



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

# **Nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle**

## **Bilan après six ans d'application**

**Rapport du Conseil fédéral sur le soutien à la formation professionnelle duale  
(en réponse au postulat Favre 08.3778)**

Berne, septembre 2010

## Table des matières

<b>0</b>	<b>Aperçu .....</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Bases .....</b>	<b>9</b>
	1.1 Système dual .....	9
	1.2 La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle .....	11
	1.3 La formation professionnelle: une partie intégrante du système de formation.....	12
	1.4 Evolutions sur le marché des places d'apprentissage.....	14
	1.5 Bénéfice pour la société et l'économie .....	17
<b>2</b>	<b>Encouragement de la formation professionnelle duale .....</b>	<b>20</b>
	2.1 Valorisation de la formation professionnelle .....	20
	2.2 Offres de formations orientées vers le marché du travail .....	27
	2.3 Intégration des jeunes.....	30
	2.4 Développement de la formation professionnelle.....	36
	2.5 Mesures transversales .....	39
	2.6 Nouvelles voies de financement.....	43
<b>3</b>	<b>Défis .....</b>	<b>47</b>
	3.1 Assurer la relève .....	47
	3.2 Intégration des jeunes.....	48
	3.3 Nouveaux champs professionnels .....	49
	3.4 Positionnement de la formation professionnelle supérieure .....	49
	3.5 Positionnement international .....	50
	3.6 Assurer les bases de l'innovation.....	52
	3.7 Contributions fédérales allouées à la formation professionnelle.....	52
<b>4</b>	<b>Résumé.....</b>	<b>54</b>
<b>5</b>	<b>Bibliographie .....</b>	<b>57</b>
<b>6</b>	<b>Annexe .....</b>	<b>60</b>

## 0 Aperçu

Dans son postulat «Soutien à la formation duale» (08.3778), le conseiller national Laurent Favre demandait au Conseil fédéral un rapport sur son engagement en faveur de la formation professionnelle duale. Le Conseil fédéral devait en outre proposer des mesures permettant de mieux soutenir la formation professionnelle duale en Suisse.

**Le présent rapport montre quels moyens et mesures contribuent au développement de la formation professionnelle duale et, inversement, quels résultats la formation professionnelle duale a permis d'obtenir. Il est basé sur l'évolution de la formation professionnelle depuis l'entrée en vigueur il y a six ans de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle.**

Entrée en vigueur en 2004, la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP<sup>1</sup>) a posé les bases nécessaires à une promotion globale de la formation professionnelle. Conçue comme une loi-cadre ouverte, elle tient compte de la remarquable transformation du monde du travail et du monde professionnel et permet de nouveaux développements. Elle offre des possibilités de formation professionnelles différenciées, favorise la perméabilité au sein du système de formation professionnelle et vers l'ensemble du système de formation et introduit un financement axé sur les prestations.

Tel qu'expliqué dans le message relatif à la nouvelle loi sur la formation professionnelle<sup>2</sup>, l'objectif déclaré de cette nouvelle loi est de renforcer la formation professionnelle duale suisse et son lien caractéristique avec la pratique et le marché du travail. Cette consolidation intervient à différents niveaux: au niveau du système, des offres de formation, des innovations et du financement.

### **Renforcement du système de formation professionnelle**

Intégration de toutes les professions: la nouvelle LFP<sup>1</sup> régit pour la première fois de façon uniforme l'ensemble des professions, hormis celles du niveau des hautes écoles (voir chap. 2.1.2). Le regroupement des formations professionnelles industrielles, artisanales et commerciales traditionnelles avec la formation professionnelle en agriculture et en sylviculture, deux domaines qui relevaient déjà de la compétence de la Confédération, ainsi que l'intégration des formations dans les domaines de la santé, du social et des arts, auparavant réglementées au niveau cantonal, sont largement achevés. Les différentes traditions propres à chaque domaine continuent toutefois à engendrer des exigences élevées au niveau de l'organisation concrète des voies de formation et de leur financement.

Perméabilité (diplômes avec des passerelles vers d'autres formations): la formation professionnelle est devenue une voie de formation alternative à part entière qui repose sur l'égalité des chances et débouche sur les offres de formation générale. Le système de formation professionnelle est raccordé au système des hautes écoles par le biais de la maturité professionnelle et des passerelles de la maturité professionnelle aux universités / écoles polytechniques fédérales (EPF). La validation des acquis de l'expérience, qui fait l'objet d'une nouvelle réglementation, garantit la prise en compte de compétences acquises par d'autres biais que la formation pour obtenir des titres formels de la formation professionnelle. D'une manière générale, cette systématique commune à toutes les professions assure une perméabilité horizontale et verticale optimale (voir chap. 2.1.2).

---

<sup>1</sup> RS 412.10. Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFP). Elle remplace la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle.

<sup>2</sup> Cf. Message relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle (00.072, FF 2000 5258).

Partenariat: l'art. 1 LFPPr établit le principe d'une collaboration partenariale entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra)<sup>3</sup>. Dans le cadre de deux études réalisées pour différents pays, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a jugé que le concept d'implication de tous les partenaires participant à la formation professionnelle est une grande force de la formation professionnelle suisse<sup>4</sup> (voir chap. 2.1.1).

### **Offres de formation répondant à des besoins différents**

Modernisation des prescriptions sur la formation: la nouvelle LFPPr a engendré une modernisation des prescriptions consécutives (voir chap. 2.2.1). Jusqu'au début de l'année 2010, on a ainsi enregistré l'entrée en vigueur de 116 ordonnances sur la formation professionnelle initiale sur 220 au total. Les professions où le nombre de personnes en formation est élevé ont été réformées. La nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale est entrée en vigueur en 2009 et le plan d'études cadre correspondant est en cours d'élaboration. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, on compte environ 50 projets visant l'introduction de nouveaux examens professionnels et professionnels supérieurs et 80 règlements des examens sont en cours de révision. Au sein des filières de formation des écoles supérieures, 27 plans d'études cadres sur les 33 prévus ont été approuvés.

Formation des responsables de la formation professionnelle: des formations sont désormais prévues et réglementées pour l'ensemble des responsables de la formation professionnelle (formateurs dans les entreprises formatrices et dans les cours interentreprises, enseignants de la formation initiale scolaire et de la maturité professionnelle, enseignants de la formation professionnelle supérieure). Les grandes filières de formation et les filières de formation de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), qui a une compétence nationale, et du *Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik* (ZHFS) sont accréditées. D'autres accréditations sont en cours (voir chap. 2.5).

Marché des places d'apprentissage: la Confédération, les cantons et les Ortra ont créé un ensemble de mesures coordonnées afin de corriger les déséquilibres sur le marché des places d'apprentissage (art. 1 et 13 LFPPr). Du côté des demandeurs, un soutien est apporté aux jeunes en leur proposant des services d'information et d'orientation professionnelle, des listes des places d'apprentissage et des offres transitoires, ainsi que des programmes de coaching. L'offre de places d'apprentissage est encouragée grâce à l'intervention de promoteurs de places d'apprentissage et à la création de réseaux d'entreprises formatrices (voir chap. 2.3.1).

Un baromètre des places d'apprentissage et des enquêtes mensuelles sur les tendances réalisées au niveau cantonal sont utilisés pour évaluer régulièrement la situation sur le marché des places d'apprentissage. Le cas échéant, des mesures stratégiques communes sont adoptées lors de la Conférence nationale sur les places d'apprentissage organisée chaque année au niveau du gouvernement et des associations faïtières.

Nouvelles voies d'intégration pour les jeunes: la formation professionnelle est un instrument central pour l'intégration des jeunes sur le marché du travail et dans le monde des adultes (voir chap. 2.3.2). La formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a été introduite pour les jeunes confrontés à des difficultés scolaires qui sont davantage orientés vers la pratique. Au total, 26 formations professionnelles initiales de deux ans étaient proposées à la fin de l'année 2009. Dix-neuf nouvelles devraient être introduites d'ici 2012.

---

<sup>3</sup> Selon l'art. 1 LFPPr, les organisations du monde du travail comprennent les partenaires sociaux, les associations professionnelles, les autres organisations compétentes et les autres prestataires de la formation professionnelle.

<sup>4</sup> Cf. OCDE (2009b) p. 36 et OCDE (2009c) p. 5

L'objectif déclaré de la Confédération, des cantons et des Ortra est que le taux de diplômés du degré secondaire II atteigne 95 % chez les moins de 25 ans d'ici 2015<sup>5</sup>. Des offres transitoires sont disponibles au niveau cantonal pour les jeunes qui ne parviennent pas à accéder directement à une formation professionnelle. La LFPr prévoit également un encadrement individuel spécialisé pour les personnes engagées dans une formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP. Un case management «Formation professionnelle» global permet par ailleurs de garantir que le principe de la «formation avant de prendre des mesures sur le marché du travail et des mesures d'assistance» soit appliqué pour tous les jeunes.

Promotion de l'élite: le système de formation professionnelle suisse est, dans une large mesure, source de main-d'œuvre qualifiée. Les filières de formation professionnelle suisses obtiennent ainsi les meilleurs résultats lors des concours professionnels internationaux (Mondial des métiers [*Worldskills*] / Concours européen des métiers [*Euroskills*]). Au Mondial des métiers, la Suisse décroche ainsi régulièrement des médailles et est souvent la meilleure nation européenne. Pour soutenir la promotion de l'élite, la Confédération a chargé la fondation SwissSkills de coordonner les concours professionnels suisses dans les différentes branches et d'organiser la participation de l'équipe suisse aux concours professionnels internationaux. Les jeunes professionnels victorieux sont honorés pour leurs performances lors de la Journée nationale de la formation professionnelle.

### **Système d'innovation performant**

Création de capacités de recherche: avec la recherche sur la formation professionnelle et l'encouragement de projets de développement de la formation professionnelle (art. 4 et 54 LFPr), la formation professionnelle suisse dispose d'un système d'innovation solide (voir chap. 2.4). L'OCDE juge même que ce système peut montrer la voie à d'autres pays<sup>6</sup>. L'accent est particulièrement mis sur la création à long terme, au sein des hautes écoles, de capacités de recherche sur les questions fondamentales de la formation professionnelle (*leading houses*), qui faisaient défaut jusqu'ici.

L'IFFP en tant que centre de compétences: l'art. 48 LFPr prévoit l'encouragement de la pédagogie professionnelle par le biais d'un institut de niveau haute école pour toute la Suisse. Ainsi, l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) a-t-il été créé en 2007 pour devenir le centre de compétences de la Confédération pour l'enseignement et la recherche en pédagogie professionnelle, en formation professionnelle et en développement professionnel en Suisse. L'IFFP joue un rôle important dans la mise en œuvre d'innovations à l'échelle nationale. En tant qu'institut du degré tertiaire, il garantit, d'une part, une formation cohérente des membres du personnel enseignant en école professionnelle et des experts aux examens dans toutes les parties du pays. D'autre part, il veille à ce qu'il existe un lien entre la recherche et la pratique (voir chap. 2.5).

---

<sup>5</sup> Décision prise lors de l'assemblée annuelle de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) en 2006 (voir CDIP 2006)

<sup>6</sup> Cf. OCDE (2009b), p. 37

## **Nouveaux principes de financement: des subventions fédérales plus élevées**

Financement forfaitaire: la nouvelle LFPr a établi de nouvelles bases pour le financement de la formation professionnelle. Un financement forfaitaire axé sur les prestations (art. 53 LFPr) remplace ainsi les subventions versées par la Confédération aux cantons pour leurs frais d'exploitation et d'investissement axées auparavant sur les dépenses. Les «coûts imputables» sont remplacés par un calcul des coûts complets de la formation professionnelle, qui est transparent et représente un moyen de pilotage efficace. Par ailleurs, la loi prévoit que la participation de la Confédération aux dépenses des pouvoirs publics en faveur de la formation professionnelle, qui avait baissé en dessous de 15 % au fil des années, atteint désormais la valeur indicative de 25 % (voir chap. 2.6).

Subventions: désormais inscrit dans la législation, l'octroi de subventions en vertu des art. 54 et 55 LFPr assure à la formation professionnelle la possibilité de se développer constamment et de s'adapter aux situations problématiques actuelles. Ces moyens profitent non seulement aux cantons et à des tiers, mais aussi plus particulièrement aux associations (notamment lors de l'élaboration des réformes des professions).

Fonds en faveur de la formation professionnelle: un fonds en faveur de la formation professionnelle lié à une branche peut être déclaré de force obligatoire générale par le Conseil fédéral (art. 60 LFPr). Les entreprises qui, auparavant, ont profité des prestations des membres de l'association sans pour autant participer aux coûts généraux de la formation professionnelle de leur branche, doivent également assumer une responsabilité financière. Fin 2009, on dénombrait 21 fonds en faveur de la formation professionnelle déclarés de force obligatoire générale.

## **Mesures supplémentaires visant à renforcer la formation professionnelle**

Six ans après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle, la nouvelle formation professionnelle s'est consolidée et modernisée. Des cadres et une main-d'œuvre qualifiée bien formés contribuent à la grande qualité de la place industrielle suisse, ce qui est capital pour l'économie nationale en général. En raison de son rapport coûts-bénéfice positif, la formation professionnelle est rentable pour les entreprises. La formation professionnelle offre un bénéfice de formation élevé (voir chap. 1.5) et une capacité de gain importante aux diplômés d'une telle formation. Grâce au lien solide de la formation professionnelle avec la pratique et le marché du travail, la Suisse présente l'un des taux de chômage des jeunes le plus bas au niveau international (taux en Suisse en 2008: 7 %; moyenne des pays de l'OCDE: 12,4 %<sup>7</sup>).

Des mesures doivent être prises au cours des prochaines années pour assurer la relève et consolider le système d'innovation, mais aussi en ce qui concerne l'intégration, la formation professionnelle supérieure, le positionnement international et les subventions fédérales en faveur de la formation professionnelle. Dans ce cadre, il conviendra de veiller à ce que la formation professionnelle duale suisse conserve ses deux atouts: la manière dont elle associe étroitement la théorie et la pratique ainsi que l'engagement volontaire des organisations du monde du travail en faveur de la relève. L'orientation des qualifications vers le marché du travail et vers les possibilités de formation au sein des entreprises doit également être préservée. Il convient par ailleurs de veiller au bon fonctionnement du système: les dysfonctionnements constatés sur le marché des places d'apprentissage, lors de l'arrivée dans la vie active et au niveau de la participation des organisations du monde du travail doivent être résolus grâce à des mesures individuelles ciblées et bien délimitées.

---

<sup>7</sup> Cf. OCDE (2009d) : les statistiques de l'OCDE reposent sur l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Elles révèlent un taux de chômage chez les jeunes plus important que celui des statistiques des offices régionaux du travail, qui recensent le nombre de demandeurs d'emploi inscrits. Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en 2008, le taux de chômage était de 2 % chez les jeunes de 15 à 19 ans et de 3,5 % chez les jeunes de 20 à 24 ans.

Assurer la relève: au cours des années à venir, la baisse du nombre d'élèves pourrait entraîner une concurrence accrue entre les filières de culture générale et de formation professionnelle pour obtenir ces élèves bien qualifiés. La formation professionnelle doit rester attrayante pour les jeunes qui sont exigeants (voir chap. 3.1). Les principales mesures visant à assurer la relève sont les suivantes: poursuite et développement des mesures mises en place par les associations professionnelles, afin d'augmenter l'attrait de leurs professions, promotion des concours nationaux et internationaux des métiers, mise en place de professions exigeantes sur le plan cognitif au degré secondaire II, maturité professionnelle, établissement de passerelles vers les universités / EPF et création d'offres attrayantes permettant d'acquérir des qualifications supplémentaires dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

Intégration des jeunes et des jeunes adultes: l'objectif d'un taux de diplômes du degré secondaire II de 95 % est atteint pour les jeunes qui ont grandi au sein du système scolaire suisse. Parmi les jeunes issus de l'immigration qui n'ont pas effectué l'ensemble de leur scolarité obligatoire en Suisse, 87 % disposent d'un diplôme postobligatoire. Dans l'intérêt d'une intégration réussie, il convient de continuer à veiller à ce que le plus grand nombre possible de personnes vivant en Suisse obtienne un diplôme postobligatoire (voir chap. 3.2). L'intégration passe par le développement de nouvelles offres moins exigeantes et de mesures de soutien telles que le coaching, les offres transitoires, la consolidation des formations professionnelles initiales de deux ans et la poursuite du case management «Formation professionnelle».

Formation professionnelle supérieure: la formation professionnelle supérieure représente un modèle éprouvé, adapté aux exigences du marché et axé sur les besoins du marché du travail qui permet aux professionnels d'acquérir des qualifications plus élevées. Face aux changements structurels au sein de la formation professionnelle supérieure (création des hautes écoles spécialisées et intégration des domaines de la santé, du social et des arts) et à l'internationalisation, mais aussi pour se distinguer des hautes écoles spécialisées et de la formation continue à des fins professionnelles, la formation professionnelle supérieure doit inévitablement se positionner clairement. Il convient par ailleurs de parvenir à un financement transparent (voir chap. 3.4).

Positionnement international: les atouts de l'apprentissage dual et de la formation professionnelle supérieure ne sont pas suffisamment perçus au niveau international. Il en résulte notamment un manque de reconnaissance des diplômes et une mobilité limitée de la main-d'œuvre qualifiée. La Confédération œuvre à différents niveaux pour un positionnement international plus solide du système de formation professionnelle suisse et vise ainsi une reconnaissance internationale des diplômes correspondants (processus de Copenhague, exportation de la formation, participation au Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie et échange d'expériences).

Développement du système d'innovation: l'accélération de l'évolution des technologies et de la société exige de plus en plus des connaissances sûres en matière de pilotage et des mesures d'application fondées. La création de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) et l'établissement durable de la recherche sur la formation professionnelle sont dans ce cadre d'une grande importance (voir chap. 3.6).

Contributions fédérales allouées à la formation professionnelle: depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPr, la Confédération n'a cessé d'augmenter sa contribution en faveur de la formation professionnelle. Avec un taux de croissance annuel de 8,7 %, la formation professionnelle est le domaine FRI qui enregistre la plus forte croissance au cours de la période FRI 2008-2011. En 2008, la Confédération a consacré au total 576 millions de francs à la formation professionnelle, soit 17,4 % des coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics. Ce pourcentage va probablement dépasser le seuil de 20 % d'ici 2011. Comme mentionné dans le message FRI 2008-2011<sup>8</sup>, la valeur indicative de 25 % prescrit par la loi ne sera vraisemblablement pas encore atteinte pendant la période FRI en cours. Et ceci bien que le supplément de dépenses pour la Confédération s'élève actuellement à 300 millions de francs, alors que le message relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle tablait sur une valeur indicative de 150 millions. Si les coûts de la formation professionnelle évoluent conformément aux prévisions, le taux de 25% prévu par la loi devrait être atteint au cours de la période FRI 2013 à 2016 (voir point 3.7).

---

<sup>8</sup> Cf. Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2008 à 2011 (FRI), p. 1188.



# 1 Bases

## 1.1 Système dual

Le terme «formation duale» désigne une formation menée en parallèle au sein d'une entreprise et d'une école professionnelle. Ce type de formation est caractéristique des systèmes de formation professionnelle en Suisse, en Allemagne et en Autriche<sup>9</sup>. La transmission croisée d'une expérience professionnelle et des connaissances correspondantes occupe dans ce cadre une place centrale. La dualité «pratique et théorie» s'applique à chaque formation professionnelle. En Suisse, la formation duale est basée sur le modèle intégré comprenant une seule phase (formation au sein d'une entreprise et à l'école). Au sens large du terme, les formations comprenant deux phases successives sont également qualifiées de «duales»<sup>10</sup>.

Le système suisse se caractérise en particulier par son lien unique avec le monde du travail. Les branches de formation sont ainsi directement impliquées dans la définition des objectifs et des contenus de la formation et forment leur relève dans le cadre de processus de travail réels et quotidiens, de manière plus directe que dans les autres pays germanophones. La formation professionnelle est globalement rentable pour les entreprises. D'après une étude réalisée en 2004 par l'Université de Berne, le coût brut de la formation s'élève à 4,7 milliards de francs, alors que le montant des prestations productives fournies par les personnes en formation atteint 5,2 milliards de francs (voir chap. 1.5).

Ce lien avec le monde du travail est également profitable aux formations professionnelles en école. Ces dernières sont également fondées sur des profils professionnels et des programmes de formation élaborés dans le cadre du partenariat entre la Confédération, les cantons et les Ortra.

### Avenir de la formation duale

Le système dual est périodiquement décrit comme un modèle en voie de disparition. On relève ainsi les critiques suivantes.

- Dépendance à la conjoncture: la formation professionnelle duale suppose que les entreprises disposent d'une charge de travail suffisante. Par conséquent, il existe tout aussi peu de garanties en ce qui concerne le nombre de places d'apprentissage nécessaires que l'embauche avec un contrat à durée indéterminée des personnes formées.

Les évolutions sur le marché des places d'apprentissage montrent toutefois que le rapport entre l'offre et la demande de places d'apprentissage est stable. Il apparaît, notamment lors de périodes de récession, que les entreprises ne suppriment pas des places d'apprentissage sur la base de réflexions relatives au bénéfice à court terme. L'adaptation de la formation professionnelle duale aux besoins du marché du travail se traduit par un taux de chômage des jeunes très bas en comparaison européenne (voir chap. 1.5).

- Disposition des entreprises à former des jeunes: les exigences formelles relatives à la formation et aux formateurs, prétendues trop nombreuses, ainsi que l'étendue de la formation auraient un effet négatif sur la disposition des entreprises à former des jeunes. De nombreuses entreprises ne seraient plus en mesure d'assurer la formation en raison de sa trop grande spécialisation. En outre, les acteurs de l'économie ne seraient plus disposés à investir dans une formation durable: le savoir ayant de plus en plus une nature éphémère, la formation ne serait plus considérée comme un investissement à long terme dans le capital humain de l'entreprise.

---

<sup>9</sup> En Suisse, la formation professionnelle initiale duale comprend trois lieux de formation: l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les cours interentreprises. Dans de cas rares, on parle donc également de «système tria».

<sup>10</sup> Bertelsmann Stiftung (2009), p. 13-14

Le lien important de la formation avec le monde du travail garantit toutefois un grand intérêt du monde économique pour la qualification de sa relève et empêche que les jeunes soient formés en méconnaissance des besoins. Par ailleurs, la formation par la pratique en entreprise facilite l'entrée dans la vie active. Lors de la création des formations professionnelles initiales, il est veillé à ce que le rapport coûts-bénéfice soit équilibré pour les entreprises. Les nouvelles formes de formation telles que les réseaux d'entreprises formatrices permettent également aux entreprises spécialisées de participer à la formation de la relève. Le taux de participation à la formation des entreprises en mesure d'offrir une formation professionnelle initiale en raison de leur spectre d'activités et de leurs conditions en termes de personnel atteint environ 30 %.

- Insuffisance des aptitudes professionnelles due à un niveau de formation faible: les exigences actuelles nécessiteraient de plus en plus de disposer d'un diplôme d'une haute école.

Cette critique provient des systèmes de formation qui ne comprennent pas une formation professionnelle initiale développée ni une formation professionnelle hors du secteur des hautes écoles au degré tertiaire. Le système de formation professionnelle suisse se caractérise par une grande perméabilité et offre une vaste gamme de formations qui sont adaptées aux élites comme aux personnes en difficulté. A l'échelle internationale, la formation professionnelle est de plus en plus considérée comme un moyen de faire activement face à la hausse du taux de chômage des jeunes, de répondre à la demande de l'économie en main-d'œuvre qualifiée et en cadres bien formés et de satisfaire aux exigences plus élevées formulées en termes de qualifications dans le domaine non académique. En Suisse, cela est encore davantage le cas en raison de l'orientation pratique du système dual. L'intégration de ce dernier dans le processus de production entraîne par ailleurs un rapport coûts-bénéfice optimal. Les performances et la qualité du système dual sont largement reconnues par le monde politique et la population.

### **Positionnement international**

Notre système dual de formation professionnelle repose sur des conditions qui se sont développées au fil du temps. Retrouvé dans très peu d'autres pays européens, ce système dual est unique en son genre et fait face à une grande majorité de systèmes de formation à orientation scolaire. Bien que son efficacité soit reconnue en Suisse, la visibilité internationale reste modeste. Dans les pays de culture latine comme ceux de culture anglo-saxonne, on doute que des théories complexes puissent être transmises autrement que par la voie scolaire. Cela s'exprime dans les systèmes de catégorisation internationaux, qui sont principalement basés sur les années scolaires<sup>11</sup>.

Le processus de Copenhague tente d'établir des comparaisons internationales davantage basées sur les qualifications. Des cadres nationaux et internationaux de certification doivent contribuer à rendre lisibles les différents diplômes de formation et les compétences opérationnelles correspondantes. Face à l'internationalisation de son économie, la Suisse a grand intérêt à pouvoir valoriser son niveau de qualification axé sur la pratique. Des instruments correspondants sont en cours d'élaboration en vue de rendre les diplômes suisses transparents vis-à-vis du marché du travail et des systèmes de formation à l'étranger (voir chap. 3.5).

---

<sup>11</sup> Alors que, selon l'OCDE, environ 60 % des jeunes reçoivent, en Suisse, une formation professionnelle initiale duale au degré secondaire II, ce taux est inférieur à 5 % en Belgique. En Grande-Bretagne, il n'existe aucune formation professionnelle duale (cf. OCDE [2009c]).

## 1.2 La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle

Les nouveaux besoins de l'économie en matière de qualification, l'évolution de la situation sociale et l'importance accrue d'une qualification postobligatoire ont entraîné une réforme de la formation professionnelle à la fin des années 90. La loi fédérale sur la formation professionnelle actuelle est entrée en vigueur en 2004. De conception moderne, cette loi sur la formation a fait disparaître la législation antérieure qui était fortement basée sur les subventions.

L'art. 63 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999<sup>12</sup> a étendu la compétence de la Confédération à l'ensemble des formations non universitaires<sup>13</sup>. La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP), qui s'appuie sur cet article constitutionnel, a été conçue comme une loi-cadre. Cela permet de garantir l'adaptation flexible de la formation professionnelle aux évolutions futures. La nouvelle LFP se distingue par les caractéristiques et les nouveautés suivantes:

- conception en tant que loi sur la formation favorisant l'apprentissage tout au long de la vie;
- encouragement de la perméabilité au sein du système de formation professionnelle et de l'ensemble du système de formation;
- offres axées de manière conséquente sur le monde du travail et sur le lien entre la théorie et la pratique;
- possibilités de formation professionnelle nouvelles et différenciées; en plus des formations professionnelles initiales traditionnelles au sein d'entreprises formatrices, possibilité de suivre des formations initiales à prépondérance scolaire et des formations axées sur la pratique dotées de leur propre profil de qualification destinées aux jeunes confrontés à des difficultés scolaires (formations professionnelles initiales de deux ans avec AFP);
- positionnement de la formation professionnelle supérieure hors domaine des hautes écoles (degré tertiaire) et ainsi, différenciation de celle-là par rapport à la formation continue à des fins professionnelles;
- rôle de centre de compétences de la Confédération pour l'enseignement et la recherche dans les domaines de la formation professionnelle, de la pédagogie professionnelle et du développement professionnel en Suisse assumé par l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle;
- introduction d'un financement forfaitaire axé sur les prestations;
- possibilité de déclarer de force obligatoire générale un fond en faveur de la formation professionnelle;
- subventions fédérales à la formation professionnelle plus élevées;
- plus grande responsabilité accordée aux acteurs sur le terrain (par ex. par le biais du financement forfaitaire).

---

<sup>12</sup> RS 101

<sup>13</sup> Les domaines de la santé, du social et des arts ont été auparavant réglementés par le droit cantonal (voir chap. 2.1.2).

### 1.3 La formation professionnelle: une partie intégrante du système de formation

La formation professionnelle fait partie de l'espace suisse de formation<sup>14</sup>. Elle s'inscrit au degré secondaire II (formation professionnelle initiale) et au degré tertiaire (formation professionnelle supérieure). Elle permet aux jeunes d'entrer dans le monde du travail et des adultes, tout en assurant la relève en main-d'œuvre et en cadres qualifiés. La formation professionnelle est fondée sur des normes et des offres de formation clairement définies valables pour l'ensemble de la Suisse ainsi que sur des procédures de qualification. Elle est en outre caractérisée par une grande perméabilité: elle permet d'accéder sans détour à des offres de formation supérieures et de procéder à un changement d'orientation au cours de la vie professionnelle.

#### Passage du degré secondaire I au degré secondaire II

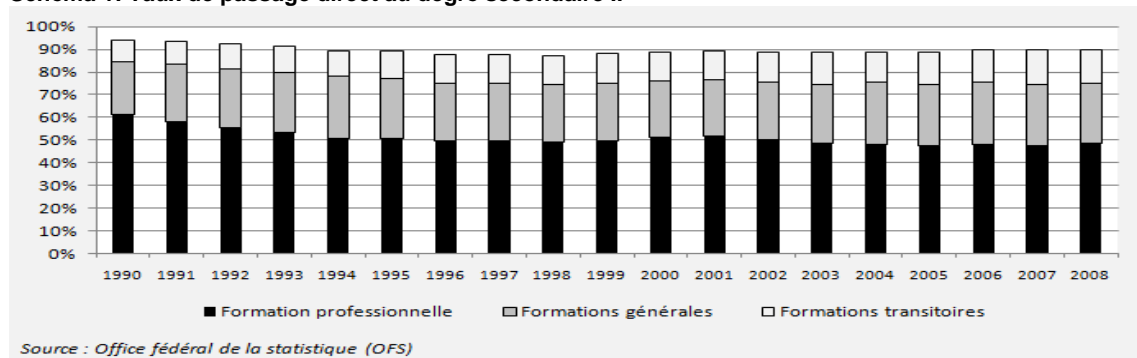
La grande majorité des jeunes qui s'intéressent à une formation professionnelle initiale réussissent à passer sans heurts de l'école obligatoire (degré secondaire I) à une telle formation (degré secondaire II) (voir schéma 1). Au total, 70 % des personnes en première année d'apprentissage indiquent suivre l'apprentissage correspondant à leur souhait. Environ 5 % ont toutefois dû se contenter de leur deuxième choix et 15 % déclarent que la formation professionnelle initiale était leur second choix (ce qui signifie qu'ils auraient préféré suivre une formation générale ou une formation scolaire à plein temps)<sup>15</sup>.

Des offres transitoires pour les jeunes qui ne parviennent pas à accéder directement à une formation professionnelle initiale sont disponibles dans tous les cantons. Elles préparent les jeunes de manière ciblée aux exigences de ce type de formation. Le case management «Formation professionnelle» constitue également un outil important (voir chap. 2.3.2).

Le taux de passage direct au degré secondaire II était de 90 % en 2008. Il a donc baissé d'environ quatre points depuis 1990. Cette diminution et les changements des offres de formation au degré secondaire II sont imputables aux éléments suivants:

- Le nombre de jeunes ayant recours à des solutions transitoires a augmenté pour atteindre 15 % (contre 9 % en 1990). Cette hausse est principalement due aux migrations. Le rapport entre les jeunes de nationalité étrangère concernés par une solution transitoire et ceux de nationalité suisse dans le même cas est de 2:1<sup>16</sup>.
- La part des élèves passant directement d'une école obligatoire à un établissement d'enseignement général (gymnase/collège ou école de culture générale) a augmenté pour atteindre 26 % (contre 23,5 % précédemment).

Schéma 1: Taux de passage direct au degré secondaire II



<sup>14</sup> L'art. 63 de la Constitution fédérale fait également partie des articles constitutionnels sur l'éducation approuvés en 2006.

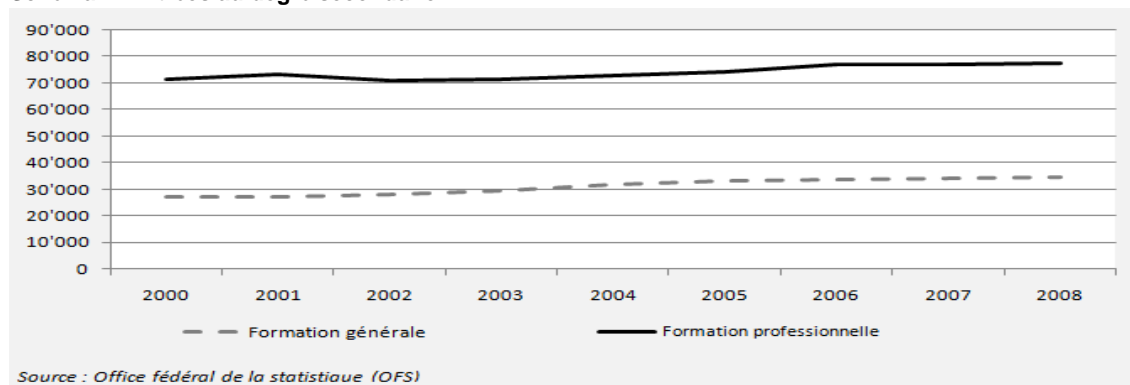
<sup>15</sup> Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) (2010): Rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 150

<sup>16</sup> Cf. Office fédéral de la statistique (2003), p. 105.

## Formation professionnelle initiale

La formation professionnelle initiale, qui fait suite à la scolarité obligatoire, permet aux jeunes d'acquérir les qualifications fondamentales nécessaires à l'exercice d'une profession spécifique. Les formations professionnelles initiales de trois ou quatre ans sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) donnent accès à une formation professionnelle supérieure. Quant aux formations professionnelles initiales de deux ans avec AFP, elles permettent aux jeunes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques d'obtenir un diplôme fédéral reconnu sur le marché du travail. Une telle formation offre ensuite la possibilité de suivre une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans, dont la durée est généralement réduite.

Schéma 2: Entrées au degré secondaire II



Regroupant les deux tiers des jeunes, la formation professionnelle initiale représente le domaine de formation postobligatoire le plus important au degré secondaire II. Le type de formation majoritairement choisi par les jeunes est la formation initiale dans une entreprise formatrice. Environ 90 % des personnes en formation suivent ainsi une formation professionnelle initiale en entreprise alors que 10 % d'entre eux optent pour une solution en école à plein temps (par ex. école de métiers, école de commerce).

La maturité professionnelle a été introduite en 1994 pour les jeunes performants. Elle complète la formation professionnelle initiale avec une culture générale élargie et permet d'accéder aux hautes écoles spécialisées, dans le champ professionnel correspondant, sans avoir à passer d'examen. En dix ans, le taux de maturités professionnelles est passé de près de 7 % à 12 % (en 2009). Au total, 12 300 maturités professionnelles ont été délivrées en 2009, dont 55 % ont été obtenues pendant et 45 % après une formation professionnelle initiale. Depuis 2005, les qualifications complémentaires, appelées «passerelles», permettent également d'accéder aux universités ou aux EPF. Une perméabilité optimale du système de formation générale et professionnelle est ainsi garantie.

## Formation professionnelle supérieure

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle a défini la formation professionnelle supérieure en tant que domaine de formation indépendant (art. 26 à 29 LFP) et l'a distinguée de la formation continue à des fins professionnelles. La formation professionnelle supérieure vise à transmettre des qualifications indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle complexe et impliquant des responsabilités spécialisées ou de direction. Elle comprend les examens professionnels fédéraux (avec brevet fédéral) et les examens professionnels fédéraux supérieurs (avec diplôme, maîtrise), ainsi que les filières de formation dans les écoles supérieures. La formation professionnelle supérieure se caractérise par le fait qu'elle est accessible aux professionnels expérimentés, qu'elle garantit un lien étroit entre la théorie et la pratique même à un niveau élevé, qu'elle permet une application rapide de nouvelles connaissances spécialisées et qu'elle présente un rythme d'innovation élevé.

La formation professionnelle supérieure constitue un pilier important du degré tertiaire. Environ 28 000 diplômes et brevets de la formation professionnelle supérieure ont ainsi été décernés en 2009<sup>17</sup>. Par comparaison, les hautes écoles (hautes écoles spécialisées, universités et EPF) ont délivré 34 000 diplômes (sans les doctorats) la même année.

### **Formation continue à des fins professionnelles**

Une vaste gamme d'offres de formation professionnelle non formelles (offres de formation non réglementées par l'Etat telles que des cours ou des séminaires) vient compléter les offres de formation formelles du degré secondaire II et du degré tertiaire. La définition des contenus de la formation et des diplômes sanctionnant cette dernière relève de la responsabilité des prestataires. Ces derniers sont principalement privés (Ortra<sup>18</sup> et établissements de formation).

La formation continue à des fins professionnelles est réglementée par les art. 30 à 32 LFPr. Il est souvent difficile d'établir une frontière entre formation continue générale et formation continue à des fins professionnelles (par ex. des cours de langue peuvent aussi bien être utiles à des fins privées qu'à des fins professionnelles). Selon le législateur, ces deux notions doivent être interprétées largement. Aussi la nouvelle LFPr a-t-elle introduit le terme de formation continue «à des fins professionnelles», à la place du terme de formation continue «professionnelle».

## **1.4 Evolutions sur le marché des places d'apprentissage**

L'offre des entreprises et la demande des jeunes en places d'apprentissage se rencontrent sur le marché des places d'apprentissage. La demande est principalement influencée par l'évolution démographique ainsi que par les compétences et les intérêts des jeunes. Les facteurs influant de manière déterminante sur le nombre de places d'apprentissage offertes sont l'évolution démographique, les changements structurels et – dans certains cas – conjoncturels, ainsi que la capacité de formation des entreprises.

Après une longue période d'augmentation du nombre d'élèves sortant des écoles du degré secondaire I, nous nous trouvons actuellement dans une phase de régression d'origine démographique. On s'attend à ce que cette baisse, qui selon les pronostics durera jusqu'en 2018, décharge le marché au niveau de la demande des jeunes. Une première baisse de la demande de places d'apprentissage, se traduisant par 1000 personnes intéressées en moins, a été constatée en 2009.

### **Evolutions entre 2004 et 2009**

L'offre de places d'apprentissage a augmenté de 18 % depuis 2004 pour atteindre environ 87 000 places en 2009 (contre 74 000 en 2004)<sup>19</sup>. Le nombre de contrats d'apprentissage conclus a évolué à peu près dans les mêmes proportions. L'évolution de l'offre et de la demande reflète aussi la situation démographique. Au total, les jeunes confrontés au choix d'une formation étaient 147 000 en 2009 contre 130 000 en 2004.

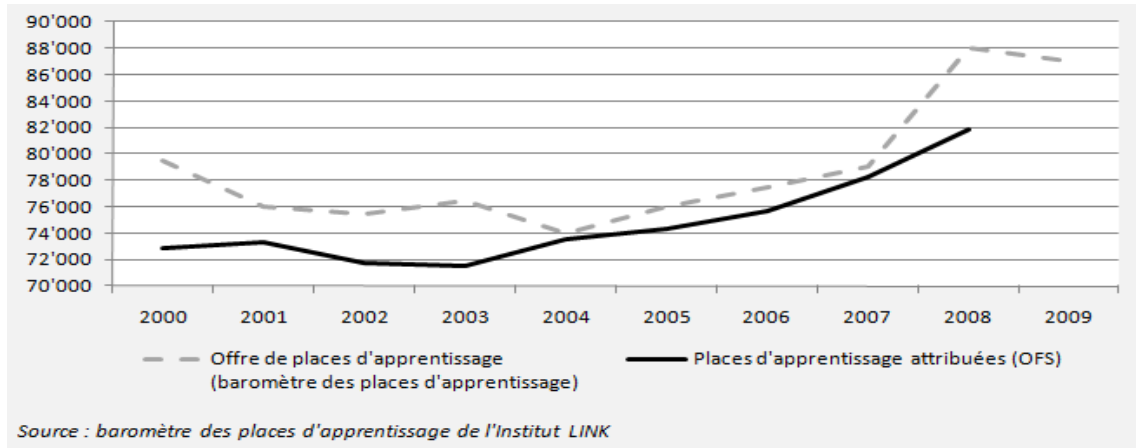
---

<sup>17</sup> Parmi les 28 000 diplômes obtenus, environ 22 000 sont reconnus au niveau fédéral.

<sup>18</sup> Selon l'art. 1 LFPr, les organisations du monde du travail comprennent les partenaires sociaux, les associations professionnelles, les autres organisations compétentes et les autres prestataires de la formation professionnelle.

<sup>19</sup> Cf. Institut Link: Rapport condensé – Baromètre des places d'apprentissage 2009, p. 3

**Schéma 3: Offre de places d'apprentissage et places d'apprentissage attribuées**



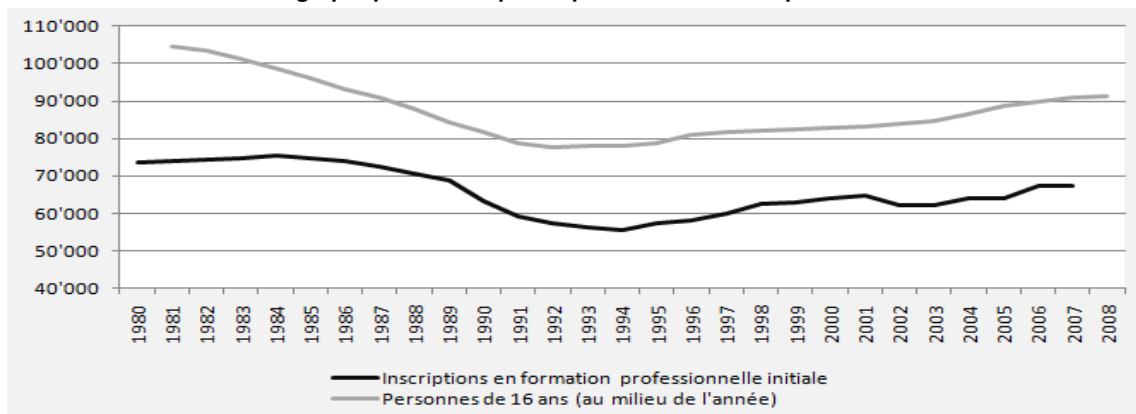
### Effets de la conjoncture

En raison de son adaptation aux besoins du marché du travail, la formation professionnelle est plus fortement influencée par les évolutions conjoncturelles que les formations générales scolaires du degré secondaire II. Cependant, les baisses de la conjoncture ont seulement un impact négatif limité sur le nombre de places d'apprentissage attribuées. Des analyses montrent qu'une augmentation d'un point du taux de chômage entraîne une diminution du nombre de nouvelles places d'apprentissage de 0,6 %. Cette diminution signifie que, pour un point d'augmentation du taux de chômage, ce sont environ 450 places d'apprentissage en moins qui sont proposées<sup>20</sup>.

### Effets de la démographie

L'impact de la situation démographique sur les entreprises formatrices est plus important que celui des évolutions de la conjoncture. Selon une étude de l'Université de Berne, une baisse du nombre d'élèves ne s'accompagne toutefois pas d'une diminution de l'offre de places d'apprentissage dans les mêmes proportions<sup>21</sup>, ce qui peut ainsi alléger le marché des places d'apprentissage même pendant les périodes de faible conjoncture. En revanche, les établissements d'enseignement général du degré secondaire II conservent un nombre absolu d'élèves plutôt constant, et ce, même en cas de baisse démographique (voir chap. 3.1).

**Schéma 4: Evolution démographique et inscriptions pour une formation professionnelle initiale**



<sup>20</sup> Cf. CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 144

<sup>21</sup> Cf. CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 144

### **Rôle de médiateur des pouvoirs publics**

Le rôle de médiateur sur le marché des places d'apprentissage revient principalement aux cantons qui encouragent l'offre de places d'apprentissage et apportent leur soutien aux jeunes dans leur choix professionnel. De nombreuses mesures ont été prises au cours des dernières années afin de lutter contre une pénurie de places d'apprentissage (voir chap. 2.3.1). Elles ont fait leurs preuves et continuent à être employées afin que le marché des places d'apprentissage reste stable. Par ailleurs, elles peuvent être rapidement renforcées lorsque la situation en termes de places d'apprentissage est tendue. La Confédération peut aussi offrir un soutien financier supplémentaire aux cantons (art. 13 LFPr). Le cas échéant, des mesures stratégiques communes sont adoptées lors de la Conférence nationale sur les places d'apprentissage organisée chaque année au niveau du gouvernement et des associations faitières. La Journée nationale de la formation professionnelle permet en outre d'attirer l'attention sur l'importance de la formation professionnelle.

Le baromètre des places d'apprentissage et les analyses cantonales de tendances sont des instruments éprouvés disponibles pour déceler suffisamment tôt la menace d'une pénurie de places d'apprentissage. Le baromètre des places d'apprentissage est une enquête statistique représentative réalisée en avril et en août par l'Institut LINK, sur mandat de l'OFFT, concernant la situation actuelle sur le marché des places d'apprentissage. Les analyses de tendances permettent quant à elles de recueillir mensuellement l'opinion des cantons sur les conditions actuelles sur ce marché.

### **Répartition des places d'apprentissage**

L'efficacité de la répartition des places d'apprentissage entre les secteurs économiques constitue un champ de recherche ouvert. Ainsi, les secteurs du bâtiment et du commerce de détail forment en moyenne beaucoup de personnes par rapport au nombre d'emplois. On peut en principe supposer que les entreprises qui forment sont celles pour qui la formation est la plus rentable<sup>22</sup>. En outre, les formations professionnelles initiales sont conçues de manière à ce que la mobilité professionnelle est rendue possible. Ainsi, environ 10 % des personnes ayant terminé leur apprentissage et actives un an après, travaillent dans une autre profession que celle qu'elles ont apprise<sup>23</sup>.

### **Chômage des jeunes**

Le chômage des jeunes a diminué entre 2004 et 2008. Alors qu'en 2004, en moyenne annuelle, 28 310 jeunes de 15 à 24 ans étaient inscrits à un office régional de placement (ORP), ce qui correspond à un taux de chômage de 5,1 %, on n'en comptait que 16 630 en 2008, soit une moyenne de 3%. En raison du ralentissement économique, le chômage des jeunes a à nouveau augmenté en 2009 et est passé à 25'401 jeunes, soit à 4,6 %.

L'assurance-chômage (AC) se fixe comme objectif de convaincre les jeunes sans formation à entreprendre une formation professionnelle. Pour ce faire, l'AC propose aux jeunes, de manière subsidiaire aux mesures de la formation professionnelle, d'effectuer un semestre de motivation (voir à ce sujet le chapitre 2.3). Les jeunes nouvellement formés sont soutenus par l'AC lors de leur intégration à long terme sur le marché du travail. Des mesures relatives au marché du travail telles que des stages professionnels et des entreprises de pratique commerciale (entreprises d'entraînement) leur sont proposées dans ce cadre.

---

<sup>22</sup> Cf. CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 142

<sup>23</sup> Cf. Müller et Schweri (2009)



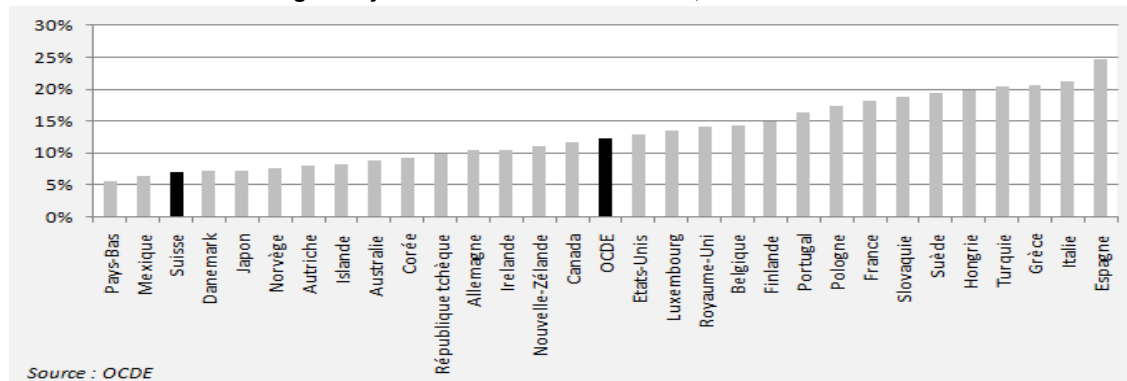
## 1.5 Bénéfice pour la société et l'économie

La formation professionnelle vise à mettre à disposition de la main-d'œuvre qualifiée à différents niveaux. Elle remplit par ailleurs d'importants objectifs sociopolitiques: elle contribue à l'intégration des jeunes dans la société et permet également aux jeunes confrontés à des difficultés scolaires d'obtenir un diplôme de formation reconnu (art. 3 LFPr).

### Intégration dans la société

Grâce au lien étroit de sa formation professionnelle avec la pratique et le marché du travail, la Suisse présente l'un des taux de chômage des jeunes le plus bas au niveau international (taux en Suisse en 2008: 7 %; moyenne des pays de l'OCDE: 12,4 %<sup>24</sup>). En moyenne, le taux de chômage des personnes qui ont suivi une formation professionnelle initiale est 40 % inférieur à celui de la population active<sup>25</sup>. Par ailleurs, la formation professionnelle contribue de manière importante à l'intégration des jeunes d'origine étrangère.

Schéma 5: Taux de chômage des jeunes au niveau international, 2008



### Importance pour l'économie nationale

La formation professionnelle est une pierre angulaire de l'économie suisse. Des cadres et une main-d'œuvre qualifiée bien formés contribuent à la grande qualité de la place industrielle suisse, ce qui est capital pour l'économie nationale en général. Les entreprises accroissent leur productivité et obtiennent des avantages concurrentiels; leurs collaborateurs assurent leur employabilité et améliorent leurs perspectives de carrière; la société profite de l'innovation économique et d'une stabilité sociale.

La formation professionnelle se révèle également intéressante en termes de politique fiscale. Les acteurs de l'économie participent dans leur intérêt aux coûts de la formation professionnelle et, grâce aux salaires supérieurs perçus par les individus en raison des qualifications acquises, l'Etat enregistre des recettes fiscales supplémentaires supérieures à ce qu'il dépense en faveur de la formation professionnelle. Le rendement fiscal<sup>26</sup> de la formation professionnelle supérieure pour l'Etat est d'environ 14 % (voir schéma 7)<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Cf. OCDE (2009d) : les statistiques de l'OCDE reposent sur l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Elles révèlent un taux de chômage des jeunes plus important que celui des statistiques des offices régionaux du travail, qui recensent le nombre des demandeurs d'emploi inscrits. Selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en 2008, le taux de chômage était de 2 % chez les jeunes de 15 à 19 ans et de 3,5 % chez les jeunes de 20 à 24 ans.

<sup>25</sup> Cf. Strahm (2008), p. 49

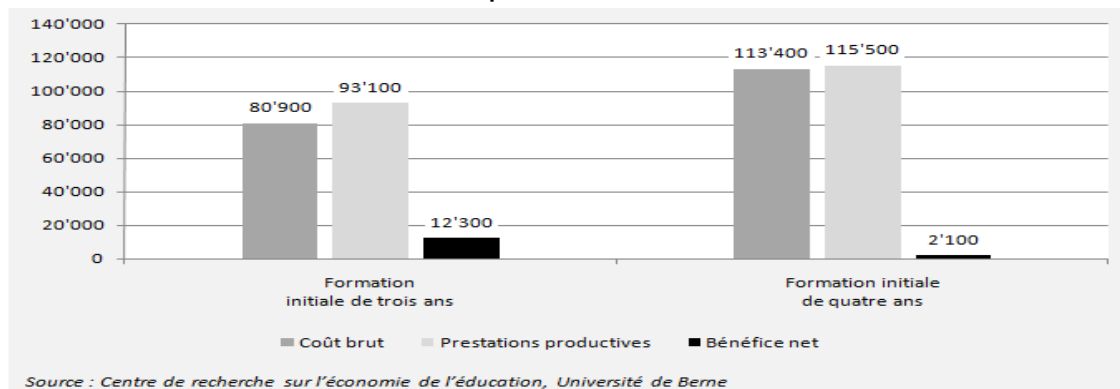
<sup>26</sup> Le rendement fiscal de la formation compare les dépenses publiques en matière de formation aux recettes fiscales supplémentaires résultant de la hausse des revenus grâce à la formation.

<sup>27</sup> Cf. Wolter et Weber (2005), p. 40

## Intérêt de la formation professionnelle pour les entreprises

La formation professionnelle est rentable pour les entreprises. Dans l'ensemble, les acteurs économiques ont investi 4,7 milliards de francs dans la formation des jeunes en 2004. Les prestations productives de ces derniers ont atteint 5,2 milliards de francs<sup>28</sup>.

Schéma 6: Coûts et bénéfice de la formation professionnelle initiale



En moyenne, la formation professionnelle initiale représente déjà un investissement rentable au cours de la formation pour les deux tiers des entreprises formatrices. Les recettes générées par les personnes en formation sont supérieures aux dépenses liées à leur formation. Dans les autres cas, l'investissement s'avère généralement rentable lorsque la personne en formation continue à être employée par l'entreprise après sa formation. Cela permet d'économiser des frais de recrutement et d'initiation.

En ce qui concerne la formation professionnelle supérieure, on estime que les employeurs soutiennent la formation continue de leurs collaborateurs à hauteur d'environ 37 millions de francs sous la forme de contributions aux frais de formation et de 19 millions de francs sous la forme de continuation de versement du salaire de leurs employés en formation<sup>29</sup>. On peut donc en conclure que la formation professionnelle supérieure est également très profitable aux entreprises et qu'elle est très axée sur la pratique.

<sup>28</sup> Cf. Mühlemann et coll. (2007), p. 42 – une nouvelle étude visant à remettre à jour les chiffres en 2012 est en cours.

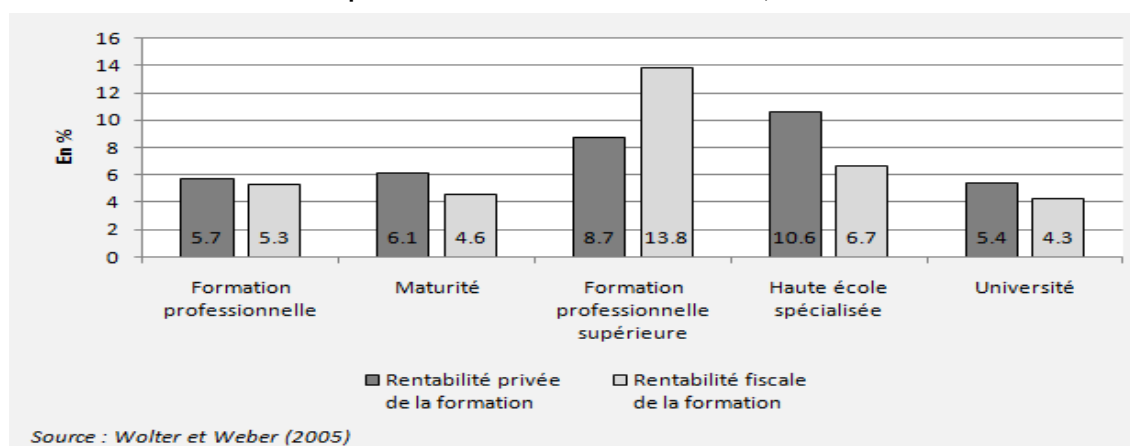
<sup>29</sup> Cf. Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS) (2009), p. 59

## Bénéfice individuel

Les diplômés d'une formation professionnelle ont des revenus supérieurs à ceux des personnes qui n'ont suivi aucune formation postobligatoire. Le risque qu'ils se retrouvent au chômage est également inférieur<sup>30</sup>.

Le rendement privé de formation élevé<sup>31</sup>, d'une part, et la supériorité du salaire médian<sup>32</sup>, d'autre part, montrent que les perspectives de gains sont meilleures pour les personnes qui ont suivi une formation professionnelle. Le rendement privé de la formation est positif lorsque les bénéfices qui découlent de la formation sont au moins équivalents à ses coûts. La formation n'est profitable qu'à partir du moment où son rendement est au moins aussi élevé que celui des autres possibilités d'investissement qui s'offrent à un individu donné. Cela vaut aussi bien pour la formation professionnelle initiale que pour la formation professionnelle supérieure.

Schéma 7: Rendement fiscal et privé de la formation chez les hommes, 2004



<sup>30</sup> Cf. Strahm (2008)

<sup>31</sup> Le rendement privé de formation mesure le rapport entre les avantages tirés de la formation en termes de revenus et les coûts directs (frais d'études et de matériel) et indirects (revenus du travail non encaissés en raison de la formation) de la formation.

<sup>32</sup> Le salaire médian est le salaire tel que la moitié des salariés gagne moins, et l'autre moitié gagne plus. Il est plus adapté aux analyses statistiques que le salaire moyen, car ce dernier est très sensible aux valeurs extrêmes.

## 2 Encouragement de la formation professionnelle duale

### 2.1 Valorisation de la formation professionnelle

#### 2.1.1 Renforcement du partenariat

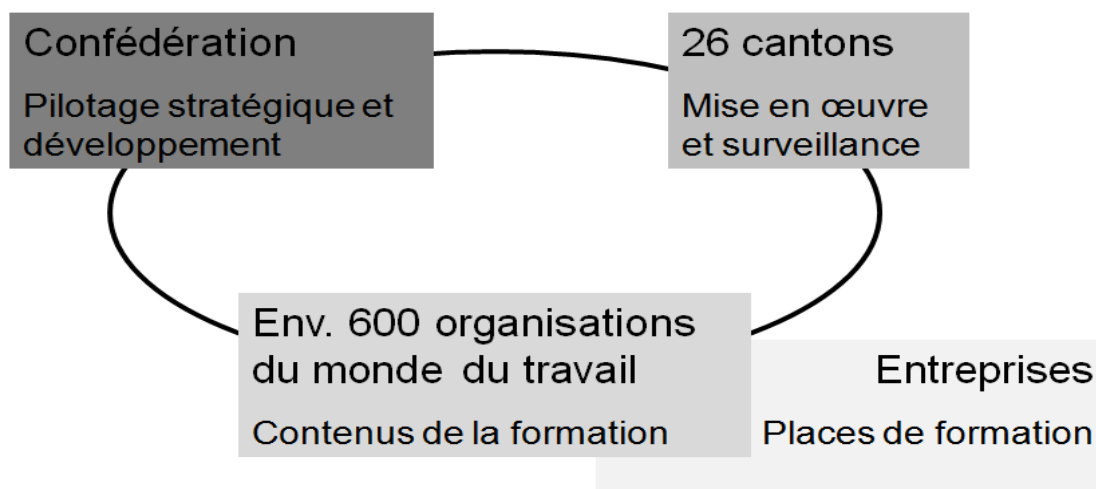
La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) renforce la collaboration entre les partenaires (Confédération, cantons et organisations du monde du travail). Elle régit les principes de l'interaction et des responsabilités des acteurs. Le système de recherche de consensus est en effet la clé du développement et de la mise en place d'une politique efficace en matière de formation professionnelle. Lors d'un examen des politiques nationales de la formation professionnelle, l'OCDE a qualifié l'étroite coopération entre les partenaires de grande force de la formation professionnelle suisse<sup>33</sup>.

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle élève le partenariat au rang de principe essentiel: l'art. 1 LFPr définit la formation professionnelle comme une tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail.

La Confédération, représentée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), est responsable du pilotage stratégique, du développement et de l'assurance qualité de l'ensemble du système. Elle est également compétente pour édicter des ordonnances sur la formation professionnelle initiale et reconnaître les règlements d'examens, ainsi que les filières de la formation professionnelle supérieure. Les cantons sont chargés de l'exécution et de la surveillance de la formation professionnelle. Ils participent également au développement de la formation professionnelle.

Les contenus de la formation sont définis par les Ortra qui sont responsables de leur adaptation constante aux évolutions économiques et sociales. On obtient ainsi des offres de formation qui s'orientent effectivement sur les qualifications professionnelles demandées et sur les emplois disponibles.

Schéma 8: Le partenariat dans la formation professionnelle



<sup>33</sup> Cf. OCDE (2009c), p. 5

La Confédération favorise le développement d'un partenariat efficace par différentes mesures:

- quatre commissions fédérales représentatives conseillent l'OFFT<sup>34</sup>;
- l'ensemble des groupes de travail et des commissions d'experts pour l'élaboration d'ordonnances sur la formation, le développement professionnel et la qualité est constitué en partenariat;
- les plans d'études cadres pour les filières de formation des écoles supérieures sont conçus en partenariat;
- des conférences pour l'échange d'informations et l'encouragement de la mise en réseau (par ex. conférence de mai de l'OFFT) sont organisées.

Le partenariat constant permet d'élaborer et de mettre en place des solutions complètes, différenciées et de qualité. La Commission fédérale de la formation professionnelle (CFFP) joue un rôle central dans ce contexte (art. 69f. LFPr). Elle conseille l'OFFT sur les questions générales relevant de la politique en matière de formation professionnelle et sur les questions de développement, de coordination et d'harmonisation de celles-ci avec la politique générale en matière de formation.

La collaboration entre les partenaires est aussi entretenue au niveau cantonal et régional.

## 2.1.2 Système uniforme et perméabilité

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle intègre toutes les formations professionnelles non académiques dans un système de formation professionnelle, lui-même inséré dans le système de formation. Cette intégration, ainsi que le découplage des voies de formation des diplômes de fin d'études et les nouvelles formes de qualification garantissent la meilleure perméabilité horizontale et verticale possible.

### Intégration de toutes les professions

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle régleme pour la première fois l'ensemble des professions, hormis celles du niveau des hautes écoles. Cela signifie notamment que les domaines de l'agriculture et de la sylviculture ainsi que de la santé, du social et des arts (SSA), qui relevaient auparavant de la compétence des cantons, sont gérés par une loi fédérale unique.

Dans le cadre du projet «Transition», l'OFFT, la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS) et la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) ont dirigé ensemble pendant cinq ans le transfert de toutes les formations professionnelles existantes du domaine de la santé, du social et des arts (SSA) dans la compétence de la Confédération. D'autres étapes importantes étaient la création de l'Ortra sociale «SavoirSocial» en 2004 et de l'Ortra santé «OdASanté» en 2005. Dans le domaine des arts, la formation professionnelle initiale de «danseur interprète / danseuse interprète CFC» a été introduite en 2009. Depuis, des offres réglementées au niveau fédéral existent à tous les niveaux de formation ou sont en préparation. Une formation professionnelle initiale de deux ans d'«aide en soins et accompagnement» entrera en vigueur en 2012. Des expériences pilotes débiteront cependant dès 2010. Cela permettra de former des spécialistes supplémentaires pour les domaines de la santé et du social.

---

<sup>34</sup> Commission fédérale de la formation professionnelle, Commission fédérale pour les responsables de la formation professionnelle, Commission fédérale de la maturité professionnelle et Commission fédérale des écoles supérieures.

L'agriculture et la sylviculture ont été régies dans des lois fédérales déjà avant 2004 selon des lignes directrices comparables. Leur pilotage de la formation professionnelle reposait toutefois sur d'autres mécanismes – notamment par le biais des écoles – et les taux de subventionnement étaient également très différents.

### **Perméabilité horizontale**

L'introduction générale du degré secondaire II dans l'ensemble de la formation professionnelle et la définition de la formation professionnelle supérieure comme degré tertiaire permet une grande perméabilité. Les différentes offres sont harmonisées. Si une formation professionnelle initiale de deux ans et une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans sont par exemple proposées dans un même champ professionnel, les contenus et les objectifs des deux offres sont coordonnés. Les personnes en formation peuvent passer dans l'offre correspondante pendant ou après la formation professionnelle initiale.

La perméabilité entre les écoles de formation générale et la formation professionnelle est garantie par le fait que la durée de la formation professionnelle initiale pour les diplômés d'écoles de formation générale peut être raccourcie individuellement.

### **Perméabilité verticale**

Pour les diplômés d'une formation professionnelle initiale, il existe une possibilité de passage vers les offres de la formation professionnelle supérieure, qui suppose généralement une expérience professionnelle supplémentaire. Environ 28 % des personnes possédant un diplôme de la formation professionnelle du degré secondaire II disposent d'un diplôme de la formation professionnelle supérieure<sup>35</sup>. Chez les hommes, cette proportion atteint en moyenne 33 % contre 21 % chez les femmes. La différence entre les sexes est moins marquée chez les jeunes professionnels.

La maturité professionnelle garantit l'accès sans examen aux hautes écoles spécialisées ou, par le biais de l'examen passerelle, à une université ou à une école polytechnique fédérale (EPF). Inversement, les diplômés de filières générales du degré secondaire II (gymnase/collège et écoles de culture générale) peuvent accéder à la formation professionnelle supérieure, à condition de disposer d'une expérience suffisante du monde du travail.

---

<sup>35</sup> Cf. indicateurs de la formation professionnelle de l'OFS ([www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) / état 17 décembre 2009)

### 2.1.3 Accroître l'acceptation internationale

Au niveau international, la formation professionnelle est de plus en plus considérée comme la réponse adéquate pour réagir aux besoins du marché du travail et réduire le chômage des jeunes. Il est crucial pour la Suisse d'assurer et de développer l'acceptation du système dual, axé sur l'entreprise et le marché du travail, par rapport aux systèmes latins, principalement orientés vers l'école, et aux systèmes anglo-saxons, axés surtout sur la formation continue et les hautes écoles.

#### Etudes de l'OCDE sur la formation professionnelle

L'OFFT participe à des études comparatives sur les systèmes de formation et d'innovation de différents pays réalisées par l'OCDE. Ces études permettent de positionner le système suisse au niveau international, tout en favorisant l'échange d'expériences.

Depuis 2007 et jusqu'en 2010, l'OCDE a réalisé une enquête internationale sur la formation professionnelle. Deux études menées en parallèle sont consacrées aux innovations dans la formation professionnelle et à la capacité de réaction et d'adaptation du système de formation professionnelle aux besoins du marché du travail. Les deux rapports pour la Suisse sont disponibles depuis 2009. Ils confirment la politique choisie qui consiste à développer résolument le modèle suisse de formation professionnelle axée sur la pratique et le marché du travail.

#### Rapport de l'OCDE «Systemic Innovations in VET»: innovations dans la formation professionnelle en Suisse

Une équipe d'experts internationaux a examiné diverses institutions de la formation professionnelle suisse dans le cadre d'une visite de trois jours. L'objectif principal de l'étude était de fournir une base empirique pour l'analyse des processus liés aux innovations systémiques dans le domaine de la formation professionnelle. En mars 2009, l'OCDE a publié le rapport d'examen pour la Suisse<sup>36</sup>.

##### Points forts du système d'innovation

- Les innovations fonctionnent bien; une série d'instruments (réforme des ordonnances sur la formation, recherche sur la formation professionnelle, case management) a été établie avec succès.
- Les facteurs-clés sont le pilotage central du système de formation professionnelle par la Confédération et la bonne collaboration entre tous les partenaires (Confédération, cantons et organisations du monde du travail).
- L'approche développée dans la recherche par les *leading houses*<sup>37</sup> est unique et montre la voie aux autres pays.

##### Recommandations

- Favoriser les initiatives bottom-up
- Promouvoir la recherche sur la formation professionnelle, car celle-ci constitue une condition indispensable à un pilotage éclairé de la formation professionnelle
- Mieux appliquer dans la pratique les résultats de la recherche

<sup>36</sup> Cf. OCDE (2009b)

<sup>37</sup> Les *leading houses* sont des centres de compétences de la recherche sur la formation professionnelle dans les hautes écoles suisses. Elles sont soutenues financièrement par l'OFFT (voir chap. 2.4.2).

### **Learning for Jobs: capacité de réaction et d'adaptation du système de formation professionnelle**

Le rapport pour la Suisse a été publié en avril 2009<sup>38</sup>.

#### Atouts du système de formation professionnelle

- Le principal point fort est la participation importante de l'économie dans un partenariat qui fonctionne bien.
- La perméabilité entre les différentes filières de formation permet la mobilité horizontale et verticale.
- Le système dispose de ressources financières suffisantes, est flexible, vaste et met à disposition une large palette d'offres de formation professionnelle au degré tertiaire (examens professionnels, examens professionnels supérieurs, écoles supérieures).
- La formation scolaire et la formation pratique sont bien intégrées.
- Les enseignants, les responsables de la formation professionnelle et les experts aux examens sont bien préparés; un contrôle de qualité est assuré; l'orientation professionnelle est menée de manière systématique et professionnelle.
- La base factuelle est bien développée et est utilisée de façon routinière pour la formation des opinions politiques.

#### Défis

- La récession mondiale pourrait avoir des répercussions négatives sur la formation professionnelle, en particulier sur l'offre de places d'apprentissage.
- La concurrence entre la formation générale et la formation professionnelle pourrait être accentuée par des changements démographiques.
- L'arrivée d'entreprises internationales qui ne connaissent pas le système de formation suisse risque de menacer la tradition duale qui prévaut dans notre pays.
- Le système de formation professionnelle doit faire face à diverses préoccupations touchant à l'égalité en matière de formation professionnelle et académique ainsi qu'à des questions de genre.

#### Recommandations

- Elaboration d'un plan de mesures afin d'éviter le cas échéant une diminution drastique des places d'apprentissage en raison de la crise économique.
- Pour préserver et encourager les forces du système dual de formation professionnelle, il faut avant tout prendre en compte deux points:
  - nécessité de disposer de données et d'analyses pertinentes concernant le système de formation professionnelle;
  - une évaluation globale devrait être effectuée sur le rapport entre formation professionnelle et académique afin de déterminer si ce rapport correspond aux exigences du marché du travail.
- Il faut aussi supprimer les problèmes d'égalité au sein du système de formation professionnelle:
  - réduction du nombre de décrochages scolaires au minimum et encadrement adéquat des personnes en décrochage;
  - principes de financement uniformes pour équilibrer le niveau des subsides octroyés à la formation professionnelle et à la formation universitaire;
  - utilisation de la formation professionnelle pour accroître les compétences et la représentation des femmes sur le marché du travail.

L'OFFT a analysé les recommandations des études comparatives des pays de l'OCDE et en a déduit le plan de mesures ci-après.

#### Plan de mesures contre la diminution des places d'apprentissage provoquée par la conjoncture:

Les bases d'une «planification stratégique d'urgence» ont été développées dès 2003 avec la Task Force «Places d'apprentissage» et n'ont cessé d'évoluer depuis. La Confédération et les cantons disposent des instruments nécessaires pour réagir au risque de pénurie de places d'apprentissage:

- instruments de mesure (baromètre des places d'apprentissage et analyses des tendances) pour surveiller régulièrement la situation des places d'apprentissage
- marketing des places d'apprentissage mis en place dans tous les cantons

<sup>38</sup> Cf. OCDE (2009c)



- case management susceptible d'être développé à tout moment par le biais de case managers supplémentaires
- offres transitoires cantonales disponibles pour accueillir les éventuels jeunes sans place d'apprentissage
- soutien des réseaux d'entreprises formatrices

#### Analyses complètes et saisies de données:

- La Confédération et les cantons ont mis en place un monitoring commun de l'éducation. Le premier rapport est paru en février 2010. Il constitue un instrument de base important, également pour le pilotage de la formation professionnelle.
- Le projet «Modernisation des enquêtes dans le domaine de la formation» de l'OFS est en phase de mise en place. Dès 2011, un identificateur de personne permettra de saisir les parcours de formation individuels (notamment les ruptures et les changements de formation).

#### Egalité des chances au sein du système de formation professionnelle:

- La modernisation en cours des relevés dans le domaine de la formation effectués par l'office fédéral de la statistique (OFS) permet la mesure exacte du nombre d'interruptions et peut fournir des indications sur les jeunes qui interrompent effectivement leur formation et sur ceux qui appartiennent à la catégorie des «changeurs d'avis» (c'est-à-dire ceux qui entament une autre formation professionnelle initiale ou une formation générale au degré secondaire II).
- Le case management «Formation professionnelle» permet d'intégrer dans la formation professionnelle des jeunes ayant des problèmes multiples et de les accompagner, afin de les aider à achever une formation au degré secondaire II.
- La formation de rattrapage pour adultes au degré secondaire II est inscrite dans les nouvelles ordonnances sur la formation. Cela vise à utiliser pleinement et de façon ciblée le potentiel lucratif des femmes.

### **Processus de Copenhague**

L'Union européenne a lancé le «processus de Copenhague», afin de promouvoir la mobilité professionnelle et la formation tout au long de la vie. Les qualifications nationales doivent donc être transparentes et comparables au niveau européen. En 2010, le cadre national de certification (NQF-CH) proposé par l'OFFT est validé, testé et mis en place par les partenaires de la formation professionnelle.

L'OFFT poursuit les évolutions dans le processus de Copenhague. Il examine régulièrement la pertinence des différents instruments pour la Suisse et participe à des discussions d'experts au niveau international. La bonne collaboration entre les pays proposant un système de formation professionnelle duale est un élément important pour la Suisse afin de renforcer et de mieux positionner ce type de formation en Europe. Un meilleur positionnement de ce système promeut l'attrait de la Suisse en tant que pôle économique et de formation et augmente les chances des employés titulaires d'un diplôme suisse sur le marché international du travail.

## **Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie**

Prévu de 2007 à 2013, le programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie couvre la formation générale et la formation professionnelle. Dès le début 2011, la Suisse participera à ce programme en tant que membre à part entière par un accord bilatéral.

Le programme européen se compose des quatre sous-programmes suivants:

- **Erasmus:** échange d'étudiants et d'enseignants entre les hautes écoles universitaires et les écoles supérieures.
- **Leonardo da Vinci:** stages professionnels à l'étranger et collaboration entre les institutions de formation et les entreprises en vue d'une amélioration de la formation professionnelle.
- **Comenius:** partenariats entre écoles et contacts internationaux entre élèves ainsi qu'entre enseignants.
- **Grundtvig:** coopération européenne en matière de formation des adultes.

Ces sous-programmes seront complétés par des mesures transversales concernant la collaboration au niveau politique, les langues, les technologies de l'information et de la communication, la diffusion et l'exploitation des résultats de projets.

## **Concours internationaux des métiers (WorldSkills / Euroskills)**

Les concours internationaux des métiers permettent de présenter les avantages de la formation professionnelle duale et la grande qualité de la place économique suisse à un public international. En interne, il s'agit d'un instrument idéal pour la promotion de l'élite et de la formation professionnelle. Tous les deux ans, les jeunes diplômés de la formation professionnelle démontrent leurs capacités dans quelque 40 métiers. Jusqu'à présent, l'équipe suisse a toujours convaincu en réalisant des prestations exceptionnelles:

- en 2003 et en 2005, elle a remporté le titre de champion du monde;
- en 2007 et en 2009, elle s'est classée respectivement troisième et deuxième, tout en étant à chaque fois la première nation européenne.

L'organisation et la mise en place des Mondiaux des métiers pour les participants suisses sont assurés par SwissSkills, une fondation dans laquelle sont représentés la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Un soutien supplémentaire est apporté par les sponsors. Depuis 2009, SwissSkills est également chargée de coordonner les championnats suisses des différentes branches lors desquels les participants aux Mondiaux des métiers sont recrutés. De petites délégations participent également au Concours européen des métiers, qui existe depuis deux ans.

## 2.2 Offres de formations orientées vers le marché du travail

### 2.2.1 Modernisation des prescriptions sur la formation

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle a déclenché un élan de modernisation dans ce domaine. L'adaptation des règlements et des prescriptions de l'ancien droit aux nouvelles dispositions légales offre la possibilité de réfléchir à ce qui a été fait précédemment et d'explorer de nouvelles voies de formation. En raison des ressources limitées des partenaires de la formation professionnelle, le délai transitoire de cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi n'a pas pu être observé. La vérification des contenus de la formation et les adaptations éventuellement nécessaires constituent une tâche permanente des partenaires (Confédération, cantons et organisations du monde du travail).

#### Ordonnances sur la formation professionnelle initiale

Jusqu'au début de l'année 2010, on a enregistré l'entrée en vigueur de 116 ordonnances sur la formation professionnelle initiale sur 220 au total (90 formations professionnelles initiales révisées de trois et quatre ans avec CFC et 26 nouvelles formations professionnelles initiales de deux ans avec AFP). On y trouve de nombreuses grandes formations, par exemple dans le commerce de détail, dans l'industrie ou dans le bâtiment. La formation professionnelle initiale qui compte le plus de contrats d'apprentissage, la formation commerciale de base, a été réformée en 2003, encore selon l'ancienne loi sur la formation professionnelle, mais en ayant connaissance de la nouvelle LFPr adoptée une année auparavant. Elle devrait être de nouveau adaptée en 2012.

La mise en place du processus de réforme engendre des exigences élevées pour tous les partenaires. Il s'agit en particulier d'adapter les différents besoins aux ressources financières et en personnel disponibles. L'OFFT a pour ce faire adopté les mesures suivantes:

- **Masterplan Formation professionnelle initiale**<sup>39</sup>: planification des travaux de réforme en tenant compte des ressources financières et en personnel disponibles de chaque partenaire.
- **Manuel relatif aux ordonnances**: ce manuel d'aide aux travaux d'élaboration des ordonnances est disponible dans sa quatrième édition<sup>40</sup> et a été régulièrement adapté aux nouvelles connaissances.
- **Soutien financier**: les dépenses financières des organes responsables des différentes professions pour l'accompagnement pédagogique, la coordination dans toute la Suisse, le développement des champs professionnels et les évaluations sont indemnisées de manière forfaitaire.
- **Prise en compte des répercussions économiques**: la Confédération veille à ce que la formation continue à être intéressante pour les entreprises. Au moyen d'une analyse coûts-bénéfice, les conséquences des modifications d'ordonnances et de règlements prévues sur le rapport coûts-bénéfice de l'entreprise peuvent au besoin être prévues.

Les réformes mettent particulièrement l'accent sur la coopération entre les lieux de formation (art. 16 LFPr). La coordination des horaires et des contenus des plans d'études des trois lieux de formation (entreprise formatrice, école professionnelle et cours interentreprises) doit permettre d'améliorer l'efficacité de l'enseignement pour les personnes en formation. Grâce à des tests de consistance dans le cadre de l'élaboration des ordonnances sur la formation professionnelle initiale, une transmission harmonisée des compétences opérationnelles est assurée.

<sup>39</sup> Un système de ticket a permis d'assurer que les réformes des différentes formations professionnelles initiales sont en adéquation avec les ressources dont disposent les partenaires. Le mécanisme s'est rôdé entre-temps et les grandes professions ont été révisées. Ce Masterplan a donc été abrogé en 2010. Les aspects financiers de la formation professionnelle sont traités dans le nouveau Masterplan Formation professionnelle (voir chap. 3.7).

<sup>40</sup> Cf. OFFT (2007a)

### **Révision de la maturité professionnelle**

L'ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2009. Le plan d'études cadre est actuellement en cours d'élaboration. Après l'adaptation des plans d'études des écoles, les premières filières de maturité professionnelle pourront probablement débiter conformément à la nouvelle ordonnance lors de l'année scolaire 2014. La réforme a pour objectif de maintenir l'attrait de la formation professionnelle pour les personnes en formation exigeantes et de garantir un accès efficace au domaine des hautes écoles.

L'ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale suit la LFPPr en vue d'une plus grande flexibilité. Les six anciennes orientations de maturité professionnelle seront supprimées au profit de la fixation de priorités. Celle-ci se réfère cependant toujours à la profession apprise et au domaine d'études de haute école spécialisée envisagé. Les travaux interdisciplinaires seront également renforcés. Les dispositions institutionnelles et formelles seront harmonisées avec le droit actuel. Désormais, l'ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale tout comme l'ordonnance sur la maturité gymnasiale sont également établies au niveau du Conseil fédéral et non de l'Office fédéral.

### **Révision des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs**

Fin 2009, il existait 212 examens professionnels et 162 examens professionnels supérieurs. Par rapport à 2003, l'année précédant l'introduction de la LFPPr en vigueur, le nombre des examens professionnels a augmenté de 20 % tandis que celui des examens professionnels supérieurs est resté stable. Actuellement, il existe environ 50 projets visant l'introduction d'un nouvel examen professionnel ou professionnel supérieur et 80 règlements d'examen sont modernisés.

### **Révision des filières de formation des écoles supérieures**

En 2005, l'ordonnance du DFE concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures est entrée en vigueur. Elle régit les conditions de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes, les procédures de reconnaissance ainsi que les domaines, les orientations et les titres.

Entre-temps, l'OFFT a approuvé 27 des 33 plans d'études cadres prévus, alors que cinq autres sont en cours d'acceptation. L'élaboration des plans d'études cadres respectifs a montré que de nouvelles orientations doivent être introduites ou que la désignation d'orientations déjà existantes et de titres est à modifier pour satisfaire les besoins changeants du monde du travail. La révision en cours des conditions minimales fait passer les sept domaines comprenant 42 orientations à huit domaines comprenant 52 orientations. Le domaine «trafic et transports» fait son apparition.

Il existe encore quelque 400 filières de formation d'écoles supérieures régies selon l'ancien droit, ce qui signifie qu'elles ont été reconnues avant l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPPr (le processus de reconnaissance des filières par l'OFFT est en cours). Les premières filières ont été approuvées fin 2009. Actuellement, 120 sont en cours de reconnaissance.

## 2.2.2 Encouragement de la formation de rattrapage

Par le biais du découplage des filières et de la procédure de diplôme ainsi que de procédures de qualification différentes, la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle encourage l'égalité des chances en cas d'opportunités de formation manquées et de réinsertion dans la vie professionnelle. La validation des acquis de l'expérience hors des filières habituelles, avec la possibilité existant comme auparavant de diplômes professionnels pour adultes, permet à des adultes sans diplôme professionnel d'avoir une meilleure position sur le marché de l'emploi. De cette façon, la validation des acquis de l'expérience contribue à l'intégration dans l'économie et la société. La formation professionnelle de rattrapage doit être différenciée de l'obtention a posteriori de qualifications de base (lecture, écriture, calcul). Celle-ci est une condition pour suivre ensuite une formation postobligatoire.

Selon l'art. 33 LFPr, les qualifications professionnelles peuvent aussi être attestées en dehors d'une procédure définie par une prescription sur la formation. La validation des acquis de l'expérience permet aux adultes d'accéder à des diplômes fédéraux même lorsqu'ils n'ont pas suivi une filière complète et formelle. La voie de la formation formelle doit toutefois rester le chemin principal qui mène aux diplômes de la formation professionnelle initiale.

Tout le monde ne veut ou ne peut pas obtenir un diplôme fédéral après l'école obligatoire. La validation des acquis de l'expérience est adaptée à un grand nombre de personnes:

- **Les personnes en phase de reconversion professionnelle** qui sont qualifiées dans la profession qu'ils ont apprise et disposent de plusieurs années de pratique dans un nouveau domaine d'activité.
- **Les personnes en réinsertion professionnelle** qui ont interrompu leur activité et leur parcours de formation.
- **Les personnes disposant d'une expérience pratique** sans formation professionnelle formelle préalable ou presque, et sans avoir terminé une formation dans une profession.
- **Les personnes ayant reçu une formation préalable à l'étranger** qui ont des connaissances professionnelles, mais qui font souvent preuve de déficits linguistiques et de difficultés interculturelles dans le champ professionnel.
- **Les chômeurs** avec des déficits professionnels qui peuvent ainsi être mieux réintégrés dans le monde du travail avec des certificats de compétences officiels.

De 2005 à 2009, les partenaires de la formation professionnelle ont élaboré des procédures de validation au niveau fédéral. Aujourd'hui, il existe des directives et des instruments valables au niveau national dans douze formations professionnelles initiales (profil de qualification, conditions de réussite, profil d'exigences pour la culture générale) qui assurent l'équivalence avec les procédures de qualification classiques et la comparabilité intercantonale des procédures de validation. Les partenaires décident ensemble si la validation des acquis de l'expérience est autorisée pour un diplôme donné. La procédure a été développée en premier lieu pour la formation professionnelle initiale et précisée dans un guide<sup>41</sup>. Le développement de procédures pour la formation professionnelle supérieure n'est pas exclu. Aujourd'hui déjà, il est possible de définir dans les règlements d'examens et les prescriptions sur la formation professionnelle supérieure les prestations préalables standardisées qui peuvent être prises en compte.

---

<sup>41</sup> Cf. OFFT (2009b)

Comme dans les procédures de qualification classiques, les cantons sont compétents pour la réalisation de la validation. Environ la moitié d'entre eux ont déjà créé les structures correspondantes. D'ici 2011, toutes les procédures cantonales devraient être intégrées dans la phase normale. La Confédération joue ici un rôle central. Elle approuve les profils de qualification élaborés par les organisations nationales du monde du travail et reconnaît les procédures de validation cantonales, vérifiant le respect des directives nationales (qualité et comparabilité).

## 2.3 Intégration des jeunes

En raison de son orientation pratique, la formation professionnelle est un instrument d'intégration particulièrement efficace. Elle peut faire beaucoup dans ce domaine, mais ne doit pas être débordée par l'ampleur de la tâche en raison d'exigences externes au système de formation. Le principe qui prévaut veut que la formation prime sur les considérations liées à l'employabilité et aux mesures sociales. Les problèmes sociaux doivent être abordés avec des partenaires en dehors de la formation professionnelle. 60 % du groupe à risque, qui menace de sortir du système, sont des Suisses. D'autre part, le besoin de formation pour les migrants est supérieur à la moyenne.

40 % des jeunes qui risquent de sortir du système sont issus de l'immigration. Avec une proportion moyenne d'étrangers de 20 %, cela indique une surreprésentation des jeunes étrangers dans le groupe à risque. La mauvaise position sur le marché de la formation professionnelle des ces jeunes, en particulier ceux de la deuxième vague d'immigration (originaires de pays tels que le Portugal, la Turquie et les pays de l'ex-Yougoslavie), s'explique par le fait qu'ils avaient souvent déjà une mauvaise situation pendant la période de la scolarité obligatoire<sup>42</sup>. De nombreuses mesures sont en place pour favoriser l'intégration des jeunes socialement défavorisés ou présentant un niveau scolaire faible, et ce, indépendamment de la nationalité<sup>43</sup>.

### 2.3.1 Promotion des places d'apprentissage

Le marketing des places d'apprentissage relève de la compétence des cantons. Ceux-ci connaissent bien la situation dans les régions et entretiennent des contacts directs avec les entreprises locales. De ce fait, ils sont les mieux placés pour évaluer les évolutions de l'offre de places d'apprentissage, prendre les mesures appropriées à temps et offrir un soutien individuel aux jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage.

Tous les cantons disposent d'un ensemble d'instruments qui ont fait leurs preuves dans le domaine du marketing des places d'apprentissage. La Confédération les soutient au niveau des finances et de la conception.

#### Mesures cantonales

Les mesures les plus importantes dans le domaine de la promotion des places d'apprentissage sont les suivantes:

- information professionnelle et orientation professionnelle;
- listes des places d'apprentissage;

---

<sup>42</sup> Les raisons de cette mauvaise situation de départ sont multiples. Le milieu socio-économique souvent défavorable des parents est un facteur clé de la réussite scolaire. En outre, les mécanismes de sélection de l'école désavantagent les enfants étrangers et la participation moins fréquente aux offres d'encadrement extra-familial à l'âge préscolaire affaiblit le capital de réussite scolaire (voir ODM, 2006).

<sup>43</sup> Cf. ODM (2007)

- mise en place de réseaux d'entreprises formatrices;
- mise à disposition d'offres transitoires de l'Etat;
- promoteurs de places d'apprentissage;
- médiation et encadrement individuel (mentoring) en faveur des jeunes qui n'ont pas de place d'apprentissage.

De 2004 à 2009, la Confédération a participé à des projets de promotion des offres de places d'apprentissage à hauteur de 30 millions de francs.

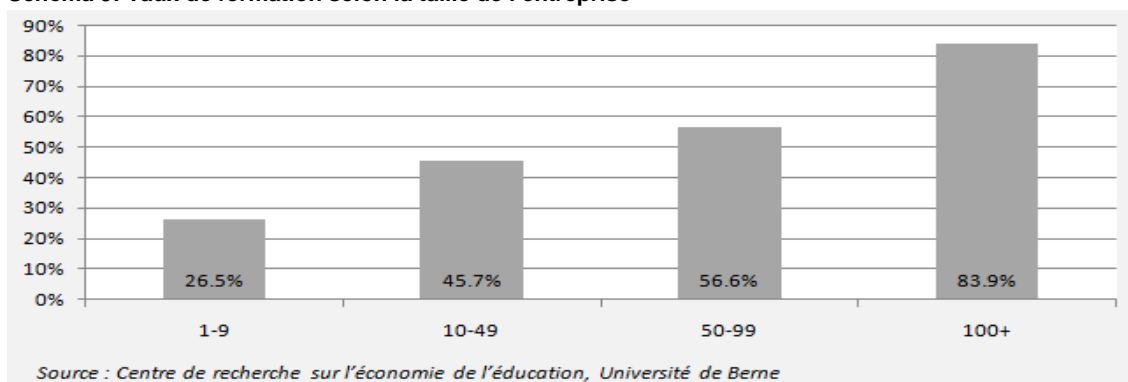
### Disposition des entreprises à former des jeunes

Une offre de places d'apprentissage suffisante dépend fortement de la disposition des entreprises à former des jeunes. L'un des facteurs principaux est le rapport coûts-bénéfice de la formation initiale en entreprise. Par le passé, la Confédération, les cantons et les Ortra ont pris de nombreuses mesures pour conserver cette disposition et si possible la développer:

- surveillance de la situation des coûts et des bénéfices de la formation professionnelle initiale (voir chap. 2.2.1);
- création d'un contrat d'apprentissage unique (art. 14 LFPr), notamment au profit des entreprises formatrices intercantionales;
- suppression des frais pour les autorisations de former et la visite des écoles professionnelles;
- offres d'orientation pour les entreprises formatrices (par ex. Call center Formation professionnelle, 0800 44 00 88).

Si l'on considère uniquement les entreprises qui sont théoriquement en mesure de former des personnes dans le cadre de la formation professionnelle initiale, le taux de participation à la formation s'élève pour toutes les tailles d'entreprise à environ 30 %. Les taux de formation augmentent de manière linéaire avec la taille de l'entreprise. Indépendamment des taux de formation, les PME constituent la majorité des entreprises formatrices. Environ 87 % de toutes les entreprises formatrices emploient moins de 50 collaborateurs<sup>44</sup>.

**Schéma 9: Taux de formation selon la taille de l'entreprise**



<sup>44</sup> Cf. Mühlemann et. al. (2007), p. 145

## Réseaux d'entreprises formatrices

Les réseaux d'entreprises formatrices donnent aux entreprises la possibilité de former des jeunes ensemble. La participation à un tel réseau convient surtout aux entreprises spécialisées qui ne peuvent pas offrir elles-mêmes une formation professionnelle initiale intégrale. Selon une évaluation de l'OFFT de 2008<sup>45</sup>, 1 % des personnes en formation sont formées dans ces réseaux, qui semblent être le moyen le plus efficace de promouvoir les places d'apprentissage:

- environ 60 % des places d'apprentissage des réseaux d'entreprises formatrices ont été nouvellement créées;
- 10 % des contrats de formation ont pu être obtenus par l'intégration des places d'apprentissage d'une entreprise dans un réseau d'entreprises formatrices.

L'OFFT soutient le développement et le fonctionnement des réseaux d'entreprises formatrices avec un financement de départ. Un manuel relatif aux réseaux d'entreprises formatrices a en outre été élaboré. Il a été remanié en 2010 en collaboration avec le Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO).

Outre les réseaux d'entreprises formatrices définis par la LFPr, il existe d'autres modèles de formation en partenariat. Ces différents modèles reposent souvent sur des considérations organisationnelles et économiques des entreprises concernées. En ce qui concerne le modèle des centres de formation externes tels que les « Lernzentren » ou les *aprentas*), il s'agit d'un regroupement de plusieurs entreprises dans une communauté de formation, qui est juridiquement autonome et géographiquement séparée des entreprises. L'idée de base est l'externalisation (*outsourcing*) de la formation d'apprentis vers un centre autonome.

## Mesures de communication «formationprofessionnelleplus.ch»

«formationprofessionnelleplus.ch» vise à positionner la formation professionnelle en tant que «parcours des professionnels» auprès des entreprises, des jeunes et des adultes. La Confédération a soutenu la campagne de 2007 à 2009 à hauteur de deux millions de francs par an. Cette campagne est menée par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Les partenaires de la formation professionnelle en augmentent l'impact de manière décisive grâce à leurs canaux de communication.

En tant que campagne axée sur les mass media, constituée notamment d'affiches, «formationprofessionnelleplus.ch» n'est plus poursuivie. Sous le label «formationprofessionnelleplus.ch», seules des actions de communication isolées et éprouvées sont menées afin de sensibiliser les jeunes en âge de choisir une profession, ainsi que les parents aux possibilités et aux carrières offertes par la formation professionnelle. L'OFFT y consacre 0,6 million de francs par an dans le cadre du développement de la formation professionnelle (art. 4 LFPr). Les actions sont conçues de manière à ce que les partenaires de la formation professionnelle puissent les utiliser et les renforcer.

---

<sup>45</sup> Cf. OFFT (2008a), p. 3



### 2.3.2 Offres moins exigeantes

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail se sont fixés l'objectif de permettre à 95 % des jeunes de disposer d'un diplôme du degré secondaire II d'ici 2015. L'intégration relève avant tout de la responsabilité des cantons. De 2004 à 2009, la Confédération a soutenu des projets cantonaux allant dans ce sens à hauteur d'environ 27 millions de francs.

#### Mentoring et coaching

Des programmes de mentoring et de coaching complètent la préparation des jeunes au choix professionnel pendant la scolarité obligatoire. Des mentors et des coaches soutiennent les jeunes dans cette phase, ainsi que lors de la recherche de places d'apprentissage. Ces projets et programmes sont aussi proposés par des institutions privées, en plus de l'être par les cantons.

#### Offres transitoires

La fréquentation des offres transitoires intéresse les jeunes pour lesquels l'entrée dans un apprentissage n'est pas encore possible pour des raisons sociales ou scolaires ou qui n'ont trouvé aucune place d'apprentissage sur le marché après la scolarité obligatoire. Les offres transitoires contribuent à éliminer les déficits scolaires, linguistiques, etc. Elles offrent également des informations et une aide pour le passage à la formation postobligatoire. En outre, elles compensent les déséquilibres entre l'offre et la demande sur le marché des places d'apprentissage. Selon le baromètre des places d'apprentissage, 10 % des jeunes confrontés au choix d'une formation ont suivi une offre transitoire en 2009<sup>46</sup>.

#### Encadrement individuel

L'encadrement individuel est une offre qui soutient de manière complète le processus de développement d'une personne en formation. Si besoin est, les jeunes reçoivent une aide spécialisée, afin d'obtenir leur diplôme avec succès. L'encadrement individuel spécialisé comprend tous les aspects importants pour la formation présents dans l'environnement de la personne.

La LFPPr (art. 18, al. 2) prévoit explicitement l'encadrement individuel des personnes engagées dans une formation professionnelle initiale de deux ans. La pratique montre toutefois que les personnes en formation dans les offres transitoires et dans les formations professionnelles initiales de trois ou de quatre ans peuvent aussi rencontrer des problèmes qui révèlent un besoin d'encadrement. Au cours des dernières années, il est en outre apparu que des structures d'encadrement doivent aussi être mises à la disposition des jeunes lors de la transition entre la scolarité obligatoire et le degré secondaire II. Les lignes directrices de la CDIP pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II du 27 octobre 2006<sup>47</sup> et le lancement d'un case management «Formation professionnelle» vont dans cette direction. En ce qui concerne le case management «Formation professionnelle», l'encadrement individuel ne constitue qu'une mesure parmi d'autres, même si elle est importante.

L'OFFT soutient financièrement les mesures adéquates et a élaboré en 2007 un guide de développement des offres correspondantes en collaboration avec la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> Cf. Institut Link: Rapport condensé – Baromètre des places d'apprentissage 2009, p. 5

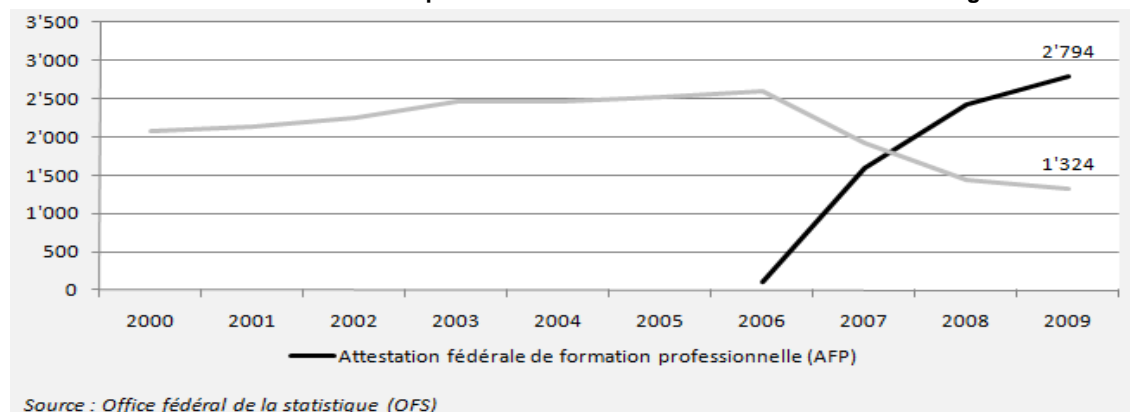
<sup>47</sup> Cf. CDIP (2006)

<sup>48</sup> Cf. OFFT (2007c)

## Formation professionnelle initiale de deux ans

Avec l'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans, la nouvelle LFP a changé le système de l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle. Contrairement aux formations élémentaires précédentes, la formation professionnelle initiale de deux ans conduit à une attestation reconnue au niveau fédéral, avec un profil professionnel propre orienté vers le marché du travail. Les offres pour les jeunes qui possèdent surtout des aptitudes pratiques sont ainsi intégrées dans la systématique de la formation. Des passerelles vers les formations professionnelles initiales de trois et quatre ans avec certificat fédéral de capacité sont garanties.

Schéma 10: Evolution du nombre de diplômes dans le domaine des formations moins exigeantes



26 formations professionnelles initiales de deux ans étaient proposées à la fin 2009. D'ici 2012, 19 autres devraient suivre. Le nombre de contrats d'apprentissage dans ces formations a évolué positivement. En 2008, le nombre d'attestations de formation professionnelle remises (2436) a été pour la première fois supérieur à celui des attestations de formation élémentaire (1443)<sup>49</sup>.

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont fait de gros efforts au cours des dernières années pour faire connaître et encourager les offres de la formation professionnelle initiale de deux ans:

- élaboration d'un guide en partenariat en 2005<sup>50</sup>;
- promotion cantonale des places d'apprentissage avec accent sur les formations professionnelles initiales de deux ans;
- manifestations d'information d'associations professionnelles et de branches;
- thème central de la campagne en faveur de la formation professionnelle «formationprofessionnel-leplus.ch» en 2007.

La formation professionnelle initiale de deux ans se situe en position délicate, entre la transmission de qualifications adaptées au marché du travail et l'exigence de permettre à autant de jeunes que possible de démarrer dans la vie professionnelle. Deux évaluations vérifient l'employabilité des jeunes et l'évolution de la disposition des entreprises à les former. Les résultats des deux études sont attendus en 2010.

<sup>49</sup> La diminution des formations élémentaires a lieu dans un contexte où dès qu'une formation professionnelle initiale de deux ans entre en vigueur, aucune nouvelle formation élémentaire n'est approuvée dans le champ professionnel concerné.

<sup>50</sup> Cf. OFFT (2005)

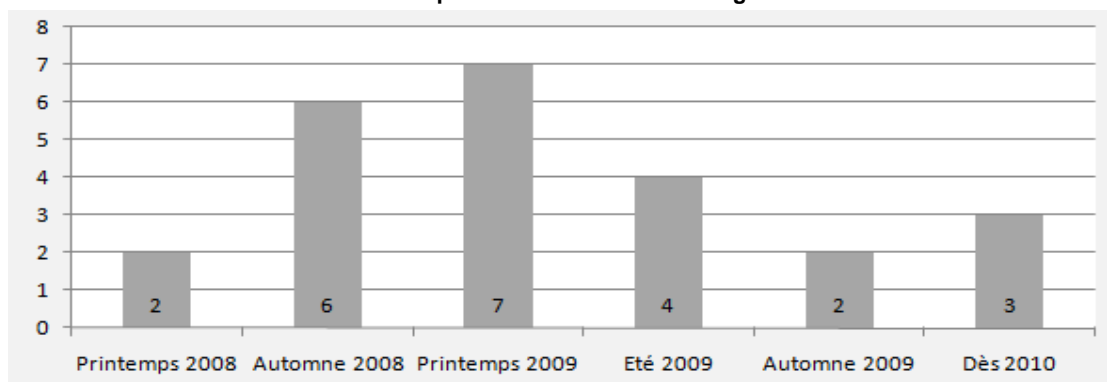
Depuis mi-2010, les résultats de la situation coûts-bénéfice des entreprises engagées dans la formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP sont disponibles. Ils montrent que l'avantage productif des personnes en formation l'emporte en moyenne légèrement sur les coûts occasionnés aux entreprises par leur formation déjà pendant l'apprentissage<sup>51</sup>.

### Case management «Formation professionnelle»

Lors de la Conférence sur les places d'apprentissage 2006, les partenaires de la formation professionnelle ont décidé d'introduire le case management «Formation professionnelle». L'objectif est d'intégrer dans la formation professionnelle les jeunes ayant des problèmes multiples. Le case management «Formation professionnelle» n'est pas lié à la mise en place de nouvelles mesures d'encadrement ou d'encouragement. Ce sont plutôt des programmes, des personnes et des institutions existantes comme l'orientation professionnelle, la surveillance de l'apprentissage, les offices régionaux de placement, les bureaux pour les immigrés, les services sociaux et les offices AI cantonaux qui sont coordonnés et doivent coopérer entre elles en fonction des besoins de chaque cas.

Comme toujours dans la formation professionnelle, les cantons sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle, mais ils bénéficient du soutien de la Confédération<sup>52</sup>. Les cantons n'en sont toutefois pas tous au même point dans le processus d'introduction. Avant fin 2009, 21 avaient commencé la mise en œuvre opérationnelle. En 2009, 1100 jeunes ayant des problèmes multiples avaient déjà reçu l'aide du case management «Formation professionnelle» pour entrer dans une formation professionnelle initiale.

Schéma 11: Début de la mise en œuvre opérationnelle du case management dans les cantons



La Confédération finance l'introduction du case management «Formation professionnelle» dans les cantons pendant la période 2008 - 2011 à hauteur de 20 millions de francs. Dans le cadre du premier dispositif national de stabilisation, trois millions supplémentaires ont été accordés aux cantons en 2009. On peut s'attendre à une augmentation du nombre de jeunes rencontrant des problèmes lors des passages I et II (degré secondaire I – degré secondaire II et formation professionnelle – emploi) dans les prochaines années en raison de l'évolution économique et technologique.

Le processus de mise en œuvre s'accompagne d'une évaluation de la réalisation. Une évaluation des résultats est également prévue après la fin du financement de départ (2012).

Speranza

<sup>51</sup> Cf. IFPP (2010)

<sup>52</sup> Cf. OFFT (2008b), p. 3

En plus des initiatives cantonales, des initiatives privées visant à encourager l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle ont également été prises, comme par exemple celle engagée par la Fondation Speranza active à l'échelle nationale. La Fondation se fixe pour objectif de créer des places de formation pour les jeunes présentant des lacunes scolaires et d'intégrer des jeunes chômeurs de longue durée ou des personnes dont la performance a diminué en raison de problèmes de santé. Depuis le lancement de Speranza en 2006, quelque 8000 places d'apprentissage supplémentaires ont pu être créées en collaboration avec les offices cantonaux de la formation professionnelle. La Confédération soutient les activités de la fondation Speranza dans le cadre de l'encouragement de projets (art. 54 et 55 LFPr).

## **2.4 Développement de la formation professionnelle**

### **2.4.1 Innovations et projets**

Dans la formation professionnelle, il y aura toujours des prestations qui se trouvent dans l'intérêt public malgré une nature déficitaire. 10 % des moyens fédéraux affectés au domaine de la formation professionnelle sont consacrés à l'encouragement de projets de développement et de prestations d'intérêt public (art. 59, al. 2, LFPr).

Les projets de développement de la formation professionnelle et de la qualité sont subventionnés sous l'art. 54 LFPr. Ils contribuent au développement et à l'élaboration de structures d'avenir pour la formation professionnelle. Il s'agit de projets pilotes, d'études et d'évaluations, mais également de financements de départ comme la formation de structures pour de nouvelles professions.

L'art. 55 LFPr donne à la Confédération la possibilité d'allouer des subventions en faveur de prestations qui présentent un intérêt public à long terme mais ne pourraient être fournies sans soutien supplémentaire. Il s'agit par exemple de mesures visant à réaliser une égalité effective entre hommes et femmes, de mesures destinées à la formation et à la formation continue à des fins professionnelles des personnes handicapées, de mesures en faveur des groupes et des régions défavorisés ainsi que de mesures permettant d'assurer et d'étendre l'offre de places d'apprentissage.

Selon l'art. 4, al. 2, LFPr, la Confédération est elle-même active dans ces domaines lorsque le développement de la formation professionnelle le demande. Elle apporte en outre un soutien à la tenue des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs; elle peut également soutenir des filières de formation dans les écoles supérieures (art. 56 LFPr).

En matière de politique d'encouragement, il faut également tenir compte de l'importance de la responsabilité personnelle et de l'engagement de tous les participants. L'art. 64 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) limite ainsi la part de subvention fédérale à 60 % des coûts, qui peut aller exceptionnellement jusqu'à 80 %.

**Tableau 1: Dépenses fédérales pour l'encouragement de la formation professionnelle 2004-2009**

Loi	Mio. CHF	Contenus / domaines d'encouragement
Art. 54 LFPr Innovations, projets	71,5	Réformes de professions dans le domaine de la formation professionnelle initiale et supérieure, encouragement des structures, projets pilotes dans différents secteurs (par ex. nouvelles mesures d'encadrement des jeunes, profils de compétences, etc.)
Art. 55 LFPr Prestations particulières d'intérêt public	57,2	Marketing des places d'apprentissage et soutien de jeunes défavorisés, information et documentation, salons des métiers, moyens didactiques destinés aux minorités linguistiques, formation professionnelle continue, mesures en faveur de l'égalité
Art. 56 LFPr	8,5	Soutien à la tenue des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs et aux filières de formation dans les écoles supérieures
Art. 4.2 LFPr Projets lancés par la Confédération	80	Information / documentation, validation des acquis de l'expérience, international, baromètre des places d'apprentissage, campagne en faveur la formation professionnelle

## 2.4.2 Recherche sur la formation professionnelle à long terme

La réforme de la formation professionnelle a été l'occasion de reconcevoir entièrement la recherche dans ce domaine et d'en accroître l'importance. L'objectif est d'établir une structure à long terme pour la recherche sur la formation professionnelle. Depuis 2003, les questions centrales relatives à la formation professionnelle sont regroupées en thèmes prioritaires et traitées scientifiquement par une chaire universitaire ou par un regroupement de plusieurs chaires – ce que l'on appelle les *leading houses*<sup>53</sup>.

Les *leading houses* ont pour mission de combler des lacunes conceptuelles dans le cadre de leur pôle de recherche et de couvrir des besoins de la politique et de la pratique en matière de formation professionnelle. Leurs projets de recherche servent également à encourager la relève.

Sur les six *leading houses* prévues initialement, quatre sont déjà actives et deux seront mises au concours en 2010:

- Qualité de la formation professionnelle (Université de Fribourg: prof. Fritz Oser);
- Technologies pour la formation professionnelle (EPFL: prof. Pierre Dillenbourg; Université de Genève: prof. Mireille Betrancourt ; Université de Fribourg: prof. Jean-Luc Gurtner);
- Economie de l'éducation, spécialisation microéconomie (Université de Zurich: prof. Uschi Backes-Gellner et Université de Berne: prof. Stefan C. Wolter);
- Economie de l'éducation, spécialisation macroéconomie (Université de Genève: prof. Yves Flüchiger);
- Chances et choix individuels en matière de formation professionnelle (appel d'offres en 2010) ;
- Recherche sur le processus d'apprentissage (appel d'offres en 2010).

<sup>53</sup> Cf. OFFT (2007b)

En plus des thèmes prioritaires stratégiques, couverts par les *leading houses*, l'OFFT encourage aussi différents projets de recherche dédiés à des questions spécifiques de la recherche sur la formation professionnelle (par exemple «Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales», thèmes comme l'entrepreneuriat, l'encouragement des élèves doués ou des chances des jeunes en situation de migration).

Les résultats les plus importants de la recherche sur la formation professionnelle sont publiés dans la série «Recherche sur la formation professionnelle en Suisse», ainsi que dans des publications scientifiques internationales. Depuis 2009, un journal international sur la formation professionnelle (ERVET<sup>54</sup>), soutenu financièrement par l'OFFT, paraît également.

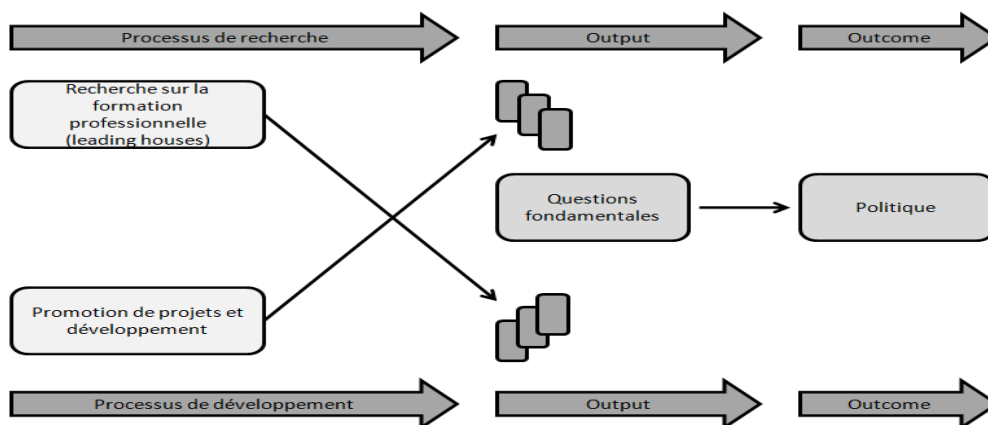
L'IFFP (voir chap. 2.5) se consacre à la mise en œuvre des résultats de la recherche et assure la diffusion des résultats dans la pratique en plus de son mandat de formation pour les responsables de la formation professionnelle. Grâce à ses trois sites répartis dans les différentes régions linguistiques (Lausanne, Lugano et Zollikofen), il joue le rôle de passerelle vers la pratique dans toute la Suisse. L'IFFP encourage également le transfert de savoir avec l'étranger, par exemple en organisant tous les deux ans un Congrès international de la recherche sur la formation professionnelle.

Pendant la période 2004-2009, la recherche sur la formation professionnelle a été soutenue par l'OFFT à hauteur de 16,5 millions de francs au total.

### Système d'innovation performant

Avec l'association de la recherche sur la formation professionnelle, de l'encouragement de projets de développement et du soutien de prestations particulières d'intérêt public, la formation professionnelle suisse dispose d'un système d'innovation solide, qui est aussi considéré par l'OCDE comme un modèle pour d'autres pays<sup>55</sup>. Des résultats de la recherche sur la formation professionnelle trouvent une application dans la pratique de la formation professionnelle et lancent de nouveaux projets innovants. La mise en œuvre des projets et des innovations génère d'autres questions de recherche, traitées par les *leading houses*.

Schéma 12: Recherche et développement dans le domaine de la formation professionnelle



<sup>54</sup> Empirical Research in Vocational Education and Training (ERVET), Sense Publishers, Rotterdam

<sup>55</sup> Cf. OCDE (2009b), p. 37

## 2.5 Mesures transversales

### 2.5.1 Responsables de la formation professionnelle

La formation professionnelle exige une pédagogie spécifique qui, contrairement à la pédagogie générale, inclut largement le contexte d'apprentissage professionnel et en entreprise. La loi fédérale sur la formation professionnelle fixe dans l'art. 45 les exigences de savoir-faire et de pédagogie professionnelle posées aux responsables de la formation professionnelle pour les trois lieux de formation (entreprise, cours interentreprises et école professionnelle). Les objectifs de formation pour tous les responsables de la formation professionnelle sont formulés spécifiquement pour les lieux de formation dans les plans d'études cadres, au moyen des normes à atteindre et à contrôler.

L'objectif premier de la pédagogie professionnelle est d'allier de manière cohérente la théorie et la pratique. C'est pourquoi les enseignants des formations générales doivent disposer au moins d'une demi-année d'expérience en entreprise s'ils veulent dispenser un enseignement à des personnes en formation. Le rapport de l'OCDE a souligné explicitement le nombre élevé d'offres de formation à la pédagogie professionnelle dans l'étude comparative entre pays<sup>56</sup>.

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle a entraîné les modifications suivantes dans le domaine de la formation des responsables de la formation professionnelle:

- **Exigences définies:** pour la première fois, les exigences posées aux responsables de la formation professionnelle des écoles supérieures et des cours interentreprises ont été définies. Les exigences sont déterminées de manière à ce que la formation à la pédagogie professionnelle corresponde au volume de la charge d'enseignement, c'est-à-dire que plus une personne est amenée à former, plus elle doit effectuer de formation à la pédagogie professionnelle.
- **Institutions de formation:** en 2006, l'OFFT a édicté des plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle. Outre l'IFFP, d'autres institutions de formation peuvent faire reconnaître des filières pour la formation des responsables de la formation professionnelle. Fin 2009, 14 filières étaient en cours de reconnaissance alors que neuf le sont déjà.
- **Commission fédérale pour les responsables de la formation professionnelle (CFRFP):** la Commission fédérale nouvellement créée sur la base de l'ordonnance sur la formation professionnelle s'occupe de la reconnaissance des filières pour les responsables de la formation professionnelle et de l'élaboration des critères pour l'examen de l'équivalence des qualifications des responsables de la formation professionnelle.
- **Qualification complémentaire des enseignants:** dans l'enseignement, beaucoup de personnes exercent sans disposer pleinement des qualifications définies juridiquement. L'OFFT et la CDIP / la CSFP ont mis en route un projet de qualification complémentaire pour les enseignants actifs depuis plus de cinq ans sans formation à la pédagogie professionnelle correspondante.

---

<sup>56</sup> Cf. OCDE (2009c), p. 20

## Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

Dans son art. 48, la nouvelle LFP<sup>r</sup> prévoit l'encouragement de la pédagogie professionnelle par le biais d'un institut fédéral de hautes études pour toute la Suisse. Ainsi l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Il a remplacé l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF), séminarisé, comme centre de compétences pour l'enseignement et la recherche en pédagogie professionnelle, en formation professionnelle et en développement professionnel pour toute la Suisse. L'IFFP a été rendu indépendant de l'OFFT par un statut de haute école et subordonné administrativement au Département fédéral de l'économie. Il dispose d'une personnalité juridique autonome.

Le pilotage de l'IFFP se fait par le biais d'un mandat de prestations de quatre ans adressé par le Conseil fédéral au conseil de l'IFFP, qui constitue l'organe de direction stratégique. L'IFFP dispose d'un budget de 110 millions de francs pour la période FRI 2008 - 2011. L'intégration régionale par les sites de Lausanne, de Lugano et de Zollikofen garantit la prise en compte des données linguistiques et culturelles lors de la transposition des offres gérées de manière centrale.

En tant qu'institut national, l'IFFP joue un rôle important d'interlocuteur central pour toutes les questions liées au développement national et à la mise en œuvre des réformes de la formation professionnelle ainsi qu'à la formation et à la formation continue des responsables de la formation professionnelle. Il assure le lien permanent avec la pratique professionnelle dans tous les domaines de prestations:

- Formation: dans les trois régions linguistiques, l'IFFP gère toutes les filières d'études pour la formation des responsables de la formation professionnelle prévues dans la législation<sup>57</sup>. Les groupes cibles sont les enseignants exerçant une activité à titre principal ou à titre accessoire dans les écoles professionnelles et les écoles supérieures ainsi que les formateurs des cours interentreprises. En 2009, quelque 600 diplômés et certificats ont été remis.
- Formation continue: l'IFFP gère une vaste offre de formations continues orientées vers les besoins à tous les niveaux et dans tous les domaines de la formation professionnelle. En 2009, plus de 15 000 personnes ont suivi une offre de formation continue.
- Experts aux examens: sur mandat de la Confédération, l'IFFP assure la formation et la formation continue de tous les experts aux examens. La Confédération finance la formation et la formation continue des experts aux examens par le biais du mandat de prestations, assurant ainsi l'uniformité et la grande qualité des normes de procédures de qualification dans toute la Suisse. Les contenus des cours pour l'activité d'expert sont adaptés et optimisés en permanence en collaboration avec l'OFFT, les organisations du monde du travail et les cantons. En 2009, près de 7000 personnes se sont qualifiées pour cette activité dans toute la Suisse.
- Master of Science en formation professionnelle: l'IFFP propose la filière unique en Suisse de «Master of Science en formation professionnelle». Ce master consécutif est multidisciplinaire. Il contribue au développement d'une relève scientifique qualifiée dans le domaine du pilotage et de la gestion de la formation professionnelle. Au semestre d'automne 2009, un nouveau groupe a commencé ces études.
- Recherche et développement: la recherche de l'IFFP se penche sur les trois axes prioritaires suivants: l'enseignement et l'apprentissage dans la formation professionnelle, les contextes actuels de la formation professionnelle et les systèmes de la formation professionnelle. L'IFFP est le partenaire de recherche des *leading houses* et coopère avec d'autres hautes écoles nationales et internationales. En 2009, plus de 170 chercheurs issus d'environ 12 pays ont pris part au premier congrès international sur la recherche sur la formation professionnelle. L'IFFP joue un rôle crucial dans la diffusion des résultats de recherche.

---

<sup>57</sup> Les anciens cours pour maîtres d'apprentissage, placés sous la responsabilité des cantons, sont exclus.



- Réformes: en tant que prestataire, l'IFFP accompagne et conseille les partenaires de la formation professionnelle lors des réformes des formations professionnelles initiales. Aujourd'hui déjà, les offres de soutien de l'IFFP sont coordonnées dans toute la Suisse en tenant compte des différences linguistiques régionales. En 2009, près de 40 réformes d'ordonnances sur la formation ont été accompagnées sur les plans pédagogique, méthodologique et économique; les cantons, les Ortra et la Confédération ont été aidés dans l'implémentation des nouveaux cursus pour presque 60 professions.
- Offres de prestations et de conseil: par des prestations et des conseils, l'IFFP soutient activement les acteurs individuels et institutionnels de la formation professionnelle en Suisse. Pour la première fois, il a également formé des responsables de la formation professionnelle dans le contexte international. En 2009, 24 enseignants en école professionnelle et instructeurs en entreprise ont été formés en collaboration avec l'association de branche Swissmem pour le projet Swiss-Indian VET-Initiative (voir chap. 3.5).

## 2.5.2 Développement de la qualité

L'ancrage juridique du développement de la qualité constitue une partie importante de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle. Selon l'art. 8 LFPr, tous les prestataires de la formation professionnelle se doivent d'assurer le développement de la qualité.

En 2009, l'OFFT a lancé un projet de mise en œuvre étendue de l'art. 8 LFPr en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. Une analyse des besoins et du contexte montre que le mandat légal a déjà été appliqué de diverses manières. Le développement de la qualité a lieu sous les formes les plus diverses, par exemple par le biais des commissions pour le développement professionnel et la qualité dans chaque formation professionnelle initiale ou par l'élaboration de plans d'études cadres pour les filières des écoles supérieures. La «QualiCarte» sert aux entreprises de liste de contrôle de la formation professionnelle initiale et en même temps d'instrument de surveillance de l'apprentissage.

Dans une prochaine étape, les bases et les procédures de développement de la qualité existantes seront regroupées systématiquement et rendues accessibles à tous les acteurs. Les différents domaines seront ensuite évalués et développés selon leur potentiel d'amélioration et les «bonnes pratiques».

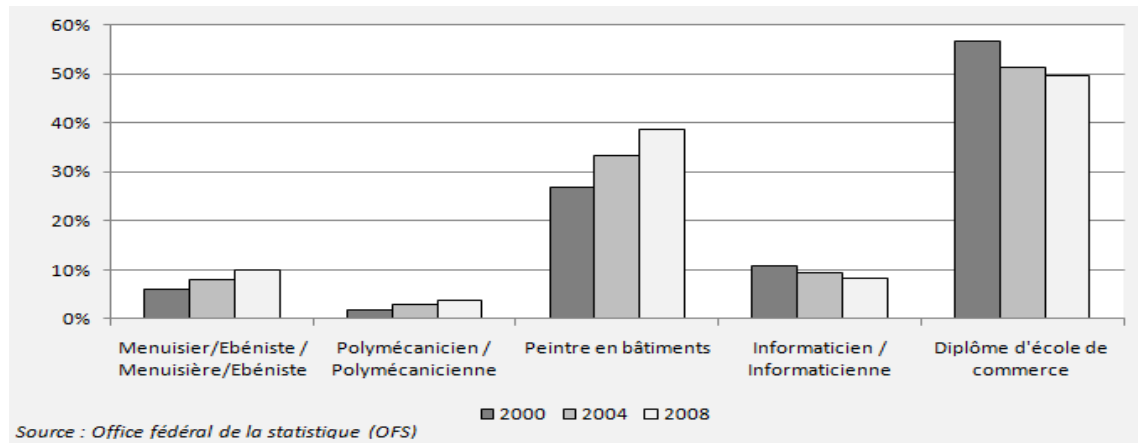
## 2.5.3 Egalité

Au sein de la formation professionnelle, il n'existe aucune barrière d'accès liée au genre. Toutes les offres sont ouvertes aux femmes et aux hommes. En 1984, environ 90 % des femmes en formation professionnelle initiale se répartissaient dans un peu plus de 5 % des professions. En 2007, cette proportion est passée à environ 15 %<sup>58</sup>. Il existe cependant encore des professions typiquement masculines ou féminines.

Les mouvements de la répartition des sexes apparaissent au sein des différentes formations professionnelles initiales (voir schéma 13).

<sup>58</sup> CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse 2010

**Schéma 13: Proportion de femmes dans certaines formations professionnelles initiales**



**Mesures contre les stéréotypes de genre**

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont par le passé pris des mesures pour mettre fin aux modèles de rôles traditionnels.

Journée des filles

A cette occasion, les filles accompagnent leur père ou leur mère au travail pendant toute une journée. L'objectif de la campagne est de sensibiliser les filles afin qu'elles choisissent une orientation professionnelle claire pour l'avenir. Elle contribue à faire disparaître les stéréotypes et encourage les filles à partir de projets de vie modernes lors du choix professionnel. Les pères qui se partagent les tâches ménagères et familiales avec leur partenaire se rendent en même temps dans des classes où ce sont exclusivement des garçons qui sont présents lors de la Journée des filles.

Profil+

Profil+ est un cours pilote pour les personnes en dernière année de formation professionnelle initiale, composé de deux modules spécifiques destinés aux deux sexes:

*Going business* prépare les jeunes femmes au passage de la formation professionnelle initiale au monde du travail. Sous l'égide de professionnels, les participantes réfléchissent aux possibilités de travail et de formation continue dans leur champ professionnel, élaborent des modèles modernes pour concilier vie familiale et carrière et reçoivent des conseils concernant la meilleure manière de se présenter lors d'une recherche d'emploi.

*Life'n'work* prépare les jeunes hommes au passage de la formation professionnelle initiale au monde du travail. En plus des informations sur les possibilités de travail et de formation continue, le rôle de l'homme ainsi que la conciliation de la vie familiale et de la carrière sont abordés.

## 2.6 Nouvelles voies de financement

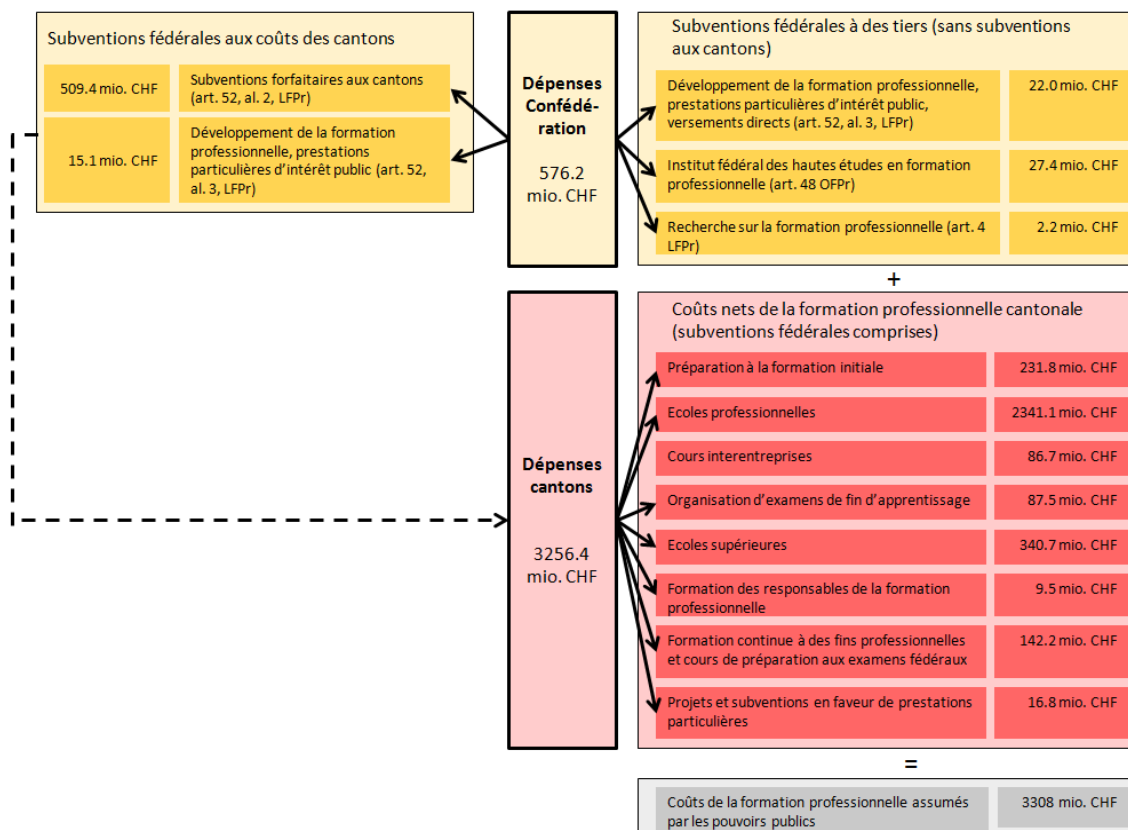
### 2.6.1 Système de financement transparent

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle a établi le financement de la formation professionnelle sur une base qui favorise la transparence et renforce la responsabilisation des acteurs. Depuis 2004, les coûts cantonaux de la formation professionnelle sont saisis selon les directives de la loi.

Financement forfaitaire axé sur les prestations (art. 53 LFP): un financement forfaitaire axé sur les prestations et le calcul des coûts complets remplace l'ancien système des subventions versées par la Confédération aux cantons pour leurs frais d'exploitation et d'investissement en fonction des «coûts imputables». La part du financement de la Confédération fixé juridiquement a été augmentée à la valeur indicative d'un quart des coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics, après avoir diminué régulièrement dans les années 1980 et 1990 pour arriver à environ 15 %.

Encouragement de projets et développement: 10 % des subventions fédérales en faveur de la formation professionnelle sont réservées à l'encouragement de projets et au développement (art. 59).

Schéma 14: Systématique de financement de la formation professionnelle (base: exercice 2008)



## **Financement de la formation professionnelle par les cantons**

Depuis 2004, les coûts nets de la formation professionnelle cantonale sont perçus selon les objets de coûts définis dans la LFPr (voir schéma 14)<sup>59</sup>. Cette perception sert de base au calcul des contributions de la Confédération aux cantons. Une répartition et des méthodes de perception systématiques permettent de disposer de données fiables et comparables relatives aux coûts. La transparence ainsi créée a fait du calcul des coûts un instrument important du pilotage de la formation professionnelle.

Dès l'exercice 2009, des enquêtes approfondies sont menées au sein de la formation professionnelle supérieure dans le domaine des écoles supérieures. En outre, les objets de coûts de la formation continue à des fins professionnelles et de la préparation aux examens fédéraux sont relevés de manière plus détaillée. Les résultats servent de base à la réforme de l'Accord intercantonal sur les écoles supérieures ainsi qu'à l'organisation des subventions publiques destinées aux examens professionnels et professionnels supérieurs.

Les coûts complets cantonaux de la formation professionnelle s'élevaient à 3,25 milliards de francs en 2008. Avec plus de 70 % des coûts, les écoles professionnelles constituent l'objet de coûts le plus important. Les écoles supérieures (11 %) et la préparation à la formation professionnelle initiale (7 %) forment les deux objets de coûts majeurs suivants.

## **Financement de la formation professionnelle par la Confédération**

Selon l'art. 59 LFPr, la participation de la Confédération équivaut environ au quart du montant des dépenses affectées par les pouvoirs publics à la formation professionnelle, dont 10 % sont réservés à l'encouragement de projets de développement de la formation professionnelle et à des contributions à des prestations particulières d'intérêt public. Il s'agit d'une valeur indicative (art. 59, al. 2, LFPr). Les Chambres fédérales sont souveraines en matière de budget.

Depuis 2008, les subventions fédérales visant à financer les tâches décrites à l'art. 53 LFPr sont versées dans leur intégralité aux cantons au moyen d'un financement forfaitaire axé sur les prestations<sup>60</sup>. La Confédération verse le reste de sa participation sous forme:

- de subventions aux cantons et à des tiers pour le financement de projets de développement de la formation professionnelle (art. 54 LFPr);
- de subventions aux cantons et à des tiers en faveur de prestations particulières d'intérêt public (art. 55 LFPr);
- de subventions en faveur des examens fédéraux et des filières des écoles supérieures (art. 56 LFPr);
- de recherche sur la formation professionnelle et d'activités propres en faveur du développement de la formation professionnelle (art. 4 LFPr);
- de financement de l'IFFP (art. 48 LFPr).

---

<sup>59</sup> Les contributions des pouvoirs publics (cantons et communes) aux institutions de formation privées sont prises en compte dans le calcul des coûts.

<sup>60</sup> Jusqu'en 2013, les subventions pour la construction seront encore évaluées et versées selon l'ancien droit.

## **Participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics**

Les coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics se présentent comme suit:

- coûts nets de la formation professionnelle cantonale (subventions fédérales comprises): 3,25 milliards de francs (exercice 2008);
- subventions fédérales à des tiers (sans subventions aux cantons): 51,6 millions de francs (exercice 2008)<sup>61</sup>.

Pour le calcul de la participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics, toutes les subventions fédérales sont prises en compte. Celles-ci comprennent:

- les subventions fédérales aux coûts des cantons: 524,5 millions de francs (exercice 2008);
- les subventions fédérales à des tiers: 51,6 millions de francs (exercice 2008).

La participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics s'élève à 17,4 % pour l'exercice 2008. D'ici 2011, la part fédérale devrait dépasser les 20 %.

## **Financement de la formation professionnelle par l'économie**

Avec leurs offres, les associations professionnelles et de branches, ainsi que les entreprises contribuent en grande partie au financement de la formation professionnelle. Par exemple, en 2004, selon les calculs de l'Université de Berne, le monde de l'économie a investi 4,7 milliards de francs dans la formation professionnelle initiale. Grâce à l'engagement productif des personnes en formation, les entreprises ont engrangé en retour 5,2 milliards de francs (voir chap. 1.5).

Si les prestations de l'économie pour la formation professionnelle initiale disparaissaient, l'orientation pratique de la formation professionnelle suisse serait menacée et les pouvoirs publics devraient y consacrer beaucoup plus de moyens. La différence de coûts pour les pouvoirs publics entre une formation professionnelle initiale en école à plein temps et une formation professionnelle initiale en entreprise atteint environ 15 000 francs par an sur la base du calcul des coûts complets cantonaux. Ramené aux quelque 200 000 formations professionnelles initiales en entreprise, le surcoût représente à peu près 3 milliards de francs.

L'économie participe également aux coûts de la formation professionnelle supérieure. L'employeur aide et encourage ses employés à acquérir des qualifications professionnelles supplémentaires dans le cadre des exigences de l'entreprise et du développement du personnel. La première étude sur les flux financiers dans la formation professionnelle supérieure<sup>62</sup> a montré qu'en moyenne 57 % des étudiants interrogés avaient été soutenus financièrement par leur employeur. Le soutien financier avait lieu soit sous la forme de contributions aux frais de formation (frais de cours, taxes d'étude, émoluments d'examen, frais de matériel), soit sous la forme de continuation de versement du salaire en cas d'absences de l'entreprise en raison d'une formation, la première forme dominant. Selon une extrapolation, les auteurs de l'étude évaluent la contribution des employeurs à 55 millions de francs par an, dont 37 millions sous forme de contributions à la formation et 19 millions sous forme de continuation de versement du salaire.

---

<sup>61</sup> Les coûts nets de la formation professionnelle cantonale comprennent les versements forfaitaires de la Confédération et les contributions à des organismes cantonaux responsables de projets de développement de la formation professionnelle et à des prestations particulières d'intérêt public. Ces fonds ne sont pas pris en compte dans le calcul des coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics (afin d'éviter les versements à double).

<sup>62</sup> BASS (2009)

## 2.6.2 Fonds en faveur de la formation professionnelle déclaré de force obligatoire générale

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle permet au Conseil fédéral de déclarer de force obligatoire générale la participation de toutes les entreprises d'une branche à un fonds en faveur de la formation professionnelle (art. 60 LFPr). Les entreprises qui, auparavant, ont profité des prestations des membres de l'association sans pour autant participer aux coûts généraux de la formation professionnelle de leur branche, doivent également assumer une responsabilité financière. Fin 2009, on dénombrait 21 fonds en faveur de la formation professionnelle déclarés de force obligatoire générale<sup>63</sup>.

Les fonds nationaux en faveur de la formation professionnelle selon l'art. 60 LFPr sont organisés par branches. Les contributions sont recueillies au sein d'une branche et investies dans la promotion de la formation professionnelle de la branche (développement des offres de formation, organisation de cours et de procédures de qualification, publicité pour la profession, rétribution de prestations économiques générales, etc.). La création de places d'apprentissage supplémentaires n'était pas l'objectif premier du fonds en faveur de la formation professionnelle.

En 2008, l'OFFT a fait étudier les répercussions des fonds en faveur de la formation professionnelle déclarés obligatoires<sup>64</sup>. L'analyse a conclu que ceux-ci constituent dans l'ensemble un bon instrument de financement de la formation professionnelle. Un potentiel d'amélioration existe cependant encore dans certains domaines:

- **Transparence et information:** l'acceptation auprès des entreprises peut être améliorée par une meilleure transparence des performances des fonds et par la politique d'information des organes responsables des fonds.
- **Organisation des contributions:** la perception des contributions de base indépendamment de la taille des entreprises entraîne une surcharge non proportionnelle des petites sociétés. La dépense administrative devrait être réduite au minimum.
- **Problèmes de délimitation:** dans plusieurs branches, il existe des problèmes de délimitation avec des fonds d'autres branches et des fonds cantonaux.

Un groupe d'experts a été constitué pour étudier des propositions d'amélioration concrètes. Les résultats seront disponibles en automne 2010.

### Fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle

Les fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle concernent toutes les branches du canton. Les recettes sont consacrées au financement de prestations de formation professionnelle pour l'ensemble des professions. En plus des employeurs, les pouvoirs publics contribuent au financement des fonds.

Actuellement, il existe sept fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle: Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Vaud, Valais et Tessin. Dans le canton de Zurich, le projet de loi sur l'introduction du fonds cantonal en faveur de la formation professionnelle a été approuvé par le peuple en 2008 et se trouve actuellement en phase de mise en œuvre.

<sup>63</sup> Les différents fonds en faveur de la formation professionnelle sont visibles sur le site [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch).

<sup>64</sup> Cf. B,S,S. (2008)

### 3 Défis

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle s'est révélée être une base efficace et un point de départ pour la modernisation. Une grande partie des projets de réforme est terminée et se trouve en phase de consolidation. Au cours des prochaines années, des mesures doivent être prises en particulier dans les domaines suivants:

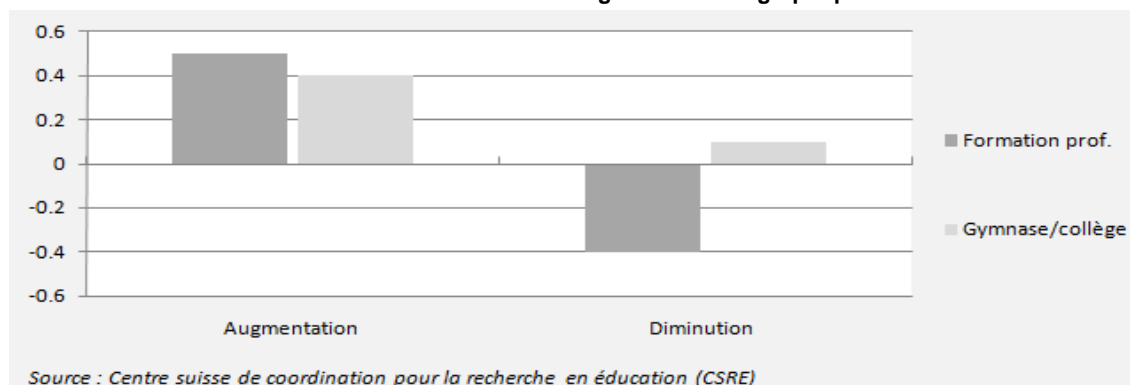
- **Evolution du nombre d'élèves:** la baisse du nombre d'élèves pourrait entraîner une concurrence accrue entre les filières de culture générale et de formation professionnelle pour obtenir ces élèves qualifiés. La formation professionnelle doit rester attrayante pour ces derniers.
- **Intégration des jeunes dans la formation professionnelle:** il faut veiller à ce que les jeunes confrontés à des difficultés scolaires et sociales obtiennent un diplôme postobligatoire. Cela passe par le développement et la mise en œuvre d'offres moins exigeantes et de mesures de soutien.
- **Formation professionnelle supérieure:** la formation professionnelle supérieure s'est développée de manière progressive et affiche des éléments forts de la formation continue. Pour les professionnels souhaitant acquérir des qualifications plus élevées, elle constitue un modèle qui a fait ses preuves et qui tient compte du marché et du monde du travail. Ce modèle de réussite doit faire l'objet d'un repositionnement au degré tertiaire en se distinguant de la formation continue et être doté d'un système de financement transparent.
- **Positionnement international:** les atouts de l'apprentissage dual et de la formation professionnelle supérieure ne sont pas suffisamment perçus au niveau international. Il en résulte notamment un manque de reconnaissance des diplômes, ainsi qu'une mobilité limitée de la main-d'œuvre qualifiée et du processus d'internationalisation des entreprises. La Confédération œuvre à différents niveaux pour un positionnement international plus solide du système de formation professionnelle suisse sur le plan international (processus de Copenhague, exportation de la formation, participation au Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie et échange d'expériences).
- **Contributions fédérales allouées à la formation professionnelle:** si les coûts de la formation professionnelle évoluent conformément aux prévisions, la participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle des pouvoirs publics devrait augmenter de plus de 20 % d'ici à 2011. La valeur indicative d'une participation fédérale à hauteur d'un quart des coûts de la formation professionnelle des pouvoirs publics devrait être atteinte au cours de la période FRI 2013-2016.

#### 3.1 Assurer la relève

Les effectifs d'élèves du degré secondaire I ont atteint un pic en 2005 et devraient continuer à baisser jusqu'en 2017 (diminution de 7 % entre 2008 et 2017). Le nombre d'élèves sortant de l'école obligatoire a diminué pour la première fois en 2009 après une longue période de croissance (81 900 en 2009, c'est-à-dire 2600 de moins qu'en 2008). Cette tendance devrait perdurer jusqu'en 2018 et occasionner un recul de 12 % par rapport à 2008.

Dans la formation professionnelle, avec le recul prévu, on s'attend à l'avenir d'une part à une réduction de la demande de places d'apprentissage. Une première baisse de cette demande (-1000) a déjà été constatée en 2009. D'autre part, il faudra compter avec un renforcement de la concurrence entre les écoles de formation générale et la formation professionnelle. Des études empiriques ont montré que, par le passé, les gymnases/collèges n'ont pas vu diminuer le nombre absolu de leurs élèves en moyenne lors d'un recul des effectifs).

Schéma 15: Réaction des offres de formation aux changements démographiques<sup>65</sup>



Concernant le futur besoin de main-d'œuvre qualifiée bien formée, il faut s'efforcer de garder la formation professionnelle attrayante pour les jeunes performants. Les mesures les plus importantes pour ce faire sont des formations professionnelles initiales organisées de manière intéressante et exigeantes sur le plan cognitif, la promotion des concours nationaux et internationaux des métiers, la maturité professionnelle et les passerelles vers les universités / EPF.

S'il existe des signes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il est important d'en connaître les causes et de prendre les mesures adéquates. L'OFFT et le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en collaboration avec le *Volkswirtschaftliche Beratung* Bâle (B,S,S) et le *Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik* de l'Université de Bâle, ont développé un système d'indicateurs. L'instrument d'analyse est en mesure de reconnaître précocement les signes de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et d'en présenter les causes<sup>66</sup>.

### 3.2 Intégration des jeunes

Malgré le recul démographique, on peut considérer que la situation sur le marché des places d'apprentissage ne s'améliorera pas pour les élèves peu qualifiés. Cela est dû aux efforts politiques pour que tous les jeunes disposent si possible d'un premier diplôme postobligatoire et aux craintes des entreprises devant des coûts de formation et d'encadrement élevés<sup>67</sup>.

La Confédération, les cantons et les Ortra doivent poursuivre les mesures d'intégration des jeunes (offres transitoire, encadrement individuel, case management «Formation professionnelle» et formations professionnelles initiales de deux ans). La formation professionnelle ne peut toutefois pas résoudre tous les problèmes d'intégration. Elle devra toujours s'orienter en fonction de l'employabilité des qualifications et rechercher des solutions dans ce domaine avec les services sociaux.

<sup>65</sup> Source: CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 144

<sup>66</sup> Cf. B,S,S. et FAI de l'Université de Bâle (2009)

<sup>67</sup> Cf. CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 144



### 3.3 Nouveaux champs professionnels

Les modifications structurelles qui surviennent dans l'économie se répercutent directement sur l'offre de la formation professionnelle. Si des professions disparaissent ou si la demande de professionnels diminue, la demande de personnes en formation baisse rapidement. On garantit ainsi que des jeunes ne seront pas formés dans des professions où il n'existe aucune demande sur le marché du travail.

Inversement, les changements technologiques, économiques et sociaux exigent de nouvelles qualifications et compétences opérationnelles. L'initiative de création de nouvelles professions peut en principe venir de tous les partenaires impliqués (Confédération, cantons et Ortra). Les nouvelles offres de formation sont un succès lorsqu'elles couvrent un besoin de l'économie, que les entreprises sont en mesure de former les personnes dans les domaines visés et que ces personnes trouvent un emploi. Les organisations du monde du travail sont garantes de ces facteurs de succès. Si l'économie n'est pas encore organisée dans les champs professionnels récents, la Confédération s'investit afin que des organes responsables soient créés pour les nouveaux profils professionnels. C'était notamment le cas dans le domaine de la médiatique et de l'informatique, ainsi que de la santé et du social.

Il convient de prendre en compte un retard dans le développement des nouveaux champs professionnels. D'une part, il n'est en effet pas possible d'estimer les besoins qualitatifs et quantitatifs dès le début. D'autre part, il est souvent difficile de trouver des entreprises prêtes à s'engager sur plusieurs années dans la formation de jeunes dans un nouveau champ professionnel lors d'une phase de mise en place<sup>68</sup>.

### 3.4 Positionnement de la formation professionnelle supérieure

Avec la formation professionnelle supérieure, la Suisse dispose d'un instrument économique et flexible pour procurer des professionnels et des cadres bien formés au marché du travail ainsi que des qualifications élevées aux professionnels motivés. Les modifications structurelles du paysage de la formation et des professions se sont répercutées sur les offres de la formation professionnelle supérieure:

- **Création des hautes écoles spécialisées:** la loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées est entrée en vigueur en 1996. Les écoles techniques supérieures (ETS), les écoles supérieures de cadres pour l'économie et l'administration (ESCEA) et les écoles supérieures d'arts appliqués (ESAA) ont ensuite été transformées en hautes écoles spécialisées.
- **Positionnement de la formation professionnelle supérieure:** la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle regroupe les deux examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs) et les filières des écoles supérieures dans la formation professionnelle supérieure au degré tertiaire et les distingue comme offres formalisées de la formation continue à des fins professionnelles.
- **Intégration des domaines de la santé, du social et des arts:** la loi fédérale sur la formation professionnelle intègre les domaines de la santé, du social et des arts (SSA), auparavant régis au niveau cantonal, dans la formation professionnelle, y compris la formation professionnelle supérieure.

Les modifications structurelles au sein de la formation professionnelle supérieure rendent inévitable un positionnement clair de celle-ci dans le paysage national et international de la formation. Les bases ont été posées avec les plans d'études cadres introduits par la LFPr pour les filières des écoles supé-

---

<sup>68</sup> Cf. CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 142

rieures. Elles fixent le profil des professions et les compétences à acquérir, garantissant ainsi une harmonisation nationale et une orientation des filières vers un niveau de qualification correspondant au degré tertiaire.

La définition de compétences opérationnelles et de profils de qualification sera primordiale lors de l'élaboration des examens fédéraux. Cela contribuera également à positionner, mieux et plus clairement, le profil de la formation professionnelle supérieure et des différents diplômes.

Le système de subvention de la formation professionnelle supérieure a été analysé dans le cadre de ce positionnement. En 2008, les pouvoirs publics ont consacré 340 millions de francs aux filières des écoles supérieures et 142 millions de francs aux cours préparatoires (y compris la formation continue à des fins professionnelles). Ces investissements représentent environ 15 % de l'ensemble des dépenses des pouvoirs publics en faveur de la formation professionnelle<sup>69</sup>. Diverses règles s'appliquent au financement cantonal de la formation professionnelle supérieure. Il en résulte un engagement financier d'ampleur différente pour les offres de la formation professionnelle supérieure en général et un soutien public de degré variable pour les nombreuses offres<sup>70</sup>.

Les premiers modèles de solution de ce problème complexe sont disponibles. D'une part, la CDIP a élaboré et mis en consultation un nouvel accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures (AES)<sup>71</sup>. Cet accord introduit une règle de libre circulation pour les étudiants, de meilleurs instruments de pilotage et un calcul de tarif uniforme. D'autre part, à partir de 2011, la Confédération vise une participation accrue de 25 % à la dépense engagée pour les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels fédéraux. Selon l'art. 65 OFPr, les subventions fédérales couvrent au maximum 25 % des coûts des examens.

Il s'agit de renforcer la formation professionnelle supérieure en général, de respecter sa pluralité et d'optimiser l'orientation vers la demande. Il faut pour ce faire tenir compte des développements dans d'autres domaines politiques, par exemple les déductions fiscales pour les formations continues.

### **3.5 Positionnement international**

Le système de formation professionnelle suisse, avec son orientation fortement axée sur le marché, fait figure de modèle efficace au niveau international. Pourtant les atouts de l'apprentissage dual et de la formation professionnelle supérieure ne sont pas suffisamment perçus au niveau international. Il en résulte notamment un manque de reconnaissance des diplômes et une mobilité limitée de la main-d'œuvre qualifiée. La Confédération œuvre à différents niveaux pour un positionnement international plus solide du système de formation professionnelle suisse.

#### **Copenhague: un processus européen**

Afin de favoriser la mobilité et l'apprentissage tout au long de la vie dans l'environnement professionnel européen, la perméabilité entre les différents systèmes de formation est nécessaire. Les qualifications doivent ainsi être transparentes et comparables au niveau européen. Les cadres européens et nationaux de certification permettent d'y parvenir. Ces instruments-clés sont conçus pour garantir la comparabilité, la lisibilité et la perméabilité des qualifications (diplômes) au niveau européen et international en illustrant les compétences et les qualifications lors du diplôme de fin d'études. La Suisse travaille actuellement sur des concepts pour un cadre national de certification.

---

<sup>69</sup> Pour toutes les dépenses, il s'agit des coûts nets pour les pouvoirs publics.

<sup>70</sup> Cf. OFFT (2008c)

<sup>71</sup> CDIP (2009)

### **Exportation de la formation**

La stratégie internationale adoptée en 2010 par le Conseil fédéral dans le domaine FRI mentionne l'exportation de la formation comme une mesure possible pour un meilleur positionnement de la formation professionnelle suisse<sup>72</sup>. Comme projet modèle d'exportation de la formation, on peut citer la coopération en matière de formation professionnelle entre la Suisse et l'Inde, lancée en 2008 par la Swiss-Indian Chamber of Commerce (SICC) en collaboration avec l'OFFT. En octobre 2009, la formation de jeunes indiens en polymécanique a ainsi pu débiter dans des entreprises suisses et des écoles professionnelles indiennes à Bangalore et à Pune. L'objectif est de mettre en place des éléments de la formation professionnelle duale en Inde afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée des entreprises suisses implantées là-bas et de procurer une visibilité et une reconnaissance internationales au système de formation professionnelle suisse.

### **Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie: renforcement des activités de formation professionnelle**

Le Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie (2007-2013) couvre la formation générale et la formation professionnelle, ainsi que la formation des adultes. Les sous-programmes Leonardo da Vinci et Erasmus, qui permettent d'effectuer des stages professionnels, entre autres, à l'étranger en cours de formation et pendant la vie active, ainsi que des projets de développement des systèmes de formation professionnelle, concernent la formation professionnelle. L'accord bilatéral Suisse-UE du 15 février 2010 offre en outre aux Suisses un accès égalitaire à toutes les activités du programme dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cela permet non seulement d'intensifier les participations suisses aux activités de formation professionnelle, mais également de lancer et de diriger les projets d'institutions suisses.

### **Echange d'expériences au niveau international**

La Suisse participe à l'échange d'expériences sur la formation professionnelle au niveau international pour apporter ses expériences demandées dans le monde entier et pour pouvoir renforcer le système de formation professionnelle suisse au moyen d'une perception extérieure positive. L'échange d'expériences s'effectue par la participation à des comités internationaux et à des comparaisons internationales (entre autres de l'OCDE et de l'UNESCO), ainsi que par une coopération bilatérale.

Ainsi, la Suède a demandé par exemple un échange avec la Suisse car son système de formation professionnelle doit être réformé. Ont été invités au séminaire organisé par l'OFFT des représentants du ministère de l'éducation suédois, des associations de travailleurs et d'employeurs suédoises, des entreprises formatrices suisses, des associations de formation et de la recherche sur la formation professionnelle. Il est également prévu que la Suède invite la Suisse à un séminaire sur le degré préscolaire.

### **Recherche sur la formation professionnelle**

L'OFFT est actif dans la mise en réseau de la recherche sur la formation professionnelle et soutient la publication du journal international *Empirical Research in Vocational Education and Training* (ERVET).

---

<sup>72</sup> SER (2010), p. 14

### 3.6 Assurer les bases de l'innovation

Les nouvelles structures pour la recherche et développement à long terme sont encore en cours d'élaboration. Jusqu'à la fin des années 1990, il n'existait en Suisse aucune tradition concernant la recherche sur la formation professionnelle ou l'intégration de la recherche et de l'enseignement dans la formation des responsables de la formation professionnelle. Avec la création de *leading houses* et l'encouragement de projets visant le développement de la formation professionnelle et de prestations d'intérêt public, les bases de l'innovation permanente dans le domaine de la formation professionnelle ont été posées. Il s'agit maintenant d'évaluer et de consolider ce qui a été réalisé.

L'IFFP joue un rôle central dans la mise en œuvre des résultats de la recherche: dans le domaine de la formation continue, il encourage notamment la qualité et l'innovation par le développement professionnel des responsables de la formation professionnelle et par un soutien du développement des organisations de la formation professionnelle. En matière de recherche et développement, des bases sont élaborées pour les formations et les formations continues, ainsi que pour la formation professionnelle.

Dans le domaine de la recherche, l'IFFP coopère avec d'autres hautes écoles et institutions de recherche en Suisse et à l'étranger. La qualité des propres offres de formation et de formation continue, et des activités de conseil et de développement est systématiquement évaluée. En outre, l'IFFP soutient les partenaires de la formation professionnelle dans l'introduction des nouvelles ordonnances sur la formation et des nouveaux plans de formation et forme les experts aux examens.

### 3.7 Contributions fédérales allouées à la formation professionnelle

La Confédération a consacré au total 576 millions de francs à la formation professionnelle en 2008, soit 17,4 % des coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics. Comme mentionné dans le message FRI 2008-2011<sup>73</sup>, la valeur indicative de 25 % prescrite par la loi n'a pas pu être atteinte au cours de la période de transition de cinq ans entre l'ancienne loi sur la formation professionnelle et la nouvelle. Et ceci bien que le supplément de dépenses pour la Confédération s'élève actuellement à 300 millions de francs, alors que le message relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle tablait sur une valeur indicative de 150 millions. Etant donné que les moyens nécessaires pour arriver aux 25 % fixés pendant la période 2004-2007 n'étaient pas suffisants, une augmentation progressive de la participation fédérale a été convenue.

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPr, la Confédération n'a cessé d'augmenter sa contribution en faveur de la formation professionnelle. Au cours de la période FRT 2004-2007, elle a consacré à ce domaine 417 millions de francs de plus que pendant la période précédente (2000-2003). 720 millions de francs supplémentaires ont été accordés pendant la période FRI 2008-2011, soit un taux de croissance moyen annuel de 8,7 % depuis 2007. La formation professionnelle est ainsi le domaine FRI qui enregistre la plus forte croissance. Si les coûts de la formation professionnelle évoluent conformément aux prévisions, le taux de 25% prévu par la loi devrait presque être atteint au cours de l'actuelle période FRI et devrait être atteint intégralement au cours de la période 2013 à 2016.

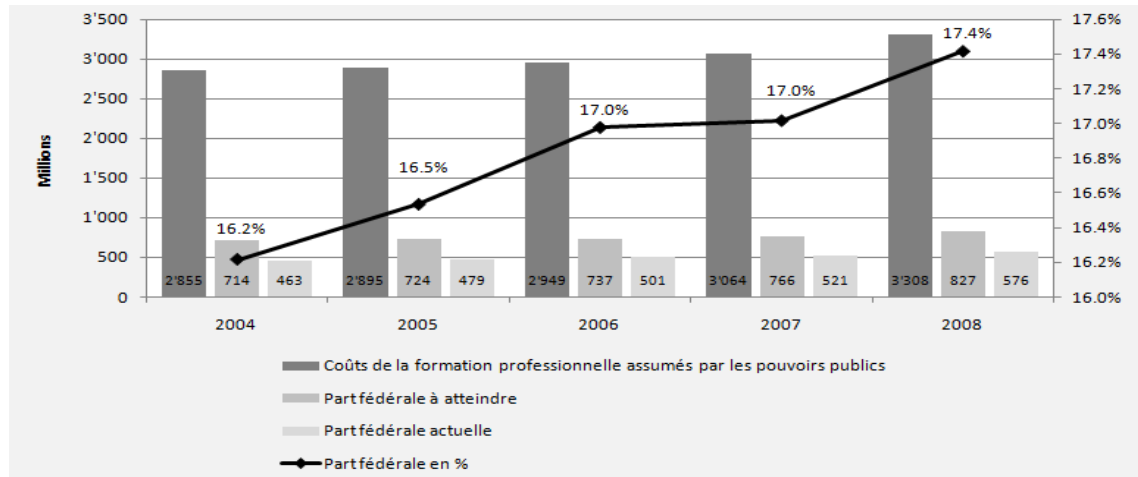
Si les coûts de la formation professionnelle évoluent conformément aux prévisions, les montants octroyés par la Confédération dans le cadre du message FRI devraient permettre de couvrir près de 24 % des coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics.

---

<sup>73</sup> Cf. Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) pendant les années 2008 à 2011 (FRI), p. 1188

Les bases du financement de la formation professionnelle sont présentées dans le Masterplan Formation professionnelle 2012. Celui-ci contient le controlling du financement de la formation professionnelle sur la base du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie (FRT) pendant les années 2004 à 2007 et du message FRI 2008-2011 en cours. Il montre en outre les bases de développement et le besoin de moyens pour les périodes FRI 2012 et 2013-2016. Le Masterplan Formation professionnelle introduit en 2010 a été établi en étroite collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle.

**Schéma 16: Evolution des coûts de la formation professionnelle et des subventions fédérales**



## 4 Résumé

**Entrée en vigueur en 2004, la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) a posé les bases nécessaires à un encouragement global de la formation professionnelle. L'objectif déclaré de cette nouvelle loi est de renforcer la formation professionnelle duale suisse et son lien caractéristique avec la pratique et le marché du travail. Cette consolidation intervient à différents niveaux: au niveau du système, des offres de formation, des innovations et du financement.**

### **Renforcement du système de formation professionnelle**

- Intégration de toutes les professions: la nouvelle LFPr régleme pour la première fois de façon uniforme l'ensemble des professions, hormis celles du niveau des hautes écoles.
- Perméabilité: la formation professionnelle est devenue une voie de formation alternative à part entière qui repose sur l'égalité des chances et débouche sur les offres de formation générale (gymnases/collèges, universités / EPF). La validation des acquis de l'expérience, qui fait l'objet d'une nouvelle réglementation, garantit la prise en compte de compétences acquises par d'autres biais que la formation pour obtenir des titres formels de la formation professionnelle.
- Partenariat: l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a jugé que le concept d'implication de tous les partenaires participant à la formation professionnelle est une grande force de la formation professionnelle suisse.

### **Offres de formation répondant à des besoins différents**

- Modernisation des prescriptions sur la formation: la nouvelle LFPr a engendré une modernisation des prescriptions consécutives dans les domaines de la formation professionnelle initiale et supérieure.
- Formation des responsables de la formation professionnelle: des formations sont désormais prévues et réglementées pour l'ensemble des responsables de la formation professionnelle.
- Marché des places d'apprentissage: la Confédération, les cantons et les Ortra ont créé un ensemble de mesures coordonnées afin de corriger les déséquilibres sur le marché des places d'apprentissage (notamment promotion des places d'apprentissage, coaching, mentoring et offres transitoires). Un baromètre des places d'apprentissage et des enquêtes mensuelles sur les tendances réalisées au niveau cantonal sont utilisés pour évaluer régulièrement la situation sur le marché des places d'apprentissage.
- Nouvelles voies d'intégration des jeunes: la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a été introduite pour les jeunes confrontés à des difficultés scolaires qui sont davantage orientés vers la pratique. Le case management «Formation professionnelle» contribue à conduire les jeunes de manière ciblée vers un diplôme postobligatoire.
- Promotion de l'élite: pour soutenir la promotion de l'élite, la Confédération a chargé la fondation SwissSkills de coordonner les concours professionnels suisses dans les différentes branches et d'organiser la participation de l'équipe suisse aux concours professionnels internationaux.

### **Système d'innovation performant**

- Création de capacités de recherche: avec la recherche sur la formation professionnelle et l'encouragement de projets de développement de la formation professionnelle (art. 4 et 54 LFPr), la formation professionnelle suisse dispose d'un système d'innovation solide. L'OCDE juge même que ce système peut montrer la voie à d'autres pays.
- L'IFFP en tant que centre de compétences: l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) joue un rôle important dans la mise en œuvre d'innovations à l'échelle nationale. En tant qu'institut du degré tertiaire, il garantit, d'une part, une formation cohérente des membres du personnel enseignant en école professionnelle et des experts aux examens dans toutes les parties du pays. D'autre part, il veille à ce qu'il existe un lien entre la recherche et la pratique.

### **Nouveaux principes de financement: des subventions fédérales plus élevées**

- Financement forfaitaire: la nouvelle LFPr a établi de nouvelles bases pour le financement de la formation professionnelle. Un financement forfaitaire axé sur les prestations (art. 53 LFPr) remplace ainsi les subventions versées par la Confédération aux cantons pour leurs frais d'exploitation et d'investissement axées auparavant sur les dépenses. Par ailleurs, la loi prévoit que la participation de la Confédération aux dépenses des pouvoirs publics en faveur de la formation professionnelle, qui avait baissé en dessous de 15 % au fil des années, atteigne désormais la valeur indicative de 25 %.
- Subventions: désormais inscrit dans la législation, l'octroi de subventions en vertu des art. 54 et 55 LFPr assure à la formation professionnelle la possibilité de se développer constamment et de s'adapter aux situations problématiques actuelles.
- Fonds en faveur de la formation professionnelle: un fonds en faveur de la formation professionnelle lié à une branche peut être déclaré de force obligatoire générale par le Conseil fédéral (art. 60 LFPr).

### **Mesures supplémentaires visant à renforcer la formation professionnelle**

Six ans après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la formation professionnelle, la nouvelle formation professionnelle s'est consolidée et modernisée. Des mesures doivent être prises au cours des prochaines années pour assurer la relève et consolider le système d'innovation, mais aussi en ce qui concerne l'intégration, la formation professionnelle supérieure, le positionnement international et les subventions fédérales en faveur de la formation professionnelle. Dans ce cadre, il conviendra de veiller à ce que la formation professionnelle duale suisse conserve ses deux atouts: la manière dont elle associe étroitement la théorie et la pratique ainsi que l'engagement volontaire des organisations du monde du travail en faveur de la relève. L'orientation des qualifications vers le marché du travail et vers les possibilités de formation au sein des entreprises doit également être préservée. Il convient par ailleurs de veiller au bon fonctionnement du système: les dysfonctionnements constatés sur le marché des places d'apprentissage, lors de l'arrivée dans la vie active et au niveau de la participation des organisations du monde du travail doivent être résolus grâce à des mesures individuelles ciblées et bien délimitées.

- Assurer la relève: au cours des années à venir, la baisse du nombre d'élèves pourrait entraîner une concurrence accrue entre les filières de culture générale et de formation professionnelle pour obtenir ces élèves qualifiés. Les principales mesures visant à assurer la relève sont les suivantes: poursuite et développement des mesures mises en place par les associations professionnelles afin d'augmenter l'attrait de leurs professions, promotion des concours nationaux et internationaux des métiers, mise en place de professions exigeantes sur le plan cognitif au degré secondaire II, maturité professionnelle, établissement de passerelles vers les universités / EPF et création d'offres attrayantes permettant d'acquérir des qualifications supplémentaires dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.
- Intégration des jeunes et des jeunes adultes: l'objectif d'un taux de diplômes du degré secondaire II de 95 % est atteint pour les jeunes qui ont grandi au sein du système scolaire suisse. Parmi les jeunes issus de l'immigration qui n'ont pas effectué l'ensemble de leur scolarité obligatoire en Suisse, 87 % disposent d'un diplôme postobligatoire. Dans l'intérêt d'une intégration réussie, il convient de continuer à veiller à ce que le plus grand nombre possible de personnes vivant en Suisse obtienne un diplôme postobligatoire. L'intégration passe par le développement de nouvelles offres moins exigeantes et de mesures de soutien telles que le coaching, les offres transitoires, la consolidation des formations professionnelles initiales de deux ans et la poursuite du case management «Formation professionnelle».
- Positionnement et financement de la formation professionnelle supérieure: face aux changements structurels au sein de la formation professionnelle supérieure (création des hautes écoles spécialisées et intégration des domaines de la santé, du social et des arts) et à l'internationalisation, mais aussi pour se distinguer des hautes écoles spécialisées et de la formation continue à des fins professionnelles, la formation professionnelle supérieure doit inévitablement se positionner clairement. Il convient par ailleurs de parvenir à un financement transparent.
- Positionnement international: les atouts de l'apprentissage dual et de la formation professionnelle supérieure ne sont pas suffisamment perçus au niveau international. Il en résulte notamment un manque de reconnaissance des diplômes ainsi qu'une mobilité limitée de la main-d'œuvre qualifiée. La Confédération œuvre à différents niveaux pour un positionnement international plus solide du système de formation professionnelle suisse et vise ainsi une reconnaissance internationale des diplômes (processus de Copenhague, exportation de la formation, participation au Programme européen d'éducation et de formation tout au long de la vie et échange d'expériences).
- Développement du système d'innovation: l'accélération de l'évolution des technologies et de la société exige de plus en plus des connaissances sûres en matière de pilotage et des mesures d'application fondées. La création de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) et l'établissement durable de la recherche sur la formation professionnelle sont dans ce cadre d'une grande importance.
- Contributions fédérales allouées à la formation professionnelle (atteinte de la valeur indicative): depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPr, la Confédération n'a cessé d'augmenter sa contribution en faveur de la formation professionnelle. Avec un taux de croissance annuel de 8,7 %, la formation professionnelle est le domaine FRI qui enregistre la plus forte croissance au cours de la période FRI 2008-2011. En 2008, la Confédération a consacré au total 576 millions de francs à la formation professionnelle, soit 17,4 % des coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics. Comme mentionné dans le message FRI 2008-2011, la valeur indicative de 25 % prescrite par la loi n'a pas pu être atteinte au cours de la période de transition entre l'ancienne loi sur la formation professionnelle et la nouvelle. Et ceci bien que le supplément de dépenses pour la Confédération s'élève actuellement à 300 millions de francs, alors que le message relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle tablait sur une valeur indicative de 150 millions. Si les coûts de la formation professionnelle évoluent conformément aux prévisions, le taux de 25% prévu par la loi devrait presque être atteint au cours de l'actuelle période FRI et devrait être atteint intégralement au cours de la période 2013 à 2016.



## 5 Bibliographie

La plupart des éléments mentionnés dans la présente bibliographie peuvent être consultés sur le site Internet [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch) (Documentation / Publications / Formation professionnelle).

Bertelsmann Stiftung (ed.) (2009). *Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich*, Gütersloh

Message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle, *Feuille fédérale* 2000, p. 5261-5382

Message du 24 janvier 2007 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2008 à 2011 (FRI), *Feuille fédérale* 2007, p. 1149-1342

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung (2008). *Analyse de l'impact des fonds en faveur de la formation professionnelle déclarés de force obligatoire*

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung und Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik der Universität Basel (FAI) (2009). *Indikatorensystem Fachkräftemangel*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2009a). *Calcul complet des coûts de la formation professionnelle cantonale en 2008*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2009b). *Validation des acquis de l'expérience: guide pour la formation professionnelle initiale*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2008a). *Résultats Evaluation des réseaux d'entreprises formatrices*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2008b). Case management «Formation professionnelle»: *Soutien et accompagnement de la mise en œuvre dans les cantons: mandat de projet OFFT-CSFP*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2008c). *Rapport du groupe de travail Masterplan sur le financement intercantonal de la formation professionnelle supérieure*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2007a). *Manuel relatif aux ordonnances*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2007b). *Recherche sur la formation professionnelle en Suisse. Le programme d'encouragement de l'OFFT*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2007c). *Guide encadrement individuel des jeunes dans la formation professionnelle initiale*

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT (2005). *Guide pour la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale*

Office fédéral des migrations ODM (2007). *Rapport sur les mesures d'intégration. Rapport à l'intention du Conseil fédéral sur la nécessité d'agir et sur les mesures relatives à l'intégration des étrangers proposées au 30 juin 2007 par les services fédéraux compétents*

Office fédéral des migrations ODM (2006). *Problèmes d'intégration des ressortissants étrangers en Suisse*

Office fédéral de la statistique OFS (2009). *Perspectives de la formation. Scénarios 2009-2018 pour le degré secondaire II*. Neuchâtel

Office fédéral de la statistique OFS (2007). *Mosaïque de l'éducation en Suisse. Les indicateurs de la formation 2007*. Neuchâtel

Office fédéral de la statistique OFS (2003). *Parcours vers les formations postobligatoires. Les deux premières années après l'école obligatoire – Résultats intermédiaires de l'étude longitudinale TREE*. Neuchâtel

Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG (2009). *Finanzflüsse in der höheren Berufsbildung – Eine Analyse aus der Sicht der Studierenden*

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (2010). *Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises suisses*

Département fédéral de l'économie DFE (2009). *Rapport du DFE sur une future politique de la Confédération dans le domaine de la formation continue*

Link Institut (2009). *Rapport condensé – Baromètre des places d'apprentissage août 2009*

Mühlemann et al. (2007) *Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet. Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen Studie*. Zurich: Rüegger Verlag

Müller Barbara, Schweri Jürg (2009). *Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt* (Economics of Education Working Paper Series, Université de Zurich, 44)

OCDE (2009a). *Regards sur l'éducation 2009*

OCDE (2009b). *Systemic Innovations in VET – Evaluation par l'OCDE du système de formation professionnelle – Suisse*

OCDE (2009c). *Learning for Jobs – Evaluation par l'OCDE du système de formation professionnelle – Suisse*

OCDE (2009d). *L'OCDE en chiffres*. Paris: Les éditions de l'OCDE, 2009

PriceWaterhouseCoopers (2009). *Analyse der Finanzflüsse in der höheren Berufsbildung*

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP (2009). *Accord intercantonal sur les contributions dans le domaine la formation professionnelle supérieure (AES)*

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP (2006). *Lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II*

Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (2010). *L'éducation en Suisse, rapport 2010*

Schweri Jürg, Müller Barbara (2008). *Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe: Entwicklungen 1995 bis 2005*. Neuchâtel: OFS

Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER (2010). *Stratégie internationale de la Confédération pour le domaine formation, recherche et innovation*

Strahm Rudolf H. (2008). *Warum wir so reich sind*. Wirtschaftsbuch Schweiz. Berne: hep Verlag

Wolter Stefan, Messer Dolores (2009). Les dépenses pour la formation continue en Suisse: une estimation. In: *La Vie économique* (Berne), édition 6-2009, p. 41-44

Wolter Stefan, Weber Bernhard (2005). La rentabilité de la formation: un indicateur économique essentiel à l'enseignement. In: *La Vie économique* 10-2005, p. 38-42

## **6 Annexe**

### **Conseil national**

**08.3778, postulat Favre Laurent**

**«Soutien à la formation duale»**

#### **Texte du postulat du 4 décembre 2008**

Le Conseil fédéral est chargé de fournir un rapport au Parlement quant à son engagement en faveur des formations professionnelles duales et en école. Il proposera par ailleurs un catalogue de mesures permettant de mieux soutenir la formation duale dans notre pays.

#### **Développement**

L'apprentissage en entreprise est un atout inestimable de notre système de formation professionnelle. La combinaison de cours théoriques et de pratique en entreprise explique en partie le haut niveau du savoir-faire de la place économique suisse. Pourtant la Confédération comme les cantons concentrent la majeure partie de leurs efforts financiers au niveau des écoles à plein temps, professionnelles ou académiques. La nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle accentue encore le sentiment que la Confédération et les cantons se désintéressent de la formation duale. En effet, des tâches supplémentaires ont été mises sur les épaules des organisations professionnelles, ce qui signifie toujours plus d'investissements privés en temps et sur le plan financier pour la formation des apprentis. Les petites corporations en particulier peinent à assumer ces obligations supplémentaires. Les fonds cantonaux ou de branche sont des outils importants, mais ils peinent à couvrir les besoins des formateurs et des associations professionnelles.

#### **Cosignataires**

Aebi Andreas, Barthassat Luc, Berberat Didier, Bourgeois Jacques, Darbellay Christophe, Egger-Wyss Esther, Engelberger Edi, Français Olivier, Germanier Jean-René, Graf Maya, Grin Jean-Pierre, John-Calame Francine, Parmelin Guy, Perrin Yvan, Pfister Theophil, Reymond André, Rime Jean-François, Schmidt Roberto, Thorens Goumaz Adèle, Triponez Pierre, Walter Hansjörg, Zisyadis Josef

#### **Réponse du Conseil fédéral du 28 janvier 2009**

La loi fédérale sur la formation professionnelle est en vigueur depuis 2004. Les nouvelles bases légales visent à renforcer la formation professionnelle duale. Les mesures ci-après contribuent notamment à atteindre cet objectif:

- collaboration plus étroite entre les partenaires de la formation professionnelle (Confédération, cantons et organisations du monde du travail);
- perméabilité au sein du système de formation professionnelle;
- nouvelles voies différenciées dans le domaine de la formation professionnelle initiale;
- financement axé sur les prestations.

Le Conseil fédéral est prêt à dresser un état des lieux du point de vue de la Confédération.

#### **Déclaration du Conseil fédéral du 28 janvier 2009**

Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.