



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
**Secrétariat d'État à la formation,  
à la recherche et à l'innovation SEFRI**  
Politique de la formation professionnelle

# **Attrait de la formation professionnelle – Statu quo et analyse des besoins d'action**

## **Rapport sur les résultats de la consultation informelle**

(du 16 avril au 16 juin 2025)

03.09.2025

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>4</b>
1.1	Contexte .....	4
1.2	Déroulement de la consultation informelle.....	4
1.3	Prises de positions reçues .....	4
<b>2</b>	<b>Résumé des prises de position .....</b>	<b>6</b>
2.1	Choix des champs de réflexion .....	6
2.1.1	Confédération .....	6
2.1.2	Domaine de la formation .....	6
2.1.3	Économie.....	8
2.1.4	Autres .....	8
2.2	Disposition des entreprises à former des apprentis .....	10
2.2.1	Confédération .....	10
2.2.2	Domaine de la formation .....	10
2.2.3	Économie.....	11
2.2.4	Autres .....	12
2.3	Qualité dans le système de la formation professionnelle.....	13
2.3.1	Confédération .....	13
2.3.2	Domaine de la formation .....	13
2.3.3	Économie.....	15
2.3.4	Autres .....	16
2.4	Transition I : formation professionnelle et formation générale.....	18
2.4.1	Confédération .....	18
2.4.2	Domaine de la formation .....	18
2.4.4	Autres .....	21
2.5	Maturité professionnelle .....	22
2.5.1	Confédération .....	22
2.5.2	Domaine de la formation .....	22
2.5.3	Économie.....	23
2.5.4	Autres .....	24
2.6	Transition II : passage de la formation professionnelle au marché du travail.....	26
2.6.1	Confédération .....	26
2.6.2	Domaine de la formation .....	26
2.6.3	Économie.....	27
2.6.4	Autres .....	29
2.7	Accès à la formation professionnelle.....	30
2.7.1	Confédération .....	30
2.7.2	Domaine de la formation .....	30
2.7.3	Économie.....	32
2.7.4	Autres .....	33
2.8	Préférences des jeunes et des adultes .....	34
2.8.1	Confédération .....	34
2.8.2	Domaine de la formation .....	34
2.8.3	Économie.....	35
2.8.4	Autres .....	36
2.9	Formation professionnelle supérieure.....	37
2.9.1	Confédération .....	37
2.9.2	Domaine de la formation .....	37
2.9.3	Économie.....	38

2.9.4	Autres .....	39
<b>2.10</b>	<b>Conditions-cadres .....</b>	<b>40</b>
2.10.1	Confédération .....	40
2.10.2	Domaine de la formation .....	40
2.10.3	Économie.....	42
2.10.4	Autres .....	43
<b>2.11</b>	<b>Priorisation des champs de réflexion .....</b>	<b>44</b>
2.11.1	Confédération .....	44
2.11.2	Domaine de la formation .....	44
2.11.3	Économie.....	45
2.11.4	Autres .....	46
<b>2.12</b>	<b>Remarques .....</b>	<b>47</b>
2.12.1	Confédération .....	47
2.12.2	Domaine de la formation .....	47
2.12.3	Économie.....	48
2.12.4	Autres .....	49
<b>3</b>	<b>Annexe.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1</b>	<b>Liste des abréviations .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1</b>	<b>Liste des participants à la consultation informelle.....</b>	<b>50</b>

# 1 Introduction

## 1.1 Contexte

Comme le montrent le Rapport 2023 sur l'éducation en Suisse ainsi que d'autres études, le système suisse de la formation professionnelle est dans l'ensemble bien positionné. Il bénéficie d'une très bonne réputation, tant en Suisse qu'à l'étranger, et sa proximité avec le monde du travail facilite l'entrée sur le marché de l'emploi.

Comment l'économie suisse parviendra-t-elle à l'avenir également à disposer, via le système de formation professionnelle et continue dont elle a en partie la charge, de la main-d'œuvre et du personnel qualifié dont elle a besoin ? Comment assurer aux jeunes et aux adultes la possibilité d'acquérir des compétences leur ouvrant les portes du marché du travail et de l'apprentissage tout au long de la vie ? Ces dernières années, certains signes émanant de l'économie, de la société, de la recherche et de la politique invitent à examiner si la formation professionnelle reste attrayante et à analyser de près le système dans sa globalité de même que les questions qu'il soulève.

Dans ce contexte, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé en 2024 le projet *Attrait de la formation professionnelle*. Par ce projet, il prévoit notamment de dresser d'ici à l'automne 2025 un état des lieux de l'attrait de la formation professionnelle, l'objectif étant de mettre en évidence les domaines dans lesquels un besoin d'action prioritaire se fait sentir et de proposer des mesures concrètes. La démarche, qui fait largement consensus, associe aussi bien les partenaires de la formation professionnelle que des acteurs extérieurs au domaine. Le projet est accompagné par la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP).

L'analyse des fondements et des besoins d'action a été lancée à l'occasion du Sommet national de la formation professionnelle de novembre 2024. Lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle du 18 mars 2025, les acteurs ont discuté des principaux enjeux de la formation professionnelle, se fondant pour ce faire sur l'initiative *Formation professionnelle 2030*. Les résultats de la Journée des partenaires de la formation professionnelle sont consignés dans le document de base *Attract de la formation professionnelle – Statu quo et analyse des besoins d'action*. Ce document de base a été communiqué aux acteurs de la formation professionnelle ainsi qu'à d'autres milieux intéressés, qui ont été invités à prendre position dans le cadre de la procédure de consultation informelle organisée du 16 avril au 16 juin 2025. Les résultats sont récapitulés dans le présent rapport de consultation informelle.

## 1.2 Déroulement de la consultation informelle

L'objectif de la consultation informelle était d'interroger les acteurs internes et externes à la formation professionnelle sur l'état de la formation professionnelle et les éventuelles mesures à prendre. Ces acteurs ont été invités à prendre position sur le document de base *Attract de la formation professionnelle – Statu quo et analyse des besoins d'action*, qui ouvrait un certain nombre de champs de réflexion.

Les questions posées à l'occasion de la consultation informelle étaient les suivantes :

- Comment évaluez-vous le statu quo dans les différents champs de réflexion ?
- Où identifiez-vous des besoins d'action dans les différents champs de réflexion ?
- Selon vous, quels sont les champs de réflexion à traiter en priorité ?

## 1.3 Prises de positions reçues

Au total, 83 prises de position ont été reçues. Parmi elles figurent d'une part des avis consolidés – issus soit des faîtières patronales et syndicales et des organisations qu'elles représentent, soit de conférences, et d'autre part d'entités individuelles. Pour ce qui est des faîtières patronales, elles ont

explicitement fourni le nom de 50 organisations membres ayant pris part aux discussions et soutenant les différentes prises de position formulées. Le nom de chaque organisation concernée est précisé au chapitre 3 Annexe, point 3.2 Liste des participants à la consultation informelle, Organisations patronales. Si un employeur a à la fois pris position de son côté tout en se référant à la prise de position de son organisation faîtière, son nom est mentionné au point 3.2 Liste des participants à la consultation informelle, Organisations patronales tant sous la faîtière patronale correspondante que séparément, et l'abréviation qui lui correspond est utilisée dans le corps du texte.

En ce qui concerne la provenance des prises de position, 5 viennent d'offices fédéraux, 3 de conférences cantonales, 26 d'offices cantonaux (16 d'offices de la formation professionnelle, 8 d'offices de l'enseignement obligatoire, 1 d'un office de l'école postobligatoire et 1 d'un autre office), 13 de prestataires publics et privés du degré secondaire II, 4 d'organisations du domaine tertiaire, 2 de représentants privés et 2 de représentants publics de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), 11 d'organisations patronales, 6 de syndicats, 1 d'une organisation patronale et syndicale (cette prise de position a été répertoriée dans celles des organisations patronales et comptabilisée avec un « +1 » dans les prises de position), 3 d'entreprises et 7 d'autres entités intéressées.

Les prises de position reçues ont été regroupées en différentes catégories :

- Confédération
- Domaine de la formation (cantons, institutions de formation jusqu'au degré secondaire II, degré tertiaire, OPUC)
- Économie (organisations patronales et syndicales)
- Autres

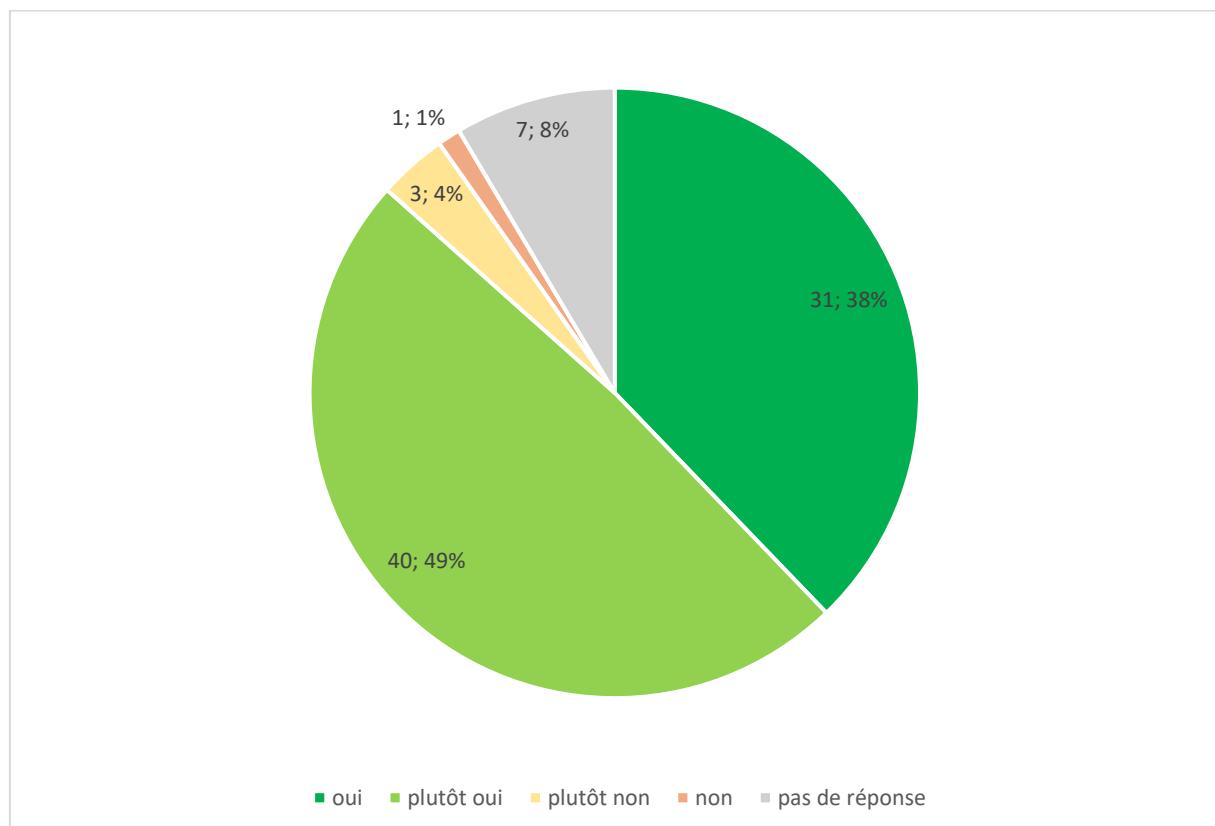
À chaque participant à la consultation informelle correspond une abréviation utilisée dans le corps du texte et expliquée au chapitre 3 Annexe, point 3.2 Liste des participants à la consultation informelle. Dans le corps du texte, les abréviations sont utilisées telles quelles, sans être précédées d'un article.

## 2 Résumé des prises de position

### 2.1 Choix des champs de réflexion

*Le document de base est globalement bien accueilli par les acteurs de la formation professionnelle. À la question « Les champs de réflexion dans le document de base sont-ils pertinents ? », une grande majorité d'entre eux (87 %) répond « oui » (38 %) ou « plutôt oui » (49 %). Un seul participant a répondu par la négative. Les avis concernant des thèmes manquants sont divers, aucune tendance particulière ne se dessine. Nombreux sont les acteurs qui auraient souhaité des champs de réflexion sur la réputation de la formation professionnelle, la numérisation, le pilotage de la formation professionnelle et le partenariat de la formation professionnelle.*

*Figure : réponses à la question « Les champs de réflexion dans le document de base sont-ils pertinents ? »*



#### 2.1.1 Confédération

##### 5 prises de position :

Le document de base est globalement bien accueilli par les services fédéraux. Ils répondent *oui* (**OFAS**, **BFEH**, **SECO**) ou *plutôt oui* (**OFEV**, **SEM**) à la question posée. **OFEV** estime que le thème du développement durable n'est pas suffisamment pris en compte. **SEM** regrette l'absence de réflexion autour des personnes issues de la migration et estime que les deux mégatendances que sont la migration et le changement démographique font défaut.

#### 2.1.2 Domaine de la formation

##### Conférences cantonales (3 prises de position) et offices cantonaux (24 prises de position)

À la question posée, les trois conférences de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) répondent *oui* (**ZBK**) ou *plutôt oui* (**CLPO**, **CSSO**). **CSSO** souligne que les jeunes ayant fréquenté une école inclusive éprouvent plus de difficultés à s'intégrer dans un monde professionnel n'offrant pas de solutions inclusives.

Le document de base est globalement bien accueilli par les offices cantonaux de la formation professionnelle. Ces derniers estiment dans une large mesure que les champs de réflexion sélectionnés sont pertinents (*oui* : BB VS, BB BL, BB SG, BB VD, BB GL, BB SO, BB UR, BB GE, BB BS, BB AG ; *plutôt oui* : BB SH, BB BE, BB TI, BB GR, BB ZH). Les thèmes jugés manquants sont divers : point de vue des jeunes et des parents (BB SH), intelligence artificielle (IA) (BB BE), communication stratégique (BB TI), lutte contre les stéréotypes (BB TI), conséquences de l'abaissement de l'âge pour entrer dans la formation professionnelle initiale suite à l'accord HarmoS (BB ZH) et jeunes ayant des besoins éducatifs particuliers (BB ZH). BB TI regrette l'absence de précisions sur d'éventuelles mesures à mettre en place et sur les acteurs concernés, et aurait souhaité une analyse approfondie des transitions au sein du degré secondaire II, une distinction plus claire entre les mesures de formation et les mesures d'emploi ainsi que des indications sur les leviers à activer pour accroître l'attrait de la formation professionnelle. BB GE fait remarquer que les besoins d'action peuvent varier selon les contextes et situations régionaux et cantonaux. BB GL considère important de garantir des diplômes uniformes et de haute qualité, et voit d'un œil critique la flexibilisation des offres de formation et la reconnaissance des acquis non formels. Selon BB GL, les formations à temps partiel ou la maturité professionnelle (MP) 1 sans dispense de l'enseignement des connaissances professionnelles représentent un obstacle. De plus, les éventuels conflits entre les organisations du monde du travail (Ortra) et les cantons concernant les cours interentreprises (CIE) pourraient être évités si le financement des CIE était intégralement à la charge des entreprises. BB GL demande également que les compétences opérationnelles soient axées sur l'apprentissage tout au long de la vie, mais indique que l'enseignement doit rester possible sous forme de branches.

À la question du formulaire, les offices cantonaux de la scolarité obligatoire répondent *oui* (VoS FR, VoS LU) ou *plutôt oui* (VoS VD, VoS NE, VoS SZ, VoS SG). Bi JU répond également *oui*. Quelques offices identifient certains thèmes non explorés : le rôle de l'école obligatoire (VoS GR), la numérisation et l'IA (VoS SZ), le développement durable (VoS SZ) et les professions innovantes et attrayantes (VoS SZ). MiS TG, qui a répondu *plutôt oui*, souligne que la formation professionnelle initiale est très bien positionnée en Suisse et se demande si les mesures entraînant des dépenses supplémentaires sont vraiment nécessaires.

### **Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (13 prises de position)**

À la question posée, une grande partie des institutions de formation répondent *plutôt oui* (gibb, BFSU, etml, CFPa, KSR, TAS, AFA, CRS, PRE), une petite partie répond *oui* (BZSoG, KBG, log, aBi). Du point de vue de ces institutions, il aurait également fallu traiter d'autres thèmes tels que l'accent sur les thématiques interdisciplinaires et de culture générale/la perméabilité du système (BFSU), le mode de recrutement des entreprises (AFA), le prestige de la formation professionnelle (AFA), l'encouragement des talents (AFA), les limites du partenariat de la formation professionnelle (AFA), la réduction de la bureaucratie (PRE) et la surestimation des capacités réflexives des apprentis ainsi que leur propension à l'autonomie (PRE).

### **Degré tertiaire (4 prises de position)**

Les réponses des acteurs du degré tertiaire sont *oui* (AMS), *plutôt oui* (ZbW, C-ES) et *plutôt non* (ds). ds relève l'absence d'un certain nombre de thèmes : programmes d'encouragement nationaux (numérisation, modularisation), monitoring et analyses d'impact, intégration de qualifications non formelles, microcertifications, revalorisation des formateurs (sur le plan structurel et financier), perspective systémique et gouvernance. ZbW souhaite un champ de réflexion *Équivalence des voies de formation* et un examen plus approfondi du rôle de la formation professionnelle supérieure à l'interface avec les voies de formation générale et universitaire. Selon ZbW, les thèmes suivants font défaut : positionnement de la formation professionnelle supérieure, déséquilibres entre les prestataires privés et publics et équivalence par rapport aux voies de formation académiques. C-ES estime qu'il faudrait s'intéresser aux effets des systèmes d'incitation sur l'offre et la demande, réfléchir au rapport coût/bénéfice au niveau individuel et social et accorder une plus grande importance à la réputation de la formation générale et de la formation professionnelle.

#### **OPUC (4 prises de position)**

**OSP VS, BSLB ZH et LS** répondent *oui* et **PS** *plutôt non*. **LS** estime que la conception de l'OPUC à l'échelle nationale ne prend pas suffisamment en compte les groupes cibles peu familiers du domaine de la formation. Selon **PS**, il manque un champ de réflexion *Information et conseil concernant l'ensemble du parcours de formation et de carrière*. **PS** formule des propositions visant à renforcer l'OPUC.

#### **2.1.3 Économie**

##### **Associations patronales (10 + 1 prises de position) et entreprises (3 prises de position)**

À la question posée, la plupart des associations patronales et **OSB** répondent *plutôt oui* (**UPS, usam, BioS, OdA BUG, H+, scind, VSBS, ASD**) répond *oui*. Plusieurs associations font remarquer que le document de base manque de contexte et que les résultats de la Journée des partenaires de la formation professionnelle doivent être pondérés (**UPS, usam, OdA BUG, H+, scind, stec**). De leur point de vue, il existe un risque de revendications politiques et de réglementations entre les branches (**UPS, usam, OdA BUG, scind, stec**). Les associations estiment en outre que le formulaire de réponse n'offre pas assez de flexibilité (**UPS, usam, scind, stec, OdA BUG**). Plusieurs participants estiment que le délai était trop court et que le document de base était compliqué (**UPS, usam, H+, scind, stec, ASPAS**). **SWI** souhaiterait que les acteurs de la formation professionnelle se tournent davantage vers l'avenir. Du point de vue de **UPS, usam, OdA BUG, scind, stec**, les thèmes suivants manquent : mesures et instruments spécifiques aux branches, différents niveaux d'action/de réglementations vs mesures spécifiques aux branches, mesures de compensation des désavantages. **SWI** mentionne de son côté l'absence des thèmes suivants : sensibilisation et amélioration de l'image de la formation professionnelle, implication des parents, reconnaissance internationale, limites de la formation professionnelle (spécialisation), difficultés rencontrées dans certaines *nouvelles* professions, gestion des exigences croissantes et orientation plus marquée sur les sciences naturelles au degré secondaire I. **BioS** regrette qu'il n'existe pas d'organe de conciliation en cas de conflit au sein d'une Ortra ou entre les partenaires de la formation professionnelle. Les entreprises répondent par *oui* (**BLS**) ou *plutôt oui* (**BU, KvR**). **KvR** renvoie à la prise de position des associations faitières patronales.

##### **Associations syndicales (5 prises de position)**

À la question du formulaire, les associations syndicales répondent *oui* (**TS, BCH-FPS**), *plutôt oui* (**traf**), *plutôt non* (**SEC**) et *non* (**USS**). **USS** estime que de nombreux thèmes font défaut ou ne sont pas traités de manière suffisamment approfondie, entre autres la protection des jeunes au travail, les problèmes de santé des apprentis, le droit des personnes en formation d'être consultées, l'implication des formateurs, la reconversion professionnelle, la certification professionnelle pour adultes, la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères ainsi que les salaires et les conditions de travail. **SEC** identifie des thèmes non explorés : programmes nationaux de promotion (numérisation, modularisation), monitoring et analyses d'impact, intégration de qualifications non formelles, microcertifications, revalorisation des formateurs (sur le plan structurel et financier), perspective systémique et gouvernance. **BCH-FPS** estime qu'il convient de prendre en compte différentes exigences : un processus de sélection efficace, le développement du processus du choix professionnel, l'élargissement du partenariat entre les institutions de formation et les associations d'enseignants ainsi que des offres de formation plus flexibles dans la formation professionnelle initiale (ne concerne pas la MP). **traf** juge positives les conditions-cadres actuelles, en particulier la nouvelle structure de gouvernance. **traf** s'inquiète en revanche de la diminution du nombre d'entreprises formatrices. **TS** et **raf** demandent un engagement fort et durable des pouvoirs publics, des employeurs et des partenaires sociaux.

#### **2.1.4 Autres**

##### **Institutions de recherche et autres organisations (7 prises de position)**

Les représentants de la recherche et des autres organisations répondent *oui* (**PrJu, SSK**) ou *plutôt oui* (**ZHAW, HEFP, CSAJ, EICH**) à la question posée. Selon les organisations, les thèmes suivants font défaut : perspectives en matière de politique de la jeunesse telles que le droit des apprentis à être consultés, l'égalité des chances et les charges psychosociales (**CSAJ**), facteurs sociaux, socio-

économiques et familiaux influençant les décisions en matière de formation et l'accès à celle-ci (**EICH**), rôle des parents dans le processus du choix professionnel (**EICH**) et reconnaissance des compétences acquises durant une formation non formelle (**EICH**). **CYC** met en garde contre un excès d'innovation. Les structures existantes doivent être renforcées. Selon **CYC**, la formation professionnelle n'a pas seulement besoin de nouvelles idées, mais également de continuité. Du point de vue de **HEFP**, il convient de tenir compte des aspects liés au genre et des conflits d'objectifs entre les différents champs de réflexion considérés.

## 2.2 Disposition des entreprises à former des apprentis

Tous les acteurs s'accordent à dire que la disposition des entreprises à former des apprentis est un facteur important. La disposition des entreprises est jugée élevée, avec des différences selon les régions et les branches. Là où les entreprises sont moins disposées à former des jeunes, le développement de la formation professionnelle initiale duale est entravé.

### 2.2.1 Confédération

#### 2 prises de position ;

Selon **SEM**, il faut prêter une attention particulière à la disposition des entreprises internationales à former des apprentis. **BFEH** souligne l'importance de mettre en place des conditions-cadres inclusives dans la formation professionnelle.

### 2.2.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (3 prises de position) et offices cantonaux (23 prises de position)

**ZBK, CLPO** et **BB NE** estiment que la disposition des entreprises à former est globalement suffisante. Des différences entre les régions (**BB GE, BB VS**) et les branches sont toutefois constatées. La formation ne cesse de se complexifier en raison de l'internationalisation croissante, de la bureaucratisation, de la spécialisation et de la pression qui pèse sur les ressources dans les entreprises (**ZBK, CLPO**). Un autre facteur ayant une influence négative sur la disposition des entreprises à former est l'évolution extrêmement rapide des contenus de formation, qui entraîne une charge de travail élevée pour les formateurs (**BB SH, BB BE, BB SO**). **CSSO** souligne en outre la nécessité de se montrer plus disposé à former des jeunes qui suivent une formation inclusive. Cette question peut être abordée par les associations professionnelles.

Les participants proposent de nombreuses idées pour accroître la disposition des entreprises à former des apprentis. Une proposition qui revient souvent est la réduction de la bureaucratie, notamment par la simplification des bases de la formation telles que les ordonnances sur la formation, les plans de formation et les plateformes d'apprentissage numériques. Cette mesure est considérée comme décisive par de nombreux acteurs cantonaux (**CLPO, BB SH, BB BL, BB VD, BB BE, BB SO, BB UR, BB GE, BB AG**). Un autre point important est le soutien ciblé aux entreprises formatrices, en particulier aux petites entreprises qui disposent souvent de ressources limitées (**BB SH, BB SO, BB BS**). En complément, **BB BL** et **BB GE** mentionnent également l'accompagnement et le coaching des entreprises formatrices. La reconnaissance du travail effectué par les formateurs joue également un rôle important. **BB GL, BB GE, BB ZH, VoS LU** demandent que ces mesures se traduisent notamment par la mise à disposition de ressources supplémentaires, en particulier plus de temps pour la formation des apprentis. Certains offices de la formation professionnelle insistent sur l'importance de sensibiliser les entreprises à la formation professionnelle et de mettre en avant le rapport coût/bénéfice positif de la formation des apprentis (**BB BL, BB BE, BB GL, BB BS, BB BL**). D'autres attirent l'attention sur la nécessité de renforcer la communication autour de l'importance de la formation professionnelle, en mettant notamment l'accent sur les branches (**BB SG, BB VD, BB BL, BB BE, BB TI, BB GR, BB AG**). Enfin, pour encourager durablement la volonté des entreprises à former des apprentis, les associations proposent également d'opter pour des formes de formation flexibles (**ZBK, BB BS, BB GE**), de créer des réseaux d'entreprises formatrices (**BB BL, VoS SZ, VoS NE**) et de renforcer la coopération régionale (**BB VD, BB ZH**) – autant d'approches prometteuses selon elles. **CLPO** propose de son côté une meilleure prise en compte des entreprises qui désirent fonctionner sur le modèle des 4 jours. Une meilleure collaboration entre l'école obligatoire et l'économie est proposée par **VoS GR** (projet SINA) et **VoS SG** (partenariats). **Bi JU** recommande de mieux tenir compte des besoins des entreprises formatrices.

#### Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (11 prises de position)

**log** estime que les entreprises sont disposées à former les jeunes et que les formateurs sont un facteur de réussite. **gibb** pense qu'il y a un besoin urgent d'agir en matière de disposition des entreprises à former. **BZSoG, KBSG** et **KSR** constatent que les réformes et les révisions des professions mettent sous pression les entreprises formatrices, car elles entraînent une charge supplémentaire, ce qui peut influer sur leur disposition à former des jeunes. Selon **KSR, PRE** et **log**, la charge administrative

constitue un obstacle fondamental à la disposition à former. **PRE** mentionne en particulier les manquements en ce qui concerne les interfaces numériques. Selon **CFPA**, le canton de Genève a beaucoup de peine à développer les places d'apprentissages duales, trop peu d'entreprises étant disposées à offrir de telles places. Les écoles professionnelles proposent les mesures suivantes : soutien aux entreprises formatrices en matière de didactique (**BFSU**) et de coaching (**CFPA**). Deux prestataires privés recommandent de sensibiliser les entreprises (**TAS**), notamment au rapport coût/bénéfice (**aBi**). **AFA** indique que les décisions individuelles garantissent les meilleurs résultats.

### Degré tertiaire (3 prises de position)

**AMS** et **ZbW** soulignent l'importance pour l'ensemble du système de formation professionnelle de disposer d'entreprises disposées à former des apprentis. **ZbW** plaide en faveur d'un allégement des tâches administratives revenant aux entreprises formatrices, d'un accompagnement renforcé des petites et moyennes entreprises (PME) et d'une meilleure communication sur les avantages nets que retirent les entreprises formatrices à former des apprentis. Selon **C-ES**, il est important que la formation professionnelle ne cède pas de terrain à la formation générale, car les entreprises pourraient être moins enclines à former des jeunes.

### OPUC (4 prises de position)

Les acteurs du domaine de l'OPUC considèrent que la disposition des entreprises à former des apprentis est un facteur important. Il s'agit également de la volonté des entreprises à proposer des stages d'orientation (**OSP VS, PS**). Les acteurs envisagent différentes pistes pour inciter les entreprises à former des apprentis et pour les décharger : allégements de la charge administrative (**OSP VS**), incitations (financières) en faveur des entreprises formatrices (**OSP VS, BSLB ZH, LS**), amélioration de la collaboration entre l'OPUC et les Orta cantonales afin d'optimiser le choix professionnel, et renforcement des mesures de communication (**PS**).

## 2.2.3 Économie

### Associations patronales (9 + 1 prises de position) et entreprises (3 prises de position)

Toutes les associations patronales et **OSB** s'accordent à dire que la disposition des entreprises à former des apprentis est un pilier important de la formation professionnelle. **H+** constate que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée complique la tâche des entreprises formatrices. Le nombre insuffisant d'apprentis (disposant des qualifications requises) (**SAV, usam**), le manque de ressources à consacrer à la formation des apprentis et le manque de reconnaissance (**H+**) constituent également un défi pour les entreprises. **VSB** souligne que les révisions des formations professionnelles initiales peuvent entraîner une baisse de motivation des entreprises formatrices, par exemple si elles débouchent sur une augmentation des coûts à leur charge. Par conséquent, il est nécessaire de renforcer l'attrait de la formation professionnelle auprès des entreprises formatrices actives (**UPS, usam**) et d'inciter les entreprises qui ne forment pas encore d'apprentis à proposer des places d'apprentissage (**UPS, usam, SWI**). Il convient également de veiller à ce que le rapport coût/bénéfice soit équilibré (**OdA BUG, BLS**). Apporter un soutien financier ne constitue toutefois pas une mesure appropriée pour atteindre ces objectifs (**UPS, usam**). De son côté, **ASD** propose, outre la réduction des tâches administratives, l'allégement de la charge financière comme mesure susceptible d'accroître l'attrait de la formation professionnelle. Les conditions-cadres doivent être conçues de manière à garantir un rapport coût/bénéfice positif et à ne pas donner lieu à des charges administratives élevées (**KvR**). Il convient à cet effet d'associer les entreprises, en particulier les entreprises innovantes, au processus de développement des professions (**OdA BUG**). **SWI** propose d'examiner la pertinence d'un système d'incitation ou fondé sur une logique bonus/malus. **SWI** juge nécessaire de renforcer la collaboration entre les organes responsables régionaux (et éventuellement nationaux) et les administrations locales, en particulier dans les cantons où la formation professionnelle est moins développée. Une meilleure reconnaissance et une plus grande visibilité du travail des formateurs, des formateurs pratiques et des entreprises formatrices peuvent également inciter davantage les entreprises à former des jeunes (**OdA BUG, BU**). **scind** et **OdA BUG** s'expriment en faveur du libre choix de l'école professionnelle. En outre, il est demandé de réduire la charge administrative au minimum et d'améliorer la compatibilité des systèmes numériques. Deux associations patronales soulignent l'importance des mesures de sensibilisation : les chefs d'entreprise doivent être sensibilisés aux avantages du système de formation

duale (**stec**), en particulier dans les régions où la participation à la formation professionnelle est faible (**SWI**). De même, le grand public doit être sensibilisé à la valeur de la formation professionnelle (**stec**). **H+** recommande comme mesure supplémentaire de proposer aux formateurs davantage de formations et un soutien accru. **BLS** souligne que seule une certaine spécialisation partielle des professions permet un travail productif dans l'entreprise formatrice. Les formations trop génériques offrent trop peu de possibilités directes et productives dans l'entreprise.

#### **Associations syndicales (5 prises de position)**

**TS** est préoccupé par le nombre d'entreprises formatrices qui ne cesse de diminuer. **USS** et **SEC** ne jugent pas la situation préoccupante, mais **SEC** souligne la nécessité de garantir une forte disposition à former. **USS** et **SEC** misent sur le soutien aux petites entreprises, en encourageant par exemple la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices (**USS**). **SYNA** souhaite un plus grand accompagnement des formateurs en entreprise. **SEC** et **SYNA** proposent en outre des incitations financières (subventions, allégements fiscaux, programmes d'encouragement). Du point de vue de **USS** et de **BCH-FPS**, le soutien financier doit être assuré par des fonds en faveur de la formation professionnelle. Les deux organisations soulignent l'importance d'un rapport coût/bénéfice équilibré. **BCH-FPS** fait remarquer que l'extension de la libre circulation des personnes entraîne un recul des activités de formation. **BCH-FPS** demande une réduction de la bureaucratie, des analyses sur les raisons expliquant la baisse du taux d'entreprises formatrices et une meilleure information des entreprises (internationales). **BCH-FPS** met également en garde contre le recours à des stagiaires issus du degré tertiaire en cas de manque de diplômés qualifiés.

#### **2.2.4 Autres**

##### **Institutions de recherche et autres organisations (6 prises de position)**

**CSAJ** estime que la formation professionnelle souffre d'un manque d'attractivité en comparaison à la formation tertiaire, notamment en raison du nombre de jours de congé limités. **PrJu** souligne l'importance d'une formation professionnelle diversifiée pour maintenir les offres attrayantes. **CYC** souhaite un financement équitable des CIE afin de maintenir la disposition des entreprises à former. **SSK** craint qu'en raison de l'évolution démographique, il n'y ait pas suffisamment de places d'apprentissage à l'avenir et souhaite des modèles de formation plus flexibles et alternatifs. **HEFP** estime qu'une réduction de la charge administrative est une mesure efficace pour maintenir la disposition des entreprises à former. C'est pourquoi il convient d'examiner en continu les processus entre les cantons et les Ortra d'une part, et les entreprises formatrices d'autre part, afin de garantir leur simplicité et leur efficacité du point de vue des entreprises. De plus, selon **HEFP**, les Ortra et les cantons doivent contribuer à encourager la formation des apprentis en faisant de la publicité et du marketing pour les places d'apprentissage. **ZHAW** estime qu'il faut étudier et encourager la disposition à former en ciblant les entreprises étrangères et celles du secteur des services.

## 2.3 Qualité dans le système de la formation professionnelle

*La qualité dans la formation professionnelle est jugée essentielle par les acteurs. Dans le même temps, ceux-ci insistent sur le fait que l'assurance qualité est chose complexe et mettent en avant la responsabilité qui incombe aux cantons à cet égard. Pour eux, il est fondamental que les entreprises formatrices, les écoles professionnelles et les CIE aient une approche commune de la qualité et adoptent les mêmes normes en la matière. À leur avis, les formateurs en entreprise jouent ici un rôle fondamental. La coordination entre les lieux de formation est un principe faisant largement consensus.*

### 2.3.1 Confédération

#### 3 prises de position ;

**BFEH** estime que la numérisation est un développement très important qui peut s'avérer un très bon vecteur d'inclusion dans l'accès à la formation. **OFEV** fait remarquer que parallèlement aux objectifs économiques et sociaux, les aspects écologiques contribuent eux aussi largement à la qualité de la formation. **SEM** aimerait que l'encadrement individuel spécialisé (EIS) soit davantage élargi et développé. **SEM** rappelle dans ce contexte à quel point il est essentiel de sensibiliser les personnes migrantes et propose de mettre au point des instruments de sensibilisation à l'intention des coaches, des formateurs et des apprentis.

### 2.3.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (3 prises de position) et offices cantonaux (21 prises de position)

Les conférences cantonales et les offices cantonaux rappellent combien la qualité de la formation professionnelle est importante, mais aussi complexe (**CLPO, ZBK**). **BB BL** fait remarquer qu'il faut que la notion de qualité fasse consensus. Pour **CSSO**, il importe d'avoir un bon accompagnement de même qu'un enseignement transparent des contenus. La surveillance des apprentissages gagne en importance, estiment **ZBK, BB UR**, et, selon **VoS NE, VoS LU**, il conviendrait de la renforcer. Il est nécessaire que les normes de qualité soient davantage harmonisées au niveau des entreprises formatrices, des écoles professionnelles et des CIE, et que ces normes soient régulièrement contrôlées. (**BB BL**). À l'heure actuelle, la qualité varie selon la mise en œuvre de la surveillance des apprentissages. Pour pouvoir développer des mesures plus ciblées, il importe de prêter davantage attention aux spécificités régionales et cantonales et notamment de tenir compte des statistiques concernant les résiliations de contrats d'apprentissage et le taux de réentrée (**CLPO, BB NE**). L'analyse des résiliations de contrats d'apprentissage devrait se faire de manière différenciée (**BB BL, BB UR**). **BB TI** relève que la corrélation entre qualité et résiliations de contrats d'apprentissage n'est pas évidente. Il faut communiquer sur le taux de réentrée, car un changement de profession ou de branche peut aussi être interprété comme positif au sens d'un choix professionnel réussi (**BB AG**).

La spécialisation croissante de la formation professionnelle initiale est critiquée. Elle est difficile à concilier avec la qualité de la formation, a comme corolaire une augmentation des CIE (**CLPO, BB NE**) et risque d'étouffer le système (**BB GR**). Tenter d'augmenter la qualité de la formation professionnelle initiale par des compétences supplémentaires est considéré comme contreproductif. Beaucoup de choses peuvent également être enseignées plus tard dans le cadre de formations continues ou de la formation professionnelle supérieure (**BB GR, BB SH, BB VS**). Il faut que le contenu de la formation professionnelle initiale soit large, les spécialisations devant être réservées à la formation professionnelle supérieure. Certes, les écoles professionnelles peuvent également enseigner des bases qui ne sont pas directement applicables dans l'entreprise formatrice, mais qui sont importantes pour l'apprentissage tout au long de la vie (**BB GL**). Le rôle des formateurs est central pour la qualité de la formation et le bien-être des apprentis (**BB TI, BB GR, VoS NE**). La formation initiale et continue des formateurs doit être encouragée (**BB BS, BB GE, BB SG, BB SO, BB UR, BB VD, VoS SZ**), l'enjeu étant cependant que la disposition à former les apprentis ne s'en trouve pas amoindrie (**BB GL**). **ZBK** et **BB UR** proposent que soit élaborée une directive sur les ressources nécessaires aux formateurs pour pouvoir former les apprentis. **BB BL** et **BB VD** estiment que la qualité de la formation est largement fonction de l'engagement et de la compétence des formateurs, qui ont besoin de davantage de temps pour pouvoir se consacrer à leurs activités de formation, mais aussi de plus d'incitations les encourageant à endosser leur rôle. Les enseignants des écoles professionnelles, notamment ceux dispensant la culture générale et les connaissances professionnelles, ne sont pas tous suffisamment au fait de la formation intervenant

dans l'entreprise formatrice. Des mesures ciblées doivent donc être prises pour leur permettre de mieux appréhender la formation professionnelle, également au niveau du degré secondaire II et du gymnase (**BB BE, VoS LU**). De manière générale, le rôle des écoles professionnelles doit être renforcé, d'autant plus que souvent, ces écoles sont sous-représentées dans les organes nationaux (**BB SO**). Le contenu des formations doit être continuellement adapté aux développements technologiques et économiques (**BB GR**). La coordination des contenus des différents lieux de formation que sont l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les CIE représente parfois un défi de taille (**BB AG**). **BB SO, BB AG et VoS NE** demandent que les lieux de formation coopèrent davantage entre eux, tandis que **BB SG** appelle de ses vœux une optimisation des CIE (les contenus devant être dispensés en se nourrissant mutuellement des aspects théoriques et des aspects pratiques).

Le niveau de disposition des entreprises à former les apprentis est élevé. Cette disposition est considérée comme déterminante, même s'il est estimé que les besoins des entreprises devraient être davantage pris en compte (**BI JU**). **BB AG** trouve qu'un monitorage systématique de la qualité de la formation serait bienvenu. Pour **BB GL**, les examens finaux pratiques spécifiques à une entreprise ainsi que l'abandon des examens écrits mettent en péril l'uniformité des diplômes. Le développement de la qualité dans l'entreprise formatrice est un processus continu (**BB AG**). **VoS SG** est d'avis que les programmes d'encouragement tels que les cours d'appui contribuent à minimiser le nombre de contrats d'apprentissage.

### **Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (11 prises de position)**

**gibb** estime que même si la qualité de la formation est élevée, des mesures restent à prendre. Il faut améliorer la surveillance des apprentissages (**CFPA**). Les écoles professionnelles jouent un rôle central pour l'employabilité des apprentis (**BFSU**). Le processus de développement des professions, de même que la réforme de la formation des employés de commerce, est vu d'un œil critique (**BZSoG, KSR**). Le nombre de reconversions des certificats fédéraux de capacité (CFC) en attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) est en augmentation, et il importe d'en tenir compte (**KBSG**). **TAS** et **log** sont d'avis que la coopération entre les lieux de formation est centrale pour la qualité de la formation. Pour répondre aux exigences futures, la formation professionnelle initiale doit selon **log** connaître un développement structurel allant dans le sens de plus de flexibilité et de modularité. **log** veut une étroite collaboration entre les lieux de formation et les cantons. Pour éviter les ruptures de contrats d'apprentissage, il faut mettre l'accent sur l'amélioration du processus du choix professionnel, indique **TAS**. Selon **AFA**, la qualité de la formation est revêt de multiples facettes et dépend fortement tant des apprentis que des formateurs. **aBi** trouve que les formateurs ont besoin d'une formation continue non seulement technique, mais aussi didactique. **PRE** relève par ailleurs qu'il y a trop d'exceptions aux règles, ce qui donne un effet trop patchwork et qui manque de sens à l'organisation générale.

### **Degré tertiaire (3 prises de position)**

**AMS** fait remarquer que l'assurance de la qualité est aussi là pour assurer aux apprentis la transition entre formation professionnelle initiale et apprentissage tout au long de la vie. **ZbW** est d'avis que pour assurer la qualité, il faut renforcer et mieux reconnaître le rôle des formateurs. De même, il convient de davantage accompagner le processus du choix professionnel. Il est indispensable que les contrôles de la qualité ainsi que les autorisations de former soient appréhendés selon une approche pratique et flexible (**ZbW**). Il ne faut pas que l'assurance de la qualité soit bureaucratique. **C-ES** plaide pour un processus de développement des professions plus agile. La formation professionnelle initiale doit toujours être considérée comme une étape intermédiaire menant à la formation tertiaire. La spécialisation doit intervenir non pas dès la formation professionnelle initiale, mais au niveau de la formation professionnelle supérieure (**C-ES**).

### **OPUC (4 prises de position)**

Divers acteurs estiment que la qualité de la formation professionnelle initiale est essentielle à l'attrait de la formation professionnelle. **BLSB VS** met en avant l'excellente qualité de la formation professionnelle initiale, tandis que **PS** trouve qu'une très bonne formation en entreprise constitue un atout majeur en faveur de l'attrait de la formation professionnelle. Pour faciliter les changements de profession, **BLSB VS** trouverait judicieux de penser à des troncs communs et à des regroupements. **PS** plaide pour davantage de flexibilité et un soutien individuel se traduisant par exemple par des formations à temps partiel, des règles dégressives en matière de vacances ou une année de base. **BLSB ZH** et **PS** sont

d'avis que la formation des formateurs devrait être améliorée. **LS** et **PS** demandent en outre davantage de temps et de ressources de même que des formations continues soit standardisées, soit nationales pour les formateurs. **PS** propose de faire intervenir dans ces formations continues des conseillers OPUC pour soutenir le processus du choix de la profession de même que le pourvoi des places d'apprentissage.

Pour réduire le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage, **LS** et **PS** proposent que soient mises en place des mesures de soutien s'entendant comme un accompagnement pendant la formation professionnelle initiale. **PS** souligne que l'OPUC doit accompagner les jeunes même après une rupture de contrat d'apprentissage, et ce jusqu'à ce qu'une solution pour la suite de leur parcours ait été trouvée. **PS** exige un monitorage systématique des ruptures de contrats d'apprentissage et de la qualité des places d'apprentissage. **LS** veut que l'assurance de la qualité soit mieux coordonnée et plus transparente. **PS** trouve qu'il faudrait encourager les groupements d'entreprises formatrices, ce qui renforcerait les petites PME. Enfin, **BLSB ZH** se déclare en faveur d'un élargissement de l'enseignement de la culture générale (EnCG) dans les écoles professionnelles.

### 2.3.3 Économie

#### Associations patronales (9 + 1 prises de position) et entreprises (3 prises de position)

Pour les employeurs, il importe que la qualité de la formation professionnelle initiale continue à être assurée malgré la flexibilisation et la numérisation. C'est pour eux la priorité n°1 (**ASD**). Les employeurs relèvent au passage que la notion de *qualité* peut être interprétée de maintes manières différentes et que sa signification varie de branche en branche (**UPS, usam, scind, OdA BUG**). Ils trouvent notamment essentiel qu'une bonne coordination entre les divers lieux de formation soit garantie au niveau des contenus, l'objectif étant d'assurer la cohérence de la formation (**UPS, OdA BUG**). Dans certaines branches, la formation en entreprise nécessite d'être largement améliorée (**OSB**). Les cantons sont considérés comme responsables de la garantie d'une qualité constante dans la formation professionnelle (**UPS, usam, scind**). Un autre point concerne la formation continue des formateurs, qui, pour pouvoir mieux répondre aux besoins, doit être axée sur les spécificités propres à une branche. (**OdA BUG**). Les ruptures de contrats d'apprentissage ne doivent pas être considérées dans leur globalité, mais de manière différenciée en tenant compte des spécificités de telle ou telle branche (**UPS, usam, scind, OdA BUG, KvR**). Si un problème survient, il convient de faire intervenir au plus vite la surveillance des apprentissages (**H+**).

En ce qui concerne la santé mentale des apprentis, rien ne laisse à penser qu'une formation professionnelle initiale est à l'origine d'une dégradation psychique (**UPS, usam, scind, OdA BUG, KvR**). Il faut au contraire intervenir dès la scolarité obligatoire en mettant en place des mesures préventives pouvant au besoin être également appliquées à la formation professionnelle initiale. Une sensibilisation des entreprises ainsi qu'une étroite collaboration avec les services de l'assurance invalidité (AI) est jugée nécessaire (**UPS, usam, scind, KvR**). **UPS, usam** et **scind** estiment primordial de promouvoir les compétences linguistiques avant et pendant l'école obligatoire et insistent sur le fait que la formation professionnelle ne doit pas être trop axée sur l'école. En ce qui concerne l'intégration des migrants, **UPS, usam** et **scind** font remarquer que dans certaines professions aux enjeux cruciaux, l'apport de cette catégorie de population est très important, mais pourtant insuffisamment considéré. Les employeurs voient d'un œil critique les mesures transversales coercitives, estimant qu'elles alourdissent inutilement le système de la formation professionnelle sans apporter de plus-value claire. De plus, ils appellent de leurs vœux moins de bureaucratie et une meilleure coordination entre les autorités.

#### Associations syndicales (6 prises de position)

**BCH-FPS** relève que faute d'une base de données solide, le Rapport 2023 sur l'éducation en Suisse ne permet pas d'évaluation fondée du système. **USS** souligne qu'il y a trop de conditions-cadres sujettes à critique dans la formation professionnelle (par ex. en ce qui concerne le temps de travail et les vacances) et que tant au niveau cantonal que national, les chiffres font défaut. **TS, USS** et **traf** estiment important d'instaurer un monitoring systématique (p. ex. des ruptures de contrats d'apprentissage et de la qualité des places d'apprentissage) et de mettre en place des réseaux d'entreprises formatrices pour soutenir les PME qui souhaitent s'engager dans la formation. **USS** est d'avis que des normes nationales

sont nécessaires, de même que des valeurs cibles définies au préalable, et que dans les processus d'achat et d'adjudication publics, il faut donner la préférence aux entreprises formatrices.

Pour les employeurs, la formation en entreprise et, partant, les formateurs contribuent de manière décisive à l'attrait du système de formation dual. **TS, USS, BCH-FPS, SEC** et **traf** estiment qu'une formation approfondie et une formation continue ciblée des formateurs constituent un point de départ essentiel à l'amélioration de la qualité. Cette qualité doit être transversale aux branches et encourager les aptitudes pédagogiques, méthodologiques et communicationnelles. **USS** estime ici qu'un renforcement des profils de qualification des formateurs est nécessaire. **BCH-FPS, SEC, traf** et **SYNA** insistent de plus sur l'importance d'une revalorisation du rôle de formateur, ce qui doit se traduire par des mesures ainsi que par davantage de temps à consacrer au suivi des apprentis, mais aussi par la reconnaissance du travail accompli avec les apprentis ainsi que par un soutien concernant les tâches administratives. Par ailleurs, il faut une meilleure sensibilisation en matière de santé mentale des apprentis (**USS, traf**) ainsi qu'un renforcement de la surveillance des apprentissages, l'objectif étant de protéger la santé et la sécurité des apprentis (**USS**). **USS** trouve que les structures de soutien aux apprentis sont insuffisantes. Des offres de soutien individuelles, davantage de flexibilité (par ex. via des apprentissages à temps partiel, des règles dégressives en matière de vacances ou une année de base) sont autant de mesures qui pourraient augmenter l'attrait de la formation professionnelle dans son ensemble (**TS, traf**). Les soft skills, les compétences linguistiques et l'EnCG doivent eux aussi être renforcés de manière ciblée (**TS, USS**). **TS, BCH-FPS** se montrent critiques face à la spécialisation précoce de la formation professionnelle, estimant qu'elle ne doit intervenir qu'au niveau de la formation professionnelle supérieure. Une collaboration plus étroite entre les lieux de formation serait aussi bienvenue (**BCH-FPS, SEC**). **TS** demande de plus une adaptation des salaires sur la base des conventions collectives. Quant à l'accès à la mobilité, il doit être amélioré dans la formation professionnelle (**TS**). Un autre sujet important est la lutte contre les stéréotypes de genre au moment du choix d'une profession (**TS**). Au niveau numérique, le grand nombre de plateformes et d'outils fait que tant les apprentis que les formateurs se sentent dépassés. Une coordination sur le plan national est ici nécessaire, même si l'autonomie des écoles et des Orta doit être préservée. Dans le même temps, **BCH-FPS** se déclare en faveur d'une campagne de promotion des compétences numériques. En ce qui concerne le processus de développement des professions, il faut davantage intégrer les écoles professionnelles et leur personnel enseignant (**BCH-FPS**). Enfin, **BCH-FPS** prévient que le nombre croissant d'apprentis inscrits dans des écoles privées de formation professionnelle risque de creuser les inégalités sociales.

### 2.3.4 Autres

#### Institutions de recherche et autres organisations (6 prises de position)

Selon **CSAJ**, les entreprises ne doivent pas considérer les apprentis comme une main-d'œuvre supplémentaire. L'apprenti peut et doit avoir sa place dans la vie de l'entité. Pour que la haute qualité de la formation soit garantie, il faut que les apprentis disposent d'un interlocuteur fixe qui les accompagne et les soutient pendant leur apprentissage (**CSAJ, PrJu**). **HEFP** estime aussi qu'il est important de soutenir les apprentis, notamment dans la phase suivant une rupture de contrat d'apprentissage, et propose de conjuguer mesures de soutien et mesures de prévention pour éviter les ruptures de contrat d'apprentissage et tout particulièrement les interruptions de formation. Il convient d'identifier résolument les jeunes présentant un haut risque d'abandon de l'apprentissage et de les accompagner activement (case management). **PrJu** demande la mise en place d'un monitorage systématique des ruptures de contrats d'apprentissage et de la qualité des apprentissages. Il ne faut pas systématiquement considérer les ruptures de contrats d'apprentissage comme un signe de manque de qualité ; il s'agit plutôt d'améliorer le processus de choix d'une profession et de l'organiser de manière plus ciblée (**HEFP, SSK**). **EICH** relève que la formation des parents doit faire partie intégrante du développement de la qualité dans la formation professionnelle étant donné que les parents jouent un rôle important dans le choix de la profession.

Les formateurs jouent eux aussi un rôle décisif. Dès lors, une formation continue à la fois standardisée et transversale est essentielle, et il est tout aussi primordial que la fonction des formateurs soit reconnue socialement et professionnellement (**PrJu, SSK**). Il est également important que les cours proposés par les écoles professionnelles restent de bonne qualité. À ce sujet, les réductions des subventions de la Confédération prévues par le Programme d'allégement budgétaire 2027 (PA 27) sont un sérieux

problème (**CSAJ**). **CYC** demande que la numérisation en pleine expansion fasse partie intégrante de tous les profils de profession. **PrJu**, **SSK** propose que soient encouragés et développés les groupements d'entreprises formatrices pour affirmer la capacité de formation de chaque entreprise. **SSK** estime de plus qu'un encouragement ciblé des talents permettrait de rendre la formation professionnelle plus attrayante. Enfin, **CYC**, appelle de ses vœux une plus grande transparence des diplômes de la formation professionnelle dans l'espace européen et souhaite que ceux-ci soient mieux reconnus pour renforcer la mobilité professionnelle.

## 2.4 Transition I : formation professionnelle et formation générale

*L'importance de la transition I est relevée par tous les groupes d'acteurs. Jugées équivalentes, la formation professionnelle et la formation générale ne doivent pas être en concurrence. De nombreux acteurs considèrent par ailleurs que le processus du choix professionnel et la sensibilisation précoce des jeunes et des parents au système de formation professionnelle sont essentiels. L'accent est mis particulièrement sur l'OPUC et les enseignants du degré secondaire I. Une promotion active de l'image de la formation professionnelle est largement demandée.*

### 2.4.1 Confédération

#### 1 prise de position

**SEM** souligne le rôle majeur du préapprentissage d'intégration (PAI) lors de la transition I.

### 2.4.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (3 prises de position) et offices cantonaux (24 prises de position)

Selon **ZBK**, la formation professionnelle sera amenée à concentrer ses efforts sur l'intégration des élèves rencontrant des difficultés scolaires. Elle devra dans le même temps mettre en place des offres et des modèles destinés aux élèves ayant de bons résultats scolaires (**BB UR, BB GE, VoS LU**). **CLPO** demande que la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) soit révisée et par exemple que l'art. 12 LFPr soit adapté pour préparer à la formation professionnelle initiale. En effet, de nombreux élèves accusent un déficit de formation à la fin de la scolarité obligatoire. **CLPO** déplore que les conditions d'admission soient différentes pour la formation professionnelle initiale en mode dual et les formations postobligatoires passant par une inscription dans une école. De plus, le rôle des Orta devrait être repensé afin d'assurer un meilleur matching entre les jeunes et les places d'apprentissages vacantes. **CLPO** relève par ailleurs que l'on parle de *transition I* sans mentionner les offres transitoires [remarque SEFRI : celles-ci sont mentionnées dans le champ de réflexion Accès à la formation professionnelle]. **CLPO** est également d'avis que les rapports entre formation professionnelle initiale et formation générale sont à considérer sous l'angle de l'âge du groupe-cible. **ZBK** propose un processus du choix professionnel pour tous les élèves, quel que soit le canton, et recommande de promouvoir l'image de la formation professionnelle. Certains offices de la formation professionnelle et de l'enseignement obligatoire soulignent également l'importance du processus du choix professionnel et estiment que celui-ci intervient trop tôt pour de nombreux jeunes (**BB BS, BB AG**). Une introduction à l'échelle nationale des cours d'orientation professionnelle et une professionnalisation en la matière sont demandées (**BB BE, BB UR**), de même qu'une implication accrue de l'économie dans le processus (**BB AG, VoS LU, VoS SG**). Le monde du travail devrait être systématiquement intégré dans l'enseignement dès l'école primaire (**BB BL, BB GR, BB BS**), et l'acquisition de compétences en matière de gestion de carrière devrait être encouragée (**BB AG**). À cet effet, il convient d'améliorer les connaissances des enseignants sur l'ensemble du système et de les aider à mieux appréhender la formation professionnelle (**CSSO, BB BE**). Il faut également attirer davantage les jeunes dont le genre est sous-représenté dans certaines professions en valorisant le rôle de pionniers et pionnières de genre comme leviers d'identification et de transformation des représentations (**BB GE**). **CSSO** indique que la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée est également un critère déterminant pour les jeunes dans le choix d'une profession. **CSSO** insiste également sur la nécessité d'informer et de sensibiliser les parents à la formation professionnelle à un stade précoce, notamment en Suisse latine.

Les offices cantonaux soulignent par ailleurs l'importance de disposer d'un système éducatif perméable pour rendre la formation professionnelle attrayante (**BB TI, BB SO, BB ZH, VoS GR**). La transition I doit être soignée (**MIS TG**), et il est primordial d'assurer une collaboration étroite entre les écoles du degré secondaire I, l'orientation professionnelle, les entreprises formatrices et les parents (**BB VS, BB BL, BB AG, VoS GR**). Il est également nécessaire d'offrir un soutien politique (**VoS LU**) et de tenir compte de l'évolution démographique (**BB GR, VoS SZ**) et de l'égalité des chances (**VoS SZ**). **VoS LU** demande un suivi des mouvements et des parcours lors de la transition I. L'équivalence entre la formation générale et la formation professionnelle doit être mise en avant (**VoS FR**). **BB GL** fait remarquer que les différences dans la prise en compte des acquis et dans les examens finaux affaiblissent l'uniformité du système. **BB SG** identifie un décalage entre les compétences des élèves à la fin de la scolarité obligatoire et les exigences de la formation professionnelle. Il est crucial de proposer

des offres transitoires à des groupes cibles spécifiques tels que les personnes issues de la migration et les élèves rencontrant des difficultés scolaires (**BB VD**, **BB NE**, **VoS SG**, **Bi JU**). Certains offices demandent toutefois de viser également une transition directe du degré secondaire I au degré secondaire II (**BB GE**, **BB VD**, **VoS VD**). À l'issue de la scolarité obligatoire, il est nécessaire de mettre en place un soutien individuel en fonction de la profession ou de la branche choisie (**BB SG**). D'autres mesures sont également envisageables, telles que des modèles de formation flexibles et spécifiques à une branche, par exemple avec un diplôme de culture générale anticipé (**BB BS**), des modèles alternatifs de salons des métiers (**BB TI**), la possibilité pour les entreprises non formatrices de proposer des stages d'orientation (**Bi JU**), le renforcement de l'image de la formation professionnelle auprès des parents et des enfants dès l'école primaire (**BB SH**) ainsi que des campagnes d'image pour la formation professionnelle et les possibilités de raccordement (**BB BL**). **BB BE** demande en outre une simplification du registre des places d'apprentissage du CSFO pour les entreprises formatrices. **BB ZH** souligne que la formation professionnelle duale a fait ses preuves, mais que les formations de degré tertiaire gagneront en importance à l'avenir.

### **Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (8 prises de position)**

Les institutions de formation relèvent le rôle majeur de la transition I pour le système éducatif. Il convient de souligner le fait que la formation professionnelle et la formation générale sont équivalentes, et il faut renforcer le rôle que jouent les cantons pour rendre la formation professionnelle plus attrayante (**CFPA**). Dans le même temps, la formation professionnelle et la formation générale ne doivent pas s'opposer, et la MP doit être pensée comme une passerelle entre ces deux voies de formation (**BFSU**). En outre, des offres d'accompagnement et une meilleure coordination sont nécessaires au moment de la transition I (**CFPA**, **aBi**). L'accès au monde du travail doit être facilité au travers de formats axés sur la pratique (**TAS**), la formation professionnelle initiale en entreprise doit être encouragée et uniformisée dans toute la Suisse (**log**). **BZSoG** demande l'introduction de l'EnCG dans toutes les formations professionnelles initiales et la suppression des domaines de compétences opérationnelles au profit de branches. **log** constate que la protection des jeunes devient de plus en plus exigeante, car les personnes qui finissent l'école sont très jeunes. Il faut réfléchir à une adaptation de la LFPr. Selon **AFA**, les entreprises auront à l'avenir davantage recours aux élèves suivant une formation générale du degré secondaire II, ce qui entraînera un développement des écoles du degré secondaire II. Se fondant sur le faible taux de jeunes optant pour une formation professionnelle initiale dans le canton de Genève, **PRE** arrive à la conclusion qu'il existe des dysfonctionnements dans ce canton.

### **Degré tertiaire (3 prises de position)**

Les acteurs du degré tertiaire considèrent qu'un système éducatif perméable (**AMS**) et un rapport équilibré entre formation générale et formation professionnelle sont des éléments importants (**C-ES**). La formation professionnelle doit être accessible aux jeunes et aux enseignants grâce à des formats axés sur la pratique. Les parents, en particulier ceux issus du monde académique et de la migration, doivent recevoir des informations ciblées et compréhensibles sur le système de formation professionnelle (**ZbW**). Il s'agit notamment de mettre en lumière la valeur des hautes écoles spécialisées (HES) et des écoles supérieures (ES) (**AMS**, **ZbW**).

### **OPUC (4 prises de position)**

Les acteurs de l'OPUC soulignent l'importance du processus du choix professionnel. Les jeunes doivent s'y préparer dès l'école primaire en étant informés du fonctionnement du système de formation professionnelle (**PS**, **BSLB ZH**). Les services de l'OPUC doivent être associés au processus (**OSP VS**). Il est primordial de sensibiliser les jeunes et les parents au fait que la formation professionnelle initiale et la formation générale sont équivalentes (**LS**) et de valoriser les formations en organisant par exemple des salons des métiers (**OSP VS**). **PS** propose de développer les PAI pour en faire des offres passerelles et demande que toutes les entreprises formatrices proposent des stages d'orientation. En outre, **PS** estime qu'il faut relier les domaines professionnels similaires dans la formation professionnelle initiale et dans les écoles du degré secondaire II (p. ex. école de culture générale « Travail social » et CFC d'assistant socio-éducatif). **OSP VS** demande l'amélioration des conditions de travail des apprentis.

### 2.4.3 Économie

#### Associations patronales (9 prises de position) et entreprises (2 prises de position)

Selon les associations patronales et les entreprises, les solutions de raccordement et la perméabilité du système éducatif renforcent l'attrait de la formation professionnelle (**UPS, usam, OdA BUG, H+, KvR**). **H+** trouve que la perméabilité horizontale et verticale mériterait d'être améliorée et que des passerelles devraient être mises en place. **SWI** observe une augmentation des solutions intermédiaires à la transition I. **UPS** et **usam** soulignent que la conception des offres dans la formation professionnelle, en particulier les offres à plein temps en école professionnelle, doit être revue en fonction de leur utilité pour l'économie. Selon **stec**, il convient de renforcer l'influence des Ortra dans le partenariat de la formation professionnelle et de garantir le lien avec la pratique. Il faut également promouvoir les offres de la formation professionnelle (**OdA BUG, UPS, usam, KvR**), réfléchir au rôle de l'école obligatoire (**ASD**) et renforcer la formation professionnelle supérieure (**UPS, usam, OdA BUG**). La culture générale occupe une place prépondérante dans la formation professionnelle (**stec**). **VSBS** constate que les élèves terminant l'école obligatoire ont de moins bons résultats dans les matières générales. Selon les employeurs, les jeunes ayant de faibles résultats scolaires peuvent toutefois suivre une formation professionnelle initiale, tout comme ceux qui ont de bons résultats (**UPS, usam, KvR**). **UPS** constate que la qualité de la formation en école et les compétences de base lacunaires ne sont pas traitées dans le document de base du SEFRI. Il convient de ce fait d'examiner le besoin de renforcer l'encouragement des compétences de base, en particulier des compétences linguistiques, ainsi que la promotion des disciplines MINT et de l'éducation à l'entrepreneuriat (**UPS, usam, KvR**). Il faut en outre asséoir à nouveau la formation professionnelle initiale vis-à-vis de la formation générale (**SWI, KvR**). Dans le cadre des professions réglementées, les exigences ne doivent pas être constamment relevées, par exemple en exigeant préalablement l'obtention de la MP ou d'un diplôme d'une haute école (**OdA BUG**). Les employeurs accordent une importance capitale au processus du choix professionnel. Les jeunes et leurs parents doivent être sensibilisés à la formation professionnelle pendant ce processus (**OdA BUG, UPS, scind, usam, KvR**). L'image de la formation professionnelle doit être soignée, par exemple par des campagnes nationales ou des vidéos explicatives, y compris sur le plan international (**SWI**). Ces moyens de promotion doivent clairement montrer que la formation professionnelle est également une voie intéressante pour les élèves talentueux et présenter les offres de formation professionnelle pour adultes (**UPS, usam, KvR**). L'OPUC doit être développée en collaboration avec les acteurs économiques et des possibilités de formation continue doivent être créées pour les enseignants responsables du processus du choix professionnel (**UPS, usam, scind**). Des stages d'orientation doivent également être proposés dans les professions comportant des travaux dangereux (**UPS, usam, scind, KvR**). **UPS** et **usam** demandent que le nombre de semaines de vacances soit revu non seulement dans la formation professionnelle, mais aussi dans les offres scolaires à temps plein telles que les écoles de culture générale. Des tests standard complémentaires visant à fournir des informations sur les performances scolaires empêchent le recrutement des jeunes en fonction du type d'école (**UPS, usam, KvR**). **H+** rappelle que dans le cadre de la réglementation du niveau master en soins infirmiers, la passerelle vers le bachelor doit être réexaminée, et se déclare contre un financement accru des utilisateurs dans les HES et les universités. En revanche, **UPS** est favorable à un financement accru des utilisateurs dans les HES et dans le programme Erasmus+, seule une minorité de ses membres y étant opposée.

#### Associations syndicales (6 prises de position)

**TS** souligne l'importance des transitions dans le parcours professionnel. Il est essentiel de bien préparer cette décision et d'accompagner les personnes concernées. Pour **BCH-FPS**, il est important de trouver la profession qui convienne, de bien préparer les jeunes au choix professionnel et de proposer des moments de découverte pratique dès le degré primaire (**TS**). Selon **USS**, il faut soutenir les entreprises qui offrent aux jeunes la possibilité de découvrir les professions pour l'ensemble de la branche. Par ailleurs, **USS** souligne qu'il ne faut pas précipiter le choix d'une profession. En effet, certains jeunes ne sont pas prêts à commencer une formation professionnelle initiale à l'issue du degré secondaire I. Ils ont besoin de plus de temps pour faire leur choix, développer leur personnalité et acquérir une culture générale plus large. Selon **USS**, un choix professionnel trop précoce ou inadapté peut conduire à la résiliation du contrat d'apprentissage. **USS** envisage donc la possibilité d'une année scolaire supplémentaire obligatoire pour permettre entre autres des stages d'orientation et des séjours

linguistiques, et émet l'idée d'une année d'apprentissage de base. Il est essentiel non seulement d'informer les jeunes et les parents sur le système de formation professionnelle (**BCH-FPS, USS**), mais également de sensibiliser les enseignants et de renforcer les offres à la transition I (**TS, USS**). Selon **BCH-FPS**, les facteurs socio-économiques jouent un rôle important à la transition I, et les formations initiales privées payantes vont à l'encontre de la logique de sélection dans la formation professionnelle. **USS** demande que les centres d'information professionnelle soient mieux connus, en particulier auprès des familles issues de la migration. **SYNA** indique que la formation initiale et la formation générale poursuivent le même objectif, celui d'amener les jeunes à atteindre leur objectif de carrière professionnelle. Un lien plus étroit devrait être établi entre la formation professionnelle et la formation académique afin de favoriser une plus grande perméabilité entre deux systèmes qui se tournent le dos. **SEC** souligne qu'une solide culture générale améliore à la fois les chances sur le marché du travail et l'accès à d'autres voies de formation. **Traf** estime que la spécialisation professionnelle ne doit intervenir qu'au niveau de la formation professionnelle supérieure et que les compétences de base et les compétences transversales des jeunes qui achèvent leur scolarité obligatoire doivent être renforcées. **Traf** mentionne également la renégociation des salaires des apprentis dans le cadre de la convention collective de travail et un meilleur accès aux offres de mobilité.

#### 2.4.4 Autres

##### Institutions de recherche et autres organisations (5 prises de position)

**PrJu** insiste sur l'importance de la transition I. Un bon processus d'orientation professionnelle ainsi qu'un conseil et un accompagnement individuels sont nécessaires. L'**OPUC (PrJu)** mais aussi les enseignants (**CYC, SSK**) jouent un rôle central à cet égard. Les enseignants doivent bénéficier d'une formation continue ciblée. Quant aux jeunes et à leurs parents, ils doivent être informés des possibilités offertes par la formation professionnelle (**SKS**). C'est particulièrement important pour les personnes issues de la migration (**CYC, EICH**). **HEFP** estime qu'une planification stratégique est nécessaire pour assurer un pilotage coordonné au moment de la transition I. Pour améliorer le processus du choix professionnel, il est nécessaire selon **HEFP** que les enseignants disposent de connaissances approfondies du système de formation professionnelle et que les jeunes, en particulier ceux issus de la migration, soient mieux informés.

## 2.5 Maturité professionnelle

*Du point de vue des acteurs, la MP met en valeur la formation professionnelle et la rend attrayante en améliorant la perméabilité du système et en facilitant l'accès aux HES. Une partie des participants jugent préoccupante la baisse du nombre de certificats de MP octroyés et demande donc un renforcement de la MP et une meilleure communication autour de cette offre de formation. La MP 1 et la MP 2 doivent être maintenues, en particulier dans les branches qui ne disposent d'aucune offre de formation professionnelle supérieure développée. Le taux de transition vers les HES est jugé trop faible. Diverses mesures sont proposées pour renforcer l'attrait de la MP.*

### 2.5.1 Confédération

Les services fédéraux (**SECO, OFAS, SEM, OFEV, BFEH**) n'ont formulé aucune remarque sur ce domaine de réflexion.

### 2.5.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (2 prises de position) et offices cantonaux (21 prises de position)

La majorité des offices cantonaux reconnaissent la valeur de la MP et se prononcent en faveur de son renforcement (**BB VD, BB BE, BB GR, BB GE, VoS FR, Bi JU, ZBK, CLPO, BB VS, BB BL, BB TI, BB GL, BB NE, BB SO, BB UR, BB BS, BB AG, MiS TG, VoS LU, VoS SZ**). Certains jugent préoccupante la baisse du nombre de certificats de MP (**BB BL, BB BE, BB SO**). **BB ZH** confirme les évolutions décrites dans le document de base. Les conférences et offices cantonaux listent une série d'éléments qui, selon eux, nuisent à la MP : rapport coût/bénéfice déséquilibré pour les entreprises formatrices (**CLPO, BB NE, BB BL, BB GL**), manque d'incitations à l'intention des entreprises formatrices (**ZBK, BB UR**), charge de travail trop importante pour les apprentis (**ZBK, BB UR**), exigences trop élevées en termes de connaissances et de compétences pour la MP 1 (**CLPO, BB NE, BB BS**), difficulté à allier les compétences opérationnelles, le sport et les cours de MP sur deux jours (**CLPO, BB NE**), surspécialisation de bon nombre de professions (**CLPO, BB NE**), manque de soutien financier de la Confédération en ce qui concerne la flexibilisation demandée ou soutien financier plus marqué en faveur de la MP 2 (**CLPO, BB NE**), aucune prise en compte de la MP lors des révisions des professions (**BB BE**), aucune dispense de l'enseignement des connaissances professionnelles pour les apprentis suivant une MP 1 en raison d'un manque d'harmonisation entre l'orientation vers les compétences opérationnelles et l'orientation vers les branches (**BB GL**).

Les idées suivantes sont formulées pour améliorer l'attrait de la MP : faciliter l'accès à la MP / accroître l'égalité des chances (**ZBK, BB UR, BB GE, BB BL**), mieux articuler les offres de MP avec la formation professionnelle initiale et prendre en compte la MP dans le développement des professions (**BB SG, BB VD, BB TI, BB SO, BB BS, BB AG**), développer des modèles attractifs d'intégration de la MP 1 dans les plans de formation CFC (**BB VD**), optimiser la coordination et la compatibilité entre école professionnelle et entreprise formatrice (**BB BL**), proposer des offres de *blended learning* (**BB VS**), réaliser des études sur les raisons de la MP, son rapport coût/bénéfice et son impact sur la vie professionnelle (**BB BL**), comprendre l'impact qu'a la formation d'apprentis suivant une MP 1 sur les entreprises formatrices (**BB VD**), mieux faire connaître les possibles transitions vers les HES (**BB BL, BB BE**), informer suffisamment tôt sur les exigences de la MP, les possibilités de formation et les solutions de raccordement (**BB BS**), informer les entreprises formatrices des avantages de la MP (**BB BE, BB TI**), soigner l'image de marque (**BB BL, BB AG, BB SO**), soutenir financièrement les entreprises formatrices dont les apprentis suivent une MP 1 (**BB BL, BB GL, VoS LU**), verser un salaire moins élevé aux apprentis qui suivent une MP 1 (**BB GL**), s'assurer que les entreprises formatrices en tirent un bénéfice net (**BB GR, VoS SZ**), limiter à deux jours par semaine les absences dues aux cours en école (**BB GL, BB AG**), flexibiliser les modèles de temps de travail (**BB BL**), harmoniser le nombre d'années consacrées à la MP avec la durée de la formation professionnelle (**BB SG**), renforcer la MP en tant que voie de formation à privilégier (**BB VD**), dispenser les apprentis suivant la MP en optant pour un enseignement axé sur les branches et d'une reformulation en conséquence des compétences opérationnelles (**BB GL**), encourager le maintien en emploi des titulaires d'une MP (**VoS SZ**). **BB SH** constate qu'une simplification de l'admission des titulaires d'une MP en haute école pédagogique (HEP) contribuerait à améliorer l'attrait de la MP. **MiS TG** n'est pas favorable à l'accès direct des titulaires

d'une MP dans une HEP. **BB BE** déplore que 75 % des titulaires d'une MP soient formés dans huit professions seulement et estime qu'il faut motiver les titulaires d'une MP à suivre des études en HES.

#### **Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (9 prises de position)**

Les institutions de formation ont des avis bien différents concernant la MP. **log** trouve que la MP fonctionne bien et que les offres de MP 1 et de MP 2 doivent être maintenues. De son côté, **CFPA** estime que la MP devrait être valorisée. **KBSG** indique que la compatibilité entre la MP et la formation professionnelle initiale doit être garantie. **BZSoG** et **KBSG** soulignent que l'introduction de l'orientation vers les compétences opérationnelles dans les formations commerciales et celles du commerce de détail rend très difficile le raccordement à la MP. De l'avis de **BFSU**, la MP 2 est l'option la mieux adaptée pour les professions plus exigeantes, la pression exercée sur les apprentis lors d'une MP 1 étant trop importante. **AFA** renvoie aux interrogations des entreprises formatrices en matière de rapport coût/bénéfice. **TAS** constate que les jeunes connaissent trop peu la MP et qu'ils devraient donc être mieux informés à ce sujet. **KSR** propose d'analyser les raisons expliquant la baisse du nombre de certificats pour la MP 1. **gibb** identifie un important besoin d'action dans le domaine de la MP.

#### **Degré tertiaire (3 prises de position)**

Selon **AMS**, il convient d'augmenter le taux de certificats de MP et d'accroître la disposition des entreprises à former en adoptant des modèles flexibles. **ZbW** souligne que la MP 2 améliore la perméabilité du système éducatif. **C-ES** constate que de plus en plus d'étudiants HES ne sont pas titulaires d'une MP – situation qui nuit à cette dernière. Les conditions d'admission aux HES doivent être strictement respectées afin de maintenir l'attrait de la MP. **AMS** indique que le taux de transition MP-HES est trop faible. **ZbW** constate une tendance à diriger les titulaires d'une MP vers les HES au détriment des écoles supérieures (ES). Selon **ZbW**, il est possible de remédier à la situation en proposant des offres ES attrayantes et en communiquant différemment sur la valeur éducative des diplômes ES.

#### **OPUC (4 prises de position)**

Selon **PS** et **OSP VS**, l'accès à la formation professionnelle initiale doit être facilité, par exemple par la prise en compte des notes obtenues au degré secondaire I ou par l'assouplissement des conditions d'admission pour les personnes en reconversion professionnelle (**LS**). **PS** demande que les élèves ayant de bons résultats scolaires puissent déjà suivre la MP dès la dernière année de la scolarité obligatoire (à l'instar du modèle utilisé dans le canton de Lucerne). D'autres acteurs de l'OPUC souhaitent que la MP soit aménagée de manière plus flexible (**LS**), que les possibilités de suivi d'une MP soient étendues à davantage de professions (**PS**) et que l'image de la MP soit améliorée (**LS**). **BSLB ZH** propose de mieux informer les entreprises formatrices sur les avantages de la MP 1.

### **2.5.3 Économie**

#### **Associations patronales (8 + 1 prises de position) et entreprises (1 prise de position)**

L'ensemble des associations patronales et des entreprises reconnaissent l'utilité de la MP. **UPS, usam, scind et KvR** considèrent toutefois que la MP ne convient pas à toutes les entreprises ni à tous les apprentis (**H+, BU**). Selon **H+**, la Confédération accorde trop d'importance à la MP 1 lors des révisions. La taille de l'entreprise et les ressources en personnel disponibles jouent un rôle dans la volonté des entreprises à former des apprentis suivant la MP 1 (**SWI**). **OSB** souligne que la MP doit être structurée de manière à ce que les jeunes ne soient pas trop absents de l'entreprise formatrice. La décision d'offrir une place d'apprentissage à une personne qui suit la MP 1 ne doit toutefois pas dépendre uniquement de l'utilité nette immédiate qu'en tire l'entreprise formatrice (**SWI**). Selon **SWI**, les jeunes doivent toujours se voir offrir la possibilité de suivre une MP. **ASD** trouve préoccupante la baisse du nombre de certificats de MP 1 et propose de faciliter l'accès à la MP et de soutenir les entreprises formatrices qui engagent des apprentis suivant une MP. Dans le même temps, **ASD** souligne qu'il est possible d'accéder à une HES sans être titulaire d'une MP. **ASD** trouve problématique que les titulaires d'une MP qui ont fini des études dans une HES se tournent vers d'autres professions. La MP doit être encouragée en priorité dans les branches qui ne disposent pas d'une offre de formation professionnelle supérieure développée (**UPS, usam, scind, KvR, OdA BUG**). Il est nécessaire de développer des modèles flexibles, en particulier pour la MP 2, compte tenu de la tendance à travailler à temps partiel et

des exigences politiques et thématiques croissantes en matière de formation professionnelle (**ASD**, **UPS**, **usam**, **scind**, **KvR**). **UPS**, **usam**, **scind**, **KvR**, **OdA BUG**, **H+** s'expriment en faveur de modèles de MP flexibles. Les différents éléments de la MP pourraient par exemple être proposés séparément (**UPS**, **usam**, **scind**, **KvR**) et la MP 2 devrait pouvoir être suivie en cours d'emploi (MP 2 combinée à une activité professionnelle) (**OdA BUG**). Par rapport à la maturité gymnasiale, la MP doit être considérée comme une formation initiale, notamment en ce qui concerne les conditions-cadres (**UPS**, **usam**, **scind**, **KvR**, **OdA BUG**). Afin de pouvoir garder les titulaires d'une MP dans les entreprises, il convient d'examiner avec les HES les possibilités de filières d'études en cours d'emploi (**UPS**, **usam**, **scind**, **SWI**). Il faut en outre examiner si l'orientation des branches dans le modèle scolaire MP 1 est parfaitement compatible avec l'enseignement des écoles professionnelles axé sur les compétences opérationnelles (**UPS**, **usam**, **scind**). La compatibilité de la MP avec la formation CFC doit être encouragée (**UPS**, **usam**, **scind**).

### **Associations syndicales (6 prises de position)**

Du côté des associations syndicales, on réclame un meilleur accès à la MP : celle-ci doit être encouragée et ouverte à davantage de professions. Actuellement, 75 % des titulaires d'une MP sont issus de huit professions pour la MP 1 et de 15 professions pour la MP 2 (**USS**, **TS**, **traf**, **SYNA**). **USS** plaide en faveur d'une procédure d'admission à la MP uniforme à l'échelle nationale, basée sur la moyenne des notes, et d'un soutien aux jeunes pendant la MP 1. **BCH-FPS** estime en revanche que la procédure d'admission doit rester du ressort des cantons en raison des conditions démographiques différentes d'un canton à l'autre. **BCH-FPS** demande que la qualité de la MP soit garantie et que l'accès à la MP ne soit pas simplifié. Selon **BCH-FPS**, il faut créer et financer davantage d'offres de soutien afin de garantir l'égalité des chances en matière de formation pour les groupes de population défavorisés sur le plan socio-économique. Les prestataires privés proposant la MP doivent être soumis à un contrôle plus strict de la Confédération.

**USS** considère que le choix de suivre une MP doit constituer un droit fondamental des apprentis, à condition que leurs résultats scolaires soient suffisants, et ne doit pas dépendre du consentement des entreprises formatrices. Celles-ci doivent soutenir davantage la MP 1 (**USS**). Selon **USS**, le fait que tous les titulaires d'une MP ne poursuivent pas de formations au degré tertiaire montre qu'il est nécessaire de renforcer l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle. **SEC** se déclare en faveur d'une simplification de l'accès aux HEP et aux universités, d'une meilleure coordination entre les différents lieux de formation et des structures flexibles ou des modèles horaires coordonnés afin de garantir la formation professionnelle initiale duale. **SYNA** propose de modulariser la MP, pour en réaliser une partie en cours d'apprentissage et une partie après l'apprentissage, voire sur davantage de semestres afin de répartir la charge entre les entreprises formatrices et les jeunes. Selon **BCH-FPS**, les bases de formation de la MP permettent déjà une certaine modularisation. Du point de vue de **BCH-FPS**, la modularisation ne doit pas être développée. **SEC** trouve que la MP est un instrument central pour la perméabilité du système, mais constate que l'utilité nette de la formation des apprentis suivant la MP 1 pour les entreprises est plus faible que celle des apprentis qui ne suivent pas la MP 1. De plus, selon **SEC**, de nombreux titulaires d'une MP 1 ne restent pas dans l'entreprise qui les a formés, mais intègrent une HES.

### **2.5.4 Autres**

#### **Institutions de recherche et autres organisations (4 prises de position)**

Pour **HEFP**, la MP est certes un modèle de réussite, mais la stagnation du nombre de certificats de MP est critique. Selon **ZHAW**, il faut se pencher sur les causes expliquant le recul de ces chiffres. Les certificats de MP se concentrent sur quelques professions CFC. Pour contrer ce recul, la MP doit être proposée dans davantage de professions (**HEFP**). À cet effet, il faut veiller à une meilleure coordination des lieux de formation (**HEFP**) et promouvoir la MP (**HEFP**). La MP doit également être prise en compte lors de la révision des professions (**HEFP**). **ZHAW** demande d'examiner si la MP contribue à l'apprentissage tout au long de la vie. **HEFP** fait remarquer que la mise en œuvre de la MP varie d'un canton à l'autre et que les chances de formation sont ainsi déterminées par le canton de résidence. Selon **EICH**, les procédures d'admission à la MP doivent être uniformisées à l'échelle nationale et se baser sur la moyenne des notes. Pour **PrJu**, les entreprises formatrices doivent soutenir davantage la

MP1. En outre, les titulaires d'une la MP qui n'optent pas pour une formation du degré tertiaire montrent qu'il y a besoin de plus de formation générale dans la formation professionnelle.

## 2.6 Transition II : passage de la formation professionnelle au marché du travail

Les acteurs estiment que la transition II – en d'autres termes le passage de la formation professionnelle initiale au marché du travail et au domaine tertiaire ou à celui de la formation continue – fonctionne bien. Les raisons de ce bon fonctionnement sont entre autres une formation professionnelle axée sur le marché du travail, la forte implication des organes responsables et l'enseignement des compétences de base et de la culture générale. Tous les acteurs ayant pris position voient un potentiel d'optimisation dans trois domaines devant être renforcés, à savoir les possibilités de raccordement, la perméabilité et l'adéquation avec les besoins du marché du travail. Les propositions concernent le processus de choix d'une profession, l'information et la sensibilisation des jeunes et des parents en matière de formation professionnelle, l'EnCG, la transmission de compétences transversales dans la formation professionnelle initiale, l'accent sur l'acquisition de compétences clés et le positionnement de la formation professionnelle supérieure.

### 2.6.1 Confédération

#### 1 prise de position

OFEV est d'avis que les compétences transversales sont de plus en plus importantes, même en ce qui concerne le développement durable.

### 2.6.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (2 prises de position) et offices cantonaux (24 prises de position)

Les conférences cantonales et offices cantonaux ayant pris position estiment que la transition II fonctionne bien (**ZBK, BB SO, BB UR, VoS LU**). La transition des jeunes vers le marché de l'emploi est appuyée par le système de pilotage de la formation professionnelle (**CLPO**). La formation professionnelle initiale a pour objectif de préparer au marché du travail et à la formation professionnelle supérieure (**BB GL**). Il est primordial que la formation professionnelle initiale soit de qualité (**BB SO**) et garantisson l'adéquation entre compétences acquises et besoins effectifs du marché du travail (**BB GR, BB TI**). Dans ces conditions, il faut que la formation soit axée sur les compétences clés de la profession concernée (**BB BE, BB GR**) et prévoie une procédure de qualification tant au niveau théorique qu'au niveau pratique (**BB GL**). Une surspécialisation de la formation professionnelle initiale est jugée problématique et doit intervenir plus tard, lors de la formation professionnelle supérieure, facilitant ainsi l'entrée sur le marché du travail et le développement professionnel (**BB AG, BB ZH**). **BB GL** estime essentiel d'intégrer les associations professionnelles à la définition des contenus de la formation et des procédures de qualification. De même, il apparaît important d'adapter le nombre d'apprentis aux besoins du marché du travail (**BB GL, BB SG**). L'évolution rapide des structures, notamment en lien avec la numérisation et l'automatisation, requiert l'acquisition de soft skills et de compétences transversales au moment de la formation professionnelle initiale (**CLPO, BB AG, BB BL, BB NE, BB SO, BB SZ, BB UR, BB ZH, VoS SZ**), l'objectif étant de préserver, même à long terme, l'employabilité et la mobilité (**BB AG, BB GE, BB SO**) et d'être bien armé pour s'adapter à l'évolution de l'écosystème (**CLPO**). Ces compétences doivent être transmises dans le cadre de l'EnCG (**BB UR**) et être spécifiées dans les profils de profession ou les plans de formation (**BB AG, BB BL, BB GE**). Quant aux révisions destinées à vérifier la qualité des contenus de la formation, il convient de les simplifier et de les accélérer (**BB BL, BB BS**). Dans le même temps, **BB GR** fait remarquer que la formation professionnelle initiale ne doit pas être surchargée, car les jeunes, notamment ceux scolairement plus faibles, ne pourront pas faire face aux exigences. Des mesures d'accompagnement sont nécessaires pour certains groupes cibles (**BB GE**). Parallèlement, il convient de noter que même inexpérimentés, les titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle initiale parviennent à entrer sur le marché du travail (**BB BS**). Il faut que l'EnCG ait suffisamment de poids pour que le passage au degré tertiaire soit assuré (**BB BE**), et l'accès à la formation professionnelle supérieure et à la formation continue doit être simplifié et gagner en attractivité (**BB BL**). **BB BL, BB UR, BB VD** soulignent l'importance d'informer et de sensibiliser suffisamment tôt les jeunes et les parents aux filières de formation, aux offres de formation continue et à leur plus-value. **BB UR** propose que l'OPUC organise des cours de planification de carrière. **BB TI** insiste sur le fait que la communication doit être bien cadrée et que des mesures sont nécessaires pour renforcer la transition II. **CLPO, BB NE, VoS SZ** proposent d'encourager la flexibilité des modèles de

formation professionnelle duale. **VoS SZ** estime que la comparabilité internationale des diplômes doit être améliorée. Pour **Bi JU**, il serait important d'associer activement les services du chômage au processus de passage de la formation professionnelle initiale à l'entrée sur le marché du travail.

#### **Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (8 prises de position)**

La majorité des institutions de formation ne voient pas la nécessité d'agir davantage au niveau de la transition II (exception : **gibb**). Certaines font explicitement remarquer que la transition II fonctionne bien (**BFSU, log, AFA**) ou que des mesures supplémentaires n'ont pas lieu d'être (**KSR**). **TAS** relève combien le succès de la transition II dépend du succès du choix de la profession et, dans ce contexte, rappelle qu'il est important de découvrir suffisamment tôt les professions et de s'en faire une idée au plus proche de la réalité. **BZSoG** estime que les nouveaux certificats de fin d'études n'ont pas assez de poids. **KBSG** craint que l'enseignement par domaine de compétences opérationnelles restreigne les possibilités à une branche donnée, rendant ainsi plus difficile un changement de profession. **log** demande un soutien financier plus important de la part des cantons.

#### **Degré tertiaire (4 prises de position)**

**AMS** considère le lien systémique qui unit la formation professionnelle et le marché du travail comme un facteur de réussite de la transition II. La formation professionnelle initiale doit transmettre des compétences clés et permettre de renforcer les compétences de base pour assurer le passage à d'autres formations (**C-ES, ZbW**). **ZbW** demande par conséquent de rationaliser les contenus de la formation professionnelle initiale, de lutter contre la dilution des compétences clés et de veiller à ce que les apprentis ne soient pas surchargés et dépassés. **C-ES** propose que soient créés dans la formation professionnelle initiale des champs professionnels ou des profils professionnels plus larges et estime que la spécialisation ne doit intervenir qu'au niveau tertiaire et au niveau de la formation continue. **AMS** exige que les HES se positionnent en complément à la formation professionnelle supérieure.

#### **OPUC (4 prises de position)**

L'**OPUC** met en avant la grande proximité de la formation professionnelle avec le marché du travail (**LS**) tout en insistant sur l'importance de l'encouragement au sein des écoles professionnelles des compétences en matière de gestion de carrière (**BSLB ZH, PS**) ainsi que sur le caractère essentiel de la formation continue, en tout temps et dès le début de la carrière professionnelle (**OSP VS**). L'acquisition de soft skills et de compétences transversales est nécessaire pour maintenir l'employabilité (**PS, LS**). **BSLB ZH** et **PS** demandent pour la transition II l'élargissement d'offres OPUC gratuites telles que les programmes de mentorat et l'établissement d'un processus d'entrée sur le marché du travail similaire au processus de choix d'une profession. Il faut en outre que la formation professionnelle initiale soit organisée en champs professionnels pour favoriser ensuite un changement de profession (**OSP VS**).

### **2.6.3 Économie**

#### **Associations patronales (8 + 1 prises de position) et entreprises (3 prises de position)**

Pour les associations patronales, le succès de la transition II passe par une bonne adéquation entre les diplômes de la formation professionnelle et les besoins du travail ainsi que par la capacité des formations à se réformer (**UPS, usam, ASD, H+, scind, KvR**). Les employeurs demandent un renforcement de la coopération entre les partenaires de la formation professionnelle, ce qui suppose selon eux une réflexion objective, des contacts étroits, une disposition au compromis ainsi que des processus efficaces permettant de prendre des décisions rapidement (**UPS, usam, ASD, H+, scind, OdA BUG, KvR**). Selon les associations patronales, les interventions politiques mènent à un affaiblissement du partenariat entre les trois acteurs de la formation professionnelle. Pour elles, il faut éviter les réglementations transversales, l'approche à adopter étant plutôt de trouver des solutions spécifiques aux branches (**UPS, usam, scind, OdA BUG, KvR**). **UPS** et **usam** se déclarent contre l'élargissement de l'**EnCG** et estiment que c'est sur les exigences du marché du travail que la formation doit se concentrer. **UPS** et **usam**, de même que leurs membres, sont d'avis qu'il faut réduire les exigences en matière de développement durable, de mobilité et d'acquisition d'une seconde langue nationale. Ces mêmes employeurs ainsi que **OSB** veulent que les profils des professions puissent être rapidement adaptés par les organes responsables même en dehors des moments réservés aux

révisions. **OSB** insiste sur le fait que la transition II fonctionne bien. **H+** demande une plus grande participation des entreprises formatrices au processus de développement des professions et à la définition du contenu des formations, estimant par ailleurs que les branches doivent avoir plus de poids dans les commissions pour le développement de la profession et la qualité de la formation (CSDPQ). **ASD** relève que la tendance à l'académisation ne doit pas affaiblir la formation professionnelle supérieure et qu'il faut renforcer la perméabilité et le positionnement des ES. **VSBS** évoque la pénurie de personnel qualifié induite par la diminution du nombre d'apprentis. **SWI** est d'avis que le grand nombre de formations professionnelles initiales, la complexité du système avec ses diverses parties prenantes et ses responsabilités mal définies, les processus de décision trop longs et le côté très bureaucratique du système sont difficilement gérables. **SWI** appelle de ses vœux l'intégration dans la formation des soft skills et des compétences transversales **BU** relève que la transition II constitue un véritable défi pour les jeunes et que ceux-ci doivent être soutenus par les offices régionaux de placement (ORP).

#### **Associations syndicales (4 prises de position)**

Les associations syndicales estiment que le succès de la transition II passe par une bonne adéquation entre les diplômes de la formation professionnelle et les besoins du travail (**TS, SYNA, BCH-FPS, SEC**) et que cette bonne adéquation exige des processus efficaces de révision des professions ainsi que, du côté des employés, une formation continue régulière (**TS**). **SYNA** juge important de proposer des formations complètes, attrayantes et pensées pour les jeunes. **BCH-FPS** souligne l'importance du processus de choix d'une profession pour la transition II. **USS** estime que les jeunes et les parents se sentent dépassés par la multitude de formations professionnelles initiales qui existent et peinent donc à choisir une profession. Ils se tournent donc plutôt vers les offres de transition ou la filière de formation générale, et le choix d'une profession s'en trouve retardé. Pour **USS**, il n'est pas dans l'intérêt des jeunes ni de leur mobilité sociale de choisir précocement une profession et de se spécialiser tôt lors de leur formation professionnelle initiale. **USS** considère que les chiffres de résiliation de contrats d'apprentissage sont aussi un problème et appelle à une réduction du nombre de formations professionnelles initiales au profit de champs professionnels plus larges englobant des formations professionnelles initiales généralistes (par ex. Santé, Social, employés de commerce), ce qui se traduirait par des OTRA fortes impliquant les partenaires sociaux. **BCH-FPS** demande de son côté aussi que les formations professionnelles initiales ne soient pas uniquement conçues en fonction de leur utilité économique et estime qu'il faut plutôt que ces formations transmettent une formation générale solide et de bonnes compétences de base (ce qui constitue une condition préalable à la participation à la vie en société et à l'apprentissage tout au long de la vie). Pour sa part, **USS** fait remarquer que les soft skills tout comme les compétences transversales sont d'une importance capitale pour la mobilité, l'employabilité et l'apprentissage tout au long de la vie. **USS** estime de plus que la formation professionnelle recèle encore un potentiel non encore exploité pour réduire le chômage des jeunes, la dépendance à l'aide sociale et le nombre de « working poor » (l'objectif de 95 % n'ayant pas encore été atteint). **BCH-FPS** insiste sur l'importance de la formation continue chez les formateurs et demande que les besoins des PME soient davantage pris en compte dans le processus de développement des professions. **BCH-FPS** se montre sceptique quant au regroupement des acquis non formels et informels en vue de l'obtention de titres fédéraux et voit là un risque de dilution des diplômes. **SEC** constate que l'accès aux hautes écoles pédagogiques (HEP) désavantage les titulaires d'une MP par rapport aux titulaires d'une maturité gymnasiale et demande l'équité entre les deux filières de formation. **SEC** voudrait par ailleurs que les parcours professionnels passant par la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure soient mieux visibilisés et que la formation professionnelle supérieure soit davantage connue et reconnue par le public et en comparaison internationale. **SEC** salue l'introduction des compléments de titre « Professional Bachelor » et « Professional Master » dans la formation professionnelle supérieure et appelle à réfléchir à un système de points de crédit pour la formation professionnelle similaire à celui des ECTS existant dans les hautes écoles. Tout en demandant une flexibilisation des offres de la formation professionnelle supérieure, **SEC** souhaite que la perméabilité soit assurée par une coopération étroite entre les lieux de formation et que la reconnaissance des acquis intervienne en toute transparence.

## 2.6.4 Autres

### **Institutions de recherche et autres organisations (3 prises de position)**

**HEFP** et **PrJu** soulignent le bon fonctionnement de la transition II. **HEFP** estime que la formation professionnelle est bien établie et cultive une grande proximité avec la pratique et le marché du travail, ce qui permet aux jeunes de débuter plus facilement dans leur profession et contribue à ce qu'en Suisse, le nombre de jeunes obtenant un diplôme de degré secondaire II soit très élevé en comparaison internationale. Les évolutions rapides du marché du travail sont telles qu'il est de plus en plus important d'acquérir des compétences transversales (**PrJu**, **HEFP**). Il faut veiller à accorder suffisamment d'importance à l'acquisition des compétences transversales et de la culture générale dans le cadre de la formation professionnelle, même si celle-ci est fortement orientée vers la pratique (**HEFP**, **PrJu**), et à ce que les formateurs disposent de bonnes conditions-cadres (**PrJu**). **SSK** demande une conception plus large de la formation professionnelle initiale et, faisant référence à certaines évolutions au niveau international, appelle à renoncer à une spécialisation à ce niveau de formation. Au vu des changements en matière d'automatisation et de numérisation, il faut selon **SSK** que les révisions de certaines formations professionnelles initiales soient mises en œuvre plus rapidement.

## 2.7 Accès à la formation professionnelle

Beaucoup d'acteurs considèrent que l'accès à la formation professionnelle est bon. Il n'en reste pas moins que certains écueils subsistent, notamment pour les jeunes issus de la migration, socio-économiquement défavorisés ou issus de familles peu familières du monde de la formation, de même que pour les personnes en situation de handicap. Les adultes sans diplôme post-obligatoire ou en reconversion professionnelle sont aussi concernés. L'accès à la formation professionnelle est aussi compliqué par la barrière de la langue, des compétences de base lacunaires et des offres de formation disparates selon les régions. La tertiarisation croissante du marché du travail et la difficulté des jeunes à choisir une profession exacerbent la problématique. Les acteurs ont formulé diverses idées pour améliorer l'accès à la formation professionnelle.

### 2.7.1 Confédération

#### 2 prises de position

**SEM** juge que l'AFP est importante en tant que format de formation à bas seuil, en particulier pour les personnes arrivées tardivement en Suisse. Ce niveau à bas seuil doit être maintenu, notamment dans le cadre des révisions. Pour l'**OFAS**, il est important que les personnes souffrant d'un handicap physique ou psychique puissent accéder à la formation professionnelle grâce à des mesures ciblées. Les formateurs et les enseignants doivent être sensibilisés au thème de l'accès sans obstacle dans la formation et l'enseignement. L'objectif est d'assurer l'équité sur la base de la loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand), qui exige l'égalité des chances également dans la formation professionnelle.

### 2.7.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (2 prises de position) et offices cantonaux (23 prises de position)

Les conférences et les offices cantonaux sont d'avis que dans l'ensemble, l'accès à la formation professionnelle fonctionne bien. **BB ZH** est d'accord avec la description du champ de réflexion. Plusieurs offres de soutien existent, mais des obstacles subsistent, par exemple pour les jeunes socio-économiquement défavorisés (**ZBK, BB UR, BB BS**). **CLPO** estime que l'orientation doit être accessible à l'entier de la population alors que l'insertion doit concentrer ses forces sur une population à risque. Pour **BB VD**, la procédure d'accès à la formation professionnelle (choix professionnel/stages/postulations/entretiens) est autrement plus complexe que celle permettant d'accéder à la voie générale. En ce qui concerne l'objectif de 95 % de jeunes diplômés du degré secondaire II, **BB TI** a fait de bonnes expériences avec la scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans, et le taux de diplômes du degré secondaire II n'a cessé d'augmenter au Tessin ces dernières années. **VoS LU** demande à mieux comprendre comment l'objectif de 95 % peut être atteint. L'accès à la formation professionnelle est décisif pour l'égalité des chances, en particulier pour les adultes et les personnes en situation précaire (**FP GE**). La majorité des cantons considèrent que le développement de l'encouragement linguistique ainsi qu'un soutien ciblé pour les jeunes issus de la migration ou de familles socio-économiquement défavorisées permettent d'atteindre les objectifs (**ZBK, FF VS, FF BL, FF TI, FF GR, FF AG, FF SG, FF SO, FF UR**). Les programmes de coaching et de mentoring ainsi qu'une orientation professionnelle précoce, de même qu'une meilleure collaboration entre l'école, les entreprises formatrices et l'orientation professionnelle sont également largement soutenus (**BB BL, BB VD, BB UR, BB AG, BB SO**). Plusieurs cantons sont pour l'élargissement de l'EIS à la formation professionnelle initiale sanctionnée par un CFC (**ZKB, BB UR, BB BS**) et pour le développement à l'échelle fédérale d'instruments de prise en compte des acquis (**CLPO, BB SH, BB VD**). Certains cantons estiment qu'il est nécessaire d'agir au niveau de la certification professionnelle pour adultes (**BB BE, BB UR, BB GL**). Certains proposent des plateformes d'apprentissage numériques (**BB SO**), des modèles plus flexibles (**BB BE, BB SO**), la simplification de la reconnaissance des diplômes étrangers (**BB SH**), des normes contraignantes en termes d'accessibilité (**BB SO**) et une coordination accrue des offres sociales et de formation (**BB AG**). En outre, certains estiment qu'un soutien financier est nécessaire (**AF BL, AF GR**). **BB VD** souhaite supprimer les obstacles liés à la voie professionnelle (choix de la profession, stages, candidatures) et renvoie aux expériences réussies en lien avec le renforcement de l'approche du monde professionnel au degré secondaire I.

Les services de l'enseignement obligatoire proposent différentes mesures au degré secondaire I : sensibilisation à la formation professionnelle dès le début du degré secondaire I et contact avec la pratique (**VoS NE**) via l'implication des associations d'employeurs (**VoS FR**), orientation professionnelle systématique et accompagnement des jeunes au moment de la transition I (**VoS SZ**), collaboration et travail en réseau entre l'école obligatoire et les voies de formation post-obligatoires ainsi qu'entre la voie générale et la voie professionnelle (**VoS FR**), formation continue des enseignants (**VoS FR**), visite des SwissSkills dès l'école primaire (**VoS FR**), amélioration de l'image de la formation professionnelle auprès des jeunes et des parents, par ex. avec des informations sur le système éducatif et sa perméabilité (**VoS NE**), développement et coordination de mesures contre le décrochage en collaboration avec les acteurs de l'école obligatoire (**VoS GR**), encouragement linguistique précoce (**VoS GR**), offres de soutien ciblées pour les jeunes issus de familles socio-économiquement défavorisées (**VoS SZ**), coopérations entre les régions urbaines et rurales, modèles de formation professionnelle innovants et offres d'apprentissage numériques (**VoS SZ**), développement d'offres de soutien pendant la petite enfance et à l'école (**VoS SG**). **BiJU** souhaite rendre l'accès à la formation professionnelle aussi aisés que possible en développant des offres pour les profils les plus divers.

### **Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (8 prises de position)**

Pour les institutions de formation, l'accès à la formation professionnelle est confronté à un certain nombre d'enjeux : une académisation de plus en plus marquée (**BZSoG**), trop peu de places d'apprentissage en formation duale (**CFPA**), le fait que la formation générale soit une voie plus facile à emprunter (**CFPA**) et que les jeunes se sentent dépassés par le choix d'une profession (**log**), la dichotomie entre performance et exclusivité d'une part, et l'accès à tous d'autre part (**AFA**). **CRS** souligne de plus l'importance des certificats de branche pour l'insertion des personnes en reconversion professionnelle ou en reprise d'activité professionnelle après interruption ainsi que des compétences de base pour les adultes peu qualifiés. **gibb** estime qu'il y a beaucoup à faire pour améliorer la situation. Plusieurs propositions sont avancées pour améliorer l'accès à la formation professionnelle : sensibilisation des parents à la formation professionnelle (**BFSU**), développement au niveau national d'une offre prévoyant davantage d'années de formation en entreprise préparant à l'entrée sur le marché du travail (**log**), mise en avant des expériences permettant aux jeunes de montrer leurs points forts (**TAS**). **CRS** souligne combien il est important d'optimiser les perspectives qu'offrent les certificats de branche en termes d'intégration dans la formation formelle ainsi que les mesures destinées à faciliter l'accès à la formation professionnelle des catégories de personnes particulièrement défavorisées ou sous-représentées.

### **Degré tertiaire (3 prises de position)**

**AMS** estime important que la formation professionnelle continue à se démarquer par un profil clairement reconnaissable et que les jeunes tout comme les adultes soient bien informés pour pouvoir prendre des décisions en toute connaissance de cause. **ZbW** suggère d'améliorer l'accès à la formation professionnelle supérieure et au marché du travail des personnes en reconversion professionnelle par la mise en place de modèles flexibles reconnus au niveau national et par un soutien financier. **C-ES** demande d'augmenter la qualité de l'**OPUC** au degré secondaire I et aspire à l'égalité de traitement sur le plan financier des types de formations tertiaires.

### **OPUC (3 prises de position)**

L'**OPUC** formule diverses idées pour améliorer l'accès à la formation professionnelle. Parmi celles-ci figure le soutien aux personnes dont les compétences de base sont défaillantes, soutien pouvant se traduire par des offres ciblées telles que *Simplement mieux !* (**OSP VS**) et une aide aux personnes migrantes et aux personnes peu familières du monde de la formation se traduisant par des offres d'acquisition de la langue, une orientation professionnelle gratuite, un coaching et des offres transitoires (**OSP VS, LS, PS**). **OSP VS** et **BSLB ZH** insistent sur le fait qu'il ne s'agit pas de créer davantage d'offres de conseil, mais de renforcer celles qui existent déjà (ORP, OPUC, services sociaux, collaboration interinstitutionnelle [CII], viamia, PAI, CM FP, offres de mentoring, etc.). On compte parmi les autres propositions avancées l'encouragement de l'accès aux offres de formation, l'information sur la certification professionnelle pour adultes (**BSLB ZH, PS**), la mise à disposition de davantage de renseignements sur le système éducatif à l'intention des parents, notamment à ceux issus de la

migration, (**BSLB ZH**), des solutions transitoires pratiques au moment de la transition I (**PS**) ainsi que la définition d'objectifs contraignants concernant les qualifications professionnelles pour adultes (**PS**).

### 2.7.3 Économie

#### Associations patronales (8 prises de position) et entreprises (3 prises de position)

Du point de vue des associations patronales et des entreprises, l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert à différents groupes d'intérêts (**UPS, usam, OdA BUG, ASD, BU**). Ces dernières années, des instruments éprouvés ont été développés de manière ciblée et de nouveaux projets ont été lancés (**UPS, usam**). Les offres d'entrée à bas seuil et non formelles, par exemple pour les migrants, sont importantes et doivent être conçues de manière spécifique à la branche (**OdA BUG, UPS, usam**). Dans le même temps, les employeurs soulignent l'importance des diplômes formels pour accéder à d'autres voies de formation (**OdA BUG, UPS, usam**). De leur point de vue, la formation professionnelle doit être reconnue au même titre que la formation générale et être axée sur la pratique. Les employeurs soulignent majoritairement l'importance de posséder de bonnes compétences linguistiques dans la langue nationale locale en vue de réussir son entrée dans la formation professionnelle et le marché du travail (**UPS, usam, KvR**). L'encouragement des compétences de base et, si nécessaire, le prolongement de mesures d'accompagnement après l'entrée en apprentissage sont également mentionnés à plusieurs reprises, ce qui déchargerait notamment les petites entreprises (**UPS, usam, KvR**). Le maintien des exigences actuelles en matière de diplômes formels est considéré comme essentiel pour garantir l'employabilité (**KvR**). Les programmes visant à faciliter la transition I tels que LIFT ou les PAI bénéficient également d'un large soutien. **stec** attire l'attention sur le coût élevé de la formation des jeunes allophones pour les employeurs. Certains représentants des employeurs émettent plusieurs propositions, comme le financement de campagnes d'information sur la formation professionnelle, par exemple pour les jeunes femmes dans certaines professions (**SWI**) ou un processus de choix professionnel amélioré et coordonné (**SWI, BLS**), le renforcement de la collaboration entre les écoles et l'économie ou l'accent ciblé sur les élèves particulièrement performants (**SWI**). **H+** pointe le coût élevé de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. **scind** est d'avis que le renforcement de l'AFP permettrait d'atteindre l'objectif visé.

#### Associations syndicales (5 prises de position)

Les associations syndicales **TS, USS, BCH-FPS, traf, SEC** et **SYNA** relèvent que les facteurs socio-économiques jouent un rôle central dans le choix de la profession lors de la transition I et sont également déterminants lorsqu'il s'agit de réfléchir aux possibilités futures de formation continue. **USS** est d'avis que les mesures et instruments existant actuellement ne suffisent pas à atteindre l'objectif des 95 %. Pour parvenir à une égalité des chances en termes d'accès, il faut que la formation professionnelle soit considérée équivalente aux autres formations et soit conçue de manière perméable et flexible. Pour ce faire, des mesures ciblées d'ordre politique, structurel et communicationnel doivent être prises (**SEC**). L'AFP permet une entrée à bas seuil dans la formation formelle, mais elle est encore méconnue et les possibilités de raccordement qu'elle offre sont sous-estimées (**SEC**). Pour **USS**, il convient d'élargir les AFP, de même que les offres dans le domaine des compétences de base. Pour que la formation professionnelle soit attrayante, il faut éliminer les obstacles à l'entrée dans la formation professionnelle initiale (**traf, TS**). Les bases informatives à l'intention de l'OPUC, des parents et des jeunes doivent être sans cesse mises à jour (**BCH-FPS**). Quant aux formations de base privées et onéreuses, elles sont une entrave à l'égalité des chances. La bonne adéquation entre le jeune et la formation au moment de la transition I est jugée plus importante que la perméabilité en tant que telle (**BCH-FPS**). Il est proposé de mettre en place des informations ciblées aux parents et d'intégrer des groupes de pairs aux campagnes de communication (**BCH-FPS**), mais aussi d'organiser des stages de découverte de plusieurs jours destinés à favoriser le contact avec la pratique (**BCH-FPS**), de veiller à un accès sans obstacle aux technologies venant soutenir les personnes en situation de handicap (**traf, TS**) et de concevoir des campagnes d'information à l'intention des entreprises pour encourager les places d'apprentissage AFP (**SEC**). Il est aussi demandé que soient mises sur pied des offres OPUC gratuites et à bas seuil à l'intention des personnes peu familières du monde de la formation (**traf, TS**) ainsi que des mesures concernant le marché du travail (MMT) (**SEC**) et que soient définis des objectifs contraignants concernant les diplômes professionnels chez les adultes ne disposant pas de diplôme postobligatoire (**traf, TS**). **USS** estime qu'il faut élargir les offres PAI et Formation pratique (FPrA)

proposées en amont et d'accompagner les personnes tout au long de leur parcours menant à l'obtention d'une certification professionnelle. De même, il convient d'élargir les nouvelles offres de qualification telles que la validation ou la certification partielle ainsi que l'accompagnement des transitions (**SEC**). Il est essentiel de reconnaître que la situation financière des parents et des personnes qui veulent entreprendre une formation en cours de carrière est un point clé (**traf, TS, SYNA**), un autre point clé étant pour les adultes un salaire permettant de subvenir à leurs besoins pendant la formation professionnelle initiale (**USS**). Pour renforcer la formation professionnelle initiale, il faut selon **SEC** insister sur son caractère équivalent à celui d'une formation en haute école, par exemple par des campagnes destinées à soigner son image, mais aussi par une meilleure comparabilité internationale, une hausse du financement axé sur la personne, et une meilleure visibilité à l'**OPUC**. **SYNA** recommande de mettre l'accent sur le bilinguisme et de proposer des échanges linguistiques via une plateforme en ligne.

#### 2.7.4 Autres

##### **Institutions de recherche et autres organisations (5 prises de position)**

**HEFP** souligne que les facteurs socio-économiques ont un impact sur l'accès à la formation formelle. Pour y faire face, il faut par exemple renforcer les instruments de soutien et déstigmatiser l'**AFP**. **CSAJ** pointe du doigt les grands écarts qu'il peut y avoir en termes de politiques de la jeunesse entre cantons. La Confédération a un rôle d'harmoniser par le haut ces politiques de soutien. Pour certaines catégories de personnes issues par exemple de la migration ou de familles peu familières du monde de la formation, mais aussi pour les personnes en situation de handicap, l'accès à la formation professionnelle est semé d'embûches (**PrJu**). Selon **EICH**, il manque des mesures concrètes pour améliorer la situation. Chaque jeune doit pouvoir être soutenu pour qu'il acquière une formation (**CSAJ**). Des programmes de formation des parents conçus spécifiquement pour ces groupes cibles permettraient de mieux sensibiliser à l'importance de la formation professionnelle (**EICH**). Un accompagnement précoce, des offres à bas seuil telles que l'**AFP**, un soutien financier et un accès sans obstacle sont autant de mesures décisives pour assurer un bon départ dans la formation professionnelle (**PrJu, CYC**). Il convient par ailleurs d'encourager le choix non genre d'une profession (**CYC**).

## 2.8 Préférences des jeunes et des adultes

*Les acteurs soulignent que la formation professionnelle doit s'adapter non seulement aux réalités économiques, mais aussi aux évolutions sociales et aux besoins de la jeune génération, en particulier à ceux des jeunes ayant de bons résultats scolaires. Ils demandent une flexibilisation des voies de formation sans altération de la qualité des formations. La communication et l'information sont également des thèmes centraux, en particulier dans le processus du choix professionnel et dans la perspective de la promotion de l'image de la formation professionnelle. Le rôle des parents est essentiel dans ce contexte. Les réglementations en matière de vacances ont également été au centre des discussions, les avis à ce sujet divergeant beaucoup.*

### 2.8.1 Confédération

#### 2 prises de position ;

Selon **OFEV**, l'utilité de la profession est un critère déterminant lors du choix professionnel. **SEM** insiste quant à lui sur le rôle majeur de la communication, de l'information et des stages d'orientation.

### 2.8.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (2 prises de position) et offices cantonaux (21 prises de position)

La majorité des offices de la formation professionnelle considèrent que le système de formation professionnelle doit s'ajuster aux besoins et aux attentes de la jeune génération en matière par exemple de flexibilité, de sens au travail, d'équilibre de vie et de vacances (**BB AG, BB BE, BB BL, BB BS, BB GE, BB NE, BB SG, BB TI, BB UR, BB VD, ZBK, CLPO**). Plusieurs offices de l'enseignement obligatoire sont également d'avis qu'il faut tenir compte des évolutions sociales : qualité de vie, flexibilité, autodétermination (**VoS FR, VoS NE, VoS LU, VoS SZ, VoS SG**). Les programmes de formation doivent être adaptés aux groupes cibles (**BB BL, BB BS**). **BB GE** recommande de mettre en place des dispositifs de formation innovants et d'encourager la mobilité. **VoS GR** attire l'attention sur le travail de l'école obligatoire au niveau de l'acquisition de compétences transversales telles que l'autoréflexion. **VoS NE** estime qu'il faut maintenir les efforts pour le développement de programmes destinés à encourager les talents (p. ex. Sport, Art et Apprentissage).

**CLPO** fait remarquer que la réflexion doit se porter sur des modèles de formation agiles et ciblés (ex. : apprentissage auto-organisé) sans que la qualité ne soit pour autant touchée par ces adaptations. **ZBK** et **BB UR** estiment que la responsabilité en matière de préférences incombe aux Orta et aux entreprises formatrices. **BI JU** fait remarquer que les jeunes sont très attentifs à la réputation de formateur d'une société. **BB SG** trouve qu'il existe un trop grand choix d'options. **BB GL** propose de laisser le marché faire son œuvre, par exemple pour les salaires et les vacances. **BB SH** juge important d'identifier les besoins des jeunes. Pour **BB GR**, il n'existe aucun besoin d'action dans ce domaine, les offres et les options existantes pouvant être développées ou adaptées si nécessaire. **BB BL, BB BE, BB TI** insistent sur l'importance d'informer et de communiquer de manière ciblée au travers de différents canaux et soulignent le rôle majeur que jouent les parents. Les jeunes choisissant leurs futures formations devraient bénéficier suffisamment tôt des offres de conseils et des outils d'aide (**BB SO**). **BB BL** tient à préciser que la compagnie destinée à renforcer l'attrait de la formation professionnelle supérieure contribue également à rendre la formation professionnelle initiale plus attrayante. Selon **BB BE**, il faut que le marketing des professions transmette un message clé, à savoir que tant la formation professionnelle que la formation générale sont naturellement prolongées au degré tertiaire. **BB BS** considère que le partenariat de la formation professionnelle mérite également à être renforcé.

#### Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (10 prises de position)

**BFSU, KSR** insistent sur la valeur de l'information. **etml** propose de soutenir les entreprises formatrices et donne l'exemple des allocations familiales. **gibb** identifie un important besoin d'action. Outre le salaire, **log** pense que la qualité de vie, la flexibilité, l'autodétermination et le choix des options (modularisation) sont des critères déterminants. **CFPA** ajoute que davantage de vacances devraient être proposées aux apprentis suivant une formation duale. D'après **AFA**, la flexibilité est assurée non seulement par la modularisation, mais également par des parcours pédagogiques numériques. **BZSoG** constate que la numérisation n'est pas toujours bien accueillie par les jeunes. **BFSU** estime que

demander aux jeunes de choisir une profession aussi tôt dans leur vie est trop exigeant. **TAS** trouve important de combiner les formats de pédagogie active et les options professionnelles avec les valeurs individuelles. Selon **CRS**, la certification professionnelle pour adultes nécessite un coaching, des offres de formation flexibles et une structure salariale adaptée aux adultes.

#### Degré tertiaire (3 prises de position)

**AMS** met l'accent sur une communication adéquate sur les différentes possibilités de formation continue. **ZbW** est d'avis que l'orientation professionnelle doit avoir lieu plus tôt et doit être plus tournée vers la pratique, et qu'il est essentiel d'opter pour une modularisation et pour la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une formation non formelle. **C-ES** propose d'étudier le positionnement des jeunes, de leurs parents et des tiers ayant une influence sur les jeunes, afin d'acquérir de meilleures connaissances sur les facteurs d'influence en matière de choix professionnel.

#### OPUC (4 prises de position)

Les acteurs de l'OPUC proposent différentes mesures : améliorer la réputation de la formation professionnelle initiale auprès des jeunes, des parents et du grand public en soutenant les salons des métiers dans les cantons, SwissSkills, l'OPUC, des actions publicitaires et des campagnes médiatiques (**OSP VS, PS**), augmenter le nombre de semaines de vacances des apprentis (**BSLB ZH, PS**), flexibiliser les offres de formation (**BLSB ZH, PS, LS**), encourager les échanges et la mobilité par le biais de Movetia (**PS**), soutenir financièrement les parents (**PS**), renforcer la culture générale (**PS**) et introduire les compléments de titre *Professional Bachelor* et *Professional Master* (**BSLB ZH**).

### 2.8.3 Économie

#### Associations patronales (8 prises de position) et entreprises (3 prises de position)

Le processus du choix professionnel est un sujet central pour de nombreuses associations patronales (**UPS, usam, OdA BUG, KvR, scind, ASD**). Il faut le renforcer en informant activement les jeunes et leurs parents sur les alternatives des offres de formation en école à plein temps. Il convient également de renforcer les travaux pour soigner l'image des voies de formation et des perspectives de développement. De plus, les stages d'orientation et les offres en lien avec l'orientation professionnelle ne doivent pas être entravés en raison de réglementations inadéquates en matière de protection de la santé. Selon **UPS, usam, OdA BUG, scind, KvR**, le personnel enseignant doit approfondir ses connaissances du système de formation professionnelle. Les HEP devraient intégrer davantage la formation professionnelle dans le cadre de la formation des enseignants. Mettre en place des programmes de job-shadowing pour les enseignants permettrait à ceux-ci d'avoir un aperçu concret de la formation professionnelle initiale. **UPS, usam, OdA BUG, ASD, KvR** saluent en outre l'introduction du financement par les utilisateurs dans les hautes écoles et le programme Erasmus+, afin d'encourager des décisions davantage réfléchies en matière de formation. **H+** insiste sur l'importance des perspectives de développement et constate que différents niveaux de formation se font concurrence. **UPS, usam, ASD, OdA BUG, KvR** font remarquer qu'il faudrait considérer globalement les évolutions dans les écoles du secondaire I, du secondaire I et du degré tertiaire et prendre en compte les facteurs d'influence systémiques (p. ex. modifications au niveau des examens d'entrée et des examens finaux, réglementations en matière de vacances dans les filières de formation en école, conséquences des écoles inclusives). **UPS, usam, OdA BUG, KvR** estiment par ailleurs nécessaire de mener des études scientifiques sur les conséquences de ces facteurs sur le choix professionnel et sur l'impact de mesures en matière de politique sociale (et de formation), comme l'impact des salaires minimaux sur les diplômes. Il est en outre important d'attirer les jeunes ayant de bons résultats scolaires vers des formations professionnelles initiales exigeantes et vers des formations continues. **stec** est du même avis, estimant que la formation professionnelle initiale a besoin de talents et qu'elle est en mesure de les former. La flexibilisation est un thème majeur pour **SWI**. Il est nécessaire de proposer des offres de formation modulaire cohérentes et d'assouplir la durée de formation. **BLS** identifie une tendance à définir des conditions d'entrées trop élevées par rapport aux besoins de formation réels des différentes branches. **BU** trouve que les jeunes qui terminent leur scolarité obligatoire sont trop jeunes et que ce sont aux entreprises formatrices qu'il incombe de les aider à gagner en maturité.

### **Associations syndicales (6 prises de position)**

**USS**, **TS** et **BCH-FPS** sont d'avis qu'il faut répondre aux attentes des jeunes générations. Les salaires doivent être équitables (**SEC**, **USS**) et il est nécessaire d'introduire des salaires minimums (**SYNA**) ainsi que davantage de vacances pour les apprentis (**USS**, **TS**, **SYNA**, **BCH-FPS**, **SEC**). **TS** demande la suppression du travail le soir et le samedi pour les apprentis et recommande six semaines de vacances, ou alors un modèle dégressif. **TS** insiste sur l'importance de la collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle. **USS** plaide pour davantage de vacances allant de pair avec un modèle dégressif et remet en question le temps de travail maximal pour les mineurs.

**BCH-FPS** demande une modularisation de la formation professionnelle initiale, même s'il convient d'éviter qu'elle ne se traduise par un niveling vers le bas et donc par une perte de qualité. **USS** évoque la réforme FUTUREMEM, considérant qu'il s'agit-là d'un bon exemple de modularisation (formation de base à large spectre suivie de spécialisations). La modularisation doit permettre une perméabilité verticale entre l'AFP et le CFC ainsi qu'une perméabilité horizontale entre diverses formations professionnelles initiales. Selon **SYNA**, les formations professionnelles devraient davantage être pensées non plus comme une fin, mais comme une étape. **SEC** estime qu'il vaut mieux visibiliser le caractère équivalent de la formation professionnelle et informer très tôt des perspectives de développement qu'elle offre. **SYNA** estime de plus qu'un soutien financier facilitant l'entrée dans la vie professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie doit être encouragé. **BCH-FPS** propose de réfléchir au phénomène fréquent d'abandon de la profession cinq ans après avoir appris celle-ci et à l'impact de ce phénomène sur la formation professionnelle initiale. **traf** insiste sur le fait que le processus de choix d'une profession doit être renforcé, recommandant davantage de coordination entre le degré secondaire I et les offres de transition ainsi qu'un meilleur positionnement des offres de transition dans les cantons.

#### **2.8.4 Autres**

### **Institutions de recherche et autres organisations (6 prises de position)**

**CSAJ** souligne l'importance des conditions de travail et d'apprentissage. Le bien-être chez les jeunes est déterminant. **CSAJ** demande donc que les apprentis bénéficient de plus de temps libre (régulations par la Confédération). Une rémunération doit également être envisagée pour les activités de jeunesse extrascolaires. **PrJu** souhaite entre autres avoir son mot à dire sur la réglementation des horaires de travail et des vacances. De nouvelles valeurs influencent le choix de la profession : conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, recherche de sens dans les activités, santé, etc. Les modèles flexibles et les parcours de formation modulaires doivent également être pris en compte.

**EICH** plaide pour davantage de recherches et de programmes qui étudient et renforcent le rôle des parents dans les choix éducatifs de leurs enfants. En ce qui concerne les besoins des apprentis, **SSK** renvoie à sa propre étude de 2023. **ZHAW** recommande d'analyser l'importance de la formation professionnelle pour la société et de la renforcer de manière ciblée là où c'est nécessaire. **HEFP** considère que le point de départ le plus important est un haut niveau qualité de la formation dans les entreprises formatrices et les écoles, ainsi que de bonnes conditions de travail. **HEFP** souligne en outre que les mesures visant à augmenter l'attrait de la formation professionnelle supérieure peuvent avoir des effets négatifs sur les entreprises formatrices (diminution du bénéfice net de la formation et augmentation de la charge administrative), mais recommande néanmoins une augmentation modérée des jours de vacances ainsi que l'encouragement de la MP 1 afin de compenser partiellement les inconvénients par rapport aux alternatives de formations initiales en école à plein temps.

## 2.9 Formation professionnelle supérieure

*Les acteurs soulignent l'importance de la formation professionnelle supérieure pour le développement professionnel des individus au degré tertiaire ainsi que pour couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée de l'économie. Il est essentiel que la formation professionnelle supérieure soit bien positionnée au sein du système. La majorité des acteurs estiment que des mesures de communication ciblées sont nécessaires en plus du message actuel pour faire connaître la formation professionnelle supérieure. Des améliorations dans le domaine de la coordination avec les hautes écoles, de la numérisation et de la flexibilisation sont également proposées.*

### 2.9.1 Confédération

#### Aucune prise de position

Les offices fédéraux (**OFAS, BFEH, OFEV, SEM, SECO**) n'ont pas de remarque concernant la formation professionnelle supérieure.

### 2.9.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (2 prises de position) et offices cantonaux (18 prises de position)

Les conférences cantonales et les offices cantonaux sont d'avis que la formation professionnelle supérieure a fait ses preuves et qu'elle occupe une fonction importante au sein du degré tertiaire (**ZBK, CLPO, BB GL, BB NE, BB SO, BB UR, BB GE, BB AG, VoS Sz**). **BB SG** estime que la formation professionnelle supérieure est confrontée à un certain nombre de défis, comme le financement des écoles supérieures, l'évolution du nombre de diplômés et l'engagement des entreprises. Le message actuel promouvant le renforcement de la formation professionnelle supérieure va dans la bonne direction (**CLPO, BB SH, BB BE, BB NE, BB SO, BB GE, BB AG, BB ZH, VoS LU**). **BB BE** renvoie au risque que les ES deviennent des HES de second choix et que les compléments de titre soient de fausses promesses. Plusieurs services cantonaux jugent que la formation professionnelle supérieure est trop méconnue. **BB TI** attire l'attention sur le risque que les décisions en matière de formation soient prises sur la base de considérations de prestige. Plusieurs services cantonaux font remarquer qu'il faut mettre en avant de manière ciblée la formation professionnelle supérieure en tant que telle ainsi que les perspectives de carrière, les évolutions salariales et l'équivalence des titres au degré tertiaire. La valorisation de la formation professionnelle supérieure doit intervenir dès la promotion des voies de formation professionnelle initiale, notamment à l'âge de la transition I (**CLPO, BB NE, BB BS**). Les nouvelles dénominations de titre doivent être mieux communiquées sur le marché du travail (**BB SH**). Une campagne de communication nationale est nécessaire pour renforcer la visibilité de la formation professionnelle supérieure (**BB BL, BB TI, BB AG, VoS SZ**). Selon **BB VD**, il y aurait certainement beaucoup à gagner à proposer une « cartographie » des formations supérieures. Cela permettrait aux personnes intéressées de choisir la bonne filière selon son profil et ses intérêts, et la formation professionnelle supérieure gagnerait certainement en visibilité.

**BB SH** avance l'idée d'un pilotage supérieur. Enfin, certains offices cantonaux demandent un assouplissement des offres, de meilleures possibilités de prise en compte et un renforcement supplémentaire de la perméabilité (**BB BL, BB GL**). **BB BL** propose des offres transitoires communes avec les HES. **BB AG** et **Bi JU** indiquent que la formation professionnelle supérieure doit être encore mieux positionnée dans l'optique d'une spécialisation à l'issue d'une formation professionnelle supérieure.

#### Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (6 prises de position)

**KBSG** approuve les compléments de titre. **log** apprécie l'offre de formation continue au degré tertiaire. **KSR** demande que les diplômes de la formation professionnelle supérieure soient mieux délimités par rapport aux diplômes de formation continue des HES (CAS, DAS et MAS). **TAS** estime que les écoles supérieures sont une voie de formation forte, mais sous-estimée, qui doit être mieux mise en avant dès le choix de la profession. Dans ce contexte, **AFA** propose que la formation professionnelle supérieure soit prise en compte dans les profils d'emploi, les offres d'emploi et les structures salariales.

### Degré tertiaire (4 prises de position)

Le positionnement, la communication et la reconnaissance de la formation professionnelle supérieure doivent être améliorés. **ds** demande à cet effet une stratégie de communication nationale (de même que **ZbW**), approuve les compléments de titre et plaide pour un positionnement équivalent de la formation professionnelle supérieure dans la politique de formation. **AMS** aimeraient un renforcement des profils au degré tertiaire. **C-ES** souhaite introduire un pilotage supérieur afin de surveiller le respect des profils. **C-ES** et **ZbW** attirent l'attention sur le lien entre la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure. **C-ES** considère que la formation professionnelle initiale sera à l'avenir davantage une étape intermédiaire vers la formation au degré tertiaire et qu'il faut dès lors des profils plus larges au niveau formation professionnelle initiale. La spécialisation professionnelle est une tâche incomptant à la formation professionnelle supérieure. **ds** demande une meilleure perméabilité au degré tertiaire et propose à cet effet une harmonisation des pratiques de prise en compte entre la formation professionnelle supérieure et les HES, des programmes de coopération entre ES et HES ainsi que l'intégration d'offres non formelles (CAS, DAS et MAS) dans les structures de la formation professionnelle supérieure. **C-ES** et **ds** demandent une plus grande rapidité dans le développement des offres. Il faut pour cela davantage de connaissances de pilotage prospectives, de processus d'anticipation et de mécanismes d'adaptation agiles. **ds** demande un programme national de modularisation des filières de formation de la formation professionnelle supérieure et un cadre national pour la reconnaissance des microcrédits. En outre, **ds** demande un programme d'impulsion *Digital HBB* pour promouvoir, par exemple, les formats d'apprentissage numériques et la mise en place d'une plateforme open-source. **C-ES** approuve l'orientation de la formation professionnelle vers le marché du travail. Toutefois, pour pouvoir s'imposer face aux écoles de formation générale, il faut également tenir compte des intérêts des jeunes et des parents.

### OPUC (4 prises de position)

Les acteurs de l'OPUC soulignent la notoriété et l'image de la formation professionnelle supérieure. **BSLB ZH** et **PS** approuvent les compléments de titre et demandent que l'on évoque la formation professionnelle supérieure dès le choix de la profession. **LS** et **PS** demandent un ancrage légal plus fort de la formation professionnelle supérieure. **LS** propose une loi sur les hautes écoles de formation professionnelle. **OSP VS** indique que tous les types de formation continue à des fins professionnelles doivent être valorisés et encouragés. **LS** demande une meilleure coordination au niveau national entre la formation professionnelle supérieure et les HES afin d'améliorer la complémentarité et les passerelles.

### 2.9.3 Économie

#### Associations patronales (8 + 1 prises de position) et entreprises (3 prises de position)

La formation professionnelle supérieure revêt une grande importance pour l'évolution professionnelle des individus et pour répondre les besoins en main-d'œuvre qualifiée de l'économie (**UPS**, **usam**, **OdA**, **BG**, **BU**, **KvR**). Or elle reste trop méconnue. Il faut davantage d'informations à l'intention des enseignants, des parents et des services cantonaux sur l'évolution des salaires et les possibilités de carrière dans la formation professionnelle, illustrations à l'appui, par exemple sous forme de portraits. **UPS**, **usam**, **OdA**, **BUG**, **scind** et **KvR** sont d'avis que les entreprises internationales auraient elles aussi à y gagner. **ASD** fait remarquer qu'il faut renforcer la visibilité, la perméabilité et la reconnaissance des filières de formation ES. **H+** exige notamment de mieux faire connaître les examens fédéraux. **UPS**, **usam**, **OdA**, **BUG** et **KvR** demandent un engagement explicite en faveur de la formation professionnelle supérieure et un positionnement clair de cette dernière, également du côté des hautes écoles. Pour ce faire, il est nécessaire de clarifier les rôles au degré tertiaire. De même, les déséquilibres (accès, financement, etc.) doivent être examinés et harmonisés. **H+** attire l'attention sur l'augmentation des formations continues dans les hautes écoles. **OSB** pointe les recoupements entre la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure. Les HES doivent se tourner de manière plus ciblée vers les diplômés de la MP (**UPS**, **usam**, **OdA**, **BUG**, **KvR**). Il convient de promouvoir résolument les offres de la formation professionnelle supérieure directement après un CFC, notamment par le biais des compléments de titre et d'une campagne de communication nationale (**UPS**, **usam**, **OdA**, **BUG**, **scind**, **KvR**). **stec** considère que les compléments de titre ne sont pas pertinents pour sa

branche. **SWI** fait remarquer qu'il faut s'assurer que les compléments de titre n'entraînent pas d'inégalités de traitement au sein de la formation professionnelle supérieure (pas d'autre pratique pour les ES). Du point de vue de **BLS**, il y a lieu de se demander dans quelle mesure un regroupement des compétences en titres fédéraux est judicieux à l'avenir. Dans la pratique, ce sont des compétences spécifiques qui sont décisives lors de l'attribution d'un poste. Il faut encourager résolument la carrière des diplômés de la formation professionnelle supérieure dans l'économie et l'administration (**UPS, usam, OdA BUG, KvR**).

#### **Associations syndicales (6 prises de position)**

**TS** et **traf** estiment que la formation professionnelle supérieure est sous-valorisée et proposent une base légale spécifique. Un meilleur ancrage structurel est également proposé par **SEC**, qui demande en outre une accélération des processus de révision ainsi qu'une adaptation aux formats d'apprentissage numériques et flexibles. **SYNA** s'exprime également en faveur d'une organisation plus flexible des offres de formation (modularisation, cours du soir, diverses formes d'enseignement). **BCH-FPS** signale qu'une sélection cohérente contribue à éviter les parcours de formation inutiles et estime qu'il faut davantage promouvoir la formation professionnelle supérieure. **TS** et **traf** demandent une meilleure coordination au niveau national entre la formation professionnelle supérieure et les HES (passerelles, prise en compte). **SEC** attire également l'attention sur la collaboration avec les HES en matière de prise en compte et de coopération. **TS** et **traf** considèrent que d'un point de vue d'égalité de traitement des voies de formation au degré tertiaire, les conditions financières et les bourses pour l'accès à la formation professionnelle supérieure doivent être harmonisées avec celles des hautes écoles. **SEC, TS** et **traf** approuvent les compléments de titre. **TS** et **traf** soulignent en outre qu'il convient d'attirer l'attention sur la formation professionnelle supérieure dès le choix de la profession (transition I). **USS** critique le message actuel sur le renforcement de la formation professionnelle supérieure. Une telle approche ne suffit pas, il faut aussi des améliorations matérielles (transparence, valeur claire et comparabilité internationale) ainsi que des améliorations dans le domaine de la prise en compte des diplômes de la formation professionnelle supérieure dans les filières d'études des hautes écoles. Par ailleurs, **USS** émet des réserves quant au financement axé sur la personne pour les cours préparatoires. Celui-ci n'a que partiellement réduit la charge financière directe des participants et a même entraîné une charge financière plus importante pour la majorité des participants qui ne bénéficient pas d'un soutien de leur employeur. **USS** demande que les fonds fédéraux ne puissent être invoqués que s'ils sont accompagnés d'une participation correspondante de l'employeur pour un montant équivalent.

#### **2.9.4 Autres**

##### **Institutions de recherche et autres organisations (5 prises de position)**

**SSK** et **PrJu** approuvent les compléments de titre. **CSAJ** estime important de donner suffisamment de temps aux jeunes pour choisir leur formation. **CSAJ** estime que ces choix doivent pouvoir être révisés, notamment grâce à des passerelles convaincantes entre formation professionnelle et formation tertiaire. **PrJu** propose de renvoyer aux offres de la formation professionnelle supérieure dès le choix de la profession. **ZHAW** souligne l'importance de la formation professionnelle supérieure, qui manque malheureusement de visibilité. **HEFP** se réjouit des mesures en cours visant à augmenter la notoriété, la visibilité et la réputation de la formation professionnelle supérieure. La perméabilité entre la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles doit continuer à être développée.

## 2.10 Conditions-cadres

*Les acteurs considèrent que le partenariat de la formation professionnelle constitue un élément central du système de formation professionnelle. Ils jugent la structure de gouvernance positive, même si certains d'entre eux estiment que les processus de décision pourraient être plus efficents. Le fait que la LFPr soit flexible et permette des adaptations régionales et spécifiques aux professions est apprécié. Les offres de formation doivent gagner en flexibilité et en agilité, et la perméabilité doit être améliorée. De nombreux acteurs évoquent les difficultés administratives, les coûts en hausse et la complexité du système. Des améliorations sont par ailleurs souhaitées en matière de numérisation. Divers acteurs insistent aussi sur le rôle central que jouent les entreprises formatrices et les formateurs dans la qualité de la formation. Ils appellent donc à ce que les entreprises et les formateurs soient davantage épaulés et réclament un rapport coût-bénéfice équilibré.*

### 2.10.1 Confédération

#### 2 prises de position :

**BFEH** insiste sur l'importance de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Pour des questions d'équité, **SEM** demande que soient encouragés les apprentissages à temps partiel, l'objectif étant de donner leur chance aux personnes n'ayant que cette solution pour suivre une formation. Par ailleurs, **SEM** appelle de ses vœux le renforcement de la certification professionnelle pour adultes, dont l'importance peut être primordiale pour les personnes migrantes.

### 2.10.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (2 prises de position) et offices cantonaux (20 prises de position)

**ZBK** et **BB UR** sont d'avis que le système de formation professionnelle est bien établi, mais onéreux. Pour **ZBK**, **BB UR** et **VoS LU**, la politisation de la formation professionnelle mine la collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle. **ZBK**, **BB UR** considèrent que les projets au niveau national sont lourds à mener. **ZBK**, **BB UR** et **VoS LU** estiment que les projets nationaux s'avérant inefficaces doivent être interrompus. **CLPO**, **BB NE**, **VoS SZ** appellent de leurs vœux une diminution de la charge administrative. Pour **VoS**, il est nécessaire de simplifier le système, car certaines thématiques ne sont pas coordonnées et sont laissées aux cantons. **CLPO**, **BB NE** soulignent l'importance des entreprises formatrices, estimant qu'elles doivent davantage se positionner en tant qu'accompagnatrices des apprentis, et pensent que les besoins des apprentis doivent être mieux pris en considération, aussi pour gagner la confiance des familles, qui misent plutôt sur les formations scolaires à plein temps. **CLPO** et **BB NE** estiment que la numérisation et par là même la multiplication des plateformes d'apprentissage sont des enjeux centraux. **BB BL** et **BB BS** déplorent que les relevés de données soient pour certains fragmentés. **BB BL** voudrait donc une coopération systématique, des données reposant sur une base standardisée et une extension des interfaces de données. **BB BS** propose que des solutions numériques soient mises en place au niveau de toute la Suisse. **CLPO** et **BB NE** relèvent que la répartition des forfaits cantonaux interroge. Les analyses effectuées il y a des années sur les art. 56 et 59 LFPr méritent d'être actualisées. **CLPO** et **BB NE** trouvent qu'il manque dans le document une réelle perméabilité entre les fonctions d'enseignants entre formation professionnelle et formation générale. **CLPO**, **BB NE**, **BB GE**, **BB BL** demandent que les spécificités régionales soient davantage prises en compte. **BB GE** indique qu'à Genève, il est essentiel de soutenir la continuité entre les filières AFP et CFC, notamment en valorisant les passerelles et en facilitant les transitions. **CLPO** et **BB NE** voudraient que la Suisse latine soit considérée comme un partenaire à part entière et non pas comparée à la Suisse alémanique. **BB ZH** approuve le document de base. Certains offices estiment que la charge financière pesant sur les entreprises formatrices est un problème pour les partenaires de la formation professionnelle, en particulier pour les cantons (**BB SH**, **BB BL**, **BB TI**). Plusieurs offices relèvent que le système de partenariat de la formation professionnelle ainsi que la structure de gouvernance viennent renforcer la formation professionnelle (**BB BL**, **BB BS**, **BB AG**, **BB GL**, **VoS LU**). **BB TI** insiste sur l'importance d'une gouvernance efficace et inclusive. **BB SO** souhaite que les conférences scolaires soient davantage intégrées aux organes nationaux. **BB BE** estime qu'une vue d'ensemble des interdépendances entre les acteurs doit être établie avant que ne soient créés d'autres organes d'échange.

**BB SO** insiste sur le rôle clé des cantons dans le processus de développement des professions et trouve que les arguments avancés par les cantons durant ce processus doivent être mieux pris en compte. **BB GR** est d'avis que les Ortra devraient mieux intégrer les entreprises formatrices au processus de développement des professions. Pour **BB AG**, il faut que le processus de développement des professions tienne encore mieux compte de la dimension « applicable » dans les trois lieux de formation et que davantage de poids soit donné aux essais pilotes et aux tests effectués sur le terrain. **BB VD** et **BB SO** notent que les professions se spécialisent, ce qui, selon **BB SO**, rend plus difficile le choix d'une profession et conduit de plus à des ordonnances sur la formation surchargées ainsi qu'à des surcoûts. **BB VD** trouve que les plans de formation et les ordonnances sur la formation sont trop peu adaptables. **BB BL** estime que de nouvelles entreprises (internationales) doivent devenir entreprises formatrices, demande que la flexibilité de la LFPr soit exploitée au maximum et souhaite que les projets soient systématiquement évalués. **BB BE** propose un pilotage national de l'OPUC et regrette que l'OPUC ne soit pas représenté à la CTFP ni dans les forums de dialogue. **BB SH** est favorable à un fonds national en faveur de la formation professionnelle et **BB SG** à un programme faisant suite à *Formation professionnelle 2030*. **BB GL** rappelle le rôle de la Confédération et des cantons, qui représentent la population. **VoS SZ** souligne à quel point la flexibilisation des offres de formation est cruciale pour la planification de carrière et insiste sur la nécessité d'une adaptation du développement des professions aux mégatendances telles que la numérisation, l'intelligence artificielle et le développement durable. **Bi JU** relève le rôle important des entreprises dans le cadre de l'adaptation des conditions-cadres et note que les différences entre la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle supérieure sont à prendre en considération.

#### **Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (7 prises de position)**

Les institutions de formation appellent à moins de bureaucratie (**BZSoG, KSR**) ainsi qu'à une décomplexification des révisions (**KSR**). **log** aimerait que le développement des professions soit plus flexibles, estimant que les conditions-cadres sont étriquées. **AFA** et **TAS** veulent qu'il y ait davantage de place pour l'innovation et proposent des formats proches de la pratique pour les jeunes, tant à l'école qu'en entreprise. Pour **AFA**, la gouvernance coopérative touche à ses limites. **AFA** exige que les compétences soient clairement définies. **KSR** insiste sur l'importance de la formation continue des formateurs et des directions d'école sur les changements sociétaux. **CFPA** trouve qu'il y a un problème dans les domaines tels que les arts appliqués où les associations professionnelles ont une faible importance. **BZSoG** est d'avis que le poids des changements sociétaux entraîne un surcroît de travail énorme pour le personnel enseignant et dégrade l'image de marque de la profession d'enseignant. **gibb** voit ici de gros besoins d'action.

#### **Degré tertiaire (4 prises de position)**

**AMS** insiste sur l'importance de la perméabilité et de l'encouragement à l'apprentissage tout au long de la vie, estimant qu'il faut davantage harmoniser les interfaces entre les degrés de formation. **ds** juge central le rôle de formateur, qui doit être renforcé par des formations continues obligatoires et un soutien structurel, et considère que le rythme de contrôle des autorisations de former doit faire l'objet d'un ancrage légal. **ZbW** estime que la densité normative est un frein à l'innovation, que l'accent doit être mis sur la qualité de la formation, les solutions de raccordement et l'orientation vers le marché du travail et que les entreprises (internationales) doivent être mieux intégrées à la formation professionnelle. **C-ES** demande que les écoles professionnelles deviennent un partenaire de la formation professionnelle et soient intégrées à la politique des hautes écoles.

#### **OPUC (3 prises de position)**

**OSP VS** souligne que la formation professionnelle doit être revalorisée sur le plan politique et propose de déployer le concept de compétences en matière de gestion de carrière développé par la Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CS OPUC) tout en procédant à un travail de sensibilisation auprès des acteurs. **LS** et **PS** mettent en avant le bon fonctionnement de la gouvernance. **PS** évoque la Déclaration d'engagement concernant l'accompagnement du choix professionnel et l'attribution des places d'apprentissage, estimant qu'il s'agit-là d'un exemple de ce bon fonctionnement. D'après **LS**, certains aspects sont à optimiser – il faut clarifier les responsabilités,

réduire la bureaucratie, prioriser les thématiques liées à la numérisation. **PS** propose d'associer encore plus étroitement la CDIP dans les structures de gouvernance en qualité de représentante de l'OPUC.

### 2.10.3 Économie

#### Associations patronales (9 + 1 prises de position) et entreprises (3 prises de position)

**UPS, usam, scind, OdA BUG et KvR** voient le partenariat de la formation professionnelle comme un élément central du système de la formation professionnelle. **SWI** indique que certes, le développement des professions fonctionne bien, mais qu'il doit encore s'améliorer. **stec** est d'avis qu'en ce qui concerne les salaires, il est faux de vouloir mesurer la formation professionnelle initiale à la voie académique. **UPS, usam, scind, OdA BUG et KvR** soulignent la flexibilité de la LFPr en termes de solutions régionales et spécifiques aux professions, insistent sur les contraintes que constituent pour les employeurs les réglementations interbranches, saluent la structure de gouvernance tout en rappelant que des optimisations sont nécessaires en continu, évoquent la pression sur les coûts qui pèse sur la formation professionnelle, notamment en matière de développement des professions, et font remarquer que le système public de formation professionnelle duale est largement moins onéreux que les modèles en école à plein temps. **H+, ASD et VSBS** estiment qu'il faut renforcer financièrement la formation professionnelle duale. Pour consolider le système de partenariat de la formation professionnelle, **UPS** et **usam** plaident en faveur de liens plus étroits, d'une meilleure disposition au compromis et de la création par les pouvoirs publics de structures de décision fortes. La capacité des formations à se réformer et l'équilibre des coûts sont également cruciaux pour le système de formation professionnelle, de même que le rapport coût-bénéfice. **BLS** appelle de ses vœux une meilleure communication, une standardisation des outils numériques et moins de bureaucratie. **BU** souligne qu'il est essentiel d'investir dans la jeunesse et de renforcer les professions. **ASD** estime que la complexité va croissant, ce qui constitue un enjeu de plus en plus important pour les PME, et appelle à moins de bureaucratie. **VSBS** trouve que certains groupes de professions subissent une inégalité de traitement et demande un rééquilibrage financier de la part de la Confédération et des cantons. **OSB** est d'avis que financièrement parlant, la formation professionnelle est lésée par rapport aux formations en haute école.

#### Associations syndicales (5 prises de position)

**TS** et **BCH-FPS** jugent positives les conditions-cadres ainsi que la structure de gouvernance. **BCH-FPS** considère cependant que des améliorations sont nécessaires en matière de flux d'information et de gouvernance et propose que les écoles tout comme les associations d'enseignants soient elles aussi des partenaires de la formation professionnelle. De son côté aussi, **USS** salue la nouvelle structure de gouvernance, mais estime qu'elle est centrée sur les employeurs. **USS** trouve que les préoccupations des employés sont insuffisamment prises en compte et note une proximité entre les employeurs et les institutions publiques. De son point de vue, la présidence de la CDIP doit avoir un rôle plus neutre et davantage modérateur. **USS** souhaite qu'il soit davantage discuté du rôle des partenaires de la formation professionnelle et des partenaires sociaux dans la formation professionnelle et appelle à accéder aux écoles professionnelles pour pouvoir effectuer un travail d'information et de sensibilisation. **USS** estime de plus qu'il faut élargir la CII pour pouvoir mettre en avant des thèmes transversaux. En ce qui concerne la certification professionnelle pour adultes, **USS** voit un certain nombre d'écueils – coûts indirects de la formation (mesures de compensation, stages mal rémunérés), reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. De plus, **USS** se montre critique à l'égard du grand nombre de formations professionnelles initiales, pointant l'inefficience de cette solution. **USS** se déclare en faveur d'une formation professionnelle initiale organisée en domaines professionnels, ce qui augmenterait la qualité du développement des professions, et ajoute qu'il faut d'une part une formation continue ciblée pour les formateurs, et d'autre part un soutien financier à l'intention des grandes entreprises, qui forment pour les plus petites. **SEC**, qui estime que les formateurs et les autorisations de former sont essentiels à la qualité des formations, propose que soit ancré dans la loi un rythme de contrôle des autorisations de former et suggère une obligation de formation continue pour les formateurs, dont le rôle doit être renforcé par des mesures d'ordre communicationnel, structurel et financier. Pour **BCH-FPS**, la flexibilité de la LFPr ouvre la voie à des solutions régionales. La coopération entre les lieux de formation est cependant trop peu systématique et les associations d'enseignants de même que les écoles sont insuffisamment associées au processus de développement des professions. **BCH-FPS** propose de mesurer l'efficacité des nouveautés de la LFPr, et, pour ce qui

est de l'échange de données, insiste sur l'importance d'éviter les doublons. Selon **SYNA**, une difficulté du système actuel réside dans la reconnaissance des diplômes et formations extracommunautaires. La Suisse doit absolument trouver des solutions d'équivalence permettant une meilleure reconnaissance des compétences acquises ailleurs.

#### 2.10.4 Autres

##### **Institutions de recherche et autres organisations (3 prises de position)**

**EICH** fait remarquer que les offres de formation des parents font partie intégrante des conditions-cadres structurelles, mais qu'il n'est fait mention ni de leur reconnaissance, ni de leur intégration. **PrJu** souligne que les dépenses en matière de formation professionnelle sont menacées par le PA 27, impactant directement les jeunes, mais aussi les cantons et les entreprises. **HEFP** demande qu'un représentant de la recherche en formation professionnelle siège à la CTFP.

## 2.11 Priorisation des champs de réflexion

74 acteurs ont classé les champs de réflexion par ordre de priorité. Sur l'ensemble de ces prises de position, les champs de réflexion « Qualité de la formation » et « Disposition des entreprises à former » ont été le plus priorisés : dans la majorité des cas, ils occupent l'une des trois premières places. À l'inverse, la plupart des acteurs ont accordé la priorité la plus basse aux champs de réflexion « Formation professionnelle supérieure » et « Conditions-cadres ».

### 2.11.1 Confédération

#### 4 prises de position

La plupart des offices fédéraux considèrent la *qualité de la formation* comme l'un des trois thèmes les plus importants. Une priorité élevée est également accordée à *la disposition des entreprises à former*, à l'accès à *la formation professionnelle* et aux *conditions-cadres*. Les *préférences des jeunes et des adultes*, ainsi que la *formation professionnelle supérieure*, ont moins de poids.

Remarques :

**OFAS** est d'avis que le thème *Accès à la formation professionnelle est prioritaire*. **BFEH** priorise les champs de réflexion dans lesquels les enjeux d'inclusion sont les plus forts. **SECO** donne la priorité au champ de réflexion *Conditions-cadres*, celles-ci étant la base permettant le développement des thèmes indiqués.

### 2.11.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (1 prise de position) et offices cantonaux (24 prises de position)

La majorité des conférences et des offices cantonaux placent les champs de réflexion *Disposition des entreprises à former* et *Qualité de la formation* parmi le top 3 des priorités et les champs *Conditions-cadres* et *Transition II* tout en bas de la liste des priorités.

Remarques :

**BB SH** souligne la nécessité de connaître les besoins des groupes cibles afin de prendre les mesures adéquates, rappelle l'importance des entreprises formatrices et demande d'investir dans leur disposition à former, de faciliter l'accès à la formation professionnelle et d'exploiter encore mieux le potentiel de main-d'œuvre qualifiée. **MiS TG** note la difficulté de fixer des priorités, car toutes les mesures sont importantes. **VoS FR** demande que, selon la profession, les horaires de travail des apprentis soient adaptés de sorte qu'ils disposent de suffisamment de temps pour se développer. Pour **VoS FR**, il faut éviter une trop grande réglementation afin que les petites entreprises puissent continuer à former des apprentis. **VoS SZ** est d'avis que l'attrait de la formation professionnelle dépend essentiellement de sa capacité à répondre aux attentes et aux intérêts des jeunes et des adultes. Une orientation professionnelle précoce, des profils professionnels modernes ainsi qu'une plus grande valorisation dans la société de certains groupes professionnels sont, aux yeux de **VoS SZ**, des éléments décisifs.

#### Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (13 prises de position)

La majorité des institutions de formation jusqu'au degré secondaire II donnent la priorité la plus forte aux thèmes *Disposition des entreprises à former*, *Qualité de la formation* et *Préférences des jeunes et des adultes* et la priorité la plus basse aux champs de réflexion *Formation professionnelle supérieure*, *Transition II* et *Maturité professionnelle*.

Remarques :

**BFSU** souligne l'importance du thème *Qualité de la formation*, la qualité ayant des répercussions sur tous les autres domaines. Pour **TAS**, il s'agit de savoir quelles mesures ciblées et axées sur l'expérience du monde professionnel peuvent avoir le plus de poids pour les jeunes, les entreprises et le système éducatif. **AFA** voit un levier important dans les éléments systémiques, ce qui pourrait se traduire par exemple par des compétences claires pour les CIE. Pour **aBi**, *les conditions-cadres et la disposition des entreprises à former* sont les plus importantes en vue d'une formation professionnelle attrayante.

### Degré tertiaire (4 prises de position)

Deux des quatre acteurs du degré tertiaire donnent la priorité aux champs de réflexion *Disposition des entreprises à former*, *Qualité de la formation*, *Préférences des jeunes et des adultes* et *Formation professionnelle supérieure*. Pour une majorité, *Transition I* et *Maturité professionnelle* sont les moins prioritaires.

Remarques :

**ZbW** a pondéré les champs de réflexion après discussion à l'interne. **AMS** priorise les champs de réflexion en premier lieu du point de vue du développement de la perméabilité, de la qualité et des possibilités d'évolution au sein du système éducatif. L'aménagement des transitions vers le degré tertiaire ainsi que le positionnement clair et la visibilité des différentes voies de formation sont, du point de vue d'**AMS**, déterminants pour l'attrait de la formation professionnelle. La MP est un instrument central pour renforcer la perméabilité. **AMS** estime qu'il est nécessaire de veiller davantage à la transparence des profils et à la différenciation des parcours de formation dans le cadre du développement de la formation professionnelle supérieure et de la communication à l'intention des jeunes et des adultes. Les autres champs de réflexion (*qualité de la formation*, *accès à la formation professionnelle*, *conditions-cadres*) soutiennent cette approche et constituent des thèmes transversaux importants. Pour **C-ES**, la qualité de la formation professionnelle est déterminante en termes d'attrait. Les besoins du marché du travail ainsi que les besoins des étudiants sont centraux. **C-ES** déplore qu'en raison de conditions-cadres moins favorables, la formation professionnelle (supérieure) soit plus coûteuse pour les diplômés que la voie générale et les hautes écoles, et que l'offre soit plus complexe et plus lente à mettre en place pour la pratique professionnelle et les écoles. Il en résulte une perte d'attrait sur le marché qui, associé au moindre prestige social de la formation professionnelle, conduit les jeunes et leurs parents à prendre des décisions de carrière en faveur de la formation générale et des hautes écoles.

### OPUC (4 prises de position)

Les acteurs de l'OPUC donnent à une large majorité la priorité aux thèmes *Qualité de la formation* et *Accès à la formation professionnelle*. De même, une majorité accorde peu de poids au champ de réflexion *Préférences des jeunes et des adultes*. Les champs *Maturité professionnelle* et *Conditions-cadres* sont également jugés peu prioritaires.

Remarques :

Pour **LS**, il est essentiel pour l'égalité des chances que les groupes défavorisés aient accès aux offres de conseil. C'est pourquoi, selon **LS**, il faut promouvoir dans toute la Suisse des services de conseil gratuits et accessibles à tous pour les groupes cibles défavorisés.

### 2.11.3 Économie

La grande majorité (10 sur 13) des associations d'employeurs et de travailleurs ayant établi un ordre de priorité placent la *qualité de la formation* parmi les trois premières places. Le thème des *conditions-cadres* se retrouve lui en fin de liste dans 75 % des réponses (à chaque fois à l'une des deux dernières places).

### Associations patronales (9 + 1 prises de position) et entreprises (3 prises de position)

Quatre organisations patronales ont établi des priorités (voir remarques ci-dessous). Pour une majorité d'entre elles, les thèmes *Qualité de la formation* et *Disposition des entreprises à former* sont hautement prioritaires. Les employeurs en revanche accordent la priorité la plus basse aux thèmes *Conditions-cadres* et *Préférences des jeunes et des adultes*. Pour **OSB**, la priorité la plus élevée va au champ de réflexion *Conditions-cadres*, suivi de *Disposition à former des entreprises* et de *Qualité de la formation*. La priorité la plus basse revient au champ de réflexion *Transition I*.

Remarques :

**UPS** et **usam**, les organisations faîtières des employeurs, renoncent explicitement à établir des priorités. Il en va de même pour **OdA BUG**, **H+** ainsi que **SWI** et **KvR**. **UPS** et **usam** expliquent à ce sujet qu'une

priorisation n'est pas pertinente, car les évaluations diffèrent en raison des différents niveaux (spécifiques aux branches ou supérieurs) et des compétences. Pour **H+**, les thèmes sont trop divers et tous les thèmes sont importants. **SWI** est d'avis qu'une priorisation serait disproportionnée et que tous les champs de réflexion doivent être priorisés de la même manière, des adaptations importantes étant prévues partout et les différents champs étant interdépendants. **OdA BUG** et **scind** estiment également qu'une priorisation en fonction des champs de réflexion ne permettrait pas d'atteindre l'objectif, car la formation professionnelle est un système global où chaque élément est important. **ASD** souligne l'importance de la garantie de la qualité et de la reconnaissance de la formation professionnelle supérieure en tant que carrière équivalente et attrayante. En outre, pour **ASD**, la disposition à former des apprentis, la perméabilité et l'accès à la formation professionnelle sont d'autres facteurs clés pour la profession de droguiste. Pour **BLS**, il semble judicieux de trouver un équilibre approprié entre les champs de réflexion.

#### **Associations syndicales (5 prises de position)**

La majorité des associations syndicales considèrent que les champs de réflexion *Qualité de la formation*, *Accès à la formation professionnelle* et *Transition I* sont les plus prioritaires. La plupart des associations syndicales accordent la priorité la plus basse aux thèmes *Transition II* et *Conditions-cadres* (places 8 et 9).

Remarques :

**USS** fait remarquer que le principal levier pour renforcer l'attrait de la formation professionnelle est de garantir la qualité de la formation en entreprise. **USS** estime qu'il convient d'introduire des mesures d'assurance qualité obligatoires ainsi que des contrôles réguliers. **BCH-FPS** établit une pondération en fonction de l'impact et de l'urgence.

#### **2.11.4 Autres**

#### **Institutions de recherche et autres organisations (7 prises de position)**

Les priorités données par les autres acteurs sont diverses. Les thèmes *Préférences des jeunes et des adultes*, *Accès à la formation professionnelle* et *Disposition des entreprises à former* sont particulièrement priorisés.

Remarques :

**HEFP** souligne l'importance d'un pilotage coordonné entre la formation générale et la formation professionnelle à la transition I afin de créer des opportunités de formation et de maintenir l'équilibre entre la formation professionnelle et la formation académique. En raison de l'évolution démographique, **HEFP** est d'avis qu'il est opportun de faire la promotion des places d'apprentissage. **HEFP** considère également que la qualité de la formation à l'école et en entreprise est essentielle pour l'attrait de la formation professionnelle. Pour la **HEFP**, les formateurs en entreprise jouent un rôle décisif, qu'il convient de renforcer. En outre, **HEFP** demande que la maturité professionnelle soit encouragée dans d'autres professions afin de garantir les perspectives dans la formation professionnelle.

## 2.12 Remarques

Divers acteurs ont profité de leur prise de position pour faire part de leurs remarques sur un certain nombre d'autres sujets récapitulés ci-dessous.

### 2.12.1 Confédération

#### 3 prises de position ;

**SECO** et **SEM** soulignent l'importance de la formation professionnelle pour l'insertion sur le marché du travail. **SECO** salue les efforts des acteurs de la formation professionnelle visant à modulariser le paysage de la formation et à rendre celui-ci encore plus flexible ainsi qu'à renforcer la promotion d'offres de formation pour adulte pouvant être utilisées par l'assurance-chômage pour épauler les demandeurs d'emploi. **SECO** soutient l'idée du CFC comme passeport de compétences. L'assurance-chômage soutient l'idée mentionnée dans la documentation [remarque SEFRI : résumé pour la Journée des partenaires de la formation professionnelle] d'un recentrement sur les compétences générales dans le cadre du certificat fédéral de capacité, où les spécialisations seraient déterminées ultérieurement, afin d'exploiter les synergies entre professions et secteurs apparentés et développer ainsi la mobilité interprofessionnelle. Ce type de synergies pourrait avoir le potentiel d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il est donc souhaitable d'évaluer ce potentiel en réalisant des études et en procédant à un état des lieux. Enfin, **SECO** salue le développement et le soutien d'offres à bas seuil de la part de la formation professionnelle ainsi que le renforcement de la coordination entre ces offres afin de soutenir au mieux les personnes peu qualifiées. **BFEH** souhaite une clarification sur un passage complexe concernant la numérisation.

### 2.12.2 Domaine de la formation

#### Conférences cantonales (1 prise de position) et offices cantonaux (4 prises de position)

**CLPO** et **BB NE** font remarquer que le développement du domaine de la formation doit être envisagé sous l'angle des moyens financiers, de la manière dont fonctionnent les partenaires de la formation professionnelle et du cadre légal (LFPr de 2004). **BB SO** indique pour sa part qu'un développement du domaine de la formation peut entraîner des coûts trop élevés pour les cantons et que les surcoûts engendrés doivent être compensés par une augmentation de la part fédérale. **BB TI** constate que la spécialisation des professions prônée par les Orta est synonyme de complications et de charge administrative supplémentaire pour les cantons. **BB ZH** estime que le terme « Lehre » (apprentissage) est désuet et propose de le changer.

#### Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II (5 prises de position)

**BZSoG** estime que dans la formation des employés de commerce et le commerce de détail, il n'y a pas de réflexion sur l'impact, le niveau d'acceptation et l'applicabilité des réformes. **TAS** propose de davantage visibiliser les initiatives pratiques de type formation professionnelle expérientielle. Pour **AFA**, il importe de réfléchir à la définition de compétences plus claires au niveau de l'ensemble du système afin de favoriser un développement centralisé. **CRS** insiste sur l'importance de la certification professionnelle pour adultes et estime que la formation professionnelle doit davantage atteindre les personnes concernées par cette certification professionnelle. **PRE** trouve que la formation professionnelle initiale manque d'attractivité, surtout dans les cantons romands, ce qui s'explique par la formation académique des décideurs des instances dirigeantes scolaires de Suisse romande.

#### Degré tertiaire (1 prise de position)

**AMS** est d'avis que la perméabilité entre formation professionnelle et formation tertiaire est essentielle et qu'elle doit continuer à être développée, ajoutant que la baisse du taux de MP est inquiétante.

#### OPUC (2 prises de position)

**LS** estime qu'il faut définir et développer l'OPUC en tant que structure nationale clé, mais uniquement pour les personnes faiblement qualifiées (pour éviter l'effet d'arrosage). **PS** propose de considérer l'OPUC comme un nouveau champ de réflexion.

### 2.12.3 Économie

#### Associations patronales (5 prises de position) et entreprises (1 prise de position)

**UPS et usam** veulent que le développement de la formation professionnelle soit résolument encouragé et sous-tendu par une discussion basée sur des faits probants. Le modèle de réussite suisse doit rester viable à l'avenir pour être profitable à une économie forte ainsi qu'aux jeunes, aux adultes et aux pouvoirs publics, qui ont tout à gagner de diplômes hautement prisés et parfaitement adaptés. Les associations économiques appellent tous les acteurs à davantage prendre soin de ce système qui fonctionne bien. Les revendications politiques doivent pouvoir passer le test de la preuve scientifique. Les principales demandes de **UPS et usam** sont les suivantes : au vu de la vitesse à laquelle le marché du travail évolue, il faut que les professions soient rapidement et efficacement réformables. Il importe que le processus de développement des professions et les décisions nécessaires prises dans ce contexte soient efficaces. Au besoin, celles-ci doivent pouvoir être prises même au cours du cycle quinquennal. La collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle doit être forte et fiable. Les processus doivent être efficaces et le principe de branche et de la profession doit être résolument suivi. Il faut davantage encourager les décisions en faveur de la formation professionnelle, en particulier pour les élèves du degré secondaire II obtenant de bons résultats. Il faut œuvrer à ce que la formation professionnelle soit mieux reconnue au niveau de la société (entre autres par l'introduction des compléments de titre prévus pour la formation professionnelle supérieure). En ce qui concerne la conception des offres et la promotion par la Confédération et les cantons de la formation professionnelle, il faut considérer de manière critique les offres de formation générale, les offres de formation complète en école et les offres cantonales et les examiner sous l'angle de leur utilité pour l'économie. Ces offres ne doivent pas venir supplanter la formation professionnelle duale. Il est en tout cas nécessaire de mettre un frein à l'expansion des formations alternatives intervenant complètement en école. Il faut que les domaines tertiaires se positionnent plus clairement et que les hautes écoles s'engagent elles aussi explicitement en faveur de la formation professionnelle. En leur qualité d'institutions délivrant des diplômes de haute école suite à une MP, les HES doivent adopter une position claire et, en ce qui concerne les critères d'admission, la structure des études et la durée de celles-ci, opter pour une approche efficace en parfaite adéquation avec les besoins des titulaires de MP qu'elles accueillent. Il faut que le passage au degré secondaire fonctionne et soit optimisé. Quant à la disposition des entreprises à former, elle doit être encouragée. Enfin, il importe de renforcer l'assurance de la qualité et de faire en sorte que sa mise en œuvre au sein de la formation professionnelle soit plus contraignante. **ASD** souligne qu'il est important d'évaluer les mesures en cours et que les interactions entre acteurs doivent continuer à être encouragées et renforcées. **UPS, usam, scind et KvR** insistent sur le fait que l'évaluation de la consultation informelle doit s'effectuer en toute transparence et que les voix des participants à cette consultation informelle doivent être pondérées. **SWI** estime qu'au vu de l'évolution du monde du travail, il faut avoir le courage de réorienter la formation professionnelle.

#### Associations syndicales (4 prises de position)

**traf** rappelle les enjeux liés à l'égalité des chances, à la revalorisation du rôle des formateurs, aux transitions et au renforcement de la formation professionnelle supérieure. Pour y faire face, il importe que les acteurs travaillent plus étroitement ensemble. **BCH-FPS** indique ne pas bien comprendre comment va être mise en œuvre la proposition avancée lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle 2025 pour simplifier les procédures de qualification. Pour **SYNA**, il ne faut pas oublier que la bonne collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle est essentielle. **USS** regrette qu'il y ait eu peu de temps pour prendre part à la consultation informelle et déplore que des études importantes, par exemple sur la formation professionnelle supérieure ou la santé psychique des apprentis, n'aient pas été prises en compte dans le document de base ayant fait l'objet de la consultation informelle. **USS** aurait pour sa part apprécié que la consultation informelle soit ouverte à des prises de position individuelles.

#### **2.12.4 Autres**

##### **Institutions de recherche et autres organisations (1 prise de position)**

**CSAJ** estime que l'objectif stratégique du SEFRI d'améliorer l'attractivité de la formation professionnelle est largement affaibli par le PA 27 de la Confédération (qui prévoit de plafonner la part fédérale aux innovations et aux projets à 50 %, et de mieux faire respecter la valeur indicative de 25 %).

### 3 Annexe

#### 3.1 Liste des abréviations

OFPr	Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101)
Ortra	Organisation du monde du travail
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance-invalidité
CAS	Certificate of Advanced Studies
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CIE	Cours interentreprises
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CMFP	Case Management Formation Professionnelle
Concordat HarmoS	Accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire
CS OPUC	Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSDPQ	Commission pour le développement de la profession et la qualité de la formation
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle   orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CTFP	Conférence tripartite de la formation professionnelle
DAS	Diploma of Advanced Studies
ECG	École de culture générale
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EIS	Encadrement individuel spécialisé
EnCG	Enseignement de la culture générale (dans la formation professionnelle initiale)
ES	École supérieure
FPrä	Formation pratique
HEP	Haute école pédagogique
HEP	Haute école pédagogique
HES	Haute école spécialisée
IA	Intelligence artificielle
LFPr	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)
MAS	Master of Advanced Studies
MINT	Mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques
MMT	Mesures concernant le marché du travail
MP	Maturité professionnelle
OPUC	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière
ORP	Office régional de placement
Ortra	Organisation du monde du travail
PA 27	Programme d'allégement budgétaire 2027
PAI	Préapprentissage d'intégration
PME	Petites et moyennes entreprises

#### 3.1 Liste des participants à la consultation informelle

Confédération	
BFEH	Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFEV	Office fédéral de l'environnement

SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
<b>Conférences cantonales</b>	
CLPO	Conférence latine de l'enseignement postobligatoire
CSSO	Conférence suisse des services de la scolarité obligatoire
ZBK	Zentralschweizer Berufsbildungsämter-Konferenz
<b>Offices cantonaux</b>	
BB AG	Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, Argovie
BB BE	Direction de l'instruction publique et de la culture, Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle, Berne
BB BL	Dienststelle Berufsbildung, Mittelschulen, Hochschulen, Bâle-Campagne
BB BS	Erziehungsdepartement, Bereich Mittelschulen und Berufsbildung, Bâle-Ville
BB GE	Direction générale de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève
BB GL	Bildung und Kultur, Höheres Schulwesen und Berufsbildung, Glaris
BB GR	Amt für Berufsbildung, Grisons
BB NE	Service des formations postobligatoires et de l'orientation, Neuchâtel
BB SG	Amt für Berufsbildung, Saint-Gall
BB SH	Dienststelle Berufsbildung und Berufsberatung, Schaffhouse
BB SO	Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen, Soleure
BB TI	Divisione della formazione professionale, Tessin
BB UR	Bildungs- und Kulturdirektion, Uri
BB VD	Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Vaud
BB VS	Service de la formation professionnelle, Valais
BB ZH	Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Zurich
Bi JU	Fonds pour le soutien aux formations professionnelles, Jura
MiS TG	Amt für Mittel- und Hochschulen, Thurgovie
VoS FR	Service de l'enseignement obligatoire de langue allemande, Fribourg
VoS GR	Amt für Volksschule und Sport, Grisons
VoS LU	Dienststelle Volksschulbildung, Lucerne
VoS NE	Service de l'enseignement obligatoire, Neuchâtel
VoS OW	Amt für Volks- und Mittelschulen Obwalden, Obwald
VoS SG	Bildungsdepartement, Amt für Volksschule, Saint-Gall
VoS SZ	Bildungsdepartement, Amt für Volksschulen und Sport, Schwyz
VoS VD	Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée, Vaud
<b>Institutions de formation jusqu'au degré secondaire II</b>	
aBi	axisBildung
AFA	Association pour la Formation professionnelle en Assurance
BFSU	Berufsfachschule Uster
BZSoG	Berufsbildungszentrum Solothurn-Grenchen, Kaufmännische Berufsfachschule
CFPA	Centre de Formation Professionnelle Arts Genève
CRS	Croix-Rouge suisse
etml	École technique – École des Métiers de Lausanne
Gibb	gibb, Berufsfachschule Bern
KBSG	Kaufmännische Berufsfachschule Glarus
KSR	Kantonsschule Romanshorn
Log	login formation professionnelle SA
PRE	PRO Entreprise Sociale Privée
TAS	Talentspace.ch
<b>Degré tertiaire</b>	

AMS	Association of Management Schools Switzerland
C-ES	Conférence Suisse des Écoles Supérieures
ds	dualstark, conférence suisse des examens professionnels et professionnels supérieurs
ZbW	Zentrum für berufliche Weiterbildung
<b>Orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC)</b>	
OSP VS	Office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière, Valais
BSLB ZH	Amt für Jugend und Berufsberatung, Zurich
LS	Laufbahnnswiss, Fachverband der freischaffenden Laufbahnfachleute
PS	Profunda Suisse, Association de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
<b>Associations patronales</b>	
ASD	Association suisse des droguistes
BioS	Bio Suisse, Fédération des entreprises agricoles biologique suisses
BLS	BLS AG, Bern-Lötschberg-Simplon AG
BU	Entreprise de la branche horlogère sans indication de nom
<b>Entreprises</b>	
H+	H+, Les Hôpitaux de Suisse
KvR	Konditorei-Confiserie von Rotz GmbH
OdA BUG	OrTra Activité physique et santé
Scind	scienceindustries, Association des Industries Chimie Pharma Life Sciences
stec	suissetec, Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment
SWI	Swico association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet
UPS	Union patronale suisse
UPS et usam	AIHK Aargauische Industrie- und Handelskammer ATI Associazione Industrie Ticinesi Ausbildungs- und Prüfungsbranchen Bildung Detailhandel Schweiz (Textil, Parfümerie, Möbel, Schuhe) Arbeitgeberverband Region Basel ASTAG Association suisse des transports routiers FCS Formation du Commerce de Détail Suisse PME Bernoises FOCOS Formation Commerciale Suisse Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino Centre Patronal economiesuisse EIT.Swiss GastroSuisse Gewerbeverband Kanton Zug gvbs Gewerbeverband Basel-Stadt Holzbau Schweiz HotellerieSuisse ICT- Formation professionnelle IG UnBB Interessengemeinschaft Unternehmen mit nationaler Berufsbildung kibesuisse Kgv gr Bündner Gewerbeverband MMTS MultimediaTec Swiss Réseau des métiers rares OrTra AgriAliForm OrTra Activité physique et santé

	BCS Association suisse des patrons boulanger-confiseurs SSE Société Suisse des Entrepreneurs scienceindustries ASD Association suisse des droguistes UPSV Union Professionnelle Suisse de la Viande SFGV Fédération Suisse des Centres Fitness et de Santé ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres Suissestec ASCI Association Suisse de la communication interne et intégrée ASA Association Suisse d'Assurances Swico association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet Swiss Banking Swissmechanic Swissmem SwissTextiles UPCF Union Patronale du Canton de Fribourg AFA Association pour la formation professionnelle en assurance VFAS Association suisse du commerce automobile indépendant ASHB Association professionnelle des maisons spécialisées en horlogerie-bijouterie VSP Verband Schweizer Papeterien VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten ASET Association suisse des entreprises d'entretien des textiles VZH Arbeitgeber Zürich Wirtschaftskammer Baselland
Usam	Union suisse des arts et métiers
VSBS	Verband Schweizer Bildhauer und Steinmetze
<b>Association patronale et syndicale</b>	
OSB	OdA Soziales Bern
<b>Associations syndicales</b>	
BCH-FPS	Faîtière Formation Professionnelle Suisse
SEC	Société suisse des employés de commerce
SYNA	SYNA – Le syndicat
traf	transfair, syndicat du service public
TS	Travail.Suisse, Organisation faîtière des travailleurs et travailleuses en Suisse
USS	Union syndicale suisse
<b>Autres</b>	
<b>Institutions de recherche</b>	
FHNW	Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse, Zentrum für Arbeitsmärkte, Digitalisierung und Regionalisierung
HEFP	Haute école fédérale en formation professionnelle
<b>Organisations</b>	
CSAJ	Conseil Suisse des Activités de Jeunesse
CYC	Check your Chance
EICH	Formation des Parents CH
PrJu	Pro Juventute
SSK	Association SwissSkills