d'entreprise est indépendant du genre. Dans l'échantillon « Professions traditionnellement féminines » figurent principalement des formations insistant sur un domaine de la gestion d'entreprise, par exemple le commerce extérieur, la direction d'un service, la finance et la comptabilité, les ressources humaines ou encore le marketing. Dans tous ces domaines, ce sont cependant le côté opérationnel ainsi que l'aspect pratique qui sont mis en exergue. Selon certains indicateurs, tous ces domaines, sauf « Aspects juridiques », correspondent à une responsabilité de nature « principale ».

4.3 Règlements d'examen des examens professionnels supérieurs (EPS) avec diplôme fédéral (DF)

Les EPS sont eux aussi destinés aux professionnels qualifiés qui souhaitent approfondir leurs connaissances professionnelles de manière ciblée, assumer une fonction de cadre ou conduire une entreprise. Chaque champ professionnel propose des examens fédéraux. Les EPS mènent au diplôme fédéral.

L'organe responsable compétent est chargé d'élaborer un règlement d'examen pour chaque EPS, qui est ensuite soumis au SEFRI pour approbation. Sur les diplômes correspondants, la mention « diplômé/e » ou « avec diplôme fédéral » complète le titre de la profession.

Les règlements d'examen décrivent les profils des professions associées aux EPS : ils renseignent sur le domaine d'activité, les principales compétences opérationnelles, l'exercice de la profession et l'apport de la profession à la société, à l'économie, à la nature et à la culture.

Résultats de l'analyse

L'analyse a porté sur 33 profils de profession. Les personnes qui suivent une formation en vue de passer un EPS sont déjà intégrées dans la vie professionnelle avant leur formation. Elles entendent généralement se spécialiser dans leur secteur professionnel, se préparer à une fonction de direction ou démarrer une activité indépendante. Si cette dernière motivation concerne tous les examens fédéraux, elle est plus marquée pour les EPS. En conséquence, quatre types de profils de profession ont pu être mis en évidence pour l'ensemble des trois échantillons :

- Formation artisanale supérieure pour assurer la **gestion de sa propre entreprise** : formations typiques conduisant à la maîtrise fédérale telles que coiffeur/se diplômé/e ou maître peintre.
- **Direction d'un service spécialisé** : par exemple dirigeant/e de production industrielle diplômé/e (maître dans l'industrie) ou chef/fe de vente diplômé/e.
- Expertise technique avec préparation à une **activité indépendante** : notamment thérapeute complémentaire ou art-thérapeute.
- **Expertise technique** sans fonction spécifique en lien avec la gestion d'entreprise : par exemple expert/e en cytodagnostic.

En ce qui concerne la dimension « Responsabilité », les différences sont nettes entre les trois types de formation (ES, EP avec BF et EPS avec DF). Les titres de la formation professionnelle supérieure attestent en soi de la capacité à exercer une fonction définie de manière autonome et indépendante, ce qui, d'une part, est clairement mis en évidence dans les résultats relatifs à la responsabilité, et, d'autre part, ressort de la classification des formations dans le cadre national des certifications formation professionnelle (CNC formation professionnelle). En effet, les EP sont majoritairement rattachés au niveau 5, et les ES et EPS majoritairement au niveau 6, deux niveaux qui supposent un haut degré de responsabilité personnelle et d'autonomie.

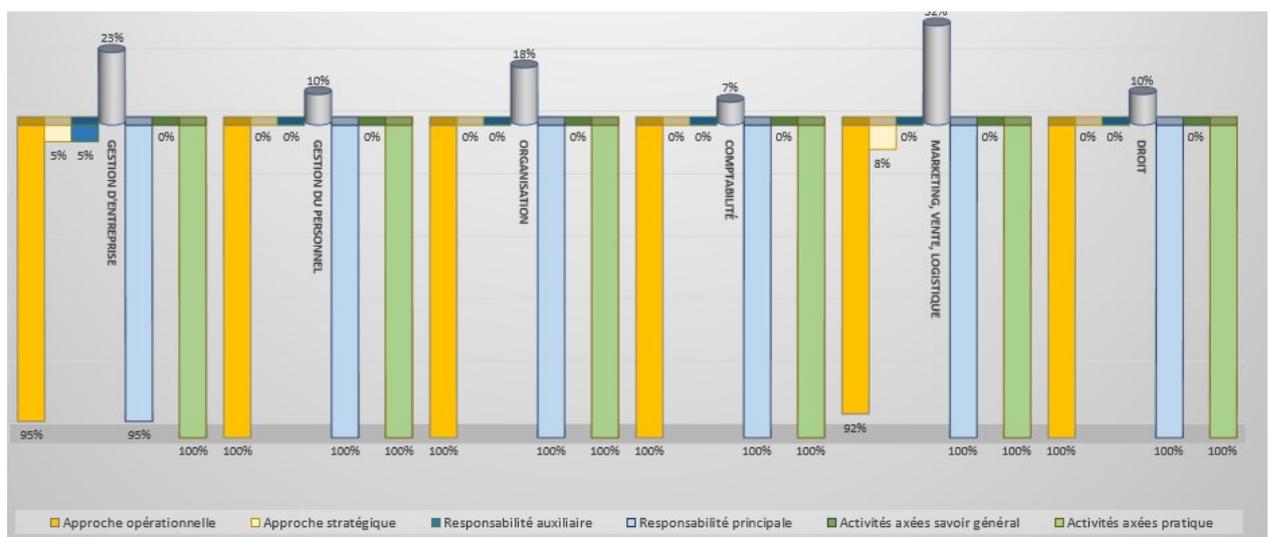


Figure 4 : Évaluation graphique de l'échantillon « Professions mixtes DF »

Il ressort clairement de ce graphique que les domaines de la gestion d'entreprise enseignés dans le cadre des EPS sont majoritairement associés à des activités impliquant une responsabilité principale. Les valeurs dépassent nettement les 90 % dans tous les domaines (voir figure 5).

Comme c'est le cas pour les deux autres niveaux (ES et EP avec BF), les domaines de la comptabilité et des aspects juridiques sont proportionnellement les moins représentés. À l'inverse, les domaines les plus présents sont la gestion d'entreprise, le marketing, la vente et la logistique.

4.4 Bilan de l'état des lieux

De manière générale, il ressort de l'analyse qu'à quelques exceptions près, la formation professionnelle supérieure transmet dans une large mesure les compétences en gestion d'entreprise. Seuls figurent dans l'échantillon « Professions traditionnellement masculines » des profils de profession n'incluant aucune compétence en la matière : moniteur de conduite, spécialiste en douane et sécurité des frontières, policier et agent professionnel de sécurité. En revanche, des compétences entrepreneuriales ont été identifiées pour l'ensemble des autres profils de profession. Celles-ci sont toutefois présentes à divers degrés en fonction des domaines analysés, selon la nature plutôt généraliste ou spécifiquement axée sur la gestion d'entreprise des professions.

Il est frappant de constater que, s'agissant des EPS, les compétences en gestion d'entreprise dispensées dans le cadre des formations sont généralement davantage axées sur l'opérationnel. Bien qu'elles s'adressent souvent, dans le cas des professions artisanales, à des personnes envisageant de diriger leur propre entreprise, ces formations sont d'après l'analyse moins tournées vers les aspects stratégiques inhérents à la gestion d'entreprise. Les profils de profession analysés et les compétences opérationnelles qui y sont décrites sont très orientés vers l'action.

En ce qui concerne la dimension « Responsabilité », des différences caractéristiques ont pu être établies entre les trois niveaux de formation. C'est ainsi que les EPS témoignent du plus haut niveau de responsabilité ; pour les EP et les formations ES, les responsabilités à assumer sont nettement moindres.

Concernant les ES, on constate que les formations mettant l'accent sur l'économie d'entreprise sont fréquentées dans une même mesure par les hommes et les femmes. Cette remarque vaut également pour les EP correspondant à une formation axée sur l'économie d'entreprise. Les femmes sont toutefois plus fortement représentées que les hommes dans les formations (EP) de spécialiste en ressources humaines, spécialiste en marketing et spécialiste en finance et comptabilité.

5 Conclusions des travaux

Portée dans une large mesure par les entreprises, la formation professionnelle se distingue par sa proximité avec la pratique. L'entrepreneuriat, lorsqu'il est couronné de succès, crée des emplois, nécessite des spécialistes et des cadres qualifiés et est indispensable au fonctionnement de la formation professionnelle duale. Le fait que le contenu des formations soit du ressort des Ortra montre à quel point la pratique est ici importante. Cette responsabilité confiée aux Ortra garantit l'adéquation des offres proposées aux besoins du marché du travail.

La formation professionnelle supérieure transmet des compétences entrepreneuriales, indépendamment du genre

La formation professionnelle supérieure permet d'acquérir les qualifications nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle exigeante et impliquant des responsabilités. L'éventail des offres s'étend de spécialisations techniques aux filières généralistes en passant par des formations de maîtrise dans les professions artisanales.

L'analyse des 92 profils de profession sélectionnés – qui représentent deux tiers des titres de la formation professionnelle supérieure – montre que, dans la formation professionnelle supérieure, il y a dans la plupart des cas transmission des compétences entrepreneuriales. À de rares exceptions près, de telles compétences ont pu être identifiées dans tous les profils de profession. La manière dont elles se répartissent dans les divers domaines de la gestion d'entreprise varie selon la nature – plutôt généraliste ou spécifiquement axée sur la gestion d'entreprise – de la profession.

L'analyse montre par ailleurs que la formation professionnelle supérieure n'a pas pour unique objectif d'enseigner la création et la direction de sa propre entreprise, mais qu'au contraire, elle vise avant tout à permettre d'assumer, au sein d'une entreprise, une fonction spécifique de gestion. C'est pourquoi les compétences nécessaires à la création d'entreprise sont peu mentionnées dans les profils de profession. De même, les compétences en gestion d'entreprise sont souvent plus d'ordre opérationnel que stratégique. Il n'en reste pas moins que la formation professionnelle supérieure comprend aussi des offres spécifiques mettant l'accent sur la création d'entreprise, comme l'EP de spécialiste en gestion de PME. S'agissant du niveau de responsabilité, l'analyse montre de nettes différences entre les trois niveaux de formation (ES, EP avec BP et EPS avec DF) : les EPS – traditionnellement les maîtrises fédérales artisanales – témoignent du plus haut niveau de responsabilité ; pour les EP et les formations ES, les responsabilités à assumer sont nettement moindres.

Si l'on prend l'ensemble des professions, il s'avère qu'en termes d'aspects liés à la gestion d'entreprise, les formations ES aux « professions traditionnellement féminines » évoquées dans le postulat ne présentent pas de différences majeures avec les formations aux « professions traditionnellement masculines ». Ce n'est que dans le domaine de la gestion d'entreprise à proprement parler que les compétences transmises se révèlent moins présentes dans les « professions traditionnellement féminines » (13%) que dans les « professions traditionnellement masculines » (21%).

La formation professionnelle supérieure est en contact étroit avec la réalité du terrain. En conséquence, les profils de profession sont très orientés vers le marché du travail. Dans ces conditions, introduire pour toutes les professions des prescriptions normatives en matière de compétences en gestion d'entreprise serait contreproductif. Le fait que, dans l'échantillon « professions mixtes », les formations mettant l'accent sur la gestion et l'économie d'entreprise dominant est le signe que celles-ci attirent indifféremment les hommes et les femmes.

Il ressort également qu'au niveau des ES, les formations axées sur l'économie d'entreprise sont suivies dans les mêmes proportions par les hommes et les femmes. En d'autres termes, les formations en entrepreneuriat et en économie d'entreprise s'avèrent neutres sur le plan du genre. Le même phénomène s'observe pour les EP. À la question de savoir si les femmes ont suffisamment

accès aux formations axées sur la gestion d'entreprise, les données actuelles permettent donc de répondre par l'affirmative.

Autres conclusions et évolutions possibles

L'analyse révèle que les compétences en gestion d'entreprise explicitement mentionnées dans les profils de profession – à l'exception de ceux qui concernent les EPS traditionnels conduisant à une maîtrise fédérale et l'EP de spécialiste en gestion de PME – sont majoritairement opérationnelles, orientées vers la pratique et conçues sur mesure pour une fonction donnée. On appelle « intrapreneurs » les personnes qui, bien qu'employés dans une entreprise, agissent comme s'ils étaient des entrepreneurs indépendants : grâce à leur esprit d'innovation et d'initiative et à leur sens des responsabilités, ils développent de nouvelles idées, de nouveaux produits, voire de nouveaux modèles d'affaires, qu'ils mettent à la disposition de leur entreprise. Pouvoir exploiter ce potentiel suppose que l'entreprise ait développé une culture entrepreneuriale.

Sachant que la formation professionnelle supérieure est largement axée sur les besoins du marché du travail, il y a lieu de se demander si l'intégration dans toutes les offres de formation de compétences stratégiques en gestion d'entreprise serait réellement pertinente et répondrait véritablement à une demande. La formation professionnelle supérieure mise sur la valorisation des compétences acquises et sur son lien avec la pratique. Les formations conduisant aux EP comme aux EPS en témoignent : les compétences opérationnelles en gestion d'entreprise n'y sont pas enseignées dans l'optique d'enrichir la culture générale des personnes en formation, mais bien parce qu'elles sont exigées pour exercer telle ou telle fonction. Par les compétences plutôt généralistes en gestion d'entreprise qu'elles transmettent, les ES préparent également à des fonctions de cadres. L'esprit d'entreprise et la capacité à entreprendre supposent des compétences transversales en termes d'abstraction, d'innovation et de créativité. Ce sont là des aspects qui pourraient être plus largement abordés dans le cadre de la culture générale dispensée dans les ES.

Dans le contexte du développement de la formation professionnelle supérieure, il pourrait être pertinent de définir, en fonction des différents niveaux de formation, des compétences opérationnelles standard en gestion d'entreprise. Celles-ci seraient ainsi plus faciles à appréhender et à valoriser, et elles gagneraient en reconnaissance de part et d'autre. L'analyse exposée dans le présent rapport pourrait constituer de base à ce travail. Le cadre de référence ainsi établi pourrait, une fois validé par les Ortra, les organisations d'experts et les hautes écoles, servir à l'élaboration de nouveaux profils de profession, aussi bien dans la formation professionnelle initiale que dans la formation professionnelle supérieure. Une telle démarche devrait toutefois être entreprise avec rigueur et prudence selon une approche ascendante (dite « bottom-up ») et, pour être réaliste, exigerait une confirmation du besoin de la part des associations professionnelles.

6 Bilan : entrepreneuriat et égalité dans la formation professionnelle

La transmission des compétences entrepreneuriales nécessaires à une profession donnée fait depuis longtemps partie intégrante de la formation professionnelle et, en particulier, de la formation professionnelle supérieure. Le fait que les organisations du monde du travail (Ortra) soient responsables du contenu des formations est un point qui a fait ses preuves. Les compétences entrepreneuriales se transmettent en fonction des exigences et des besoins de la profession concernée, indépendamment du genre des personnes en formation. D'ailleurs, des offres de formation continue sont proposées tant pour les filières traditionnellement suivies plutôt par les hommes que pour celles majoritairement choisies par les femmes. Cette remarque vaut aussi pour les hautes écoles spécialisées, certes autonomes, mais qui alignent leur offre de formation sur les besoins du monde du travail.

La promotion de l'égalité des chances (équité) constitue une préoccupation majeure de la Confédération. Elle débute dès le choix d'une formation et intervient dans le cadre de l'enseignement dispensé dans les écoles menant au niveau secondaire II et au degré tertiaire. Le principe selon lequel la formation professionnelle doit encourager et développer l'égalité effective entre les sexes est ancré dans la LFPr. Ces dernières années, la Confédération a mené, en collaboration avec les cantons et des Ortra, toutes sortes d'actions pour mettre fin aux inégalités.

L'approche ascendante (dite « bottom-up ») de la formation professionnelle suisse et l'autonomie des hautes écoles ont elles aussi fait leurs preuves. Par les conditions-cadres avantageuses et les marges de manœuvre qu'il offre, l'État soutient l'initiative privée de manière plus efficace qu'en intervenant sur des contenus et en posant des exigences. Au vu des compétences des différents acteurs ainsi que des mesures et offres existant déjà, le Conseil fédéral n'estime pas nécessaire de prendre d'autres mesures pour l'instant. La Confédération veillera toutefois à ce que les enseignements tirés de cette analyse soient pris en compte à l'avenir dans les processus de développement des professions.

7 Annexes

7.1 Postulat 20.4285 du groupe libéral-radical

Formation professionnelle et égalité. Donner le goût et la capacité d'entreprendre à toutes et tous, dans toutes les branches

Texte déposé

Le Conseil fédéral est invité à comparer le contenu des programmes de formation approuvés par la Confédération (ES, HES, etc.). Il devra analyser la question de l'importance accordée à l'entrepreneuriat (développement des compétences de management, gestion d'équipe, comptabilité, etc.), en particulier entre les professions traditionnellement masculines et féminines. Le Conseil fédéral est invité par ailleurs à proposer des solutions pour que toutes les formations offrent une importance équivalente à ces questions entrepreneuriales.

Développement

La Confédération exerce la surveillance dans le domaine des formations professionnelles. Le SEFRI doit notamment approuver les plans d'études cadre des formations ES ou HES.

Une comparaison de ces plans d'études montre malheureusement que les métiers traditionnellement masculins prévoient des aspects managériaux très poussés, à l'inverse des métiers plus féminins. Ainsi, un informaticien ou un technicien du bois apprend à conduire des personnes, à planifier et diriger des projets, à diriger une entreprise et à appliquer des outils comptables.

A l'inverse, une éducatrice de l'enfance doit certes gérer le travail en équipe, mais ne développe aucune compétence dans la gestion d'entreprise ou en comptabilité. Il en va de même des formations sociales en général, par exemple pour les infirmières.

Or, ces derniers métiers ne sont pas forcément restreints aux employés de la fonction publique.

L'offensive pour l'ouverture de structures d'accueil de la petite enfance ou pour pallier le manque d'infirmiers exigent de transmettre le goût et les compétences pour entreprendre.

A l'heure où la société s'inquiète d'inégalités des salaires et des chances, il paraît invraisemblable que le contenu des formations crée au niveau des compétences-métier des divergences aussi essentielles et qui ne se justifient en rien par la nature des professions.

Le Conseil fédéral est invité à analyser ces disparités et à s'assurer qu'elles soient supprimées, dans le sens où toutes les formations suisses doivent donner l'envie et les capacités de créer des entreprises.

Proposition du Conseil fédéral du 03.02.2021

Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.

Chronologie

19.03.2021 : Conseil national, adoption

7.2 Liste des filières de formation et des examens analysés

« Professions traditionnellement féminines »

Diplôme ES	Total	Femmes	Taux en %
Analyses biomédicales ES	152	123	81
Éducation de l'enfance ES	411	379	92
Technique opératoire ES	141	119	84
Soins infirmiers ES	1964	1729	88
Éducation sociale ES	791	522	66
Tourisme ES	256	214	84

Brevet fédéral	Total	Femmes	Taux en %
Spécialiste de commerce international BF	127	99	78
Responsable de ménage agricole BF	233	233	100
Responsable du secteur hôtelier - intendance BF	81	75	93
Mentor d'entreprise BF	112	85	76
Assistant de direction BF			
Assistante de direction BF	256	253	99
Spécialiste en finance et comptabilité BF	606	422	70
Spécialiste soins de longue durée et accompagnement BF	134	116	87
Spécialiste en ressources humaines BF	826	660	80
Spécialiste en marketing BF	377	277	73
Masseur médical BF			
Masseuse médicale BF	114	84	74
Coordinateur en médecine ambulatoire BF			
Coordinatrice en médecine ambulatoire BF	218	218	100
Agent de transport par route BF			
Agent de transport par route BF	98	78	80
Responsable d'équipe dans des institutions sociales et médico-sociales BF	122	108	89

Diplôme fédéral	Total	Femmes	Taux en %
Coiffeur, dipl.			
Coiffeuse, dipl.	24	22	92
Expert en analyses biomédicales et gestion de laboratoire, dipl.			
Experte en analyses biomédicales et gestion de laboratoire, dipl.	15	10	67
Expert en cytodiagnostics, dipl.			
Experte en cytodiagnostics, dipl.	13	12	92
Fashiondesigner, dipl.	15	15	100
Directeur d'institution sociale et médico-sociale, dipl.			
Directrice d'institution sociale et médico-sociale, dipl.	36	24	67
Thérapeute complémentaire, dipl.	90	79	88
Art-thérapeute, dipl.	32	28	88
Chef de marketing, dipl.			
Cheffe de marketing, dipl.	29	19	66
Naturopathe, dipl.	98	74	76

« Professions traditionnellement masculines »

Diplôme ES	Total	Hommes	Taux en %
Conduite des travaux ES	221	217	98
Planification des travaux ES	307	210	68
Génie électrique ES	260	258	99
Informatique ES	341	321	94
Génie mécanique ES	360	345	96
Processus d'entreprise ES	470	450	96
Informatique de gestion ES	417	357	86

Brevet fédéral	Total	Hommes	Taux en %
Diagnosticien d'automobiles BF			
Diagnosticienne d'automobiles BF	165	160	97
Contremaître maçon BF	207	207	100
Chef d'exploitation agricole BF			
Cheffe d'exploitation agricole BF	228	202	89
Chef cuisinier BF			
Cheffe cuisinière BF	100	88	88
Contremaître sanitaire BF	88	88	100
Électricien chef de projet BF			
Électricienne cheffe de projet BF	139	137	99
Électricien chef de projet en installation et sécurité BF			
Électricienne cheffe de projet en installation et sécurité BF	97	94	97
Conseiller en sécurité électrique BF			
Conseillère en sécurité électrique BF	88	87	99
Agent de détention BF			
Agente de détention BF	148	121	82
Moniteur de conduite BF			
Monitrice de conduite BF	115	95	83
Conseiller financier BF			
Conseillère financière BF	200	136	68
Horticulteur BF			
Horticultrice BF	109	98	90
Garde-frontière BF	112	86	77
Concierge BF	216	204	94
Agent de maintenance BF			
Agente de maintenance BF	154	154	100
Spécialiste de logistique	234	214	91
Policier BF			
Policière BF	742	541	73
Agent de processus BF			
Agente de processus BF	114	105	92
Agent professionnel de sécurité surveillance BF			
Agente professionnelle de sécurité surveillance BF	131	115	88
Spécialiste de la sécurité au travail et de la protection de la santé (STPS) BF	278	221	79
Spécialiste technico-gestionnaire BF	754	684	91

Diplôme fédéral	Total	Hommes	Taux en %
Directeur des travaux du bâtiment, dipl. Directrice des travaux du bâtiment, dipl.	89	76	85
Entrepreneur construction, dipl.	41	41	100
Expert protection incendie, dipl. Experte protection incendie, dipl.	54	48	89
Installateur-électricien, dipl. Installatrice-électricienne, dipl.	144	143	99
Expert en finance et investissements, dipl. Experte en finance et investissements, dipl.	32	30	94
Analyste financier et gestionnaire de fortunes, dipl. Analyste financière et gestionnaire de fortunes, dipl.	46	35	76
Horticulture, maître Horticultrice, maître	44	41	93
Maître dans l'industrie, dipl.	65	63	97
Chef de cuisine, dipl. Cheffe de cuisine, dipl.	39	34	87
Mécanicien en machines agricoles, maître Mécanicienne en machines agricoles, maître	31	31	100
Agriculteur, maître Agricultrice, maître	111	106	95
Dirigeant en facility management, dipl.	42	34	81
Peintre, maître	35	24	69
Constructeur métallique, maître Constructrice métallique, maître	30	30	100
Électricien de réseau, maître Électricienne de réseau, maître	30	30	100
Maître sanitaire	44	44	100
Expert fiscal, dipl. Experte fiscal, dipl.	62	43	69
Chef de vente, dipl. Cheffe de vente, dipl.	147	120	82
Expert-comptable, dipl. Experte-comptable, dipl.	245	172	70

Professions mixtes

Diplôme ES	Total	Hommes	Femmes
Économie d'entreprise ES	1279	721	558
Marketing management ES	167	66	101
Communication visuelle ES	209	101	108
Hôtellerie et gastronomie ES	409	166	243

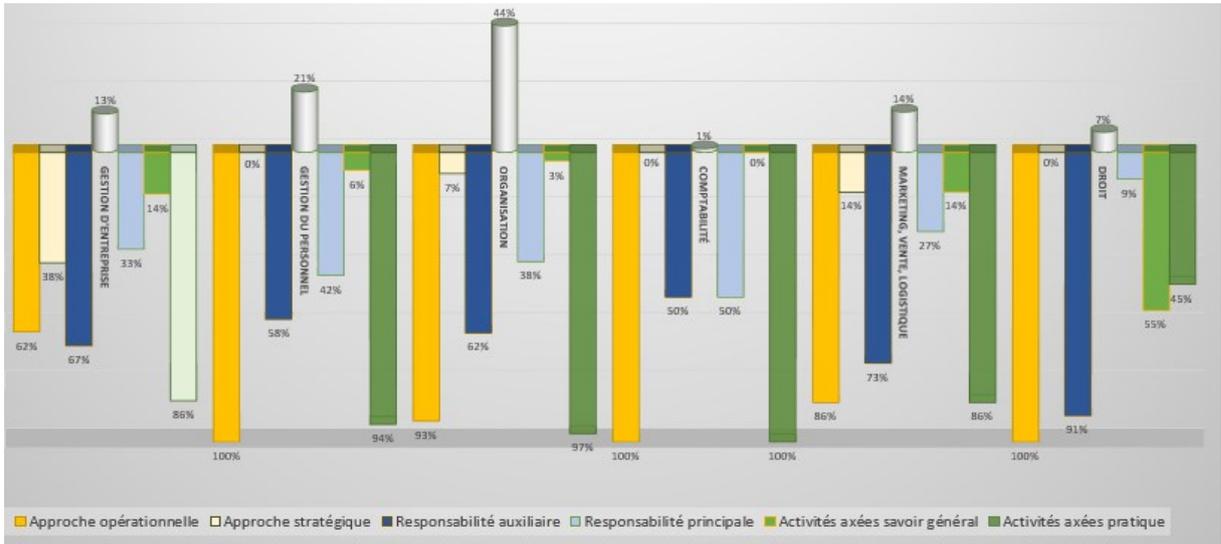
Brevet fédéral	Total	Hommes	Femmes
Formateur BF Formatrice BF	519	204	315
Spécialiste du commerce de détail BF	256	114	142
Spécialiste d'achat/approvisionnement BF	154	86	68
Spécialiste en agriculture biodynamique BF	8	5	3
Spécialiste de la conduite d'un groupe BF	275	140	135
Gérant d'immeubles BF Gérante d'immeubles BF	319	117	202
Agent fiduciaire BF Agente fiduciaire BF	145	60	85
Spécialiste de vente BF	256	158	98

Diplôme fédéral	Total	Hommes	Femmes
Expert en finance et en controlling, dipl. Experte en finance et en controlling, dipl.	134	88	46
Technicien de laboratoire en sciences naturelles, dipl. Technicienne de laboratoire en sciences naturelles, dipl.	16	7	9
Expert en assurances sociales, dipl. Experte en assurances sociales, dipl.	21	9	12
Expert fiduciaire, dipl. Experte fiduciaire, dipl.	76	38	38
Web Projekt Manager, dipl.	20	10	10

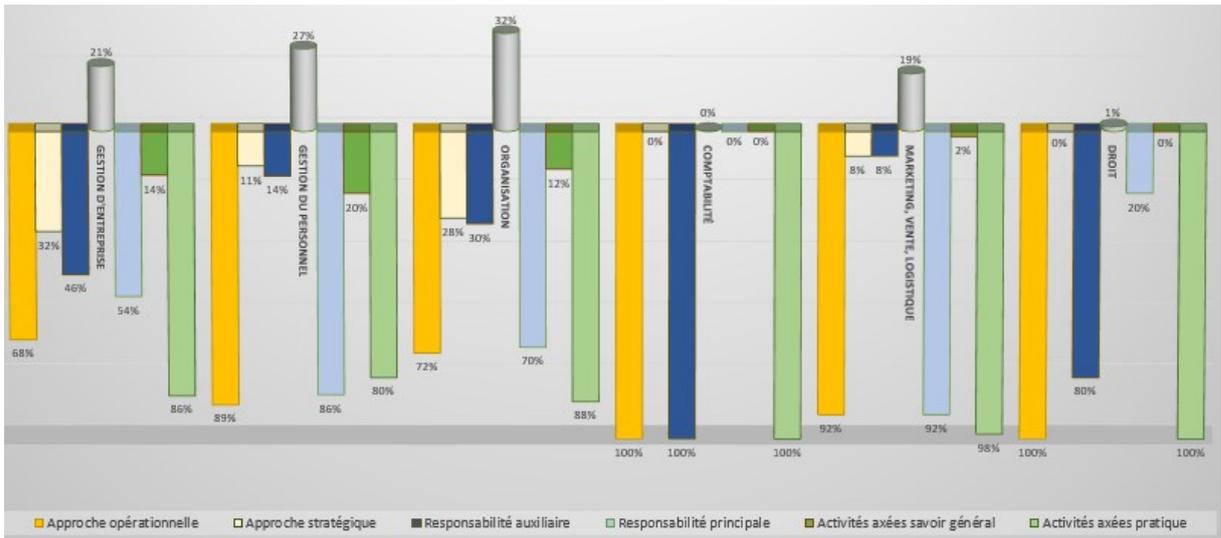
Source : Statistique des diplômes 2020 / Office fédéral de statistique, 2021

7.3 Analyse graphique des échantillons

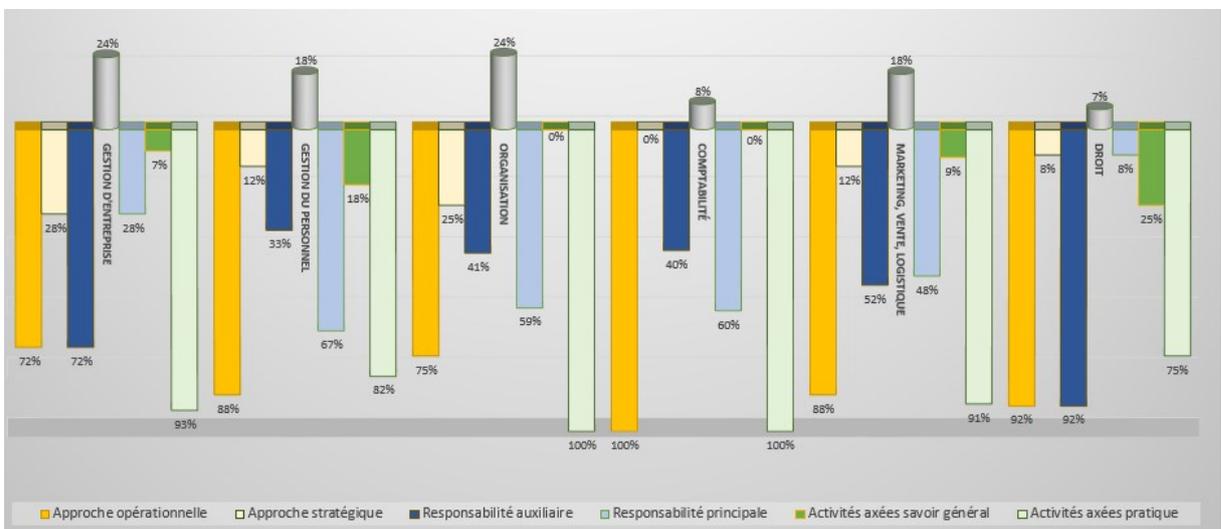
Écoles supérieures



Échantillon « professions traditionnellement féminines, diplôme ES ». Source : enquête I-K-T- GmbH

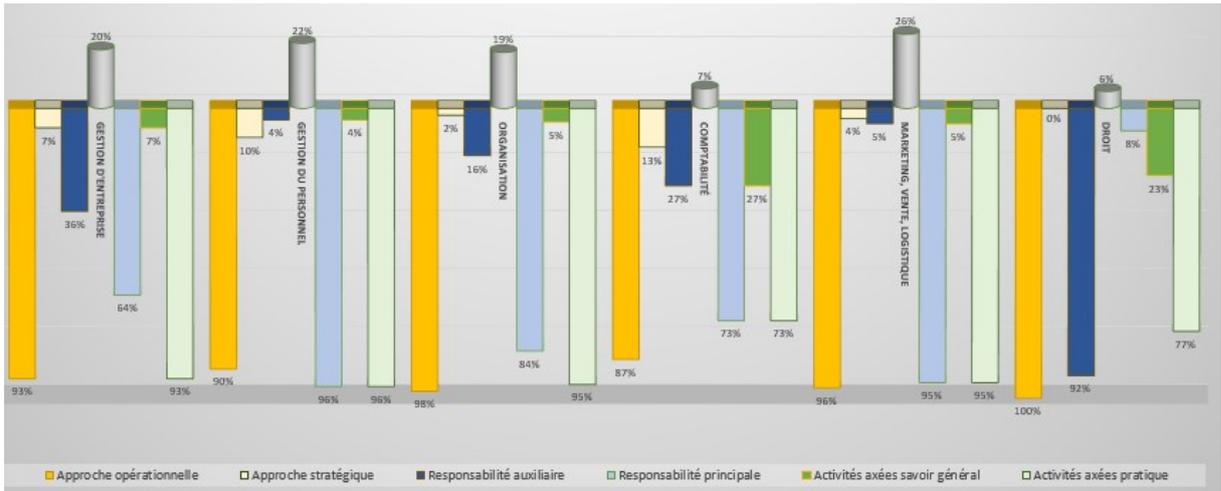


Échantillon « professions traditionnellement masculines, diplôme ES ». Source : enquête I-K-T- GmbH

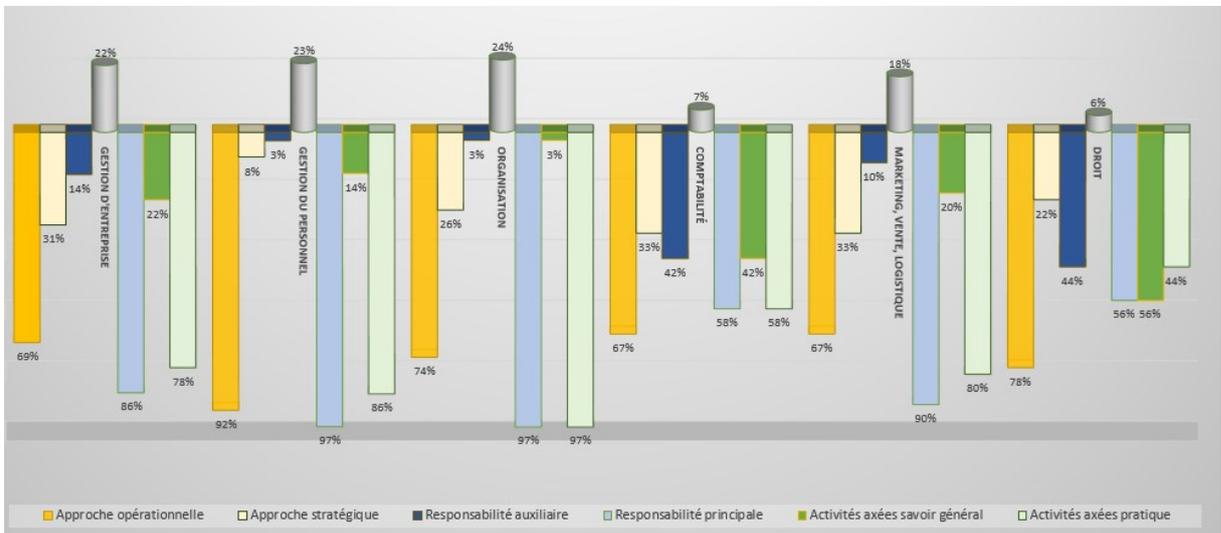


Échantillon « professions mixtes, diplôme ES ». Source : enquête I-K-T- GmbH

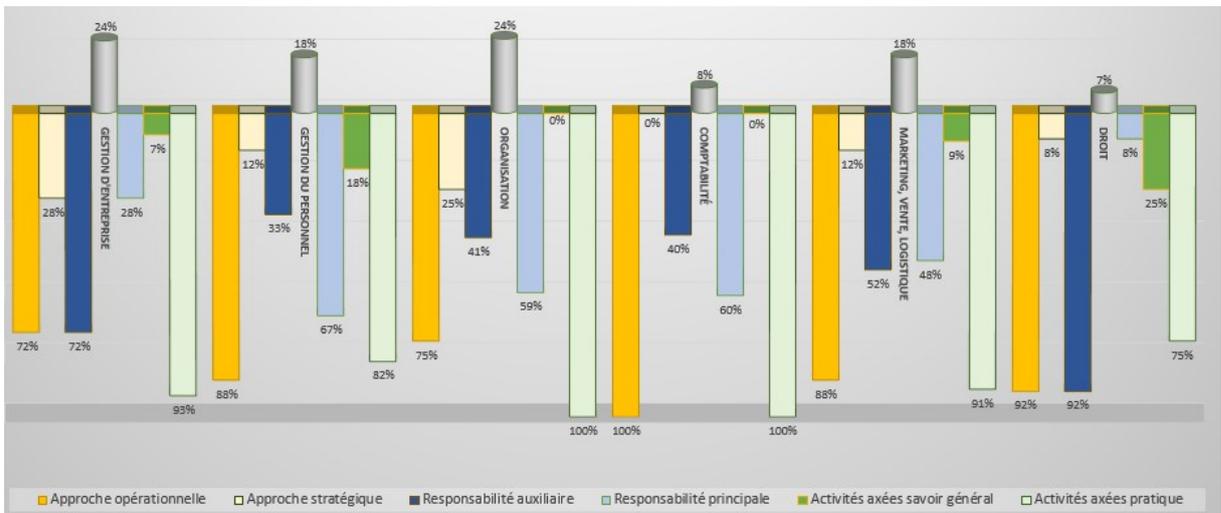
Brevet fédéral



Échantillon « professions traditionnellement féminines BF ». Source : enquête I-K-T- GmbH

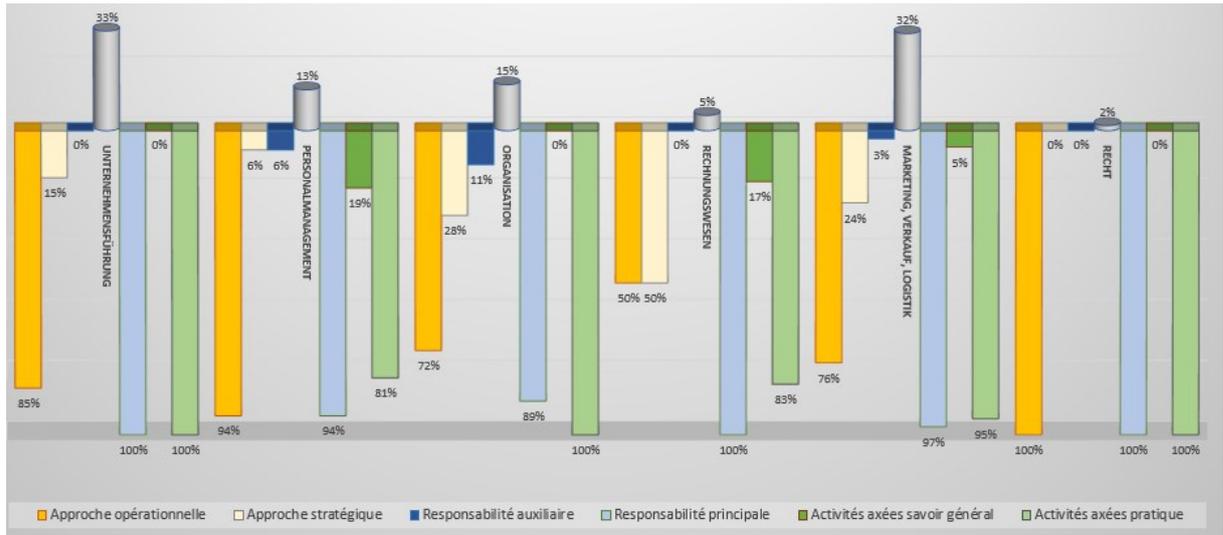


Échantillon « professions traditionnellement masculines BF ». Source : enquête I-K-T- GmbH

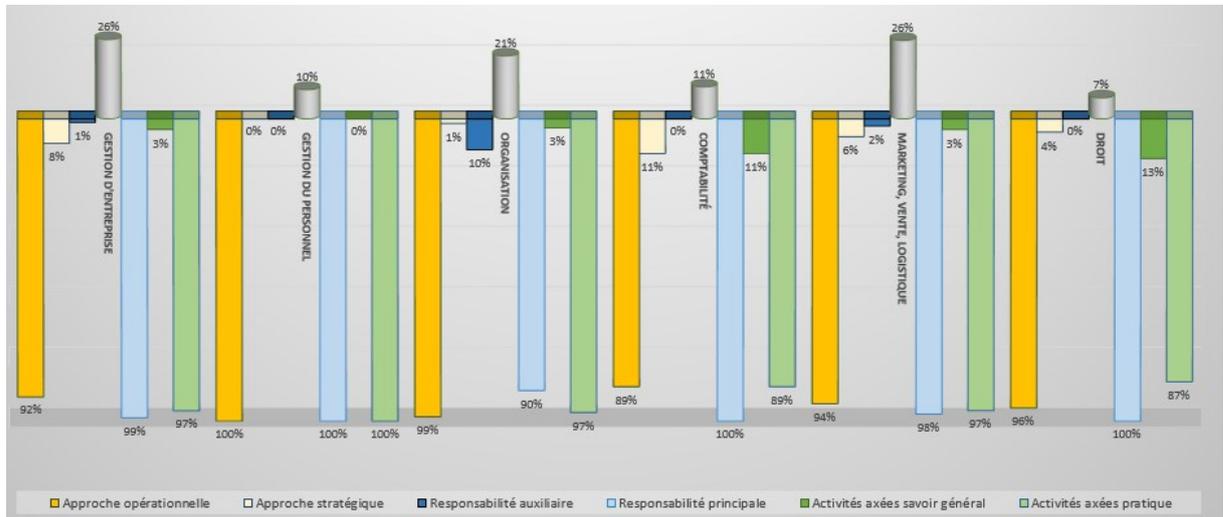


Échantillon « professions mixtes BF ». Source : enquête I-K-T- GmbH

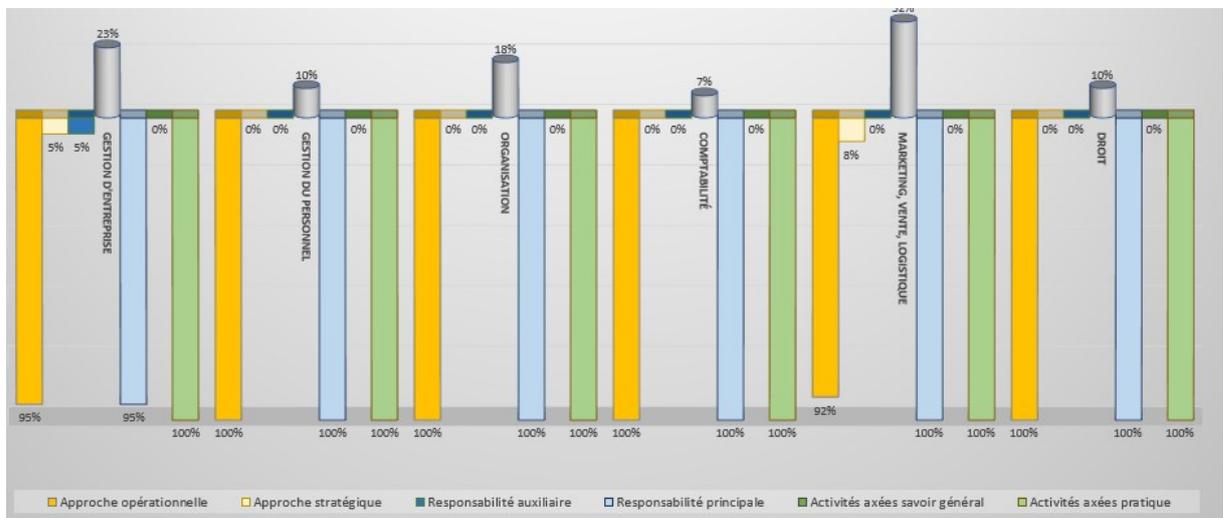
Diplôme fédéral



Échantillon « professions traditionnellement féminines DF ». Source : enquête I-K-T- GmbH



Échantillon « professions traditionnellement masculines DF ». Source : enquête I-K-T- GmbH



Échantillon « professions mixtes DF ». Source : enquête I-K-T- GmbH

7.4 Glossaire

Abréviation	Signification
BF	Brevet fédéral sanctionnant un examen professionnel
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
CNC formation professionnelle	Cadre national des certifications formation professionnelle
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DF	Diplôme fédéral sanctionnant un examen professionnel supérieur
dipl.	Diplômé-e
EnCG	Enseignement de la culture générale
EP	Examen professionnel
EPS	Examen professionnel supérieur
ES	École supérieure
FPI	Formation professionnelle initiale
FPS	Formation professionnelle supérieure
HES	Haute école spécialisée
LEg	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
LEHE	Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
OFS	Office fédéral de la statistique
Ortra	Organisation du monde du travail
PEC	Plan d'études cadre
RH	Ressources humaines
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation

7.5 Bibliographie

- OFS : Situation professionnelle des diplômés de la formation professionnelle supérieure en 2020, quatre ans après l'obtention du titre. Enquête sur la formation professionnelle supérieure auprès des personnes diplômées en 2016, Neuchâtel 2022
- OFS : Statistique des diplômés 2020, Neuchâtel 2022
- BFEG : Aides financières pour des projets destinés à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Rapport annuel 2021.
- SEFRI : Contribution de la formation professionnelle à l'innovation – étude menée dans le cadre du rapport « Recherche et innovation en Suisse 2020 », Berne 2019
- SEFRI : La formation professionnelle en Suisse – Faits et chiffres 2022, Berne 2022