



Journée des partenaires de la formation professionnelle du 24 mars 2026

Résumé des discussions en atelier

Atelier 1 : Attirer les jeunes et les adultes vers la formation professionnelle

Les participants à l'atelier étaient largement d'accord sur les points suivants :

Processus de choix professionnel

- Le choix d'une profession se fait tôt, est complexe et prend du temps. En comparaison, la formation générale apparaît comme une voie plus simple et plus familière, avec moins d'incertitudes. Elle permet en outre de retarder le choix d'une profession.
- Il est essentiel d'informer sur la diversité des professions existantes. Les jeunes doivent pouvoir se faire une idée des différentes professions sans engagement, suivre des stages d'observation, etc.
- Il existe une forte hétérogénéité entre les cantons dans la mise en œuvre du calendrier du choix professionnel.

Sensibilisation et image de la formation professionnelle

- Principaux groupes cibles : jeunes, enseignants, parents, conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, adultes (certification professionnelle pour adultes), sans oublier les personnes de référence dans le domaine des loisirs, comme les entraîneurs, les responsables de groupes de jeunes, etc.
- Les enseignants et les conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière sont certes de précieux intermédiaires, mais ils n'ont généralement pas suivi eux-mêmes de formation professionnelle et le lien personnel fait donc souvent défaut. Une sensibilisation à la formation professionnelle dans le cadre de la formation des enseignants et des conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière serait opportune.
- La formation professionnelle est parfois perçue comme étant de moindre valeur, le travail manuel comme moins important que le travail cognitif. Des messages centraux permettent de valoriser l'image de la formation professionnelle (bonnes perspectives de carrière, sécurité de l'emploi, perméabilité, etc.).

Qualité de la formation et disposition des entreprises à former des apprentis

- La qualité de la formation professionnelle dans les trois lieux de formation est déterminante pour susciter l'intérêt des jeunes et de leurs parents. Les ressources limitées des formateurs pour l'encadrement des apprentis constituent un défi.
- Les entreprises formatrices ne doivent pas considérer la formation professionnelle comme un moyen d'utiliser une main-d'œuvre bon marché.
- Il faut adopter des approches positives, par exemple des normes spécifiques à la branche, encourager les qualifications supplémentaires (p. ex. MP 1) et renforcer la surveillance des apprentissages.
- Le monde du travail doit répondre aux attentes de la génération Z : sens, valorisation, structure/sécurité, perspectives claires, bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, moyens financiers
- En Suisse romande en particulier, on constate une trop faible disposition à proposer des places d'apprentissage.
- Forte pression de la part des entreprises en matière de productivité : former des apprentis doit être rentable.
- La spécialisation croissante des entreprises rend difficile l'offre de formations complètes. Ce problème peut être résolu par la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices.

La discussion sur les **conditions cadres structurelles et financières** montre un besoin d'action supplémentaire à différents niveaux du système, mais les avis à ce sujet divergent.

- Financement moindre de la formation professionnelle par rapport à la formation générale.
- Maintien du rôle porteur de l'économie dans la formation professionnelle.
- Mise en place d'incitations financières pour les entreprises formatrices (p. ex. avantages fiscaux).
- Allègement de la charge financière des entreprises qui facilitent la formation des adultes.
- Introduction d'une 10^e année scolaire obligatoire comme année d'orientation professionnelle.
- Amélioration des conditions cadres pour les apprentis par rapport aux élèves des gymnases et des écoles de culture générale (p. ex. réglementation des vacances, conciliation des périodes de travail, d'apprentissage et de loisirs).
- Encouragement de modèles de formation flexibles (p. ex. apprentissage à temps partiel).
- Mise à disposition d'offres pour les apprentis performants et moins performants et renforcement de l'égalité des chances.
- Besoins en matière de préapprentissage et d'offres transitoires.

Atelier 2 : Impact de l'intelligence artificielle sur la formation professionnelle

Lors de l'atelier, les participants ont discuté des multiples impacts de l'IA sur le marché du travail, la formation, les compétences, l'orientation ainsi que les examens.

Mutation du marché du travail et évolutions générales

- Les changements sur le marché du travail sont rapides et permettent des gains d'efficacité et de productivité. Dans le même temps, on observe des incertitudes quant aux évolutions futures pour l'économie. Pour les individus, cela peut entraîner une pression à la performance ainsi que des exigences plus élevées.
- L'IA a fait son entrée dans les entreprises et son impact varie selon le domaine de travail. Dans le domaine de la formation, le questionnement critique gagne en importance.
- Les tâches routinières disparaissent, ce qui a notamment des répercussions sur la preuve de l'expérience professionnelle (p. ex. comptabilité) et peut entraîner des conséquences pour les formations AFP.
- De nombreuses entreprises utilisent ChatGPT, les systèmes d'IA internes sont rares. Un changement plus important est attendu lorsque les PME utiliseront leurs propres systèmes.

Changements dans les domaines de l'orientation, de l'encadrement et du coaching

- Les clients de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière sont bien informés. Le rôle des conseillers se déplace vers l'accompagnement des processus psychologiques (stress, insécurité) ainsi que vers le soutien dans la gestion de l'IA dans le processus de candidature.

Conséquences sur les examens et l'assurance qualité

- Les examens écrits ont changé de statut. Les compétences sont de plus en plus souvent évaluées lors d'examens oraux.
- Des questions de mise en œuvre et de droit se posent (sécurité des recours, qualification des experts, infrastructure et utilisation de l'IA pour la correction des examens).

Conséquences sur le développement des métiers

- Le développement de l'IA est rapide, tandis que les adaptations légales prennent du temps. Le défi réside dans l'adéquation avec le marché du travail. Les besoins en matière de révision diffèrent selon la branche et la profession.
- Les métiers artisanaux restent importants et pourraient être renforcés. Les connaissances professionnelles de base restent essentielles, même pour l'utilisation de l'IA.

Conséquences sur les compétences

- Tous les acteurs doivent être impliqués. L'apprentissage tout au long de la vie doit être encouragé. L'IA doit être prise en compte en tant que thème transversal.
- Outre la spécialisation, les compétences de base et le savoir élargi gagnent en importance en vue de la capacité d'adaptation et de l'évaluation critique.
- La formation scolaire est soumise à une pression supplémentaire en raison des évolutions rapides. Tous les contenus ne doivent pas nécessairement être intégrés.

Les participants ont discuté des **opportunités et des risques** induits par l'IA. Les avis divergent.

Opportunités

- Suppression des activités routinières et gain de temps pour des activités plus exigeantes
- Possibilité d'un impact plus important sur la formation de niveau haute école et donc plus d'opportunités pour la formation professionnelle
- Nouveaux champs professionnels et nouvelles formes de développement des professions
- Importance accrue de la pensée critique et de l'évaluation
- Davantage de temps pour les activités interpersonnelles tout en ayant besoin de contrôle et de protection des données
- Utilisation de l'IA pour l'individualisation, le soutien aux personnes ayant moins de facilités et comme aide à l'apprentissage pour décharger les formateurs

Risques

- Renforcement des inégalités sociales (p. ex. systèmes payants)
- Diminution des compétences de base chez les jeunes
- Effets possibles sur la curiosité, la créativité et la tolérance à la frustration ; l'apprentissage reste chronophage et ne peut pas être accéléré

Atelier 3 : Développement des professions à l'interface entre le marché du travail et le système éducatif

Les discussions ont mis en évidence les principaux champs de tension de la formation professionnelle.

Généralisation vs spécialisation

- En fonction de la demande, il existe des professions tant généralistes que spécialisées qui correspondent à différentes préférences des jeunes. Les professions spécialisées facilitent l'identification et la fierté professionnelle et sont perçues comme positives par les jeunes.
- Dans les entreprises spécialisées, il est difficile de former les jeunes de manière large. Les entreprises formatrices devraient bénéficier d'une plus grande marge de manœuvre dans le programme de formation (p. ex. compétences opérationnelles à choix).
- Si le nombre d'apprentis est faible, il peut être nécessaire de passer à des professions généralistes afin de faciliter le remplissage des classes.
- Pour permettre une formation plus large malgré une plus grande spécialisation des entreprises, certains participants mentionnent l'utilisation des CI ou l'introduction d'un « quatrième lieu de formation ».
- Une forte spécialisation conduit à de nombreux métiers, ce qui peut désorienter les jeunes.
- Une trop grande spécialisation dans la formation professionnelle initiale peut concurrencer la formation professionnelle supérieure. Se pose dès lors la question d'une conception plutôt généraliste de la formation initiale suivie d'une spécialisation dans la formation professionnelle supérieure et la formation continue.

Compétences vs exigences

- Selon le rapport sur l'éducation en Suisse, les compétences des élèves diminuent alors que les exigences du marché du travail et de la formation professionnelle augmentent. Il est nécessaire de se concentrer sur l'essentiel dans la formation initiale et de réduire les programmes (« less is more »).
- La réduction du plan de formation contribue également à simplifier la formation, tant dans l'entreprise formatrice qu'à l'école (exemple dans le domaine des TIC : de 25 à 18 compétences).
- Le rattrapage des compétences (de base) manquantes est souvent pris en charge par les formateurs, qui ne sont pas forcément préparés pour reprendre cette tâche.
- Différentes approches sont discutées pour renforcer les compétences de base, notamment une 10^e année scolaire obligatoire, une année de base, la prolongation de la scolarité obligatoire ainsi que des offres de soutien dans les écoles professionnelles. Il serait également possible d'envisager une nouvelle allocation des ressources éducatives entre l'école obligatoire et la formation professionnelle.
- Une meilleure coordination entre les prestataires de « compétences scolaires » et de formation professionnelle devrait faciliter l'entrée au degré secondaire II.

Développement des professions

- Le profil de qualification et l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale doivent pouvoir être adaptés plus rapidement. Revers de la médaille : des changements rapides surchargent le système, en particulier les formateurs.
- Une simplification des bases de la formation simplifierait la tâche dans tous les lieux de formation.
- Il est nécessaire de rendre accessibles les résultats de recherche sur les bénéfices de la culture générale par rapport aux bénéfices des connaissances spécifiques, ce qui fournirait des bases pour le processus de développement des professions.
- Grâce à l'IA, les tâches répétitives sont supprimées. Cela représente toutefois un risque pour les professions AFP, même dans les domaines où l'attestation est bien établie.

Enseignement de la culture générale

- La culture générale transmet les connaissances essentielles pour bien fonctionner au travail et dans la société.
- L'enseignement de la culture générale et les compétences transversales sont liés à la profession et à l'enseignement des connaissances professionnelles.

Profil des offres de formation

- La formation modulaire permet de mélanger la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure, ce qui peut être attrayant pour les apprentis.
- Le contenu des formations AFP et leur importance pour le marché du travail sont parfois trop peu connus.
- Les adultes sont plus ouverts aux métiers AFP que les jeunes, qui sont plus sensibles au prestige du type de diplôme.

Atelier 4 : Positionnement, pilotage et coordination des offres de formation dans l'ensemble du système éducatif

Les participants à l'atelier 4 ont discuté des aspects centraux et des défis du système éducatif sous différentes perspectives.

Réflexion globale sur l'ensemble du système éducatif

Plusieurs participants estiment qu'il manque un cadre pour une réflexion globale sur le système éducatif. Cela se manifeste notamment dans des thèmes tels que la transition 1, la santé mentale des jeunes et le déclin des compétences à la fin de l'école obligatoire. Plusieurs participants proposent d'institutionnaliser les échanges à tous les niveaux du système éducatif (p. ex. sous la forme d'une version élargie de la journée des partenaires de la formation professionnelle) et d'adopter une vision et une gestion communes de l'ensemble du système.

Certains font remarquer que les Ortra nationales sont parfois trop peu au fait des réalités régionales, ce qui crée une distance par rapport à la pratique et aux différentes professions. Dans ce contexte, ils soulignent que les petites entreprises en particulier doivent être davantage impliquées dans les processus de prise de décision des partenaires.

Compétences à la fin de l'école obligatoire

Le déclin des compétences à la fin de la scolarité obligatoire concerne aussi bien l'école obligatoire que le degré secondaire II. Il n'y a pas de prise de conscience de la nécessité d'agir tôt dans ce domaine. La formation professionnelle ne peut pas combler les déficits à elle seule. Les employeurs et les institutions de formation indiquent que l'effort à fournir pour doter les apprentis des compétences professionnelles et méthodologiques nécessaires est de plus en plus important.

Du côté de l'école obligatoire, on se demande si les attentes des employeurs vis-à-vis des apprentis sont réalistes.

Perméabilité

Plusieurs participants sont d'avis que la perméabilité du système éducatif est limitée. La voie de la formation professionnelle vers les hautes écoles est considérée comme structurée. En revanche, les passages des hautes écoles ou du gymnase vers la formation professionnelle sont décrits comme difficiles.

Dans le contexte des questions de reconnaissance (HES), la perméabilité vers les hautes écoles est parfois considérée comme inexistante.

Écoles supérieures – Hautes écoles spécialisées

La collaboration et la coordination entre la formation professionnelle et les hautes écoles doivent être améliorées. Les interfaces entre les écoles supérieures et les hautes écoles spécialisées en particulier sont vues comme problématiques.

En outre, il est fait référence aux offres non coordonnées des hautes écoles, qui ne sont pas comprises par les entreprises, ainsi qu'à l'inégalité de financement entre la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles.

Complexité du système

Le système éducatif est perçu comme complexe, avec de grandes différences entre les cantons et les branches. Les individus ont parfois du mal à s'y retrouver dans le système.

Il s'agit de guider les personnes de manière ciblée à travers le système, de leur montrer les possibilités et les opportunités existantes et de les accompagner si nécessaire. L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière peut jouer un rôle à cet égard.

En outre, il est pertinent d'impliquer davantage les parents et de recueillir l'avis des apprentis. Il convient également d'examiner comment les offres transitoires sont conçues pour que le passage vers la formation professionnelle se fasse au mieux.

Certains participants font remarquer que la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP) n'est pas assez connue et qu'elle devrait être davantage mise en avant. De même, un échange accru entre les différentes Ortra est souhaité sur des thèmes interprofessionnels (p. ex. IA).