

Secrétariat d'Etat à la formation, à la
recherche et à l'innovation SEFRI
Rémy Hübschi
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Berne, le 11 juin 2025

Réponse à la consultation concernant l'attrait de la formation professionnelle (projet partiel « Analyser les bases »)

Monsieur le directeur suppléant du SEFRI,

Nous vous remercions de nous donner la possibilité de prendre position sur la consultation relative à l'attrait de la formation professionnelle. Travail.Suisse salue l'initiative et trouve les neuf champs de réflexion présentés dans le document de base « *Statu quo et analyse des besoins d'action* » pertinents. Vous trouverez ci-après notre réponse à la consultation, coordonnée en partie avec d'autres parties prenantes.

Préambule

Les associations d'employés, réunies autour des principes défendus par Travail.Suisse, demandent un engagement fort et durable des pouvoirs publics, des employeurs et des partenaires sociaux pour garantir une formation professionnelle attrayante, équitable et de qualité à chaque étape de la vie professionnelle. Travail.Suisse est conscient et reconnaissant des initiatives telle que « Formation professionnelle 2030 ». En Suisse, la solidité du système de formation professionnelle vient du fait qu'on ne se repose pas sur ses lauriers. Les voix parfois plus critiques, mais surtout l'échange institutionnalisé entre les partenaires, font se confronter le système aux évolutions sociétales, technologiques et du monde du travail. En cela, Travail.Suisse juge positivement le statu quo des conditions-cadres actuelles, et notamment la nouvelle structure de gouvernance établie en janvier 2021. L'efficacité du processus de révision des ordonnances de formation contribue à garantir l'adéquation entre les compétences acquises et les besoins du marché, ce qui favorise une transition réussie des diplômés de la formation professionnelle vers l'emploi (transition II) – mais ici, la formation continue possède un rôle central à jouer ! En ce qui concerne la volonté des entreprises de former des apprentis, qui varie d'un canton à l'autre en raison de normes sociales et culturelles différentes, nous sommes préoccupés par le nombre d'entreprises formatrices qui ne cesse de diminuer depuis 2012. Face à cette évolution,

Travail.Suisse se montre ouvert à la discussion sur les mesures proposées par les associations patronales. Dans ce contexte, il convient de souligner tout particulièrement le rôle central de formation de l'administration fédérale et des entreprises proches de la Confédération qui, par leur offre de nombreuses places d'apprentissage qualifiées, apportent une contribution importante à la société – une contribution qui gagne en importance, notamment dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

En ce qui concerne les autres champs de réflexion, nous articulons nos considérations autour de quatre principaux domaines d'action :

1. Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour toutes et tous

Aujourd'hui en Suisse, plus de 600'000 personnes ne détiennent aucun diplôme de niveau post-obligatoire. En tenant compte du fait que la formation professionnelle est la voie de formation post-obligatoire la plus fréquentée par les jeunes, la formation professionnelle doit représenter un véritable levier d'égalité des chances, dès le début des parcours de formation. Or, l'accès à cette voie reste inégal : les jeunes issus de milieux modestes, les personnes migrantes ou peu qualifiées, de même que les personnes présentant un handicap, sont encore sous-représentés dans certaines filières. Pour renforcer l'attractivité de la formation professionnelle auprès de tous les publics, il est indispensable de lever les obstacles économiques, sociaux et institutionnels à l'entrée dans la formation initiale. Nous demandons ainsi des mesures concrètes pour faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les publics sous-représentés, notamment via un accompagnement renforcé à l'orientation, un soutien financier ciblé et des passerelles accessibles. Pour les personnes présentant un handicap, l'accès sans restriction aux technologies d'assistance, et leur utilisation systématique, doivent être assurés.

Nous réclamons également des objectifs clairs et contraignants pour augmenter significativement le nombre de certifications professionnelles chez les adultes sans diplôme post-obligatoire. Ces mesures doivent être soutenues par un déploiement renforcé, gratuit et accessible de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), en particulier pour les personnes éloignées du système de formation. Mais aussi, par des mesures adaptées de financement des coûts indirects de formation.

2. Assurer la qualité et l'attractivité de la formation professionnelle initiale

La qualité de la formation en entreprise est au cœur de l'attractivité du système. Cela passe par des conditions adéquates pour les apprentis et les entreprises formatrices. Un acteur important de ces dernières sont les formateurs en entreprise, qui jouent un rôle fondamental dans la réussite de la formation professionnelle. Il est important de s'assurer que ceux-ci continuent de s'investir pleinement et de croire en la valeur du système – les petites comme les grandes entreprises (étrangères). Pour cela, nous demandons une amélioration

des compétences pédagogiques, méthodologiques et de communication des formateurs en entreprise, et une meilleure sensibilisation en matière de santé mentale des apprentis. Une revalorisation de leur rôle est également importante, avec davantage de temps, de reconnaissance et de soutien – également dans les tâches administratives – pour exercer pleinement leur mission. Par ailleurs, nous souhaitons vivement encourager un droit étendu à la formation continue, si possible par le biais d'une offre de formation continue standardisée, voire d'un système national et intersectoriel de formation continue, pour les formateurs en entreprise. Selon le Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale (SEFRI, 2023), actuellement, seul 0.2% des coûts liés à la formation professionnelle concernent la formation des responsables de la formation professionnelle (SEFRI, 2023).

Un monitoring systématique des ruptures de contrats d'apprentissage et de la qualité des places d'apprentissage doit être instauré pour garantir un encadrement adéquat des apprentis. Le développement de réseaux d'entreprises formatrices (*Lehrbetriebsverbände*) est essentiel pour soutenir les PME qui souhaitent s'engager dans la formation. Il faut s'attendre à ce que ces structures se professionnalisent et se concentrent davantage à l'avenir, en évoluant vers des modèles plus diversifiés. Ceux-ci pourraient, par exemple, mettre l'accent sur la part scolaire durant la première année d'apprentissage, favoriser le développement d'apprentissages à temps partiel ou instaurer des semaines de vacances dégressives. Ces évolutions peuvent avoir de réelles retombées positives pour les personnes en formation, en offrant plus de flexibilité et de soutien individualisé, qui s'avèrent être des facteurs importants dans le choix et la réussite de la formation professionnelle en Suisse.

Nous appelons aussi à un renforcement des compétences de base – comme les *soft skills*, la culture générale ou les langues –, une orientation vers une spécialisation plus tardive dans le parcours de formation – notamment via la formation professionnelle supérieure –, une meilleure accessibilité aux possibilités de mobilité offertes par Movetia (telles que Swype) et à d'éventuelles renégociations sur les salaires d'apprentis par le biais des conventions collectives de travail. Nous souhaitons également voir perdurer une action résolue pour briser les stéréotypes de genre dans le choix professionnel.

Enfin, la maturité professionnelle doit être encouragée et rendue accessible dans un plus grand nombre de métiers, afin d'élargir les perspectives des jeunes. Aujourd'hui, 75% des titulaires d'une maturité professionnelle de type BM1 se concentrent sur seulement huit professions CFC, et dans le cas de la BM2, sur quinze professions – alors qu'il existe au total 245 métiers. Cette concentration illustre un potentiel important à exploiter pour diversifier l'accès à la maturité professionnelle et mieux refléter la richesse du système de formation, ceci d'autant plus que l'apprentissage devient de plus en plus une étape intermédiaire vers la tertiarisation.

3. Faciliter les transitions et renforcer l'orientation

Les transitions sont des moments critiques dans les parcours professionnels, et qui sont encore souvent mal accompagnés. Pour mieux accompagner les jeunes vers une formation adaptée et durable, nous demandons de renforcer leur préparation à l'entrée dans le monde professionnel. Il est essentiel de mieux articuler la formation générale et la formation professionnelle dès l'école obligatoire, en intégrant plus concrètement la réalité du travail dans les parcours scolaires. Cela passe aussi par une sensibilisation accrue des enseignants à la valeur et aux opportunités offertes par la formation professionnelle. En parallèle, l'orientation professionnelle doit rester concrète et accessible dès le secondaire I. Nous plaidons pour une planification anticipée et individualisée de l'entrée en formation, afin de tenir compte des besoins, des rythmes et des aspirations de chaque élève. Pour cela, une coordination renforcée avec les dispositifs existants comme le *Jugendprojekt* LIFT ou d'autres programmes de transition s'avère particulièrement pertinente et devrait être davantage considérée. De plus, nous demandons que les offres de formation transitoires telles que les préapprentissage soient mieux positionnées au sein des cantons.

4. Revaloriser la formation professionnelle supérieure (FPS)

La formation professionnelle supérieure reste sous-valorisée, tant au niveau national qu'international, alors qu'elle constitue une voie d'excellence pour les métiers techniques et de gestion. Nous demandons une meilleure reconnaissance, tant nationale qu'internationale, des diplômes de la formation professionnelle supérieure (FPS), afin de valoriser pleinement les compétences acquises et d'assurer leur lisibilité sur le marché du travail. Aussi, nous saluons l'initiative des compléments de titre « Professional Bachelor » et « Professional Master ». Les conditions financières d'accès à la FPS doivent être alignées sur celles des hautes écoles, notamment en ce qui concerne les subventions et les bourses, pour garantir une équité de traitement entre les différentes voies de formation. Il est également essentiel de mieux faire connaître la FPS dès la transition I, afin que les jeunes en fin de scolarité obligatoire perçoivent cette voie comme une perspective de carrière attractive et ambitieuse. Sur le plan national, une meilleure coordination entre la FPS et les hautes écoles spécialisées (HES) doit être encouragée, afin de favoriser les passerelles, la reconnaissance mutuelle des acquis et une complémentarité réelle entre ces deux voies de formation tertiaire. Enfin, la création d'une base légale spécifique à la FPS est nécessaire pour renforcer sa visibilité et clarifier son positionnement dans le système éducatif suisse.

Au niveau de la priorisation des champs de réflexion, nous nous exprimons comme suit :

1. Qualité dans le système de la formation professionnelle
2. Accès à la formation professionnelle
3. Transition I : formation professionnelle et formation générale
4. Formation professionnelle supérieure
5. Maturité professionnelle
6. Préférences des jeunes et des adultes

7. Disposition des entreprises à former des apprentis
8. Conditions-cadres
9. Transition II : passage de la formation professionnelle au marché du travail

En conclusion, Travail.Suisse réaffirme son engagement fort en faveur d'une formation professionnelle inclusive, de qualité et tournée vers l'avenir. Les défis identifiés exigent une mobilisation renforcée de tous les acteurs impliqués. Les propositions formulées visent à garantir l'égalité des chances, à valoriser les formateurs en entreprise, à fluidifier les transitions et à rehausser le statut de la formation professionnelle supérieure. Nous espérons que ces recommandations trouveront un écho favorable dans les futures orientations politiques, et remercions le SEFRI pour ses efforts dans ce sens.

Avec nos cordiales salutations

Adrian Wüthrich



Président

Jackie Vorpe



Responsable politique de formation