



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR

**Secrétariat d'Etat à la formation,  
à la recherche et à l'innovation SEFRI**  
Le Secrétaire d'Etat

## **Pénurie de personnel qualifié: mesures de formation dans les branches concernées**

Rapport du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI



## Table des matières

<b>1</b>	<b>Contexte .....</b>	<b>3</b>
1.1	Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.....	3
1.2	Scénarios 2014 – 2024 pour le système de formation.....	4
<b>2</b>	<b>Vue d'ensemble des mesures de formation .....</b>	<b>5</b>
2.1	Situation en matière de personnel qualifié et mesures de formation prises par les branches...	5
2.2	Branches interviewées .....	5
2.3	Soutien accordé par la Confédération et les cantons .....	6
<b>3</b>	<b>Santé .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Hôtellerie et restauration .....</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Construction .....</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Informatique .....</b>	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>Génie mécanique .....</b>	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>Conclusions .....</b>	<b>17</b>
<b>9</b>	<b>Le système de formation en Suisse .....</b>	<b>19</b>
9.1	Formation de base.....	19
9.2	Formation continue.....	19
9.3	Reconversion et réinsertion.....	20
9.4	Partenariat de la formation professionnelle.....	20

# 1 Contexte

Une économie compétitive a un grand besoin de personnel qualifié. Les entreprises suisses bénéficient de bonnes conditions-cadres dues pour l'essentiel au niveau élevé de formation et à la flexibilité du marché du travail. Des données de l'Office fédéral de la statistique (OFS) montrent que la croissance de la population active ralentit et qu'une diminution de celle-ci dès 2020 est toujours plus probable. L'offre de personnel qualifié se réduit donc pour des raisons démographiques, tandis que la demande croît. La plupart des pays industrialisés sont confrontés à une évolution semblable, si bien qu'il faut s'attendre à une intensification de la concurrence internationale en matière de personnel qualifié et spécialisé.

## 1.1 Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

Pour parer cette évolution, l'ex-Département fédéral de l'économie (DFE) a lancé en 2011 l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Son objectif est d'utiliser au mieux le potentiel de main-d'œuvre indigène et d'augmenter la productivité.

L'initiative entend agir sur quatre plans: niveau de qualification, conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, maintien en emploi des travailleurs âgés, innovation. Actuellement, 39 mesures sont mises en œuvre, dont la majorité incombe aux instances cantonales et aux partenaires sociaux. La responsabilité concernant ces thématiques relève des offices fédéraux compétents. En application du principe de subsidiarité, la compétence légale en matière de décision et de mise en œuvre revient toutefois dans de nombreux domaines aux cantons et aux partenaires sociaux. La Confédération peut soutenir des démarches concrètes par le biais de conditions-cadres et de bases décisionnelles adéquates.

L'accroissement de l'immigration, l'acceptation de l'initiative populaire *Contre l'immigration de masse* et les contrecoups du franc fort ont accentué l'importance de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. En septembre 2014, la Confédération a intensifié ses travaux et mandaté plusieurs offices fédéraux afin qu'ils apportent leur contribution. Dans le cadre du renforcement de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (*Fachkräfteinitiative plus*), la Confédération et les cantons ont passé une convention en juin 2015 et contribuent depuis à une meilleure utilisation du potentiel de main-d'œuvre indigène pour la période 2015 - 2018.

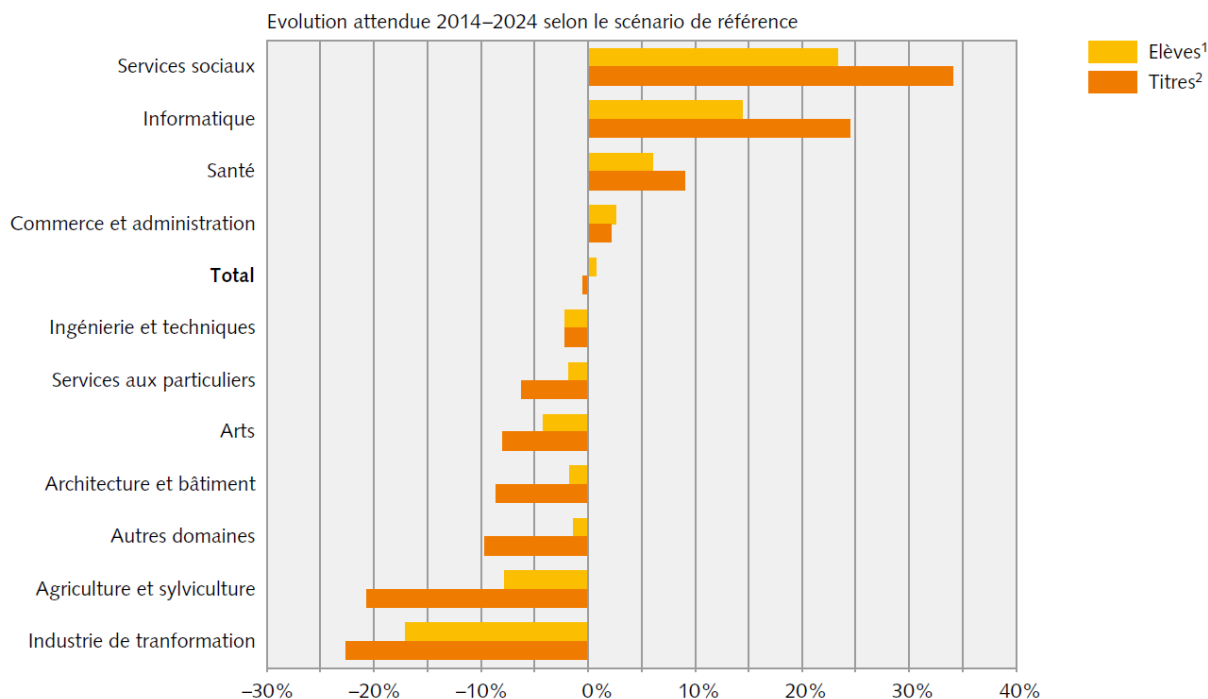
L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié a pour but de réduire l'acuité de ce problème, mais elle ne saurait le juguler à elle seule. L'immigration de personnel qualifié reste par conséquent une priorité pour l'économie suisse.

### **Lutte contre la pénurie de personnel qualifié – pistes potentielles**

La pénurie de personnel qualifié n'est pas un phénomène qui peut être quantifié et déterminé de manière exacte, l'analyse de cette question se fondant sur l'évaluation d'indices. Le système d'indicateurs de pénurie de personnel qualifié, élaboré en 2014 par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), prend en considération une large palette de professions et montre que la pénurie de personnel qualifié en Suisse recouvre différents aspects et formes, dont le degré de couverture de la qualification pour les places de travail nouvellement occupées, l'immigration ainsi que le taux de chômage et de postes vacants. Il permet d'identifier des champs professionnels indiquant l'existence d'un besoin croissant en personnel qualifié et d'une pénurie au-dessus de la moyenne. Des instruments tels que ce système d'indicateurs ne peuvent toutefois fournir que des informations limitées dans le temps en raison des développements économiques et des fluctuations conjoncturelles.

## 1.2 Scénarios 2014 - 2024 pour le système de formation

Selon le rapport «Perspectives de la formation, Scénarios 2015 - 2024 pour le système de formation» de l'OFS, le nombre de certificats fédéraux de capacité (CFC) et d'attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) pourrait augmenter notablement entre 2014 et 2024 dans les services sociaux, l'informatique et la santé, tandis qu'il reculerait sensiblement dans l'agriculture et l'industrie de transformation.



<sup>1</sup> total; 2014: effectifs attendus

<sup>2</sup> certificats fédéraux de capacité, attestations fédérales de formation professionnelle et attestations de formation élémentaire; 2014: effectifs relevés

Source: OFS – Perspectives de la formation

© OFS, Neuchâtel 2015

Les nouveaux scénarios de l'OFS pour le système de formation confirment que les effectifs des entrants au degré secondaire II, qui ont crû de manière moins forte ces dernières années, devraient légèrement reculer ces prochaines années avant d'augmenter à nouveau dès la fin de la décennie. Selon le scénario de référence, le nombre total d'entrants devrait baisser de quelque 2 % d'ici à 2018, puis amorcer une nouvelle phase de croissance (+ 6 % jusqu'en 2024), essentiellement pour des raisons démographiques. Le nombre total de titres décernés ne devrait quant à lui que faiblement varier (– 1 % d'ici à 2022, puis + 1 % jusqu'en 2024).

### Etudiants et diplômés des hautes écoles

Le nombre d'étudiants de l'ensemble des hautes écoles suisses devrait progresser jusqu'en 2016 de 1,5 % par année pour atteindre 240 000 étudiants à la rentrée 2016 - 2017 (233 000 en 2014, soit + 7000 étudiants entre 2014 et 2016). La hausse des effectifs serait ensuite plus modérée et la croissance du nombre d'étudiants devrait se limiter à environ 0,5 % en moyenne annuelle, freinée par le recul démographique attendu dans les classes d'âge concernées. Les effectifs des hautes écoles suisses atteindraient ainsi 250 000 étudiants en 2024, soit une progression de 7,4 % sur la période 2014-2024 (+ 4 % dans les hautes écoles universitaires, + 11 % dans les hautes écoles spécialisées et + 23 % dans les hautes écoles pédagogiques).

## 2 Vue d'ensemble des mesures de formation

Afin de déterminer comment assurer la formation de base, la formation continue ou la reconversion d'une main-d'œuvre indigène plus nombreuse dans les secteurs de la santé, de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'informatique et du génie mécanique, le SEFRI a mené des interviews avec des représentants des branches concernées. Ceux-ci lui ont fait part des mesures de formation prises ou planifiées et de leur appréciation de la pénurie de personnel qualifié dans leur branche.

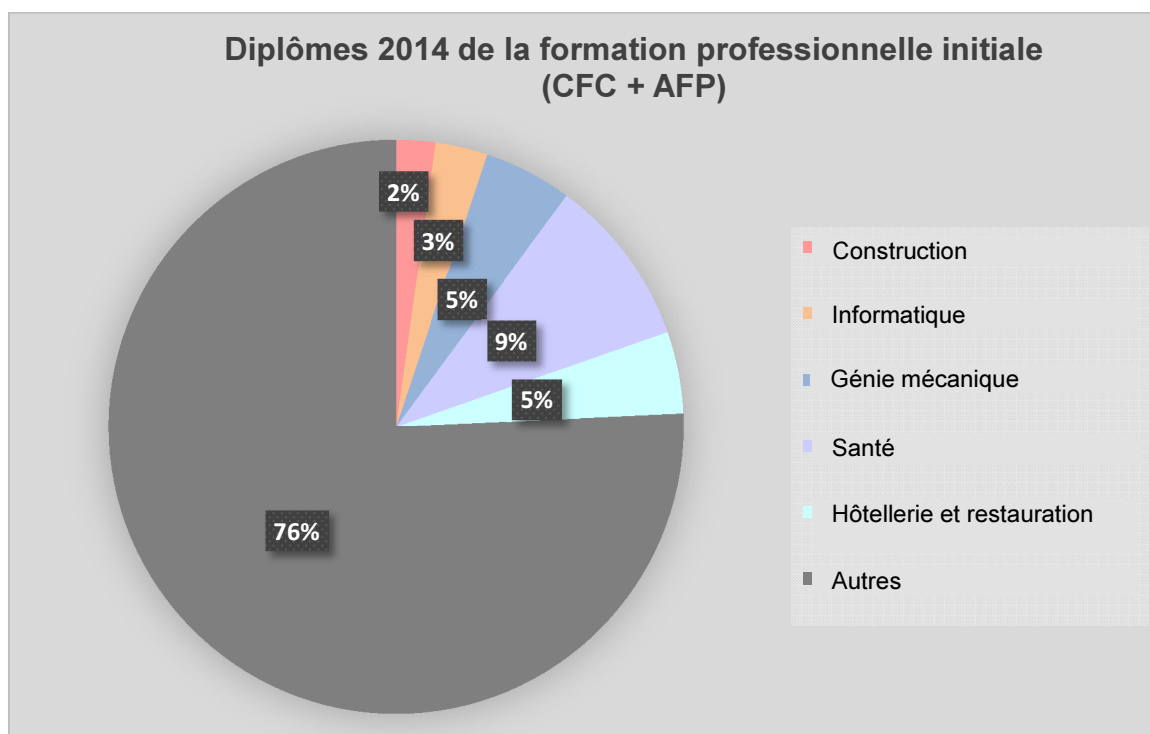
### 2.1 Situation en matière de personnel qualifié et mesures de formation prises par les branches

Il ressort de ces interviews que l'ampleur de la pénurie de personnel qualifié et ses causes diffèrent d'une branche à l'autre. Certaines d'entre elles éprouvent des difficultés à trouver des apprentis pour leurs places de formation, alors que d'autres se voient contraintes de créer davantage de places de formation pour couvrir à l'avenir leurs besoins en personnel qualifié.

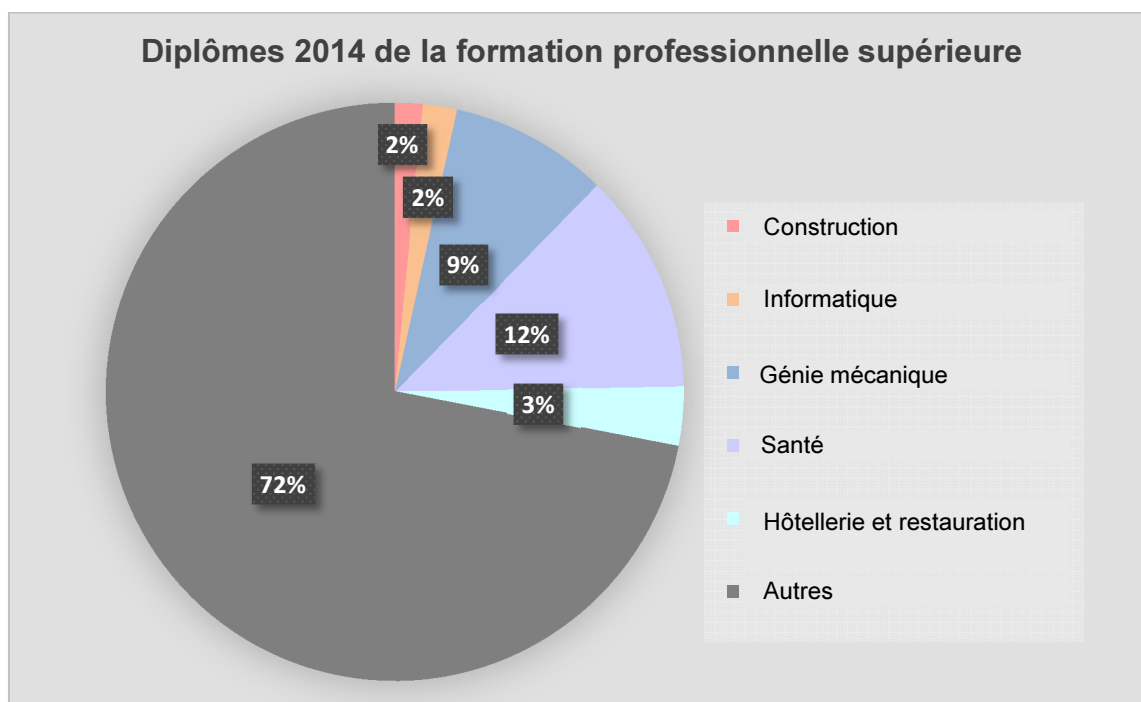
Toutes les branches interviewées puisent dans les cohortes d'élèves au degré secondaire II et au degré tertiaire. Elles proposent en outre des formations de base et des formations continues non formelles, facilitent les parcours personnalisés et créent des conditions-cadres pour des personnes en reconversion ou en réinsertion. La plupart des branches interviewées soutiennent financièrement les personnes ayant opté pour une formation professionnelle supérieure ou suivi une formation continue non formelle. Les branches veillent à adapter régulièrement les bases des formations aux développements socioéconomiques. Toutes les branches interviewées ont en outre pris des mesures de relations publiques afin de recruter du personnel; elles lanceront aussi d'autres mesures de formation et renforceront les mesures existantes.

### 2.2 Branches interviewées

Selon l'OFS, 67 000 certificats fédéraux de capacité (CFC) et attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) ont été décernés en 2014. Tandis que près de 16 250 diplômes (24 %) ont été remis dans les cinq branches que sont la construction, l'informatique, le génie mécanique, la santé, ainsi que l'hôtellerie et la restauration, la grande majorité des diplômes décernés (76 %) l'ont été dans d'autres branches.



Une situation semblable (28 %) prévaut en 2014 dans les cinq branches précitées en ce qui concerne les diplômes décernés dans la formation professionnelle supérieure (25 250 diplômes dans toutes les branches). Tant dans la formation professionnelle initiale que dans la formation professionnelle supérieure, le plus grand nombre de diplômes ont été remis dans la santé, puis dans le génie mécanique et enfin dans l'hôtellerie et la restauration.



### 2.3 Soutien accordé par la Confédération et les cantons

La Confédération encourage, au travers d'une campagne, la formation professionnelle en général et peut prendre à sa charge une partie des coûts de marketing incombant aux branches où une pénurie de personnel qualifié se dessine. Par son encouragement de projets dans la formation professionnelle, elle soutient également des projets de développement et des prestations particulières d'intérêt public. Dans le but d'améliorer le financement et le positionnement de la formation professionnelle supérieure, la Confédération élabore actuellement des ébauches de solutions. Elle prévoit d'instaurer un subventionnement convenable des cours de préparation aux examens professionnels. Pour leur part, les cantons offrent, sous la forme de bourses et de prêts, des aides financières aux candidats aux examens ne pouvant payer seuls leur formation. La Confédération invite en outre les cantons à tenir compte de la problématique de la pénurie de personnel qualifié lorsqu'ils arrêtent des mesures d'économie.

Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, la Confédération s'engage en faveur d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle démantèle les obstacles à l'incitation à travailler et promeut les places d'accueil pour les enfants en âge préscolaire et scolaire.

La Confédération recommande aux branches toujours plus concernées par la pénurie de personnel qualifié de créer des places de formation supplémentaires et aux branches ne disposant pas encore de fonds pour le financement de la formation de base et la formation continue de leurs employés d'examiner la mise sur pied de tels fonds. Elle recommande également de soutenir davantage la validation des acquis de l'expérience. En matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises dans l'ensemble des branches peuvent prendre des mesures favorisant la famille et l'égalité susceptibles d'attirer des personnes qualifiées ayant des devoirs d'éducation.

### 3 Santé

Dans le domaine de la santé, le personnel qualifié travaille dans des institutions de soins telles que hôpitaux, cliniques, établissements psychiatriques et médico-sociaux, homes, institutions pour personnes handicapées, centres de traitement et de réadaptation, et services d'aide et de soins à domicile. Selon la profession, les employés soignent et accompagnent des personnes de tous âges, au quotidien ou durant une période de maladie, collaborent au déroulement des interventions chirurgicales, auscultent des organismes, évaluent des tableaux cliniques et cherchent les moyens de prévenir, d'atténuer ou de guérir des maladies. Les tâches administratives font aussi partie des activités des professionnels de la santé.

La formation professionnelle initiale dans le domaine de la santé englobe six professions. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, les professionnels de cette branche ont la possibilité de passer des examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs) ou de suivre un cursus dans une école supérieure. Les hautes écoles proposent pour leur part des filières bachelor et master de même que des formations doctorales. Dans le domaine non formel, la Croix-Rouge suisse dispense la formation d'auxiliaire de santé CRS.

#### **Mesures de formation**

OdASanté a mis en œuvre plusieurs mesures de promotion du domaine professionnel. L'information du grand public passe notamment par des sites internet annexes et des spots sur les professions de la santé. Les formations professionnelles initiales sont présentées lors des salons des métiers et des championnats des métiers. Les perspectives de carrière qu'ouvre le degré tertiaire amènent les jeunes à s'intéresser aux formations professionnelles initiales de la santé. En 2012, la branche a lancé la formation professionnelle initiale de deux ans d'aide en soins et accompagnement AFP en complément de la formation professionnelle initiale d'assistant en soins et santé communautaire CFC. Le nombre de personnes qui suivent cette formation-là augmente de 30 % chaque année. Au cours des dernières années, plus de 12 000 places d'apprentissage ont été créées dans le domaine de la santé. Afin de pérenniser cette progression, les entreprises et plus spécifiquement leurs formateurs sont confortés et soutenus dans leur action quotidienne. OdASanté s'emploie également à flexibiliser les formations pour les rendre plus attrayantes aux yeux des adultes qui se lancent tardivement dans ce domaine ou qui souhaitent se reconverter. Elle a créé l'examen professionnel d'assistant spécialisé en soins de longue durée et accompagnement et l'examen professionnel supérieur d'expert domaine opératoire. En proposant un nouvel examen professionnel, la branche a réagi à la demande croissante de personnel qualifié dans le domaine des soins de longue durée. D'ici à 2018, OdASanté entend encore mettre en place un nouvel examen professionnel ainsi que six autres examens professionnels supérieurs.

#### **Formation continue et reconversion**

Les nouveaux examens professionnels et professionnels supérieurs relèvent des mesures destinées à renforcer l'attrait des professions de la santé. OdASanté a en outre développé sa →Stratégie 2025, dont le but est la formation de professionnels qualifiés en nombre suffisant et conformément aux besoins de la branche. L'une des mesures de cette stratégie est le recrutement spécifique de personnes susceptibles de changer d'orientation et l'élaboration d'offres dans le domaine de la réinsertion.

#### **Mesures et objectifs prévus**

Les mesures actuelles seront reconduites et consolidées. De plus, OdASanté prévoit de mener une analyse approfondie du champ professionnel des soins afin d'optimiser la cohérence entre les différents profils des professions. Concernant le marketing des professions, l'accent sera davantage mis sur les activités autour des médias sociaux.



Au degré secondaire II, les formateurs en entreprise seront confortés dans leur travail et les actions de communication s'adresseront encore plus aux candidats potentiels à une formation professionnelle initiale dans le domaine de la santé. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, OdASanté examine la mise sur pied d'une formation en soins intermédiaires. Elle se penchera en outre sur la mise en œuvre du plan d'études cadre pour la filière de formation Technique opératoire ES et améliorera les conditions-cadres dans ce secteur pour les personnes qui souhaitent se réinsérer ou changer d'orientation. La branche prendra également des mesures afin de retenir les professionnels qui sont nombreux à quitter prématurément ce champ professionnel en raison de l'importante charge de travail dans le domaine de la technique opératoire.

#### **Stratégie 2025**

La stratégie 2025 en matière de politique de la formation anticipe les évolutions et constitue le fondement stratégique de la planification des tâches ainsi que du controlling et du reporting.

OdASanté met l'accent sur la formation des professionnels de la santé en Suisse et entend développer l'offre de formations et formations continues sur un plan tant quantitatif que qualitatif.

🌐 [www.odasante.ch](http://www.odasante.ch)

> News > 04.11.2015



## 4 Hôtellerie et restauration

Dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration, le personnel qualifié travaille dans des restaurants et des hôtels ainsi que dans des hôpitaux, des cliniques et des établissements médico-sociaux. Selon la profession, les employés préparent des plats, accueillent et renseignent les clients, nettoient les chambres et les autres locaux, accomplissent des tâches en lien avec la gestion et l'administration, le marketing ou la vente.

La formation professionnelle initiale dans l'hôtellerie et la restauration englobe huit professions. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, les professionnels de cette branche ont la possibilité de passer des examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs) ou de suivre un cursus dans une école supérieure. Dans le domaine des hautes écoles, l'Ecole hôtelière de Lausanne (EHL) propose des filières rattachées à la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO): Bachelor of Science HES-SO en hôtellerie et professions de l'accueil et Master of Science HES-SO en Global Hospitality Business depuis le semestre d'automne 2015. Parallèlement à ces diplômes réglementés, la branche a mis en place une formation continue sur le thème Diététique et alimentation saine, de même qu'un Certificate/Diploma of Advanced Studies (CAS/DAS) en management dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme.

### Mesures de formation

La branche de l'hôtellerie et de la restauration organise la promotion de ses formations dans l'espace public et lors des salons des métiers. Dans le cadre de manifestations comme *Please Disturb*, les hôtels ouvrent leurs portes au grand public pour lui faire découvrir leur fonctionnement et leur travail. Les jeunes qui souhaitent en savoir plus sur le secteur de l'hôtellerie et de la restauration peuvent également effectuer un stage d'initiation afin de vérifier s'ils sont aptes à exercer un métier dans cette branche.

Les personnes titulaires d'un certificat Progresso et justifiant d'une expérience professionnelle peuvent suivre, sous forme de modules, une formation professionnelle initiale raccourcie pour les professions d'employé en cuisine AFP ou d'employé en restauration AFP. La formation raccourcie dure un an au lieu de deux. Il est par ailleurs possible d'obtenir les CFC de cuisinier et de spécialiste en restauration au moyen de la validation des acquis de l'expérience.

La branche s'emploie à mieux faire connaître aux jeunes professionnels les perspectives que leur offre la formation professionnelle supérieure et accorde une aide financière aux personnes ayant réussi un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur. Les personnes ayant fréquenté une école hôtelière (école supérieure) peuvent suivre le cursus HES menant à un Bachelor of Science HES-SO en hôtellerie et professions de l'accueil sous une forme raccourcie. Les contenus des épreuves des examens professionnels et professionnels supérieurs de même que ceux des formations proposées par les écoles hôtelières et les hautes écoles spécialisées sont régulièrement mis à jour.

### Formation continue et reconversion

*Hotel & Gastro formation Suisse* propose des formations continues (formations Progresso) dans les domaines de l'hôtellerie ou de la restauration aux collaborateurs n'ayant pas suivi de formation professionnelle initiale. Les cours durent cinq semaines et portent sur les secteurs cuisine, service restauration et hôtelier-intendance. Pour les personnes sans emploi qui viennent de l'hôtellerie ou de la restauration mais qui ne possèdent pas de certificat de fin d'apprentissage, l'association a mis sur pied les cours *Perfecto-Futura*. Axé sur la pratique et sur les domaines de la cuisine, du service et de l'intendance, ce programme facilite l'intégration professionnelle des participants dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

L'offre de *Hotel & Gastro formation Suisse* comprend également les cours de langues fide hôtellerie/restauration, qui sont destinés aux personnes ayant des connaissances sommaires en français. Ces cours visent l'acquisition des compétences linguistiques requises dans les domaines d'activité concernés. *Hotel & Gastro formation Suisse* propose la formation RIESCO aux réfugiés reconnus et aux réfugiés admis provisoirement. Ce programme dure un an et inclut des périodes de stage sur le premier marché du travail. Reconnu par la branche dans toute la Suisse, le certificat RIESCO permet aux participants d'exercer une activité rémunérée. Les formations continues à destination des collaborateurs d'une entreprise sont financées pour l'essentiel par le biais de la Convention collective nationale de travail →CCNT.

### Mesures et objectifs prévus

L'association entend poursuivre les mesures de formation actuelles et intensifier les actions dans le domaine du marketing. Les services d'orientation professionnelle et de carrière seront soutenus financièrement par la CCNT et l'offre de formations continues sera élargie.

Les mesures actuelles tout comme celles à venir visent à maintenir le nombre de contrats d'apprentissage. L'objectif à plus long terme est d'augmenter le nombre de personnes qualifiées, c'est-à-dire de faire passer le pourcentage de cuisiniers CFC de 50 % à 75 % et celui de spécialistes en restauration CFC de 20 % à 60 %.

Actuellement, les cours Progresso permettent de former 300 collaborateurs par an, auxquels s'ajouteront 1200 personnes supplémentaires d'ici à 2018. Dans le même intervalle, ce ne sont pas moins de 1000 à 1200 personnes sans emploi supplémentaires qui profiteront des cours Perfecto-Futura. Ce programme accueille aujourd'hui 700 participants par an.

Au niveau de la formation professionnelle supérieure, l'association table sur 15 % à 20 % de personnel qualifié en plus grâce aux mesures actuelles et à venir. Dans le domaine des hautes écoles, le nombre de diplômés HES restera à son niveau actuel.

#### → CCNT

Le but de la CCNT est également de réduire les fluctuations du personnel, d'améliorer l'image de la branche, de stimuler la productivité et d'encourager la professionnalisation.

La CCNT prévoit en outre le partage de collaborateurs entre les établissements saisonniers (saison d'été et saison d'hiver).

 [www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch)

## 5 Construction

Dans le domaine de la construction, le personnel qualifié travaille dans les secteurs de la maçonnerie, du génie civil et de la construction d'infrastructures. Les professionnels de ces secteurs réalisent le gros œuvre de toutes sortes d'ouvrages et bâtissent des tunnels, des ponts et des routes. Ils sont chargés d'édifier la structure porteuse d'un ouvrage. Contrairement à cette main-d'oeuvre, le personnel qualifié du second œuvre installe les éléments et équipements qui sont incorporés à l'ouvrage. Ces professionnels mettent également en place les installations techniques.

La formation professionnelle initiale dans la construction englobe dix professions. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, les professionnels de cette branche ont la possibilité de passer des examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs) ou de suivre un cursus dans une école supérieure. Dans le domaine des hautes écoles, les hautes écoles spécialisées (HES) et les écoles polytechniques fédérales (EPF) proposent des cursus d'ingénieur en génie civil. Parallèlement aux diplômes réglementés, la branche a mis en place des formations continues de chef d'équipe, de conducteur de machines de chantier, de grutier et de spécialiste en travaux de minage.

### Mesures de formation

Les associations de branche font la promotion des professions de la construction au moyen de supports de communication adaptés aux différents groupes cibles, tels que films, brochures ou matériel de salon. Dans le cadre de l'examen quinquennal obligatoire et de la révision de l'ensemble des professions dans le champ de la construction des voies de communication, elles ont davantage axé les contenus des formations sur la pratique, de concert avec les partenaires de la formation professionnelle, tout en les adaptant aux évolutions dans chaque profession. Les contenus des épreuves des examens professionnels et professionnels supérieurs de même que ceux des formations proposées par les écoles supérieures sont régulièrement mis à jour. C'est le cas actuellement du règlement de l'examen professionnel dans le champ de la construction de voies de communication. Ce processus de révision repose sur une étroite collaboration entre les associations de branche et les écoles. Le slogan *Nous faisons carrière dans la construction* vise, pour sa part, à mieux faire connaître les offres de la formation professionnelle supérieure. Une grande partie des participants aux cours préparatoires pour les examens professionnels reçoivent une aide financière des fonds régionaux en faveur de la formation.

Afin d'inciter les diplômés en génie civil des hautes écoles à se diriger vers le domaine de la construction, les associations de branche mènent des actions de promotion ciblées et font partie de la →Fondation *bildung*, qui encourage et aide la relève des ingénieurs de la construction. Les entreprises proposent par ailleurs des stages et des cours d'approfondissement aux étudiants en génie civil. Dans ce contexte, les associations de branche qui ont été interviewées ont créé une plate-forme destinée aux entreprises et aux étudiants qui fait office de bourse aux places de stage. Les associations de branche n'ont pas été en mesure de préciser combien de professionnels supplémentaires du domaine de la construction ont pu être recrutés en définitive grâce aux mesures prises aux degrés secondaire II et tertiaire.

### Formation continue et reconversion

La formation continue des collaborateurs du domaine de la construction est encouragée et financée par les fonds régionaux en faveur de la formation. Les professionnels n'ayant pas suivi de formation professionnelle initiale dans le domaine de la construction peuvent être admis directement aux procédures de qualification en vue d'obtenir un CFC s'ils remplissent les conditions d'admission. Ils peuvent également obtenir un CFC de maçon par le biais de la validation des acquis de l'expérience.

### **Mesures et objectifs prévus**

Les associations de branche entendent rehausser la qualité des contenus des formations aux degrés secondaire II et tertiaire, et améliorer l'accompagnement et la formation continue des formateurs en entreprise. Elles axeront les contenus des examens professionnels et professionnels supérieurs sur les compétences opérationnelles et actualiseront les plans d'études dans le cadre du projet sur les profils de compétences dans le secteur de la construction. Les associations prévoient d'intensifier la promotion de leur branche en mettant l'accent sur les débouchés offerts par le domaine de la construction. Leur objectif au niveau des hautes écoles est de multiplier et d'approfondir les contacts avec les HES et les EPF de Lausanne et de Zurich.

#### **→ Fondation bilding**

Le but de la Fondation suisse pour la promotion de la relève professionnelle des ingénieurs de la construction (*bilding*) est d'encourager et de soutenir la formation, à tous les niveaux, des jeunes gens à la profession d'ingénieur du secteur planification de la construction.

 [www.bilding.ch](http://www.bilding.ch)

## 6 Informatique

Dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), la plus grande partie du personnel qualifié travaille dans le développement et l'analyse. Les techniciens d'infrastructure informatique et les spécialistes du graphisme et de la conception en multimédia font également partie de ce domaine. Tous ces professionnels se répartissent entre différentes branches. La plupart des employés du domaine des TIC occupent un poste dans des entreprises ou des secteurs dont l'activité principale n'est pas l'informatique, à l'instar des banques, des cabinets de conseil, de l'administration publique, du commerce de gros ou de détail. Selon les informations fournies par les branches concernées, les actifs du domaine des TIC sont le plus souvent des personnes qui ont changé d'orientation professionnelle.

La formation professionnelle initiale dans le domaine de l'informatique englobe trois professions. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, les professionnels de cette branche ont la possibilité de passer des examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs) ou de suivre un cursus dans une école supérieure. Les hautes écoles proposent pour leur part un large éventail de filières en lien avec l'informatique. Il est possible de suivre des cursus bachelor et master en informatique et en informatique de gestion aussi bien dans des universités que dans des hautes écoles spécialisées (HES). L'offre des HES comprend également des études en télécommunications et en électricité et systèmes de communication, et celle des universités des filières en science et ingénierie computationnelles.

Au niveau de la formation continue, les fabricants de logiciels et de matériel informatique proposent des programmes qui ne relèvent pas de la formation formelle et qui prennent la forme de cours en présentiel ou en ligne, de séminaires (internationaux) ou de systèmes de certification.

### Mesures de formation

Afin d'amener les personnes qui souhaitent se former à s'intéresser aux professions des TIC et d'encourager les entreprises à proposer des places d'apprentissage dans ce domaine, ICT-Formation professionnelle Suisse a mis en œuvre des mesures de communication adéquates. Sur son site internet, elle fournit des informations sur les formations professionnelles initiales dans le domaine des TIC, propose des brochures et du matériel publicitaire, et publie des portraits mettant en avant les professions des TIC. Le site comprend également une rubrique où les entreprises formatrices peuvent trouver des informations, des liens et des instruments relatifs à la formation des jeunes. La branche profite d'événements publics, tels que les championnats des métiers TIC régionaux et nationaux (→ICTskills), qu'elle organise, et les concours mondiaux des métiers, auxquels elle participe, pour mieux faire connaître les professions du domaine des TIC. Lors de la soirée de gala ICT Award Night, elle rend hommage une fois par an aux entreprises, organisations et instituts de formation qui se distinguent par leur engagement exceptionnel en faveur de la relève dans le domaine des TIC en Suisse. L'Ortra a par ailleurs intensifié ses activités en matière de promotion des places d'apprentissage dans le but de garantir une offre suffisante de la part des entreprises. En ce qui concerne la demande sur le marché des places d'apprentissage, la branche développe des offres inédites afin d'attirer les personnes qui souhaitent changer d'orientation et les jeunes talents au sortir de la scolarité obligatoire. Une révision de la formation professionnelle initiale d'aide en informatique AFP vise à mieux répondre aux exigences du marché du travail et à augmenter le nombre de contrats d'apprentissage.

Les informations publiées sur le site internet de ICT-Formation professionnelle Suisse portent non seulement sur les formations professionnelles initiales, mais aussi sur les offres du degré tertiaire B. Outre la communication, la branche s'emploie à améliorer la qualité des examens fédéraux de la formation professionnelle supérieure. Le but est d'assurer un meilleur positionnement des titres correspondants (brevets et diplômes fédéraux) sur le marché du travail. Afin d'étoffer les rangs des étudiants en informatique des HES, l'Ortra sensibilise également les entreprises à la valeur de la maturité professionnelle. Il s'agit d'augmenter le nombre de places d'apprentissage permettant d'obtenir en parallèle la maturité professionnelle. Dans le domaine des hautes écoles, l'Ortra soutient l'offre d'une filière bachelor HES en cours d'emploi.

### **Reconversion**

Les CFC de médiamaticien et d'informaticien peuvent être obtenus par le biais de la validation des acquis de l'expérience.

### **Mesures et objectifs prévus**

Soucieuse d'assurer une relève de professionnels TIC qualifiés, ICT-Formation professionnelle Suisse s'est fixé comme objectif au degré secondaire II de faire progresser le nombre de contrats d'apprentissage, la participation aux formations professionnelles initiales raccourcies et le recours à la procédure de validation des acquis de l'expérience. La branche examine par ailleurs les possibilités qui s'offrent à elle de pérenniser le financement des activités de l'Ortra pour garantir le développement des professions.

#### **→ ICTskills**

Entreprises, associations et prestataires de formation font découvrir au grand public durant trois jours toute la palette des professions qui constituent le secteur TIC. Même objectif lors des championnats des métiers, où se mesurent les talents TIC de toute la Suisse.

 [www.ict-skills.ch](http://www.ict-skills.ch)

## 7 Génie mécanique

Dans le domaine du génie mécanique, le personnel qualifié travaille dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. Les professionnels de ce secteur conçoivent, planifient, fabriquent, montent et assurent la maintenance de (parties de) machines, d'appareils et de dispositifs. Le développement et la mise au point de logiciels et de matériel électronique font aussi partie de leur sphère de compétences. Les titulaires d'un diplôme du degré secondaire II interviennent plutôt au niveau de la mise en œuvre et les diplômés du degré tertiaire se consacrent davantage au volet planification.

La formation professionnelle initiale dans le génie mécanique englobe huit professions. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, les professionnels de cette branche ont la possibilité de passer des examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs) ou de suivre un cursus dans une école supérieure. Dans le domaine des hautes écoles, les hautes écoles spécialisées (HES) et les hautes écoles universitaires proposent des cursus d'ingénieur en génie mécanique et en électronique. Les filières d'études en informatique et en physique jouent aussi un rôle important dans la branche du génie mécanique. Parallèlement aux diplômes réglementés, la branche propose des formations continues axées sur la pratique dans son école de cadres, la Swissmem Academy.

### Mesures de formation

Les mesures destinés à enrayer la pénurie d'apprentis dans la branche MEM sont appliquées dès l'école obligatoire. Swissmem soutient plusieurs projets et organisations visant à susciter chez les élèves un intérêt pour les domaines MINT bien avant la phase d'orientation professionnelle, par exemple au travers d'ateliers organisés dans un cadre scolaire ou extrascolaire. Swissmechanic propose pour sa part des ateliers d'expérimentation aux enfants et aux jeunes dans ses centres de formation nationaux. Les associations de branche se concentrent sur l'information et le marketing des professions pour mieux faire connaître les filières de formation et les perspectives professionnelles. Elles misent ainsi sur une visibilité accrue lors des salons des métiers et des championnats des métiers, sur la publication de documents imprimés et d'informations sur internet, et sur la mise à disposition de matériel de salon. En complément des mesures à destination des jeunes et de leurs parents, les associations organisent des séances d'information et des formations à l'intention des conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Les associations de branche s'investissent en faveur du renforcement de la formation professionnelle supérieure de par leurs actions spécifiques en matière de communication et de promotion. Elles diffusent des informations auprès des entreprises sur les profils des diplômes propres à la branche et sur les débouchés offerts par la formation professionnelle supérieure. Leurs publics cibles sont aussi bien les directeurs des ressources humaines que les collaborateurs de leurs entreprises membres. Les associations doivent dans le même temps rendre les diplômés de la branche plus attractifs au niveau de la formation professionnelle supérieure. Pour ce faire, elles procèdent à des analyses des besoins avec à la clé la mise à jour des examens et filières d'études, d'une part, et créent de nouvelles offres telles que l'orientation Energie et environnement ES, d'autre part. Swissmechanic alloue également une aide financière aux collaborateurs de ses entreprises membres qui ont passé un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur et obtenu un brevet ou un diplôme fédéral.

Soucieuses de contribuer à l'augmentation du nombre de diplômés HES, les associations de branche font aussi la promotion des différentes offres qui s'adressent aux gymnasiens, à l'instar de la formation *way-up* qui leur permet d'obtenir un CFC à l'issue d'une formation professionnelle initiale de deux ans. Les titulaires d'une maturité gymnasiale ou d'une maturité spécialisée peuvent intégrer une haute école spécialisée après avoir effectué un stage de douze mois et acquis ainsi une expérience du monde du travail. Un projet pilote d'études bachelor en informatique intégrant une mise en pratique en entreprise (*praxisintegriertes Bachelorstudium*) est en cours pour les personnes ayant une maturité gymnasiale. Les entreprises de la branche MEM offrent également aux étudiants des universités et des EPF la possibilité de suivre un stage sur leurs sites ou de réaliser des travaux d'études dans le domaine du génie mécanique.

Au degré tertiaire, les séances d'information jouent également un rôle dans la lutte contre la pénurie de personnel qualifié. Elles sont en fait mises en place dès le degré secondaire II et donnent par exemple l'occasion aux élèves de recueillir des informations sur les différentes filières du domaine MEM lors des → TecDays. Les salons des carrières (*career events*) sont davantage conçus pour les étudiants, qui y trouvent des informations sur les possibilités d'emploi et de carrière après leurs études.



### Formation continue et reconversion

Les associations s'assurent régulièrement que les formations continues de la branche MEM gardent tout leur attrait. Elles vérifient leur degré d'actualité, leur lien avec la pratique et la plus-value qu'elles représentent pour les participants et les employeurs. L'un des moyens de maintenir l'attrait des offres est d'utiliser les nouveaux médias pédagogiques, leur principal avantage étant une réduction des frais de cours et des heures de présence. Les associations de branche tiennent compte de la tendance générale à vouloir des formations toujours plus courtes et en prise directe avec les besoins et les souhaits. Swissmechanic propose des séminaires et des cours aux dirigeants d'entreprise et à leurs collaborateurs.

La branche MEM offre par ailleurs la possibilité aux professionnels d'une autre branche d'obtenir un diplôme de formation reconnu, par exemple un CFC de mécanicien de production par le biais de la validation des acquis de l'expérience. Pour l'obtention de ce même CFC, le canton de Soleure mène actuellement un projet pilote de certification professionnelle pour adultes. Selon les associations de branche, certains examens professionnels sont spécialement conçus pour les actifs de branches apparentées qui souhaitent changer d'orientation.

### Mesures et objectifs prévus

Les associations de branche entendent continuer à mettre l'accent sur le marketing des professions. Dans le cadre de la stratégie de la main-d'oeuvre qualifiée de Swissmem englobant tous les niveaux de formation, une plate-forme d'information en ligne sera créée à l'intention de tous les acteurs du secteur MEM. Elle leur fournira toutes les informations utiles sur les formations, formations continues incluses, les perspectives professionnelles, les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, la place des actifs âgés de plus de 50 ans, les modèles de travail et les dispositifs de conseil. Au niveau de la formation professionnelle supérieure, cette plate-forme se veut précisément une source d'information sur les débouchés et sur les prestataires de formation avec indication des liens correspondants. La formation continue y aura aussi sa place. Les associations prévoient également de renforcer la communication autour des voies de formation propres à la branche et des perspectives professionnelles dans le domaine de la formation professionnelle supérieure et de lancer une discussion avec les acteurs des HES concernant le profil des ingénieurs.

Compte tenu de la diversité et de la taille de leur branche, les associations ont pour but principal d'améliorer la situation globale en matière de personnel qualifié. Elles considèrent que le fait de définir des objectifs concrets en lien avec certaines mesures n'est pas indiqué dans ce contexte. Aucune estimation quantitative n'est prévue pour les objectifs qui seront atteints grâce aux mesures en cours et à venir.

#### → TecDays

Les TecDays visent à promouvoir la compréhension technique et à stimuler la curiosité face aux formations techniques et scientifiques. Ils permettent aux élèves de suivre les modules interactifs de leur choix.

Initiative complémentaire: les TecNights, qui accueillent non seulement les élèves mais aussi leurs familles et toute autre personne de la région qui souhaiterait en savoir plus sur le monde de la technique.

 [www.satw.ch](http://www.satw.ch)

> manifestations > tecday

## 8 Conclusions

Parmi les cinq branches, deux (santé et informatique) tablent sur le fait qu'elles auront besoin de davantage de personnel qualifié au vu de l'évolution qu'elles connaissent. Elles estiment qu'elles devront créer à cette fin des places de formation supplémentaires (places d'apprentissage et de stage). Dans deux autres branches (hôtellerie et restauration, génie mécanique), il y a suffisamment de places de formation, qui n'ont néanmoins pas pu toutes être occupées. Les conditions de travail et les exigences élevées imposées aux intéressés sont à l'origine de cette situation. Dans la construction, la pénurie de personnel qualifié est partielle et limitée à certaines fonctions spécialisées.

### Mesures de relations publiques

Toutes les branches ont arrêté des mesures de relations publiques pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié. Elles investissent dans la promotion de leur domaine professionnel et mettent en avant les perspectives de carrière. La participation à des salons des métiers et à des championnats et concours des métiers améliore leur visibilité. La Confédération soutient leurs efforts au travers d'une campagne d'encouragement de la formation professionnelle en général. Lancée en 2007 par le SEFRI, en collaboration avec les cantons et les organisations du monde du travail, la campagne FORMATION-PROFESSIONNELLEPLUS.CH a pour objectif, par le biais de différentes actions de communication, de sensibiliser les jeunes en âge de choisir une profession, leurs parents ainsi que les entreprises aux différentes possibilités qu'offre la formation professionnelle. D'une manière générale, le SEFRI considère que le marketing des professions est dans l'intérêt même des organisations du monde du travail. Par conséquent, il appartient aux associations de branche elles-mêmes d'assurer la promotion de leurs professions. Si une étude démontre qu'une pénurie de personnel qualifié se dessine dans une branche, le SEFRI peut prendre à sa charge une partie des frais de marketing en vertu de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

### Large palette de formations

L'ensemble des branches tirent profit de l'offre de formations au degré secondaire II et au degré tertiaire. Le potentiel de recrutement est largement exploité. Les intéressés à tous les niveaux de formations peuvent accéder à la branche visée et aménager leur carrière selon leurs capacités. En outre, toutes les branches interviewées proposent des formations non formelles. Des offres de formation à bas seuil existent principalement dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration, laquelle propose également un grand nombre de formations continues et de cours de reconversion. Les branches vérifient régulièrement les bases de formation et les adaptent aux développements économiques, technologiques, écologiques et didactiques. S'il s'avère qu'un groupe cible a besoin de dispositions de formation particulières, celles-ci peuvent être intégrées dans les documents de formation.

### Reconversion et réinsertion

Les branches interviewées ont pris conscience du potentiel que représentent les personnes qui changent d'orientation ou se réinsèrent dans la vie professionnelle; elles cherchent dès lors à améliorer les conditions-cadres pour ces personnes et à attirer leur attention de manière ciblée. Selon la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), les acquis de l'expérience peuvent être dûment pris en compte. Cette possibilité n'est pas encore exploitée à plein actuellement. Les cantons autorisent les formations professionnelles initiales raccourcies et l'accès direct aux procédures de qualification. L'ensemble des branches interviewées autorisent la validation des acquis de l'expérience, quoique cela ne soit pas le cas pour toutes les professions. Il revient aux organisations du monde du travail concernées de décider si elles veulent permettre que la validation des acquis de l'expérience soit introduite pour une profession donnée. La branche de l'hôtellerie et de la restauration a eu en outre recours aux réfugiés et aux personnes admises à titre provisoire pour pallier la pénurie de personnel qualifié.

### **Soutien financier**

Parmi les cinq branches, trois (hôtellerie et restauration, construction, génie mécanique) soutiennent financièrement les personnes ayant opté pour des formations professionnelles supérieures et suivi des formations continues non formelles. La branche de l'hôtellerie et de la restauration prévoit de soutenir l'orientation de carrière de son personnel qualifié par le biais de contributions financières. La Confédération considère que le financement par les branches est une bonne solution et recommande aux branches qui n'ont pas encore de fonds d'examiner la possibilité d'en mettre un en place.

Il revient aux parents d'assurer le financement de la première formation et à la personne concernée de financer la deuxième formation. Si les moyens des personnes en formation sont insuffisants pour couvrir les frais de formation et le coût de la vie, celles-ci peuvent déposer une demande d'aide à la formation sous forme de bourse ou de prêt. Les cantons sont responsables de l'octroi de contributions publiques à des fins de formation et édictent des lois en ce sens. Les contributions de formation peuvent aussi être versées par d'autres institutions publiques ou privées. L'employeur prend en règle générale à sa charge les salaires et les indemnités de stage. Actuellement, la Confédération élabore, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle, des solutions devant aboutir à un meilleur financement et positionnement de la formation professionnelle supérieure. En matière de financement, il est prévu de subventionner convenablement les cours de préparation aux examens fédéraux. Le Conseil fédéral a approuvé le document correspondant lors de la soumission du message FRI 2017 - 2020 au Parlement. Le fardeau financier des candidats aux examens fédéraux devrait ainsi être allégé et se situer à l'avenir à un niveau comparable à celui des étudiants d'autres filières du degré tertiaire.

La Confédération et les cantons ont pris des mesures d'économie touchant aussi en partie le domaine de la formation. Il leur revient maintenant de réduire au minimum les répercussions négatives de ces décisions, en tenant également compte de la convention *FKI plus* qu'ils ont signée en vue du renforcement de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et d'une meilleure utilisation du potentiel de main-d'œuvre indigène.

### **Futures mesures de formation**

A l'avenir également, les branches entendent arrêter d'autres mesures de formation et consolider celles déjà en place. Les mesures prévues prennent en considération les besoins et témoignent de l'intérêt des branches à relever les défis d'aujourd'hui. La plupart des branches renoncent à une quantification exacte de leurs objectifs. La branche de l'hôtellerie et de la restauration et celle de la santé ont indiqué le nombre de diplômés supplémentaires attendus dans les offres à bas seuil et au niveau de leurs nouvelles offres dans la formation professionnelle supérieure.

Le SEFRI soutient l'encouragement de projets de développement et de prestations particulières d'intérêt public. Les projets de développement contribuent au développement et à l'élaboration de structures d'avenir pour la formation professionnelle. Il s'agit de projets pilotes, d'études, d'évaluations et de financements de départ. Les prestations particulières d'intérêt public comprennent des mesures ne pouvant être fournies sans aide de l'Etat. Parmi elles, on compte les mesures en vue du maintien dans la profession apprise et de la réinsertion. Des demandes en ce sens peuvent être déposées en tout temps.

### **Limites des mesures de formation**

Des mesures de formation sont indispensables pour qui veut attirer du personnel qualifié. Il est par conséquent décisif que les personnes possèdent si possible les qualifications attendues sur le marché du travail. Les mesures de formation ne sont toutefois opérantes qu'à moyen terme et ne permettent pas à elles seules de pallier la pénurie de personnel qualifié. L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et ses divers champs d'action contribuent globalement à maintenir le taux d'actifs à un niveau élevé et à employer le personnel qualifié de manière optimale sur le marché du travail. En particulier, le point «conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale» peut améliorer la mise à disposition de personnes qualifiées pour les branches.

## 9 Le système de formation en Suisse

### 9.1 Formation de base

Dans le domaine de la formation postobligatoire, on distingue la formation dispensée au degré secondaire II et celle du degré tertiaire. Par formation au degré secondaire II, on entend la formation dispensée entre la scolarité obligatoire et le degré tertiaire. La formation au degré secondaire II comprend la formation professionnelle initiale (attestation fédérale de formation professionnelle [AFP] et certificat fédéral de capacité [CFC], maturité professionnelle comprise) et l'enseignement dans les écoles de culture générale (gymnases et écoles de culture générale). Les adultes non titulaires d'un diplôme de formation peuvent opter entre plusieurs voies pour acquérir a posteriori un diplôme de la formation professionnelle. Deux d'entre elles passent par la formation formelle avec contrat d'apprentissage, dans le cadre d'une formation professionnelle initiale régulière ou raccourcie. Les deux autres voies passent par la formation non formelle sans contrat d'apprentissage, par le biais d'une admission directe à l'examen final ou de la validation des acquis de l'expérience.

Le degré tertiaire en Suisse s'inscrit dans le prolongement du degré secondaire II. Il englobe la formation professionnelle supérieure (degré tertiaire B: examens professionnels fédéraux et examens professionnels fédéraux supérieurs, écoles supérieures) et les hautes écoles (degré tertiaire A: hautes écoles universitaires, écoles polytechniques fédérales et hautes écoles spécialisées). La condition pour accéder à la formation professionnelle supérieure est d'être titulaire d'un CFC ou d'un diplôme équivalent au degré secondaire II. La formation professionnelle supérieure repose sur l'expérience professionnelle et combine enseignement et pratique professionnelle. L'accès aux hautes écoles spécialisées passe en général par la formation professionnelle initiale complétée d'une maturité professionnelle ou par la fréquentation d'une école de culture générale combinée avec une maturité spécialisée. Les hautes écoles spécialisées proposent une formation en deux cycles sanctionnés par le diplôme de bachelor au terme du premier cycle et le diplôme de master au terme du deuxième cycle. Un examen complémentaire permet aux titulaires d'une maturité professionnelle d'être aussi admis dans une haute école universitaire ou une haute école pédagogique. Les connaissances requises pour passer l'examen peuvent être acquises dans un cours d'une durée de deux semestres. La voie la plus courante pour entrer dans une haute école universitaire est la maturité gymnasiale. Outre les deux diplômes bachelor et master, les universités permettent d'obtenir un doctorat.

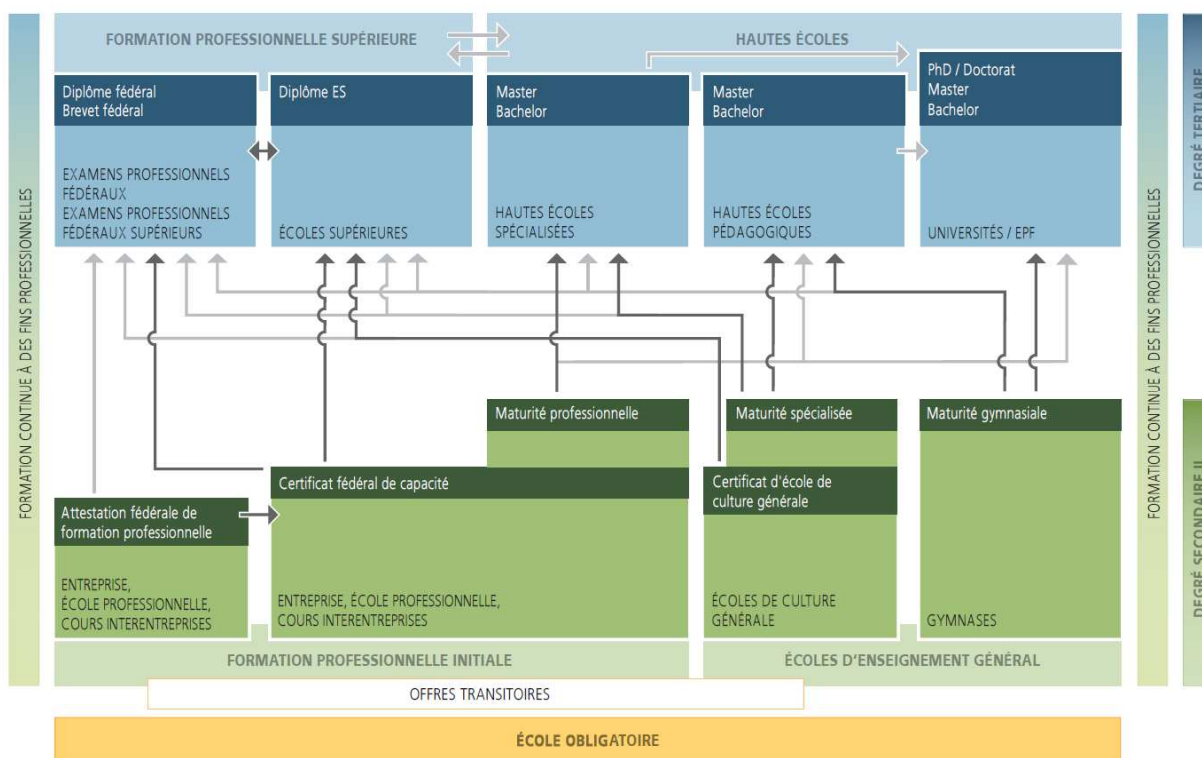
### 9.2 Formation continue

Dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, on distingue trois formes de formation: la formation formelle, la formation non formelle et la formation informelle. La formation formelle comprend toutes les filières de formation de l'école obligatoire, du degré secondaire II et du degré tertiaire. La formation non formelle comprend les activités d'apprentissage dans le cadre d'une relation maître-élève en dehors du système de formation formelle. Des cours, des conférences, des séminaires ou des cours privés en font notamment partie. La formation informelle recouvre les activités, qui poursuivent un objectif de formation, mais qui ont lieu en dehors d'une relation maître-élève. Il s'agit par exemple de la lecture de littérature spécialisée ou de la formation par l'exemple d'autres personnes sur le lieu de travail. Les formations continues font en général référence à des activités de formation non formelle.

La formation continue relève de la responsabilité individuelle, comme le spécifie la loi sur la formation continue (LFCo). Cette loi-cadre place toutefois aussi les employeurs devant leurs responsabilités, sans imposer pour autant d'obligations concrètes. La LFCo, qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, définit des principes généraux devant être respectés par les lois spéciales traitant de la formation continue.

La grande majorité des prestataires (institutions de formation continue) de Suisse sont soumis un organe responsable privé et sont financés en fonction de la demande. Les établissements et les entreprises organisent elles-mêmes près de la moitié des cours de formation continue à caractère professionnel. Les coûts de la formation continue se composent des coûts directs (frais de participation aux cours, équipements de travail, documents, indemnités, etc.) et des coûts indirects, principalement les coûts d'opportunité (temps sous forme de perte de revenus). La Confédération et les cantons jouent

un rôle subsidiaire dans la formation continue et n'interviennent que dans les cas où des intérêts publics spécifiques doivent être préservés.



Graphique: Système dual de la formation professionnelle en Suisse

### 9.3 Reconversion et réinsertion

Par reconversion, on entend des mesures de formation de base et de formation continue dans un domaine d'activité différent de celui exercé précédemment ou appris initialement. Une reconversion peut intervenir par exemple à la suite d'un accident ou d'une maladie ou en raison de changements sur le marché du travail. Les personnes concernées par une reconversion sont déjà titulaires d'un diplôme formel et ont suivi éventuellement plusieurs formations continues. Leurs acquis ont déjà été pris en compte. Une réinsertion correspond à la reprise d'une activité professionnelle après une interruption assez longue, quelle qu'en soit la raison. La réinsertion mise sur des formations continues (formations non formelles), la personne disposant déjà d'un diplôme formel dans la profession correspondante.

### 9.4 Partenariat de la formation professionnelle

La formation professionnelle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. Le principe du partenariat et les responsabilités des partenaires sont réglés dans la loi fédérale sur la formation professionnelle et dans l'ordonnance correspondante. La Confédération est responsable de l'assurance de la qualité et du développement du système dans son ensemble. Elle édicte les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et reconnaît des règlements d'examen, des plans d'études cadres, des filières de formation destinées aux responsables de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière et des diplômes étrangers. La Confédération prend à sa charge un quart des dépenses publiques en matière de formation professionnelle. Les cantons sont responsables de l'exécution de la loi fédérale sur la formation professionnelle et assurent la surveillance des contrats d'apprentissage, des écoles professionnelles et des écoles supérieures. Ils délivrent des autorisations aux entreprises formatrices et proposent des offres de préparation à la formation professionnelle initiale. Les organisations du monde du travail définissent des contenus de formation pour la formation professionnelle initiale et les écoles supérieures, de même que des procédures de qualification nationales pour la formation professionnelle initiale, des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs. Elles développent enfin des offres de formation et leurs membres proposent des places de formation.