

Forum de dialogue des OrTra des organisations patronales faïtières avec la CTFP

16 juin 2026, de 9h15 à 11h45

Ordre du jour

- Accueil / Introduction – 9h15-9h30
 - État d'avancement des travaux « Attractivité de la formation professionnelle »
 - Objectif du forum de dialogue des OrTra
- Introduction aux thèmes «Développement des professions», «La volonté des entreprises de former des apprentis» et «Qualité de la formation en entreprise» – 9h30-10h15
 - Contributions des branches
 - Thèses
- Discussion sur les thèmes – 10h15-11h15 (20 min chacun)
- Questions / contributions des branches – 11h15-11h40
- Conclusion / suite des travaux – 11h40-11h45

Projet «Attrait de la formation professionnelle»

Projet «Attrait de la formation professionnelle»

État d'avancement des travaux menés par les associations professionnelles / les organisations du monde du travail

- Conférence des OrTra de janvier 2026 – Priorités exposées et participation des OrTra assurée
- Plusieurs réunions de lancement ont eu lieu (notamment sur le thème prioritaire de la formation en entreprise)
- Appel au forum de dialogue – exemples sectoriels

Projet «Attrait de la formation professionnelle»

Défis / Critiques / Pistes de solution

- Les thèmes abordés sont connus et ne surprennent pas
- La complexité liée au partenariat, au fédéralisme et aux principes professionnels et sectoriels : un défi et une opportunité
- Il convient d'accroître la visibilité et l'impact des initiatives des entreprises et des secteurs
- Le risque de voir émerger des solutions et des réglementations principalement étatiques et semi-étatiques est élevé
- La mesure de l'impact et l'évaluation des mesures font souvent défaut
- Les entreprises et les branches ont besoin d'un engagement en faveur du système de formation professionnelle en alternance, ainsi que de flexibilité et de confiance.

Forum de dialogue des OrTra des organisations patronales faîtières

Forum de dialogue des OrTra des organisations patronales faitières

Objectifs

- Favoriser les discussions à un niveau plus profond et plus concret
- Exemples sectoriels visant à accroître la visibilité des mesures, mais aussi à faire comprendre l'hétérogénéité des situations de départ et des mesures
- Thèses comme point de départ pour favoriser la discussion

Développement des professions

Le développement professionnel en tant que **processus essentiel** de la formation professionnelle en alternance

- Garantir l'adéquation des contenus avec le marché du travail
→ Encourager la volonté de former et la reconnaissance des qualifications pour le futur emploi
- Évolution rapide des exigences relatives aux compétences opérationnelles existantes (*comment*) et aux compétences opérationnelles (*quoi*) elles-mêmes
→ Les processus doivent être efficaces et permettre des adaptations (rapides), sans les entraver

Dans la pratique, les organisations du monde du travail sont souvent confrontées à...

- ... des processus fastidieux qui entravent le développement des professions. Selon l'instance concernée, les organisations du monde du travail (OrTra) sont confrontées à des argumentaires différents. Le processus se transforme en un jeu de ping-pong, sans instance décisionnelle efficace.
→ En particulier, le rôle et l'interaction entre la CDP / la CSFP / la consultation / la politique constituent un défi croissant
- ...la réputation dans le monde économique selon laquelle l'adaptation des professions prend désormais 10 ans

Développement des professions

- Défi :

Les organisations du monde du travail (OrTra) élaborent des solutions en étroite collaboration avec la commission B&Q, pour ensuite recevoir des retours négatifs lors de la CDP. Lorsque des compromis sont trouvés, la CSFP réévalue parfois la situation différemment et, lors de la consultation, des retours individuels ne tenant pas compte du compromis retardent à nouveau le processus.

- Piste de solution :

Il faut parvenir à renforcer le rôle des experts en formation et de la CDP et à faire en sorte que les solutions trouvées soient soutenues au sein de la CSFP et lors des auditions.

La CDP devrait être composée de membres des commissions concernées (CPQ, CFPI et CFFP) ainsi que de membres de la CSFP désignés en fonction de leur profession, afin de garantir la consolidation et le retour d'information vers les autres commissions et la CSFP.

L' intérêt des entreprises de former des apprentis

La promotion de l'intérêt des entreprises à former des intérêts n'est pas chose aisée :

- Les incitations financières restent souvent sans effet
- Les subventions de projets posent des difficultés en matière de délimitation et d'octroi aux entreprises privées
- Les efforts déployés par les branches sont coûteux et leur impact n'est pas immédiatement mesurable

L'intérêt des entreprises de former des apprentis



Verband Schweizer Goldschmiede und Uhrenfachgeschäfte VSGU
Association Suisse des maisons spécialisées en Horlogerie et Bijouterie ASHB

Exemple concret :

OrTra du champ professionnel création de bijoux et d'objets

- Objectif : recruter 5 à 10 entreprises formatrices
- Étapes : garantir le financement (notamment par le biais de la promotion cantonale des projets du canton de Zurich), identifier les entreprises de formation potentielles, élaborer un guide à l'intention des formateurs, recruter des coaches en formation professionnelle (peer-to-peer). visite de 50 entreprises.
- Pilotage et soumission du projet : OrTra du champ professionnel création de bijoux et d'objets
Direction du projet : Bruno Monjonner, Mojo Design, membre de comité VSGU-ASHB
- Impact : création de 3 à 5 nouvelles places d'apprentissage

L' intérêt des entreprises de former des apprentis



Verband Schweizer Goldschmiede und Uhrenfachgeschäfte VSGU
Association Suisse des maisons spécialisées en Horlogerie et Bijouterie ASHB

Remarque :

- **Un effort considérable**, mais nécessaire ne serait-ce que pour maintenir le nombre de places d'apprentissage.
- Meilleure compréhension des raisons pour lesquelles la formation n'est pas assurée : **infrastructure** (manque de postes de travail supplémentaires), **responsabilité** trop importante, **questions de succession**, **apprentissage coûteux** nécessitant des investissements importants (en particulier au début).
- **Travaux de suivi avec des coaches en formation professionnelle** afin de favoriser la coordination et les échanges entre pairs et d'améliorer la qualité de la formation.
- **Financement** de telles mesures uniquement par les cotisations des membres, surtout en ce qui concerne les coûts initiaux. **difficile**

L' intérêt des entreprises de former des apprentis

– Approche :

Afin d'encourager la volonté de former, il est important que les branches concernées se mobilisent et mettent l'accent sur le recrutement et l'accompagnement des entreprises formatrices potentielles ainsi que sur le maintien des entreprises formatrices actives. Le rôle des associations professionnelles, des organisations du monde du travail (OrTra) et des entreprises actives varie selon la branche et la profession. Dans certains cas, les branches doivent également commencer au niveau régional et lancer un projet pilote afin de pouvoir déployer le dispositif à plus grande échelle.

Les aides à la réalisation de projets accordées par la Confédération et les fonds sectoriels et cantonaux devraient (pouvoir) soutenir délibérément les initiatives des OrTra sans qu'il soit nécessaire de prouver d'emblée la possibilité d'une mise à l'échelle.

Les projets pilotes régionaux et/ou la mise à l'échelle en tant qu'étape devraient également être finançables, tout comme l'échange d'expériences en interne et entre les branches.

Lors de la soumission des projets, le suivi et la mesure de l'impact (sans prétention de causalité unique) doivent être pris en compte et financés.

La qualité de la formation en entreprise

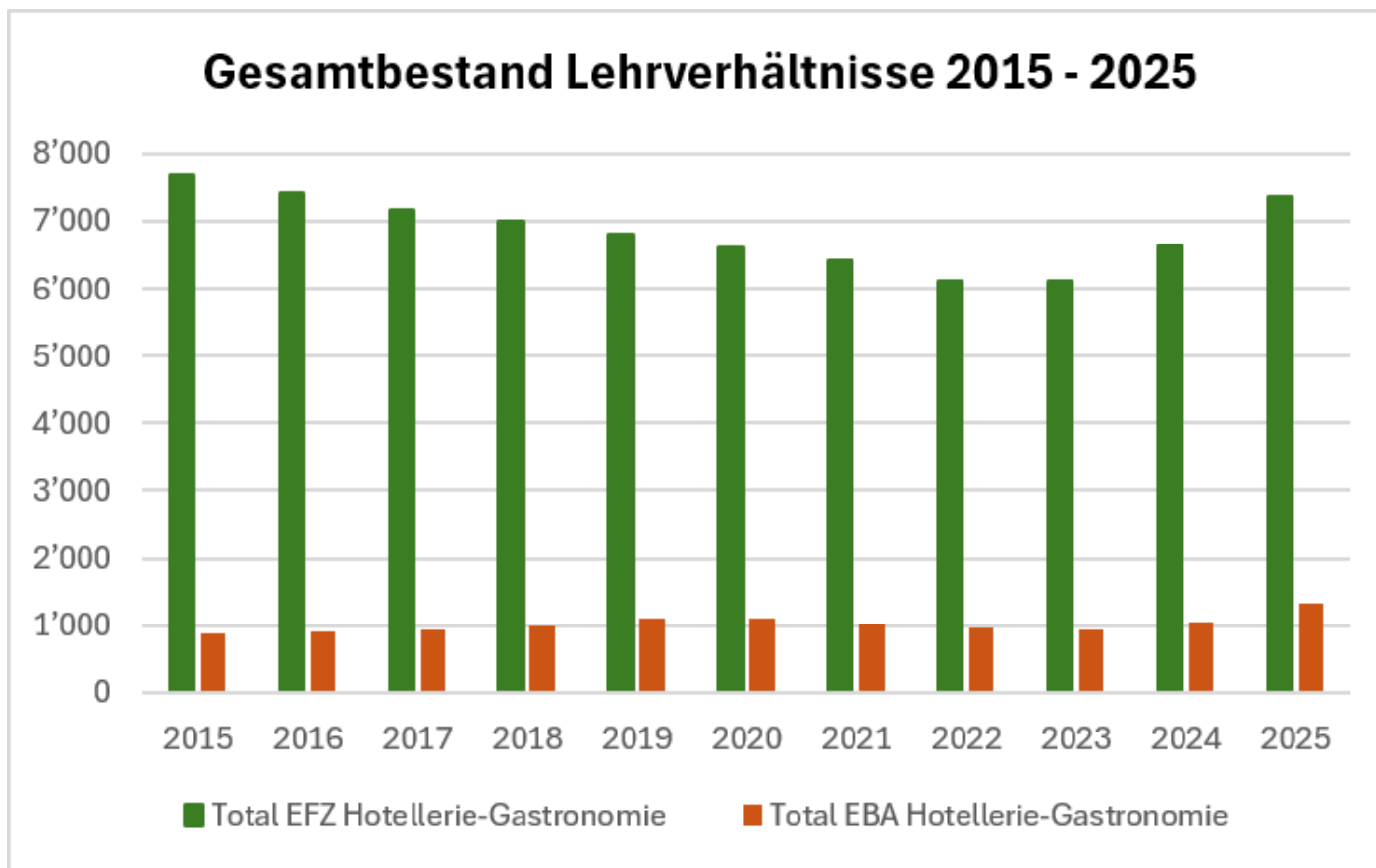
- La qualité dans la formation professionnelle est un sujet complexe qui concerne tous les acteurs. Dans le cadre des discussions actuelles, les questions suivantes ont été soulevées par les organisations du monde du travail (OrTra) :
 - Transition : niveau des compétences et gestion des lacunes (mesures d'accompagnement éventuelles)
 - Résiliation de contrats d'apprentissage <-> Abandon d'apprentissage <-> Taux de réussite aux examens de qualification :
rôle de la branche dans l'accompagnement des entreprises formatrices, matériel pédagogique et rôle de la surveillance des entreprises formatrices
 - Compétences, développement des compétences et valorisation des formateurs et formatrices
- **Exemples pratiques :**
 - HotellerieSuisse « Accompagnement des entreprises formatrices »
 - SavoirSocial «digital.SOCIAL» (profils de compétences des formateurs)

Together for tomorrow: Accompagnement des entreprises formatrices

Forum de dialogue des OrTra – Jeannine Büchel

Berne, 16. Juin 2026

Formation professionnelle initiale, l'effectif total: fin d'une longue période de baisse



Source: OFS

Résiliations de contrats d'apprentissage (Source: OFS)

- 38 % des contrats d'apprentissage CFC et 34 % des contrats d'apprentissage AFP résiliés en 2024
- Environ 2/3 reprennent un emploi dans le secteur, 1/3 changeant de secteur

Maintien dans le secteur après l'apprentissage (Source : enquête auprès des apprenti·e·s de l'Hotel Gastro Union 2025)

- 61 % des apprenti·e·s souhaitent continuer à exercer leur métier après l'apprentissage
- Les 3 principales raisons de quitter le secteur : horaires de travail, conditions de travail difficiles et manque de reconnaissance.

L'argument clé de vente: la visite personnalisée

Table ronde de 1 h 30: visite tous les deux ans
directement dans l'entreprise
30 minutes de consultation l'année intermédiaire

L'offre d'accompagnement pour « l'ensemble des membres »

- Cafés en ligne sur des thèmes d'actualité
- Événements de mise à jour avec des intervenant·e·s et des occasions de réseautage
- Programme spécial lors du Hospitality Summit
- Hotline en collaboration avec le service marketing dédié aux jeunes talent·e·s
- Espace de connexion



Les défis auxquels sont confrontées les entreprises formatrices

- Ressources/compétences des formateur·rice·s- Activités quotidiennes
- Évolution des valeurs et des structures
- Exigences de la nouvelle génération
- Révision des profils de métier
- Adaptation des documents d'application

Thèmes de sensibilisation:

Santé mentale, motivation, communication, promotion du dialogue intergénérationnel et de la compréhension de la génération Y, reconnaissance, protection des mineurs, « maître·sse d'apprentissage vs accompagnateur·rice d'apprentissage », culture de l'erreur et de l'apprentissage, recrutement et promotion.





<https://my.hotelleriesuisse.ch/fr/formation-et-personnel-qualifie/former-des-apprentis/aide-a-la-formation>

Merci beaucoup !

- Schweizerischer Dachverband für die Berufsbildung im Sozialbereich

- Organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle du domaine social

- Organizzazione mantello svizzera per la formazione professionale nel settore sociale

**SAVOIR
SOCIAL**

Projekt digital.SOCIAL – Ausbildungsqualität stärken ***Projet digital.SOCIAL - Renforcer la qualité de la formation***

OdA Dialogforum, 16. Juni 2026
Olivia Thoenen, Projektleiterin



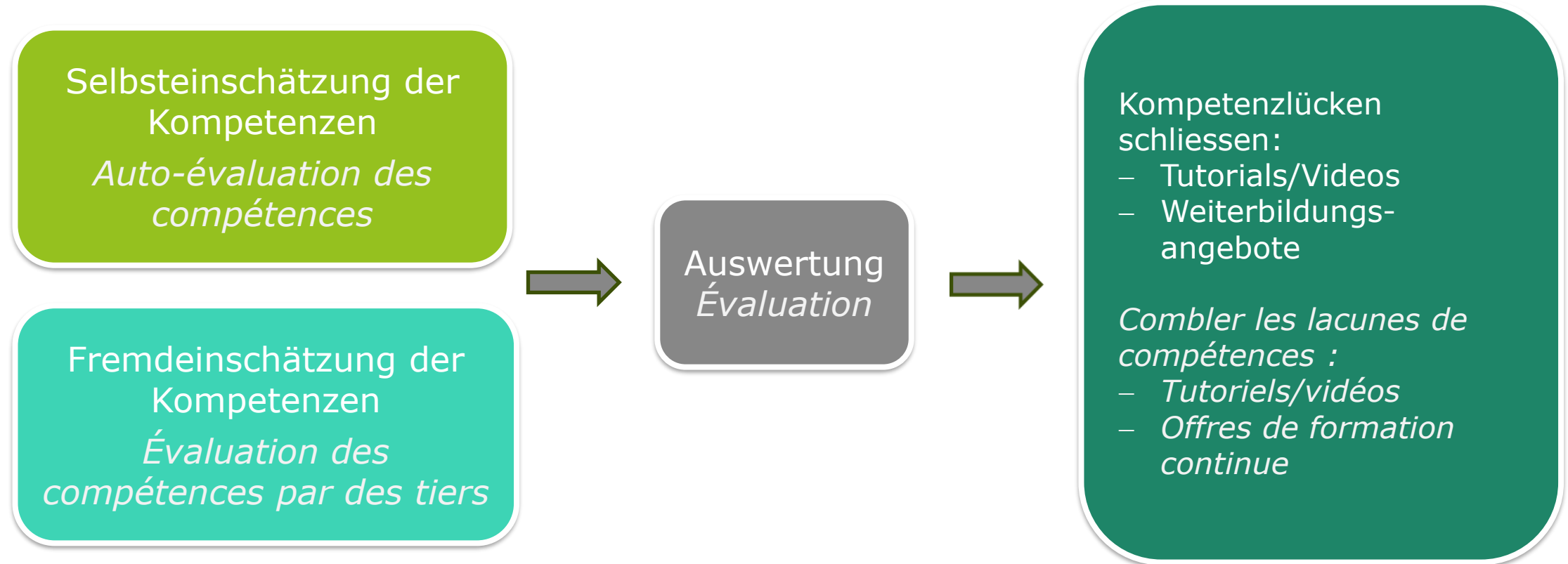
Ausbildungsqualität im Betrieb stärken
Renforcer la qualité de la formation en entreprise



Berufsbildner*innen/Praxisausbildner*innen in ihrer Rolle stärken.
Renforcer les formateur-trices en entreprise ou les formateur-trices pratiques dans leur rôle

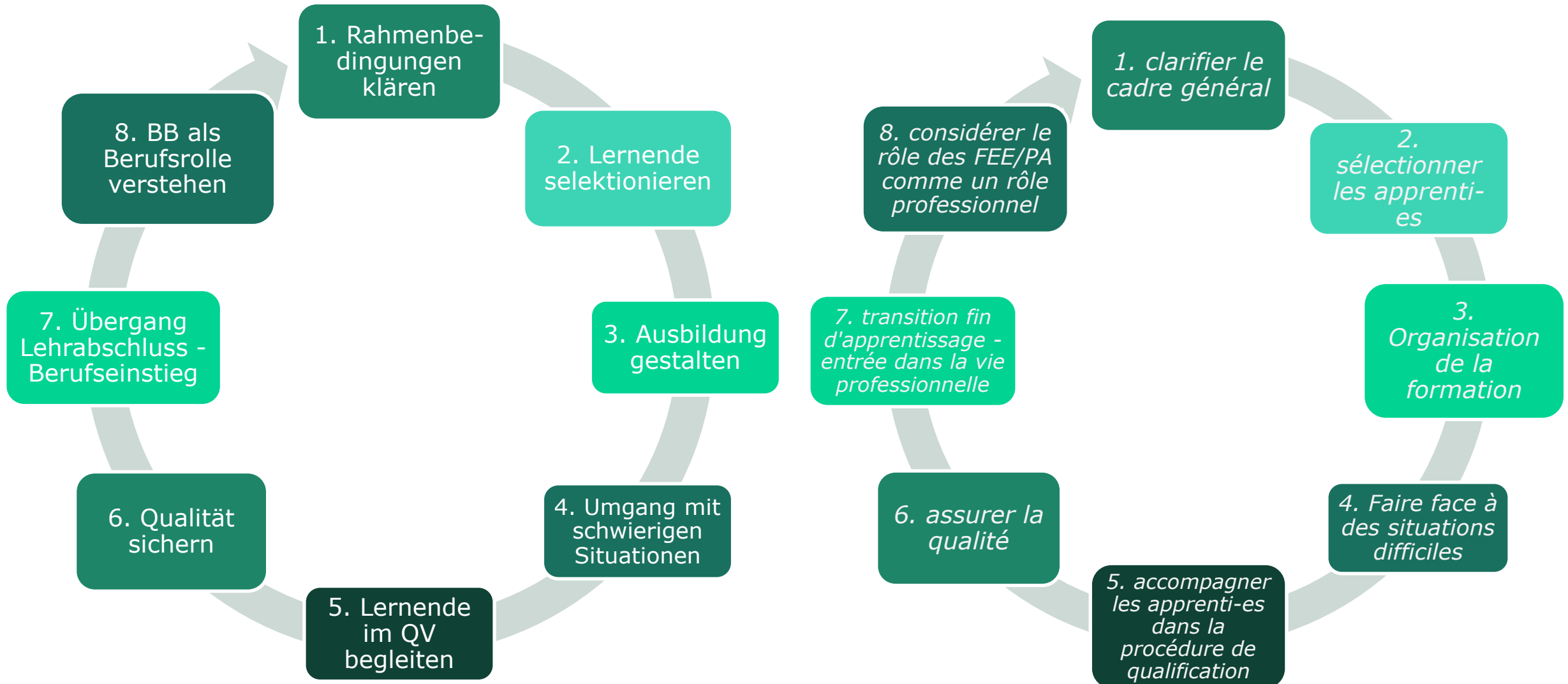


Verweildauer im Betrieb/Arbeitsfeld erhöhen
Augmenter le durée de présence dans le domaine d'activité



Kompetenzprofil: 8 Dimensionen

Profil de compétences : 8 dimensions



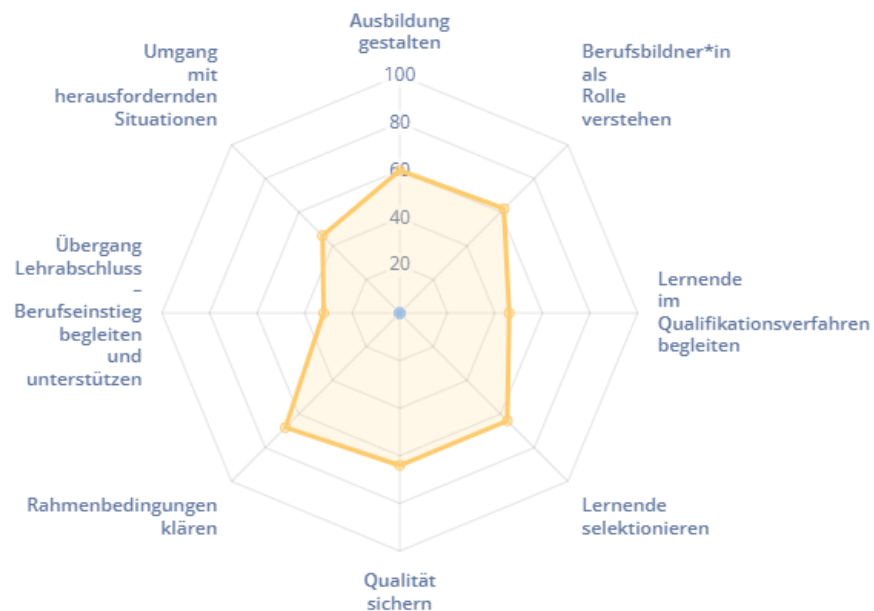
Kompetenzspider + Empfehlungen von Lerninhalten

Spider de compétences + recommandations relatives aux offres de formation

Berufsbildner*innen

Meine Kompetenzen

○ Selbsteinschätzung



Ab 2027 verfügbar
Disponible dès 2027

Stärken Schwächen

Erkenntnisse aus Selbst- und Fremdeinschätzung berücksichtigen.

● Stark ● Durchschnittlich ● Schwach

- 100% Erstellt und aktualisiert Ausbildungspläne.
- 100% Organisiert und verwaltet den Ablauf der Ausbildung.
- 80% Entwickelt die eigene fachliche und pädagogische Kompetenzen und berufl. Weiterbildungsmöglichkeiten.
- 80% Erklärt die Vorgaben und QV-Richtlinien.
- 80% Fördert aktiv den Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen Auszubildenden.
- 80% Kennt den betrieblichen Selektionsprozess für die Berufsausschreibung.
- 80% Kennt geeignete Qualitätsinstrumente für die Berufsausschreibung.
- 80% Nimmt die Vorbildfunktion als Fachperson aktiv wahr.



- Kompetenzen von BB/PA sichtbar machen
- Individualisierte Kompetenzentwicklung trotz begrenzter Ressourcen
- Personalführungs- und Entwicklungstool für Betriebsleitung
- Stärkung der Rolle BB/PA im Betrieb
- *Valoriser et Rendre visibles les compétences propres de FEE/PA*
- *Développement individualisé des compétences malgré des ressources limitées*
- *Outil de développement du personnel*
- *Renforcement du rôle des FEE/PF au sein de l'entreprise*



- Praxistransfer bleibt Eigenverantwortung der BB/PA
- Wirkung steht und fällt mit der Nutzung des Angebots
- *Le transfert dans la pratique reste de la responsabilité des FEE/PF*
- *L'impact dépend fortement de l'utilisation de l'offre*

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Merci pour votre attention !

La qualité de la formation en entreprise

- La transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle devient de plus en plus critique ; le manque de compétences entraîne des mesures d'accompagnement coûteuses de la part des cantons et/ou des entreprises.

La formation professionnelle ne doit pas se transformer en simple « solution de secours » pour pallier le manque de compétences de base. Comment l'école obligatoire parviendra-t-elle à l'avenir à répondre aux nouvelles exigences de la société (proportion plus élevée d'enfants ne parlant pas la langue nationale à la maison, santé mentale des enfants, etc.) et à garantir l'acquisition des compétences dans les délais requis ?

- *Les résiliations de contrats d'apprentissage et les abandons d'apprentissage sont des phénomènes distincts, avec des causes et des déroulements différents. Une différenciation insuffisante ainsi qu'une prise en compte trop limitée des réalités spécifiques à chaque branche faussent le tableau et nuisent à la réputation de la formation professionnelle. Comment faire en sorte que les résiliations de contrats d'apprentissage soient également replacées dans le contexte global des parcours de formation ?*

La qualité de la formation en entreprise

- Au niveau politique, l'accent est mis en particulier sur la formation continue des formateurs et formatrices. L'impact de cette mesure et l'accompagnement spécifique à la profession des jeunes (rôle des formateurs et formatrices par rapport aux formateurs de terrain, etc.) sont moins abordés.

Quel rôle jouent concrètement les formations continues des formateurs, mais aussi les offres spécifiques à la branche (visites d'entreprises formatrices, cours pour formateurs pratiques) ainsi que le matériel pédagogique et la documentation relative à l'apprentissage et aux performances ?

Les supports pédagogiques et les documents d'apprentissage et de performance constituent un outil important, notamment pour garantir la qualité de la formation. La collaboration avec les OrTra et l'élaboration des supports pédagogiques, en particulier par rapport à l'école obligatoire, représentent un risque majeur pour la formation professionnelle.

Discussion

Débat

10h15 - 11h15

Procédure : 3 fois 20 minutes

- Rotation au sein de l'OrTra
- Les partenaires de la formation professionnelle peuvent (selon leurs fonctions) rester sur le thème et approfondir la discussion.

Développement des professions

- Défi :

Les organisations du monde du travail (OrTra) élaborent des solutions en étroite collaboration avec la commission B&Q, pour ensuite recevoir des retours négatifs lors de la CDP. Lorsque des compromis sont trouvés, la CSFP réévalue parfois la situation différemment et, lors de la consultation, des retours individuels ne tenant pas compte du compromis retardent à nouveau le processus.

- Piste de solution :

Il faut parvenir à renforcer le rôle des experts en formation et de la CDP et à faire en sorte que les solutions trouvées soient soutenues au sein de la CSFP et lors des auditions.

La CDP devrait être composée de membres des commissions concernées (CPQ, CFPI et CFFP) ainsi que de membres de la CSFP désignés en fonction de leur profession, afin de garantir la consolidation et le retour d'information vers les autres commissions et la CSFP.

L' intérêt des entreprises de former des apprentis

– Piste de solution :

Afin d'encourager la volonté de former, il est important que les branches concernées se mobilisent et mettent l'accent sur le recrutement et l'accompagnement des entreprises formatrices potentielles ainsi que sur le maintien des entreprises formatrices actives. Le rôle des associations professionnelles, des organisations du monde du travail (OrTra) et des entreprises actives varie selon la branche et la profession. Dans certains cas, les branches doivent également commencer au niveau régional et lancer un projet pilote afin de pouvoir déployer le dispositif à plus grande échelle.

Les aides à la réalisation de projets accordées par la Confédération et les fonds sectoriels et cantonaux devraient (pouvoir) soutenir expressément les initiatives des OrTra sans qu'il soit nécessaire de prouver d'emblée la possibilité d'un développement à plus grande échelle.

Les projets pilotes régionaux et/ou la mise à l'échelle en tant qu'étape devraient également être finançables, tout comme l'échange d'expériences en interne et entre les branches.

Lors de la soumission des projets, le suivi et la mesure de l'impact (sans exigence de causalité unique) doivent être pris en compte et financés.

La qualité de la formation en entreprise

- La transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle devient de plus en plus critique ; le manque de compétences entraîne des mesures d'accompagnement coûteuses de la part des cantons et/ou des entreprises.

La formation professionnelle ne doit pas se transformer en simple « solution de secours » pour pallier le manque de compétences de base. Comment l'école obligatoire parviendra-t-elle à l'avenir à répondre aux nouvelles exigences de la société et à garantir l'acquisition des compétences dans les délais requis ?

- *Les résiliations de contrats d'apprentissage et les abandons d'apprentissage sont des phénomènes distincts, avec des causes et des déroulements différents. Une différenciation insuffisante ainsi qu'une prise en compte trop limitée des réalités spécifiques à chaque branche faussent le tableau et nuisent à la réputation de la formation professionnelle. Comment faire en sorte que les résiliations de contrats d'apprentissage soient également replacées dans le contexte global des parcours de formation ?*

La qualité de la formation en entreprise

- Au niveau politique, l'accent est mis en particulier sur la formation continue des formateurs et formatrices. L'impact de cette mesure et l'accompagnement spécifique à la profession des jeunes (rôle des formateurs et formatrices par rapport aux formateurs de terrain, etc.) sont moins abordés.

Quel rôle jouent concrètement les formations continues des formateurs, mais aussi les offres spécifiques à la branche (visites d'entreprises formatrices, cours pour formateurs pratiques) ainsi que le matériel pédagogique et la documentation relative à l'apprentissage et aux performances ?

Thèmes et questions d'actualité qui préoccupent les OrTra et les autres partenaires de la formation professionnelle

11h15 - 11h40

Suite des travaux et conclusion

11h40 - 11h45

Merci beaucoup pour votre participation !