



# Sommet 2014 de la formation professionnelle

## Les 10 ans de la loi sur la formation professionnelle: informations contextuelles

---

### 1 Contexte

La révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPPr; RS 412.10) a permis de tenir compte des **développements professionnels, technologiques, économiques et sociétaux**. L'ancienne loi fédérale sur la formation professionnelle datait de 1978 et était orientée vers le secteur industriel et artisanal ainsi que sur le commerce. La crise des places d'apprentissage au milieu des années 1990 a été notamment l'élément déclencheur de la révision. En 1999, le peuple a accordé à la Confédération la compétence de légiférer sur la formation professionnelle (art. 63, al. 1, Cst.).

### 2 Eléments fondamentaux de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle

#### 2.1 Intégration de toutes les professions

La loi fédérale sur la formation professionnelle régit les professions non-académiques et, depuis peu, celles des domaines de l'agriculture et de la sylviculture ainsi que celles de la santé, du social et des arts. Dans ces trois derniers domaines, qui dépendaient jusqu'à présent des cantons, il a fallu tenir compte des **différentes cultures en matière de formation professionnelle**. Les formations professionnelles existantes ont été intégrées dans la nouvelle systématique de la formation dans le cadre d'un projet commun de la Confédération et des cantons<sup>1</sup>. Une autre priorité était (et est toujours) d'axer les formations sur le besoin croissant de main-d'œuvre qualifiée et de créer de nouvelles formations professionnelles. La création des différentes associations responsables des offres de formation, l'introduction de formations professionnelles initiales avec titre fédéral et le lancement du Masterplan «Formation aux professions des soins» pour la coordination des mesures représentent des jalons importants.

L'agriculture et la sylviculture étaient déjà régies dans des lois fédérales avant 2004 selon des lignes directrices comparables. Le pilotage de la formation professionnelle reposait toutefois sur d'autres mécanismes.

#### 2.2 Partenariat sur la formation professionnelle

L'art. 1, al. 1, LFPPr définit que «la formation professionnelle est la **tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail**». La loi fixe les bases de cette collaboration et attribue les responsabilités. Quatre commissions fédérales représentatives conseillent la Confédération en matière de politique de la formation professionnelle. La collaboration dépasse le cadre cantonal et régional pour s'étendre également au niveau national, comme par exemple la collaboration entre les lieux de formation (écoles professionnelles, entreprises formatrices et centres de cours interentreprises).

---

<sup>1</sup> OFFT, CDIP, CDS et CDAS.

## 2.3 Formation professionnelle supérieure

**Les examens professionnels fédéraux, les examens professionnels fédéraux supérieurs et les écoles supérieures** ont été définis et inscrits dans les art. 26 à 29, LFPr sous le nouveau terme «Formation professionnelle supérieure» en tant que **domaine tertiaire à part entière**, au même titre que la formation de niveau haute école. Dans la perspective de garantir à long terme aux entreprises un réservoir de spécialistes et cadres dirigeants qualifiés, la formation professionnelle supérieure joue un rôle essentiel. D'une grande flexibilité, elle assure également au niveau tertiaire un lien étroit entre la théorie et la pratique.

## 2.4 Financement

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle a permis de trouver de nouvelles voies de financement. **Un financement forfaitaire axé sur les prestations et le calcul des coûts complets** remplace l'ancien système des subventions fédérales versées aux cantons pour leurs frais d'exploitation et d'investissement. La contribution de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle incombant aux pouvoirs publics est calculée par rapport à la valeur indicative de 25 %, conformément à l'art. 59 OFPr. La formation professionnelle fait partie des secteurs qui connaissent la plus forte croissance dans le domaine formation, recherche et innovation (FRI). Tandis qu'entre 2000 et 2003, la formation professionnelle recevait près de 2,1 milliards de francs, elle s'est vu attribuer 3,6 milliards de francs pour la période FRI allant de 2013 à 2016.

### *Fonds en faveur de la formation professionnelle*

Un fonds en faveur de la formation professionnelle propre à une branche peut être déclaré de force obligatoire générale par le Conseil fédéral, conformément à l'art. 60 LFPr<sup>2</sup>. Toutes les entreprises d'une même branche sont ainsi tenues de s'acquitter de contributions de solidarité au profit de la formation professionnelle. Fin 2013, 26 fonds en faveur de la formation professionnelle étaient déclarés de force obligatoire.

## 2.5 Encouragement de l'innovation

Selon l'art. 59, al. 2, LFPr, **10 % des fonds fédéraux affectés au domaine de la formation professionnelle sont consacrés à l'encouragement de projets de développement (art. 54 LFPr) et de prestations particulières d'intérêt public (art. 55 LFPr)**. Depuis 2004, 1050 projets au total ont été soutenus à hauteur de 366,2 millions de francs.

### *Recherche sur la formation professionnelle*

La réforme de la formation professionnelle a permis de réaliser une **refonte totale de la recherche sur la formation professionnelle** dans le but de créer une recherche de portée nationale et internationale. L'encouragement du SEFRI s'articule autour de deux instruments: d'une part les *leading houses*, des centres de compétence qui dirigent plusieurs projets de recherche dans un domaine spécifique, et d'autre part les projets individuels qui concernent d'autres thèmes. Il existe actuellement quatre *leading houses*. La procédure décisionnelle pour une cinquième *leading house* est actuellement en cours.

### *L'IFFP comme centre de compétence*

Sur la base de l'art. 48 LFPr, **l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)** a été fondé en 2007. Il a remplacé l'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPPF). En tant que centre de compétence national, l'IFFP joue un rôle important pour **la formation et la formation continue** des responsables et autres acteurs de la formation professionnelle, pour la mise en œuvre et l'accompagnement des réformes des professions et des révisions et pour les questions relatives à la recherche sur la formation professionnelle. Les trois sites de Lausanne, Lugano et Zollikofen garantissent la prise en compte des spécificités linguistiques et culturelles au niveau

---

<sup>2</sup> Il existe en outre des fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle recouvrant plusieurs branches ainsi que divers instruments de financement pour la formation professionnelle (p. ex. dans le cadre de conventions collectives de travail ou de fonds internes aux associations).

régional. Le pilotage se fait par le biais d'objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral et répartis sur quatre ans.

### 3 Objectifs et mise en œuvre de la révision de la loi

Dans le but de renforcer la formation professionnelle duale en Suisse, la nouvelle loi sur la formation professionnelle est mise en œuvre à plusieurs niveaux : à l'échelle du système global, des offres de formation, des innovations et du financement. L'art. 3 LFPr définit les objectifs concrets de la loi:

*La présente loi encourage et développe:*

- a. *un système de formation professionnelle qui permette aux individus de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel et de s'intégrer dans la société, en particulier dans le monde du travail, tout en les rendant aptes et disposés à faire preuve de flexibilité professionnelle et à rester dans le monde du travail;*
- b. *un système de formation professionnelle qui serve la compétitivité des entreprises;*
- c. *l'égalité des chances de formation sur le plan social et à l'échelle régionale, l'égalité effective entre les sexes de même que l'élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées dans la formation professionnelle;*
- d. *la perméabilité des types et des filières de formation au sein de la formation professionnelle ainsi qu'entre la formation professionnelle et les autres secteurs du système éducatif;*
- e. *la transparence du système de formation professionnelle.*

Conformément à ces objectifs, la formation professionnelle a été développée en continu par les partenaires de la formation professionnelle au cours des dernières années. Les principales nouveautés de la loi fédérale sur la formation professionnelle sont présentées dans les chapitres suivants.

#### 3.1 Employabilité des titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle

*Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation*

L'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a entraîné une **modification du système d'intégration** des jeunes dans la formation professionnelle. Contrairement aux anciennes formations élémentaires, la formation professionnelle initiale de deux ans permet d'acquérir, outre un diplôme reconnu sur le plan fédéral, **des compétences recherchées sur le marché du travail**. D'ici à 2015, au moins une formation professionnelle initiale de deux ans sera mise en place dans pratiquement tous les domaines de formation. Le nombre de contrats d'apprentissage de deux ans n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années pour passer de 1600 en 2005 à 11 100 en 2012. Le développement des formations professionnelles initiales de deux ans revêt une grande importance dans l'optique de la Confédération et des cantons de faire en sorte que la part des jeunes de 25 ans diplômés du degré secondaire II atteigne 95 %<sup>3</sup>.

*Formation professionnelle supérieure*

Avec environ 27 000 diplômes par an, la formation professionnelle supérieure fournit une contribution importante à l'économie suisse. Il existe à l'heure actuelle 240 examens professionnels fédéraux et 170 examens professionnels fédéraux supérieurs. Les écoles supérieures proposent 52 orientations assorties de plus de 400 filières de formation. Au vu de la hausse régulière du niveau de formation de la population, il faut s'attendre à ce que le nombre de diplômes continue d'augmenter, notamment **en raison des bonnes perspectives d'emploi pour les diplômés de la formation professionnelle supérieure**.

Le SEFRI a lancé au printemps 2013 un **projet stratégique** en vue de renforcer la formation professionnelle supérieure au niveau tant national qu'international et de répondre aux questions encore ouvertes concernant son positionnement et son financement. Conjointement avec les partenaires de la

<sup>3</sup> DFE, DFI, CDIP. Valorisation optimale des chances. Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation, Berne, 2011.

formation professionnelle, il élabore un modèle de financement consensuel pour les cours préparatoires aux examens fédéraux. La visibilité et la reconnaissance internationale de la formation professionnelle supérieure doivent en outre être améliorées.

### Conclusion

Les expériences réalisées à ce jour avec la formation professionnelle initiale de deux ans montrent que nous sommes sur la bonne voie. Une évaluation mandatée par la Confédération arrive à la conclusion que l'objectif visé par la législation de tenir compte aussi bien des capacités des jeunes que des besoins de l'économie a été atteint<sup>4</sup>. La hausse continue du nombre de contrats d'apprentissage, le développement de nouvelles formations et l'augmentation de la disponibilité des entreprises à former des apprentis le confirment. Une évaluation supplémentaire doit permettre de clarifier les questions encore ouvertes concernant notamment l'employabilité des titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle.

Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, il faut supprimer les déséquilibres liés à la charge financière des participants pour la formation de niveau haute école et, au vu de la mobilité croissante sur le marché du travail et de l'internationalisation du système de formation, améliorer la reconnaissance et la comparabilité des diplômes au niveau international. Des solutions sont élaborées par les partenaires de la formation professionnelle dans le cadre du projet stratégique Formation professionnelle supérieure.

## 3.2 Compétitivité des entreprises

Le lien entre la théorie et la pratique et l'orientation vers le marché du travail faisaient également partie des réformes résultant de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Les objectifs et les contenus des formations sont définis par les associations professionnelles et de branches, ce qui permet de garantir que **les formations répondent aux besoins de l'économie**. D'après les études menées par l'Université de Berne, environ 42 % des entreprises ayant la capacité de proposer des places d'apprentissage accueillent des jeunes en formation<sup>5</sup>. Les résultats montrent que, déjà pendant l'apprentissage, **le bénéfice réalisé par les entreprises grâce au travail fourni par les personnes qu'elles forment dépasse en moyenne les coûts induits par la formation**.

Le développement de nouvelles offres de formation est crucial au vu des développements économiques, technologiques et sociétaux. Si les entreprises du domaine concerné ne sont pas encore organisées, la Confédération soutient la formation des organes responsables intéressés. C'était notamment le cas dans le domaine de la médiamatique et de l'informatique, ainsi que de la santé et du social.

### *Réduction de la charge des entreprises*

Le rapport adopté fin décembre par le Conseil fédéral sur le thème des **coûts de la réglementation** estime que les coûts du domaine de la formation professionnelle initiale sont compris entre 130 et 470 millions de francs<sup>6</sup>. Cela représente 2,4 % à 9,6 % des coûts totaux de formation en entreprise, qui s'élèvent à près de 5,2 milliards de francs (2009)<sup>7</sup>. Un potentiel d'amélioration a été identifié, non pas sur les bases légales, mais sur la mise en œuvre concrète, à l'exception toutefois des procédures de qualification<sup>8</sup>.

La répartition de la formation pratique sur deux sites de formation contribue également à réduire la charge des entreprises formatrices. Les cours interentreprises complètent la formation dispensée en

<sup>4</sup> Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [éd. OFFT]: Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP – Rapport final, Zurich/Lausanne, 2010.

<sup>5</sup> Strupler, M. / Wolter, S.: La formation duale: un gage de réussite – aussi pour les entreprises. Résultats de la troisième enquête coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses, Zurich, 2012 (rapport en allemand, résumé en français).

<sup>6</sup> Conseil fédéral: Rapport sur les coûts de la réglementation. Estimation des coûts engendrés par les réglementations et identification des possibilités de simplification et de réduction des coûts, Berne, 2013.

<sup>7</sup> IFFP: Rapport explicatif sur les coûts de réglementation de la formation professionnelle, Zollikofen 2013 (rapport en allemand, résumé en français)

<sup>8</sup> L'objectif du projet «Optimisation des procédures de qualification» lancé en 2012 par le SEFRI avec le concours des partenaires de la formation professionnelle était de simplifier les procédures de qualification.

entreprise et à l'école professionnelle et servent à l'acquisition d'aptitudes pratiques fondamentales, ce qui permet d'augmenter la valeur des activités productives des personnes en formation.

#### *Développement de la qualité*

Selon l'art. 8 LFPr, tous les prestataires de la formation professionnelle se doivent d'assurer le développement de la qualité. Ce sont les **commissions pour le développement professionnel et la qualité** dans les formations professionnelles initiales qui s'en chargent. Des échanges sur les activités en cours ont régulièrement lieu à l'occasion des **Journées des partenaires de la formation professionnelle**. Le bulletin d'information du SEFRI traite de divers thèmes sous l'angle du développement de la qualité et présente des exemples de bonnes pratiques. En 2012, une charte qui encourage la collaboration dans le cadre du partenariat sur la formation professionnelle et définit une vision commune de la qualité a été adoptée.

#### Conclusion

Pour l'avenir de la formation professionnelle et dans la perspective de couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée, l'engagement des entreprises est primordial. Afin que la disposition des entreprises à former des apprentis reste élevée, il est nécessaire de limiter au maximum les charges administratives et régulatrices. Selon le Conseil fédéral, la formation professionnelle ne fait certes pas partie des domaines les plus onéreux. Cependant, les régulations sont complexes, hautement hétérogènes et impliquent de nombreux acteurs différents.

### **3.3 Encouragement des capacités individuelles (égalité des chances de formation)**

#### *Mesures relatives aux offres de formation moins exigeantes*

Les partenaires de la formation professionnelle ont développé au cours des dernières années des mesures de soutien s'adressant aux jeunes confrontés à des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques. Les offres et mesures sont proposées indépendamment de la nationalité et de l'origine dans les structures existantes du système de formation professionnelle. En font notamment partie **les services d'orientation professionnelle, les offres transitoires, les programmes de coaching et de mentorat, et l'encadrement individuel spécialisé**. Introduit en 2006, le **case management «Formation professionnelle»** s'adresse aux jeunes présentant des difficultés multiples et veille à la coordination de la procédure entre les institutions concernées en vue d'une mise en œuvre efficace des mesures. La Confédération a soutenu les cantons à hauteur de 20 millions de francs pour les années 2008 à 2011 et met 15,5 millions de francs à leur disposition pour les années 2012 à 2015 afin d'assurer la pérennisation des mesures. **Les attestations individuelles de compétences** ont en outre pour objectif d'augmenter les chances sur le marché du travail des jeunes qui ne possèdent pas de diplôme professionnel fédéral.

#### *Encouragement des talents*

La formation professionnelle offre de multiples possibilités de formation et de carrière grâce notamment à des **formations professionnelles initiales exigeantes sur le plan cognitif, à la maturité professionnelle, aux offres de la formation professionnelle supérieure et à la grande perméabilité du système de formation**. Les jeunes talents ont en outre la possibilité de suivre une formation professionnelle initiale raccourcie. De nombreux acteurs travaillent à différents niveaux en mettant en place des mesures ciblées, des initiatives et des projets visant à encourager les jeunes particulièrement ambitieux. Dans le rapport approuvé fin 2013, le **Conseil fédéral souhaite renforcer l'encouragement des jeunes talents**, après avoir mis l'accent ces dernières années sur les mesures d'intégration dans le domaine des formations moins exigeantes<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Conseil fédéral: «Encouragement ciblé et soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition I et pendant la formation professionnelle», Berne, 2013.

### Conclusion

Les développements conjoncturels et démographiques demandent une certaine flexibilité dans les mesures de soutien en faveur de l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle. Les mesures prises dans le domaine des offres de formation moins exigeantes ont fait leurs preuves et peuvent être adaptées en tout temps en fonction des besoins. L'encouragement des talents dans la formation professionnelle gagne en outre en importance. Il est actuellement toujours plus difficile de trouver des jeunes pour certaines places d'apprentissage avec un niveau d'exigence élevé. De plus, les progrès technologiques réalisés dans tous les domaines de l'économie s'accompagne d'une hausse des exigences. Des solutions existent, notamment la maturité professionnelle et la formation professionnelle supérieure. La loi fédérale sur la formation professionnelle offre une marge de manœuvre pour des modèles qui répondent aux besoins de la société et de l'économie. Il faut trouver des réponses aux exigences de la mobilité dans le contexte de l'internationalisation du marché du travail.

## 3.4 Perméabilité

Au vu de l'importance toujours plus grande de l'apprentissage tout au long de la vie et des **parcours professionnels toujours plus diversifiés**, une perméabilité optimale entre les offres, les niveaux et les voies de formation est essentielle. Le principe **«pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations»** était au centre des travaux relatifs à la nouvelle loi sur la formation professionnelle. A l'issue d'une formation professionnelle initiale de deux ans, il est possible d'enchaîner sur une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans d'une durée raccourcie. L'inverse est également possible, les contenus de la formation étant harmonisés.

**La perméabilité verticale** est assurée par les offres de la formation professionnelle supérieure et par la maturité professionnelle. Le nouveau plan d'études cadre pour la maturité professionnelle, qui est entré en vigueur en 2013, oriente l'enseignement de manière ciblée vers les domaines d'études des hautes écoles spécialisées. Il est possible d'accéder à une université ou une école polytechnique fédérale par le biais d'un examen passerelle ou complémentaire. Inversement, les diplômés du gymnase/collège et des écoles de culture générale peuvent accéder à la formation professionnelle supérieure, à condition de disposer de l'expérience professionnelle requise. Ils peuvent également suivre une formation professionnelle initiale raccourcie.

### *Diplôme professionnalisant pour adultes*

Par le biais de la séparation des filières de formation et des procédures de qualification, il est possible d'obtenir **un diplôme fédéral de la formation professionnelle par des voies différentes**. Les parcours professionnels toujours plus hétérogènes sont ainsi pris en compte et la réinsertion professionnelle s'en trouve renforcée. Quatre options sont à ce jour envisageables: la formation professionnelle classique et raccourcie, l'accès direct à la procédure de qualification ainsi que la validation des acquis. Les bases permettant l'introduction des procédures de validation au niveau fédéral ont été élaborées entre 2005 et 2009. Depuis, les profils de qualification et les conditions de réussite ont été approuvés pour 17 professions. Les offres cantonales destinées aux adultes dans le domaine de la formation professionnelle font actuellement l'objet d'un état des lieux et des recommandations concernant leur développement sont en cours d'élaboration.

### Conclusion

Garantir la perméabilité est une tâche de longue haleine. L'aménagement toujours plus flexible des carrières professionnelles, qui incluent aujourd'hui des réorientations, des pauses familiales et des réinsertions, est un élément qui gagne en importance. L'état des lieux permettra d'agir là où c'est nécessaire. Les partenaires de la formation professionnelle décident des éventuelles mesures à prendre sur la base des recommandations.

### 3.5 Transparence

La loi sur la formation professionnelle a contribué à maints égards à améliorer la transparence. **L'harmonisation, la systématisation et le positionnement au niveau national des offres de formation** en étaient un aspect central. Le nouveau modèle de financement permet également de promouvoir la transparence et de renforcer la responsabilité personnelle des acteurs concernés. En ce qui concerne le versement des forfaits, les coûts cantonaux de la formation professionnelle sont saisis conformément aux objets de coûts définis dans la loi. Ce relevé des coûts permet de calculer les contributions versées par la Confédération et d'obtenir des données comparables sur les coûts.

#### *Internationalisation*

La pertinence et la comparabilité des diplômes jouent un rôle essentiel au niveau international. L'élaboration du cadre national des certifications (CNC-CH-FP) et les explications supplémentaires concernant les diplômes de la formation professionnelle effectuées dans le cadre du **processus de Copenhague** devraient aider à accroître l'employabilité des titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle à l'étranger<sup>10</sup>. L'entrée en vigueur de l'ordonnance s'y rapportant est prévue pour 2014. Le SEFRI est l'interlocuteur national en matière de reconnaissance des diplômes étrangers. Dans le cadre de l'Accord bilatéral sur la libre circulation des personnes, la Suisse travaille en étroite collaboration avec l'UE et participe au système européen de reconnaissance des qualifications professionnelles.

#### Conclusion

Le positionnement de la formation professionnelle duale dans le sens d'une représentation transparente tant au niveau national qu'international est un important défi à relever. Les travaux menés dans le cadre du processus de Copenhague et du projet stratégique pour le positionnement de la formation professionnelle supérieure fournissent à cet égard une contribution non négligeable. Le projet stratégique Formation professionnelle supérieure a en outre pour but de mettre en place une politique et un pilotage cohérents en faveur de l'économie et de la société.

<sup>10</sup> <http://www.sbf.admin.ch/themen/01369/01695/index.html?lang=fr>