



Thomas Rentsch

Thomas Rentsch est fondateur de TOP entreprise formatrice et responsable du projet « Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises » faisant partie de l'initiative Formation professionnelle 2030.

⌚ 16/01/25 📄 Pratique

Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises

## SwissEduPro : un système de formation continue qui améliore la formation professionnelle

L'amélioration de la qualité de la formation au sein des entreprises fait partie des principales missions de la formation professionnelle à l'heure actuelle. De premières étapes importantes ont été atteintes avec la création du label « TOP entreprise formatrice ». À ce jour, plus de 400 entreprises présentes dans toutes les régions linguistiques possèdent cette certification. Des efforts supplémentaires sont toutefois nécessaires. Destiné aux associations professionnelles, aux entreprises et aux particuliers, le cycle d'enseignement SwissEduPro a été développé sur la base du projet « Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises » faisant partie de l'initiative Formation professionnelle 2030. L'association responsable du projet SwissEduPro a été créée le 17 janvier 2025.

---

Les entreprises formatrices font face à des défis de taille, parmi lesquels l'évolution démographique et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. À cela s'ajoute le fait qu'un grand nombre de jeunes fait le choix de ne pas s'orienter vers la formation professionnelle initiale. Des thèmes comme la diversité, la santé psychique et l'intelligence artificielle occupent une importance toujours plus grande dans la formation professionnelle. Dans le même temps, les entreprises sont confrontées à une pression croissante : on attend d'elles qu'elles répondent aux attentes de la génération Z et qu'elles accueillent des jeunes formés, conformément au plan d'études 21. Dans le monde du travail d'aujourd'hui, les jeunes doivent disposer de nouvelles compétences transversales, qui doivent être savamment renforcées.

Bien souvent, le cours obligatoire pour formateurs et formatrices en entreprise ne suffit pas pour répondre à toutes ces exigences. Dans une période marquée par des

changements constants, une formation continue s'appuyant sur le cours est nécessaire. Tel est l'objectif de SwissEduPro – un système de formation continue transversal qui repose sur le projet « Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises » faisant partie de l'initiative Formation professionnelle 2030. SwissEduPro est le résultat d'une étroite collaboration entre la fondation TOP entreprise formatrice qui est à l'origine du projet, la HEFP, les offices de la formation professionnelle, les interprofessions (OrTra) et d'autres organisations partenaires. L'objectif de SwissEduPro est de développer les compétences des formateurs et formatrices en entreprise et d'améliorer durablement la qualité de la formation dans les entreprises.

## Rétrospective : l'idée et le modèle de TOP entreprise formatrice (TEF)

### **Le concept de SwissEduPro s'appuie sur les expériences recueillies avec le label TOP entreprise formatrice (TEF).**

Le concept de SwissEduPro s'appuie sur les expériences recueillies avec le label TOP entreprise formatrice (TEF). Celui-ci a été introduit en 2014 dans la branche de la carrosserie en tant que dispositif de soutien pour les entreprises de cette branche. Le modèle vise à soutenir les entreprises dans leurs efforts de formation et à leur décerner, à titre de récompense, une certification qui s'appuie sur trois niveaux. Avec ce label, les formateurs et formatrices en entreprise disposent d'une formation continue axée sur la pratique qui va bien au-delà des contenus du cours obligatoire de formateur ou formatrice en entreprise. Par exemple, l'approche tient compte du fait qu'aujourd'hui, la formation doit présenter non seulement une dimension technique, mais aussi psychologique (développement de la personnalité des jeunes). Une attention particulière est accordée à l'accompagnement moderne de l'apprentissage. Les jeunes sont pris en charge sur la base de leur niveau actuel et ils sont accompagnés de telle sorte qu'ils soient compétitifs sur le marché du travail et qu'ils deviennent « autonomes ». Le suivi individuel et l'interaction entre les personnes formatrices et les personnes en formation figurent au premier plan. Le fait que des objectifs d'apprentissage aient du sens et que les personnes en formation poursuivent avec un maximum d'autonomie sont préférés à des objectifs d'apprentissage décrétés. Les personnes en formation doivent développer une relation avec le travail qui, grâce à des expériences réussies, permet de créer un lien avec le métier et l'entreprise formatrice.

Pour ce faire, TEF met à disposition des méthodes et instruments compréhensibles et applicables. Cela renforce la motivation et la satisfaction, tant chez les personnes formatrices que chez les personnes en formation. TEF exige de la part des entreprises

un engagement en faveur de la formation durable et des structures de développement propices à une formation de qualité. Toutes les parties prenantes – jeunes, formateurs et formatrices et entreprises formatrices – obtiennent des perspectives. Le système TEF permet non seulement de développer les compétences des formateurs et formatrices, il crée aussi des conditions-cadres au sein des entreprises. Ces deux éléments sont des conditions requises pour obtenir la certification d'entreprise.

En 2019, le TEF a été élargi aux autres branches que le secteur de la carrosserie. En 2024, la fondation TEF comptait huit associations responsables au niveau national et deux associations responsables au niveau régional. Celles-ci recommandent activement le système dans leurs branches respectives. À ce jour, plus de 400 entreprises de toutes les régions linguistiques ont obtenu la certification. Ces entreprises ont pu former des jeunes dans 134 métiers.

## Inconvénients de TOP entreprise formatrice (TEF)

Ces dernières années, TEF a dû faire face à cinq grands défis :

- Toucher les entreprises formatrices plus faibles, c'est-à-dire celles qui auraient le plus besoin de ces cours
- La formation continue de formatrices et formateurs motivés, mais dont l'entreprise ne cherchait pas à obtenir le label
- Le malentendu selon lequel seules les entreprises formatrices faisant partie des associations responsables peuvent participer au programme
- Les nouveaux défis dans la formation qui exigent un élargissement de l'offre du TEF
- Les associations qui, voyant dans la certification des entreprises un danger, n'ont pas participé

Ces dernières années, la fondation TEF a donc moins axé ses efforts sur son propre développement que sur la poursuite de son objectif premier. Les institutions en dehors de la fondation doivent elles aussi bénéficier d'outils permettant d'améliorer la qualité de la formation dans les entreprises. Voici les principales mesures pour atteindre cet objectif :

- La mise en place d'un nouveau système de formation continue reconnu à l'échelle nationale, qui n'est pas relié à une certification d'entreprise. Ce système s'appuie sur le projet « Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises » faisant partie de l'initiative Formation professionnelle 2030
- La collaboration avec les associations partenaires, notamment parce que les cantons, avec la surveillance de la formation professionnelle, et les OrTra au sein de leur branche, ont la possibilité de proposer la formation continue également aux entreprises formatrices plus faibles
- La révision des contenus de formation et des conditions exigées par TEF pour la certification doivent déboucher sur une nouvelle version de TEF en 2025
- La mise en place d'un système d'ambassadeurs afin de mieux sensibiliser les entreprises formatrices à l'importance de la formation continue des formateurs et formatrices

## **SwissEduPro : un nouveau système de formation continue qui fixe des standards nationaux**

Avec la collaboration de la HEFP (Wenger & Lamamra, 2023), une analyse complète des besoins des entreprises formatrices suisses a été effectuée dans le cadre du projet « Renforcement des compétences de formation au sein des entreprises » faisant partie de l'initiative Formation professionnelle 2030. Plus de 5000 personnes issues de toutes les branches et de toutes les régions ont été interrogées. Ces personnes occupaient différentes fonctions dans les entreprises les plus variées. Les résultats ont permis d'obtenir une vision claire de leurs défis, de leurs attentes quant aux conditions-cadres dans les entreprises et de leur motivation à s'engager pour la formation continue. Le groupe de projet a pris en compte les principaux souhaits et les a intégrés dans le nouveau système national de formation continu appelé SwissEduPro.

Base : manque de cadre

Conditions-cadres (qui seraient nécessaires pour une bonne formation)	Effectifs	%
Avoir le temps pour la formation des apprenti-e-s (décharge*)	4'206	82.99
Avoir un statut reconnu dans l'entreprise	3'118	61.52
Avoir un engagement sur la formation des apprenti-e-s de la part de l'entreprise que tou-te-s les collaborateurs-trices connaissent et soutiennent	2'690	53.08
Avoir un cahier des charges	2'180	43.01
Avoir une retribution spécifique (salaire, prime)	2'020	39.86
Avoir des objectifs annuels en lien avec la fonction de personne formatrice	1'997	39.40
Autre	114	2.25
*Décharge	Effectifs	%
Non	3'601	75.59
Oui	1'163	24.41

Source : Wenger & Lamamra 2023

## Le webinaire pour les responsables

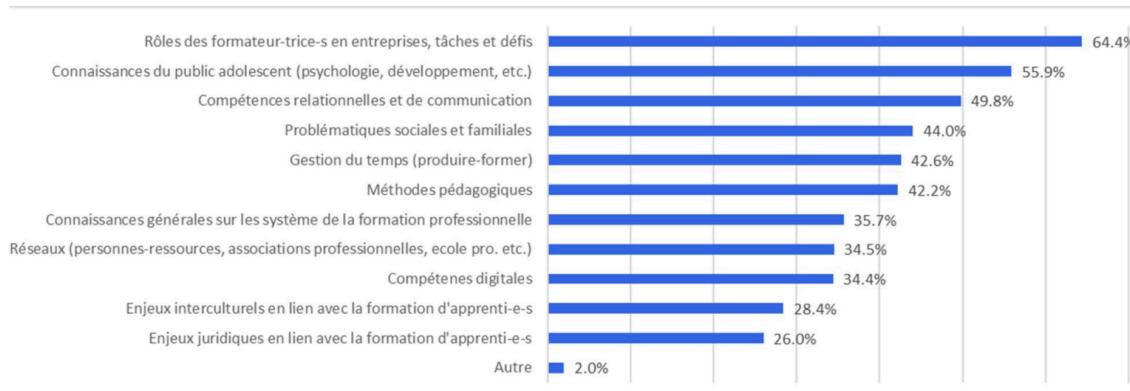
### Webinaire pour les décideurs dans les entreprises de formation : « Conditions cadre pour une formation durable des apprenants ».

#### Les contenus clés

- **L'importance d'une formation de qualité pour le succès de l'entreprise**  
(Importance de l'investissement dans la formation durable)
- **Créer un cadre de soutien pour les formateurs dans l'entreprise**  
(Engagement de l'entreprise/culture de formation / concept de mise en œuvre/  
Promesse à faire aux apprenants et aux parents)
- **Vivre la formation professionnelle de haut en bas - ma contribution personnelle**  
(Tout le monde dans l'entreprise joue un rôle dans une culture d'apprentissage  
vécue/donner l'exemple/être fier)
- **Faire ! - De la promesse de formation à l'action de formation**  
(développer et soutenir les formateurs/investir dans l'infrastructure/les apprenants  
comme partie intégrante de l'entreprise/le storytelling - célébrer la formation)

([https://transfer.vet/wp-content/uploads/2025/01/rentsch\\_fr\\_2.png](https://transfer.vet/wp-content/uploads/2025/01/rentsch_fr_2.png))

## Base : les besoins des formateurs



Source : Wenger & Lamamra 2023

## Les cours pour les formateurs

([https://transfer.vet/wp-content/uploads/2025/01/rentsch\\_fr\\_4.png](https://transfer.vet/wp-content/uploads/2025/01/rentsch_fr_4.png))

Le nouveau certificat SwissEduPro n'exige aucune certification d'entreprise, aucune structure prédefinie ni aucun document de la part des entreprises. Il ne s'agit explicitement pas d'un label pour les entreprises. SwissEduPro documente le fait que des personnes dirigeantes ou des formateurs ou formatrices ont effectué une formation continue. L'offre de cours peut être utilisée en fonction des besoins pour développer les compétences. Ces compétences acquises aident les personnes concernées à mieux assumer leurs tâches et leurs rôles dans le cadre de la formation en entreprise.

**Avec SwissEduPro, une entreprise entière n'a pas besoin de s'engager pour obtenir un label et de remplir les exigences correspondantes, ce qui est un avantage par rapport au système TEF.**

Avec SwissEduPro, une entreprise entière n'a pas besoin de s'engager pour obtenir un label et de remplir les exigences correspondantes, ce qui est un avantage par rapport au système TEF. Des personnes individuelles peuvent obtenir une aide spécifique pour qu'elles puissent assumer leurs tâches. On peut imaginer qu'avec l'offre à bas seuil de la formation continue de SwissEduPro axée sur la personne, l'effet se fera progressivement sentir pour l'entreprise, et touchera d'autres personnes. Si l'entreprise souhaite après coup obtenir un label, les cours du système SwissEduPro que les personnes auront suivis seront pris en compte pour la certification TEF, quel que soit le prestataire de cours.

Caractéristiques de SwissEduPro :

- 1. Des modules qui couvrent toutes les branches** : des contenus ayant une validité générale tels que le rôle des formateurs et formatrices, la compréhension des générations, la communication, la gestion des conflits, la santé psychique, la diversité, l'intelligence artificielle, les compétences de demain (« Future Skills ») et les méthodes modernes sont enseignés dans des cours modulaires. Ces cours sont ouverts à toutes les branches et favorisent les échanges entre différents domaines professionnels.
- 2. Adaptation spécifique à la branche** : les contenus des cours transversaux et les objectifs des cours peuvent être proposés de manière spécifique à une branche au nom des OrTra, soit par les OrTra, soit par des institutions de formation mandatées par ces dernières. Des situations spécifiques à la branche, des responsables de cours avec une grande connaissance de la branche et la présence de l'association professionnelle peuvent supprimer les barrières pour les entreprises plus faibles et les encourager à se pencher sur les thèmes transversaux en lien avec la qualité du travail de formation.
- 3. Flexibilité** : les cours peuvent être effectués sous forme de modules individuels ou en série. Les personnes ayant terminé le cours reçoivent un certificat SwissEduPro qui confirme leurs qualifications, indépendamment du prestataire de cours. Ce certificat a une valeur nationale pour toutes les branches. De la même manière qu'un certificat FSEA, il confère aux personnes concernées la reconnaissance qu'elles méritent du fait de leurs compétences.
- 4. Orientation sur la pratique** : les contenus sont adaptés au quotidien de la formation et contiennent des aides et des outils concrets tels que des méthodes, des check-lists, des modèles et des exercices axés sur la pratique. Les cours misent fortement sur l'interactivité et s'appuient largement sur les expériences pratiques des participants et participantes.

Ce sont avant tout des entreprises ayant déjà une qualité de formation élevée qui profitent de programmes tels que SwissEduPro. Pour remédier à cette situation, le système mise sur les organisations partenaires de la formation professionnelle :

- 1. Recommandations par les offices de la formation continue et les organes de surveillance de l'apprentissage** : ces institutions sont souvent

les premiers points de contact pour les entreprises plus faibles. Elles peuvent leur recommander SwissEduPro comme outil.

**2. Coopérations spécifiques à des branches** : les OrTra ont un intérêt à ce que leurs métiers fassent l'objet d'une formation de qualité. En tant que prestataires de cours, elles sont les mieux placées pour toucher les entreprises concernées. SwissEduPro les invite à proposer elles-mêmes les cours.

## Conclusion

SwissEduPro est un système de formation continue novateur, qui tient compte des exigences d'un monde du travail et d'une société en perpétuelle évolution. Il aide les entreprises à développer leurs compétences en matière de formation et à accroître la qualité et l'attractivité de la formation professionnelle initiale. En associant étroitement les offices de la formation professionnelle, les interprofessions et d'autres partenaires, SwissEduPro offre une approche axée sur la pratique, flexible et tournée vers l'avenir, qui tient compte des besoins particuliers de la formation professionnelle duale en Suisse.

L'un des principaux objectifs de SwissEduPro est d'améliorer l'image de la formation professionnelle initiale par des « récits valorisants ». Beaucoup de parents et de jeunes n'ont pas une bonne image de la formation professionnelle initiale. Cette perception doit être corrigée par des « expériences réussies » issues de la pratique. La formation continue aide les entreprises à créer une culture de l'apprentissage positive, qui valorise les jeunes et qui leur offre des repères, et qui renforce la confiance des parents dans la formation professionnelle initiale duale.

## Sources

- Wenger, M., & Lamamra, N. (2023). Les besoins et préférences en matière de formation continue des personnes formatrices d'apprenti-e-s. (<https://www.hefp.swiss/news/etude-sur-les-besoins-des-formateurs-et-formatrices-en-entreprise>) Analyses de l'enquête en ligne – Rapport final. Renens: Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP.

---

### Citation

Rentsch, T. (2025). SwissEduPro : un système de formation continue qui améliore la formation professionnelle. *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 10(2).

La présente contribution est protégée par le droit d'auteur. Toute utilisation est autorisée à l'exception de l'utilisation commerciale. La distribution sous la même licence est possible ; elle nécessite toutefois la mention de l'auteur.