



Journée des partenaires de la formation professionnelle 2024 : Contribution de la formation pour davantage de main-d'œuvre qualifiée

Conclusions issues des discussions

La Journée des partenaires de la formation professionnelle s'est tenue le 26 mars 2024 sous le titre "Contribution de la formation pour davantage de main-d'œuvre qualifiée" ; elle était placée sous le signe de l'échange et de la recherche de solutions communes.

Environ 120 représentants de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail ont discuté de la thématique proposée dans le cadre de quatre workshops consacrés aux questions suivantes : 1) Voies de formation, 2) Qualité de la formation – éviter les résiliations de contrats d'apprentissage, 3) Objectif : 95 % de diplômés du secondaire II et 4) Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle. Un résumé de ces discussions se trouve en annexe.

La CTFP tire les conclusions suivantes des discussions menées lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle 2024 :

- Le thème « Contribution de la formation pour davantage de main-d'œuvre qualifiée » a trouvé un écho très favorable auprès des participants. Il a permis d'aborder des préoccupations actuelles dans le cadre du partenariat sur la formation professionnelle et d'entendre les différentes positions des partenaires.
- Les résultats des discussions reflètent les points forts des différents domaines thématiques. Ils permettent de prendre le pouls au sein du partenariat en ce qui concerne les différents thèmes et d'entreprendre des actions en conséquence.
- Les solutions proposées en lien avec les quatre thèmes montrent que de nombreux domaines bénéficient déjà d'un large éventail de mesures. Il appartient aux partenaires concernés d'utiliser ou de renforcer les mesures et les instruments.

Les principaux champs d'action mentionnés pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée concernent les domaines suivants :

- **Attractivité de la formation professionnelle pour les jeunes** : les discussions dans le workshop 1 sur les différentes voies de formation ont montré que pour attirer les jeunes dans la formation professionnelle, il est nécessaire d'améliorer l'attractivité de la formation professionnelle par rapport aux autres voies de formation. Différentes mesures et projets sont en cours dans cette optique. Il s'agit notamment du [projet sur le positionnement des écoles supérieures](#), des campagnes d'information, telles que [formationprofessionnelleplus.ch](#), ou encore des différents championnats et salons des métiers. Des entreprises innovantes de différents secteurs misent sur une excellente qualité de formation ainsi que sur des conditions de travail attrayantes dans le recrutement de la relève professionnelle
 - ➔ Ces mesures peuvent être développées au besoin par les acteurs compétents en fonction des groupes cibles (les jeunes et leurs parents).
 - ➔ La thématique de l'attractivité de la formation professionnelle sera par ailleurs traitée dans le cadre de mandats parlementaires :

- Rapport en réponse au [postulat Gutjahr 23.3663](#) concernant le passage du gymnase à la formation professionnelle.
 - Dans le cadre du [postulat Nantermod 22.4202](#) « Quelles formules pour garantir l'attractivité de la formation professionnelle en Suisse ? », le Conseil fédéral examinera dans un rapport les mesures qui permettraient d'assurer et de renforcer à moyen et long terme l'attractivité de la formation professionnelle pour les jeunes sortant de l'école obligatoire.
- **Rôle des formateurs** : ce rôle doit être davantage valorisé et reconnu. Les responsables de la formation jouent un rôle clé dans la formation professionnelle. Un accompagnement professionnel des apprentis améliore la qualité de la formation professionnelle et réduit le risque de rupture du contrat d'apprentissage. Les offices cantonaux de la formation professionnelle assurent la surveillance de la formation professionnelle initiale, tant dans l'entreprise qu'à l'école professionnelle. Cela implique également le conseil et l'accompagnement des parties au contrat d'apprentissage et la coordination des activités des partenaires de la formation professionnelle initiale. Aux côtés des cantons, les Ortra sont aussi très actives ; lors de la Journée des partenaires, HotellerieSuisse a présenté son [offre de soutien](#) aux entreprises formatrices. Le projet [FP2030 « Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises »](#) a permis de développer un système transversal de formation continue destiné aux entreprises de toutes branches et aux personnes engagées dans la formation des apprentis.
- ➔ De bonnes pratiques ont été échangées lors des discussions et il est important de continuer à encourager ces échanges de bonnes pratiques.
 - ➔ La CTFP accompagne le projet [FP2030 « Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises »](#).
 - ➔ Soutien financier possible dans le cadre de l'encouragement de projets (art. 54/55 LFPr)
- **Offres de soutien pour les jeunes, compétences en matière de gestion de carrière, niveau d'exigences de la formation professionnelle initiale (AFP, CFC)** : afin d'atteindre l'objectif commun de la Confédération et des cantons de 95 % de diplômés du secondaire II, il est essentiel que tous les jeunes puissent trouver une voie de formation qui leur convient au sortir de l'école obligatoire. Le processus du choix d'une profession joue notamment un rôle important. Cette thématique a d'ailleurs été largement discutée lors de la [Journée des partenaires 2023](#). Il existe de plus une palette d'offres de soutien pour les jeunes qui n'ont pas trouvé leur voie après l'école ou pour les jeunes ayant des difficultés durant leur apprentissage. On peut mentionner les mesures de transition, le case management, ou encore des initiatives spécifiques, comme le programme [LIFT](#) présenté lors de la Journée des partenaires dans le cadre du workshop 2.
- ➔ De bonnes pratiques ont été échangées lors des discussions et il est important de continuer à encourager ces échanges de bonnes pratiques dans les cantons.
 - ➔ Suivi de la thématique et monitoring par la CTFP. La CTFP a notamment dressé une [liste](#) d'exemples d'instruments existants et de sources d'information sur les possibilités de soutien des jeunes souffrant de troubles psychiques, que ce soit pour les personnes en formation ou pour les formateurs.
 - ➔ Soutien financier possible dans le cadre de l'encouragement de projets (art. 54/55 LFPr)

- **Information et accompagnement spécifique des adultes sans formation, importance de la formation non formelle, compétences de base, financement de possibilités de qualification pour les adultes** : il est important pour la société et l'économie que les adultes sans certification professionnelle aient la possibilité d'acquérir les qualifications adéquates. Les partenaires de la formation professionnelle – Confédération, cantons et organisations du monde du travail – se sont engagés dans une [déclaration](#), dans le cadre de leurs compétences légales respectives et en collaboration avec tous les autres acteurs concernés, à apporter des améliorations aux conditions-cadres entourant le domaine de la certification professionnelle pour adultes. Dans ce cadre, un plan de mesures met en évidence les actions entreprises par chacun des partenaires de la formation professionnelle pour respecter cet engagement. Ces mesures sont accompagnées et coordonnées par un groupe de coordination composé des partenaires de la formation professionnelle. Par ailleurs, les compétences de base permettent d'accéder à l'apprentissage tout au long de la vie. La formation continue à des fins professionnelles joue également un rôle important. Les certificats émis par les branches, par exemple, sont un moyen facilement accessible d'acquérir des compétences. L'[exemple de la formation d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge](#) suisse – présentée lors de la Journée des partenaires – est une solution de branche intéressante.
 - ➔ Poursuite et suivi par la CTFP des mesures mises en place dans le cadre de la [déclaration](#) d'engagement concernant la certification professionnelle pour adultes.
 - ➔ Mandat du SEFRI relatif à un état des lieux sur la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères.
 - ➔ D'autres mesures envisageables sont mentionnées dans le [rapport](#) du Conseil fédéral en exécution du postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021, « Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle ».

Annexe : Vue d'ensemble des workshops et résumé succinct des discussions

Workshop 1 : Voies de formation

1. Thème

Le rapport sur l'éducation en Suisse 2023 montre que si la formation professionnelle initiale occupe toujours une place importante au degré secondaire II, les différences entre cantons et régions linguistiques ainsi qu'entre zones urbaines et zones rurales en ce qui concerne le choix de la formation restent considérables : en Suisse romande, au Tessin, à Bâle-Ville et à Zoug, la part des jeunes qui choisissent une école de formation générale est sensiblement plus élevée que dans les autres cantons. De manière générale, les variations dans le temps sont nettement moins importantes que les différences entre les cantons. De plus, ces dernières se sont même accentuées depuis 2014.

Les écoles de culture générale (ECG) se positionnent de plus en plus comme des voies d'accès à différentes branches. Étant donné que les ECG constituent une voie de formation générale, certains aspects de la formation initiale duale, tels que la partie en entreprise, la sélection par les entreprises ou la socialisation professionnelle, font défaut au niveau tertiaire. Ce qui est déterminant dans la mise sur pied d'offres de formation, c'est le marché du travail, ses besoins et la direction dans laquelle il évoluera. Qu'est-ce que cela signifie pour le pilotage des voies de formation ? Comment maintenir l'attractivité de la formation professionnelle à long terme ?

2. Résumé de la discussion

Défis / observations

- Pour plusieurs raisons (économiques, sociales, etc.), il existe des différences régionales / cantonales dans la répartition des jeunes entre les écoles de formation générale et la formation professionnelle.
- Renforcer et promouvoir les diplômes de la formation professionnelle supérieure (FPS) :
 - en particulier le diplôme d'infirmier ES : manque de reconnaissance des diplômes de la formation professionnelle sur le marché du travail.
 - Dans les offres d'emploi en général (en dehors d'une branche spécifique), la formation professionnelle supérieure – brevet, diplôme et ES – est très rarement mentionnée.
- Image de la formation professionnelle :
 - En particulier parmi les parents et les employeurs étrangers : manque de visibilité de la formation professionnelle et des diplômes de la formation professionnelle. Trop peu de connaissances sur le système de formation, sur la perméabilité du système et sur les formations.
 - Degré d'acceptation trop faible ou image négative de la formation professionnelle.
 - La formation professionnelle initiale présente quelques aspects négatifs (p. ex. relativement peu de vacances, part limitée de la formation générale, conditions de travail pas toujours bonnes).
 - Rôle important des parents et des enseignants.
- Le gymnase long (= gymnase directement après l'école primaire) permet de contourner la préparation au choix professionnel.

Solutions

- Politique globale qui coordonne la formation avec d'autres domaines politiques.
- Politique cohérente en matière de formation (globale, pas seulement politique en matière de formation *professionnelle*), sans mauvaises incitations.

- Communication / campagnes, en tenant compte des aspects suivants :
 - ne pas promouvoir uniquement la formation professionnelle initiale ;
 - montrer les possibilités de formation/carrière dès la phase du choix professionnel ;
 - cibler également les responsables RH ;
 - positionnement de la FPS (expliquer l'EP, l'EPS et l'ES) ;
 - organiser des SwissSkills dans la FPS.
- Améliorer la perméabilité du système de formation.
- Privilégier les entreprises formatrices lors de l'attribution de marchés publics.
- Incitations pour les entreprises formatrices, fonds en faveur de la formation professionnelle.
- Mettre en œuvre la préparation au choix professionnel également dans les gymnases.
- Informer de manière adéquate les parents d'enfants de l'école primaire sur la préparation au choix professionnel, afin que les parents tout comme leurs enfants qui entrent au gymnase long soient également au courant des possibilités offertes par la formation professionnelle.
- Les atouts de la formation professionnelle doivent être communiqués (perspectives salariales avec un diplôme de la formation professionnelle, compétences, perspectives de carrière, perméabilité, etc.). Pour ce faire, il convient d'utiliser le matériel et les retours d'expérience disponibles au niveau national (orientation.ch, formationprof.ch).
- Des offres telles que LIFT devraient également être proposées aux gymnasiens (qui ont des problèmes à l'école ou qui interrompent le gymnase).
- Augmenter l'attractivité de la formation professionnelle, par exemple grâce
 - à des salaires plus élevés versés aux apprentis (?) ;
 - à plus de vacances ;
 - à un bon environnement de travail ;
 - à des professions appropriées / à une adéquation entre aptitudes et profession ;
 - à la transmission de la passion du métier ;
 - à l'apprentissage à temps partiel, à la prolongation de l'apprentissage ;
 - à l'engagement des organisations du monde du travail.
- Encourager les jeunes en fonction de leurs talents.
- Mieux valoriser l'expérience des jeunes acquise lors d'activités extrascolaires (bénévolat, association, giron, club sportif, etc...).
- Promouvoir l'expérience de la formation professionnelle ou du monde du travail, par exemple grâce
 - à la suppression des obstacles aux stages de préapprentissage (tels que l'envoi de dossiers de candidature) ;
 - à la collaboration des écoles ;
 - à l'implication des parents.

Workshop 2 : Qualité de la formation – éviter les résiliations de contrats d'apprentissage

1. Thème

La qualité de la formation est importante pour le développement personnel et professionnel des apprentis. En outre, la qualité permet d'augmenter l'attractivité de la formation professionnelle et donc des professions qui recherchent de la main-d'œuvre. Une formation d'un haut niveau de qualité réduit également le risque de résiliation du contrat d'apprentissage. Comment parvenir à améliorer encore la qualité de la formation ? Quelle est, par exemple, la part d'une coopération bien rodée entre les lieux de formation ?

2. Résumé de la discussion

Défis / observations

- Les formateurs n'ont pas suffisamment de temps, de ressources et d'estime pour leur activité.
- Si la direction ne soutient pas la formation, il est difficile d'obtenir une bonne qualité.
- L'engagement en faveur de la formation et la qualité de l'accompagnement dépendent également des personnes.
- Le cours de formateur (40 périodes) est trop court et ne va pas suffisamment en profondeur.
- La pénurie de main-d'œuvre qualifiée entraîne davantage de résiliations, l'accompagnement des personnes en formation en pâtit.
- Les résiliations de contrats d'apprentissage coûteuses se multiplient (cas juridiques, avocats, organes de conciliation).
- Les résiliations de contrats d'apprentissage pour cause de troubles psychiques ont fortement augmenté ces dernières années.
- Plusieurs facteurs conduisent à une résiliation du contrat d'apprentissage.
- La persévérance n'est plus tellement présente chez les jeunes/jeunes adultes.
- Les entreprises font du marketing pour les places d'apprentissage et oublient que l'accompagnement pendant les années d'apprentissage est tout aussi important et peut aussi avoir un certain coût.
- Les offres (conseil, coaching) proposées dans les écoles professionnelles sont importantes et utiles.
- L'image d'une profession a également une influence sur le choix d'une place d'apprentissage et sur la propension à suivre toute la formation.

Solutions

- La formation est également une responsabilité de la direction → impliquer davantage les personnes clés et faire en sorte qu'elles se sentent concernées.
- Valoriser/reconnaître le rôle des formateurs → davantage de ressources.
- Sensibiliser les responsables de la formation professionnelle à la génération Z.
- Différences entre les grandes et les petites entreprises. Dans les grandes entreprises, l'encadrement des apprentis est professionnalisé, mais la majorité des entreprises formatrices sont des PME.
- La formation continue des responsables de la formation professionnelle est importante et constitue un facteur de réussite, par exemple TOP Entreprise formatrice ou intégration dans l'orfo (p. ex. : horticulteur).
- Les cantons jouent un rôle important → utilisation ciblée de la surveillance de l'apprentissage.
- Les résiliations de contrats d'apprentissage ne sont pas un phénomène spécifique à la formation professionnelle. Il s'agit d'une tendance chez les jeunes (troubles psychiques) → traiter les problèmes de manière précoce.

- Commencer à petite échelle → encourager les échanges entre les branches, exploiter les synergies.
- Bonnes pratiques → les visibiliser, en parler, montrer ce qui existe déjà.
- Investir davantage au moment du choix de la profession → par exemple journées d'initiation plus longues.
- Impliquer les personnes en formation, quels sont leurs souhaits, leurs besoins → entretenir les relations de manière active.
- Ériger dès le début des garde-fous clairs et indiquer les conséquences.
- Dans les écoles professionnelles → développer des offres de conseil.
- Après une résiliation de contrat d'apprentissage coûteuse → accompagnement de l'entreprise formatrice.

Workshop 3 : Objectif : 95 % de diplômés du secondaire II

1. Thème

La Confédération et les cantons ont fixé en commun l'objectif que 95 % des jeunes de 25 ans soient titulaires d'un diplôme de formation postobligatoire. Plus de 90 % des jeunes de moins de 25 ans possèdent un tel diplôme. La situation varie toutefois fortement en fonction du statut socioéconomique. Que faut-il pour atteindre l'objectif de 95 % ? Quelle contribution la formation professionnelle peut-elle apporter et où doit-on solliciter d'autres acteurs ?

2. Résumé de la discussion

Niveau d'exigences de la formation professionnelle initiale

- Les compétences cognitives prennent toujours plus d'importance par rapport aux compétences manuelles. Cette situation est difficile pour les entreprises formatrices car, d'une part, les professions manuelles ne sont plus choisies et, d'autre part, les exigences augmentent.
- Valorisation des formations AFP : les entreprises formatrices proposent des formations CFC et ne trouvent donc pas toujours de candidats valables pour leurs formations.
- Flexibilisation du degré secondaire II dans le sens d'une modularisation, d'une individualisation → mais cela suffit-il pour avoir assez de main-d'œuvre qualifiée ?
- Forte contradiction entre le manque de personnel qualifié et l'adéquation avec la profession.

Compétences en matière de gestion de carrière

- Les exigences en matière de compétences d'apprentissage sont insuffisantes.
- Le lien avec la pratique est important, dès le degré secondaire I.
- L'adéquation avec la profession et le processus de choix professionnel sont primordiaux.

Information, partage

- Le programme LIFT (présenté comme contribution à la discussion lors du workshop) est un excellent exemple de bonne pratique. Il en existe d'autres en Suisse. Le partage de bonnes pratiques devrait être encouragé et les groupes cibles devraient être informés des offres existantes.
- FR a mis en place une vue d'ensemble des jeunes en difficulté entre 13 et 25 ans, afin de pouvoir mieux proposer et coordonner des solutions de soutien.

Offres de soutien

- Valoriser et soutenir les formateurs en entreprise.
- Prévention plutôt que solutions d'urgence.
- Éviter les mesures transitoires.
- GE souhaite introduire des micro-certifications afin que les jeunes qui n'obtiennent pas d'AFP/CFC disposent quand même d'une certification.
- Programme de mentorat pour pallier le manque de présence des parents.

Solutions

- 1re année d'apprentissage en école.
- Encouragement précoce pour combler les lacunes (compétences linguistiques, sociales, etc.).
- Encourager le partage de bonnes pratiques.
- Ne pas séparer l'école (degré secondaire I) du monde du travail.
- Impliquer les parents dans le choix professionnel.
- Valoriser et soutenir les formateurs.

Workshop 4 : Possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle

1. Thème

Afin d'atténuer la situation actuellement tendue en matière de main-d'œuvre qualifiée et, dans le même temps, de mieux intégrer, par exemple, les adultes issus de l'immigration ou les personnes touchées par la pauvreté dans la société et sur le marché du travail, la question se pose de savoir comment optimiser davantage les conditions d'obtention d'une certification professionnelle par les adultes et quelles possibilités de qualification destinées aux adultes concernés peuvent être encouragées.

2. Résumé de la discussion

Au niveau du système de formation

- Information / sensibilisation → attirer des personnes.
- L'offre et la demande sont essentielles.
- Certification : système global, transparence du marché.
- Différents groupes cibles – différents besoins : grande hétérogénéité, lacunes au niveau des compétences de base, adultes ≠ jeunes, âge, parents ≠ personne seule (sans enfant à charge).
- Prise en compte de la formation non formelle, perméabilité.

Au niveau individuel

- Coûts indirects.
- Les compétences de base et l'apprentissage tout au long de la vie sont très importants et doivent être renforcés avant la formation.
- Multiplication des charges.
- Désir des individus / réalité de la vie.
- Objectifs individuels (formation formelle, non formelle).

Solutions

- Rôle et importance des entreprises : engagement, ressources (coûts indirects).
- Offres innovantes : apprentissage à temps partiel, modularisation.
- Information et accompagnement spécifique.
- L'OPUC peut assumer le rôle dans chaque branche.
- Standardisation accrue dans la reconnaissance des diplômes.
- Formations continues standardisées dans les branches.
 - Lien avec les diplômes formels (AFP, CFC).
 - Conditions-cadres du côté de la Confédération.
- Sensibilisation des écoles professionnelles aux compétences de base des adultes.