



Journée des partenaires de la formation professionnelle 2024

Contribution de la formation pour davantage de main-d'œuvre qualifiée

Introduction

La journée des partenaires de la formation professionnelle du 26 mars 2024 sera consacrée à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le présent document permet aux personnes participantes de se préparer aux discussions qui auront lieu pendant les différents workshops de cette journée. Il complète les vidéos diffusées [en ligne](#) au préalable.

Les échanges sont au centre de cette journée des partenaires de la formation professionnelle. Quatre thèmes sont proposés sous forme de workshops :

- voies de formation ;
- qualité de la formation – éviter les résiliations de contrat d'apprentissage ;
- objectif : 95 % de diplômés du secondaire II ;
- possibilités de qualification des adultes sans certification professionnelle.

Chaque personne peut participer à deux workshops. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a procédé à la répartition dans les workshops en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle. Le [site](#) de la journée des partenaires de la formation professionnelle renseigne plus amplement sur la répartition des participants et le déroulement des workshops.

La Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) clôturera cette journée par un premier bilan. Les résultats des discussions seront publiés après cet événement.

Table des matières

1.	Disponibilité de la main-d'œuvre.....	2
1.1.	Situation générale	2
1.2.	Facteurs qui influent sur la pénurie de personnel qualifié.....	4
1.2.1.	Démographie	4
1.2.2.	Migration	5
1.2.3.	Formation	7
1.2.4.	Mobilité professionnelle.....	9
1.2.5.	Participation au marché du travail	10
1.2.6.	Évolution technologique	11
2.	Politique en matière de personnel qualifié	13
2.1.	Formation continue et rehaussement du niveau de qualification	13
2.2.	Amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	13
2.3.	Création de bonnes conditions pour l'emploi.....	13
2.4.	Promotion de l'innovation afin d'augmenter la productivité.....	13
3.	Politique en matière de formation	15
4.	Workshops	17
4.1.	Voies de formation.....	17
4.2.	Qualité de la formation – éviter les résiliations de contrat d'apprentissage	21
4.3.	Objectif : 95 % de diplômés du secondaire II.....	25
4.4.	Possibilités de qualifications des adultes sans certification professionnelle ..	28

1. Disponibilité de la main-d'œuvre

1.1. Situation générale

Pour l'essentiel, deux types de facteurs caractérisent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée :

- d'une part, des facteurs conjoncturels, comme une reprise économique ;
- d'autre part, l'évolution structurelle du marché du travail (essor du numérique ces vingt dernières années ou demande croissante de services dans le domaine de la santé) et des effets démographiques comme le départ à la retraite graduel de la génération des babyboomers, qui se répercute sur l'offre et la demande de main-d'œuvre¹.

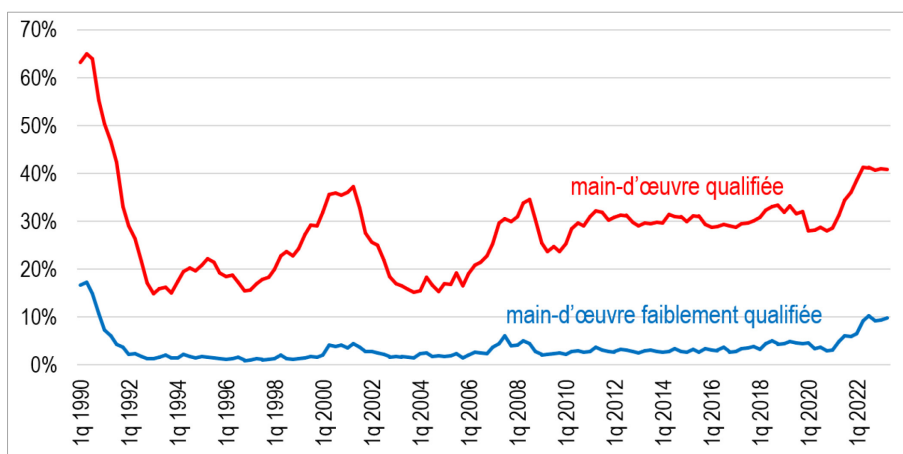
L'immigration de main-d'œuvre qualifiée joue un rôle central pour couvrir la demande suisse, notamment en période de croissance conjoncturelle. Une trop forte dépendance envers la main-d'œuvre étrangère comporte toutefois divers risques pour l'économie suisse, car la concurrence internationale pour attirer la main-d'œuvre qualifiée s'intensifie. Afin de renforcer durablement la disponibilité du personnel qualifié dont elle a besoin, il est crucial pour la Suisse d'exploiter et de promouvoir le potentiel de main-d'œuvre nationale².

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'est nettement aggravée entre fin 2020 et 2022. Aux taux de chômage de 2,2 % (2022) et 2,0 % (2023), historiquement très faibles, correspond un taux très élevé (environ 40 %) d'entreprises qui ont annoncé avoir peine à recruter du personnel qualifié pendant ces années.

¹ [Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer – Bases méthodologiques et conclusions – Principes de base de la politique économique n° 40. Secrétariat d'État à l'économie SECO. Berne, 2023](#)

² [Politique en matière de personnel qualifié \(admin.ch\)](#)

FIG. 1 : PROPORTION D'ENTREPRISES AVEC DES DIFFICULTÉS DANS LE RECRUTEMENT DE PERSONNEL



Source : OFS / STATEM
(analyse du SECO)

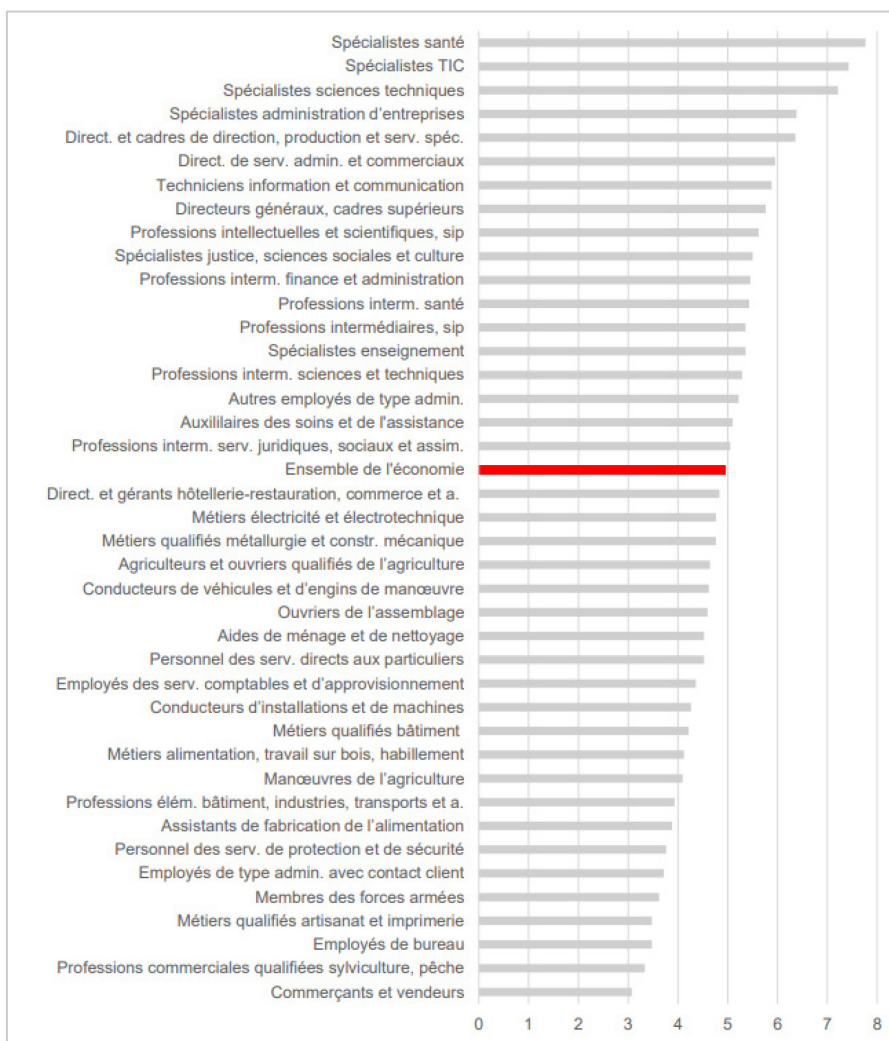
La reprise post-COVID a contribué à cette tendance, qui s'est manifestée brusquement – plus vite encore que la crise financière de 2008. Les structures sont restées solides grâce aux mesures prises pendant la pandémie pour en atténuer les conséquences. De plus, la demande a repris rapidement et cette reprise s'est ressentie dans toutes les branches et toutes les régions, ce qui a créé une hausse soudaine et à tous les niveaux de la demande de main-d'œuvre. De façon générale, plus les qualifications demandées sont élevées, plus il est difficile de recruter. Or, pendant la reprise qui a immédiatement suivi la crise du COVID, même la main-d'œuvre faiblement qualifiée était difficile à recruter, ce qui signale le caractère conjoncturel de cette situation. Pour l'année 2024, le Groupe d'experts de la Confédération pour les prévisions s'attend à un ralentissement de la demande de main-d'œuvre, ce qui conduirait à détendre les difficultés de recrutement dues à la conjoncture. Les difficultés structurelles, elles, ne devraient pas changer.

Même si le manque de personnel qualifié est patent dans plusieurs professions, c'est dans les métiers qui exigent une formation – professionnelle ou académique – de niveau tertiaire que la pénurie se fait sentir le plus durement³. Pour acquérir une vue d'ensemble de la situation, le SECO a agrégé les indicateurs de diverses professions. Cet indice global agrégé se fonde sur un ensemble de six indicateurs, à savoir le taux de chômage, le taux de postes vacants, le taux d'immigration, les exigences en matière de qualification, la croissance de l'emploi et le besoin de remplacement démographique⁴. L'indice global le plus élevé est celui calculé pour les spécialistes de la santé, des TIC et des sciences techniques. C'est donc dans ces groupes de professions que l'on observe les signes les plus évidents d'une pénurie structurelle de main-d'œuvre qualifiée. L'indice global le moins élevé, et donc les signes les plus faibles d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, sont ceux observés pour les commerçants et vendeurs.

³ L'éducation en Suisse. Rapport 2023. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Aarau, 2023

⁴ Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer – Bases méthodologiques et conclusions – Principes de base de la politique économique n° 40. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, 2023

FIG. 2 : INDICE GLOBAL PAR GROUPE DE PROFESSIONS



Source: Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer, 2023; données: OFS / relevé structurel 2018-2021, SECO / statistiques du marché du travail

1.2. Facteurs qui influent sur la pénurie de personnel qualifié

Aussi bien l'offre de main-d'œuvre qualifiée que la demande de travail sont influencées par des facteurs structurels, dont voici les principaux :

- démographie
- migration
- formation
- mobilité professionnelle
- participation au marché du travail
- évolution technologique.

1.2.1. Démographie⁵

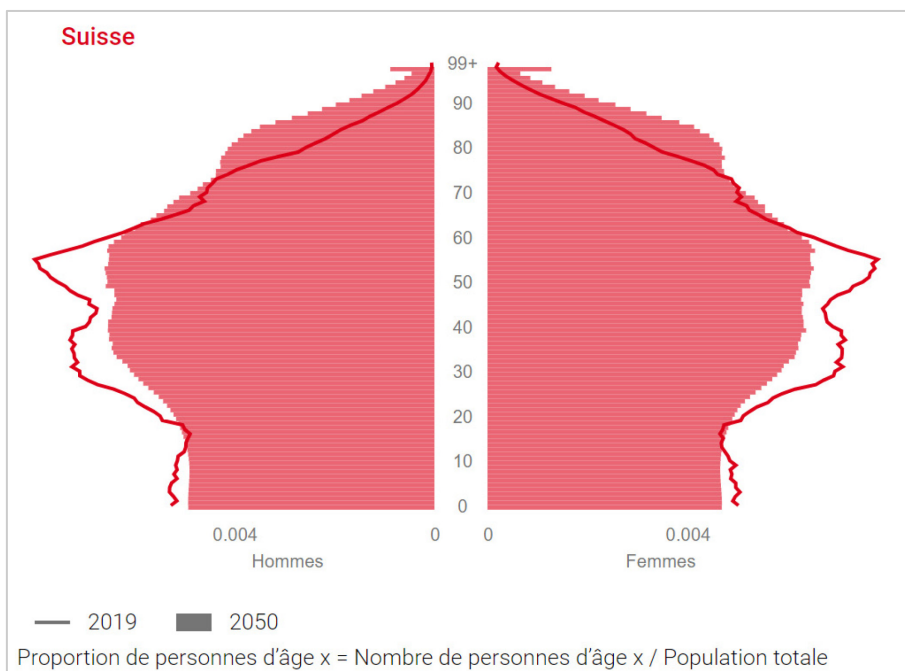
D'après les scénarios de l'évolution de la population suisse établis par l'office fédéral de la statistique (OFS), la population de la Suisse augmentera au cours des trente prochaines années principalement en raison des flux migratoires. Le scénario de référence indique que le nombre d'habitants dans le pays, de 8,7 millions en 2020, devrait passer à 9,4 millions en 2030 et dépasser 10 millions en 2040. Il atteindra 10,4 millions en 2050 (+19,5 % par rapport à 2020). Toujours selon ce scénario de référence, la population active de 15 ans ou plus suivra une hausse constante pour atteindre 5,6 millions de personnes fin 2050 (+11,2 % par rapport à 2020).

Le vieillissement de la population se poursuit lui aussi et va s'accélérer fortement entre 2020 et 2030. Par conséquent, le rapport entre les personnes âgées (de 65 ans ou plus) et la population

⁵ [Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse et des cantons 2020-2050, Office fédéral de la statistique \(OFS\), Neuchâtel, 2020](#)

active (de 20 à 65 ans) s'accroîtra d'environ 50 % au cours des trente prochaines années, passant de 30,9 en 2020 à 46,5 en 2050 – une valeur deux fois plus élevée que celle de 1990. Cette tendance se reflète dans la pyramide des âges : au cours des trente prochaines années, le sommet de la pyramide des âges s'élargit peu à peu alors que sa base reste la même.

FIG. 3 : PROPORTION DE PERSONNES PAR GROUPE D'ÂGE



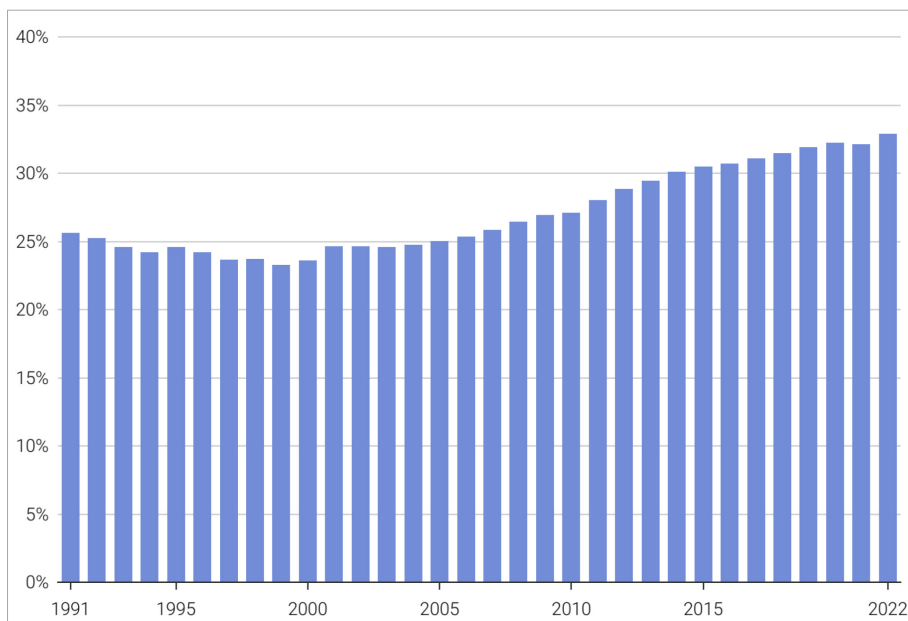
Source: Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse et des cantons 2020-2050, OFS

1.2.2. Migration⁶

L'immigration nette élevée observée depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, il y a vingt ans, a fortement influencé l'évolution de la population et du marché du travail en Suisse. La population a augmenté d'un peu plus de 0,9 % par an, ce qui représente une croissance nettement plus marquée que dans d'autres pays européens. Étant donné que l'immigration dans le cadre de la libre circulation est essentiellement constituée de personnes en âge de travailler, elle a permis de sensiblement contrebalancer le vieillissement démographique progressif de la population indigène. La même constatation ressort d'une comparaison avec d'autres pays européens, qui ont été confrontés aux défis du vieillissement démographique plus tôt et de façon plus marquée qu'en Suisse au cours des dernières années. À cette immigration est venue s'ajouter une hausse continue de l'emploi frontalier en Suisse, ce qui a contribué à un accroissement du potentiel de main-d'œuvre et de personnel qualifié.

⁶ [Dix-neuvième rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE – Répercussions de la libre circulation des personnes sur le marché du travail et les prestations sociales, SECO, Berne, juillet 2023](#)

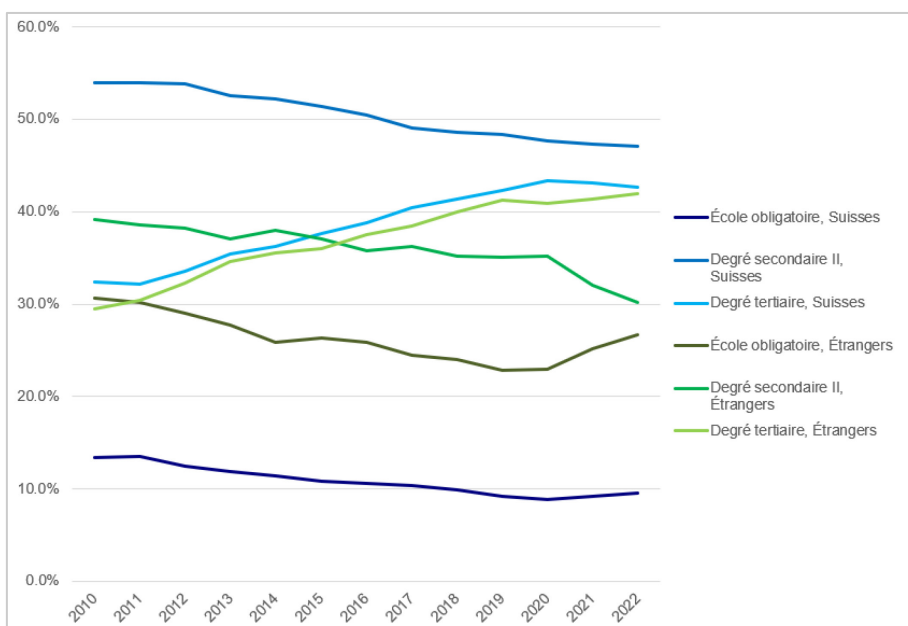
FIG. 4 : PART DE PERSONNES ACTIVES DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE



Source : OFS – Statistique de la population active occupée (SPA0), 2023

Les personnes immigrées dans le cadre de la libre circulation ont joué un rôle important pour satisfaire la demande de main-d'œuvre, notamment dans les professions aux exigences élevées et hautement qualifiées, mais pas uniquement. Comme la population indigène est aujourd'hui nettement plus qualifiée et exerce des activités professionnelles dont les exigences sont plus élevées qu'il y a vingt ans (cf. ch. 1.2.3), l'immigration a également permis de répondre, de manière croissante, au besoin de remplacement dans les activités à niveau de qualification intermédiaire à faible, pour lesquelles il n'était plus possible de recruter suffisamment de travailleurs parmi la population résidente. Ces processus d'adaptation se sont déroulés dans un contexte marqué dans l'ensemble par une croissance de l'emploi, un taux d'activité plus élevé et un niveau de chômage plus faible.

FIG. 5 : ÉVOLUTION DU NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION ACTIVE, 2010-2022



Source : OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA), 2023

D'après les scénarios de l'OFS sur l'évolution démographique, une progression de la croissance des personnes en âge de travailler dépendra à l'avenir de l'immigration encore plus fortement que jusqu'à présent. Actuellement, le nombre de personnes de 65 ans dépasse déjà celui des personnes de 20 ans. Avec les prochains départs à la retraite des générations issues de pics de naissances, le fossé démographique va encore se creuser sur le marché du travail suisse. Étant donné que ce phénomène

concerne tous les pays de l'UE et de l'AELE, les entreprises situées en Suisse pourraient rencontrer des difficultés à compenser ce fossé par une immigration venue de l'espace UE/AELE. Mais de façon générale, la Suisse se trouve en bonne position pour continuer de trouver à l'étranger le personnel qualifié dont elle a besoin. En effet, l'OCDE confirme qu'elle exerce un attrait très important pour le personnel hautement qualifié demandé sur le marché international.

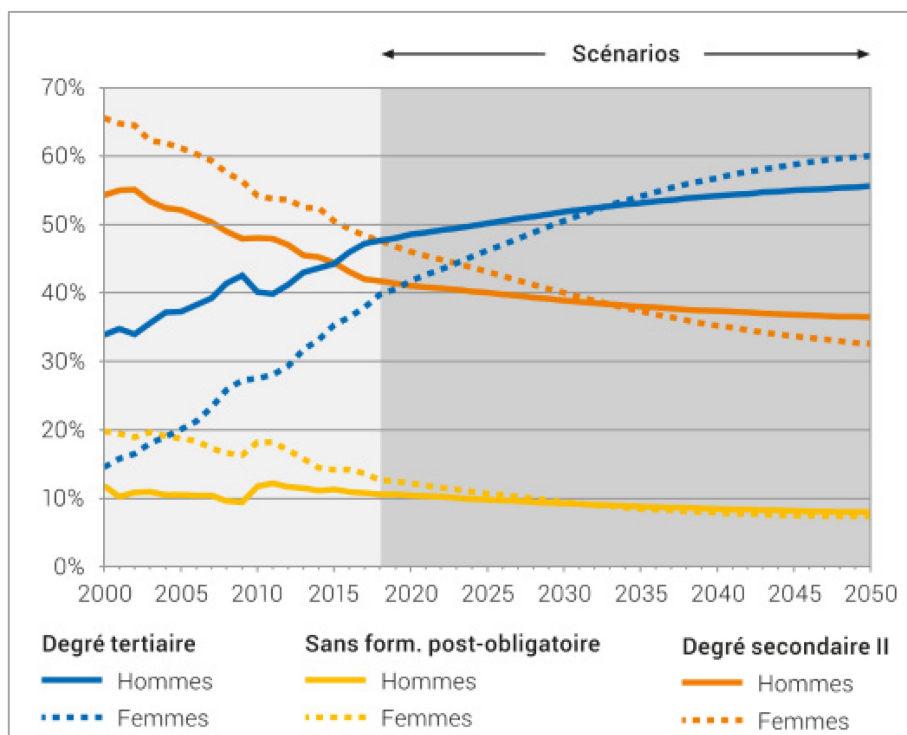
1.2.3. Formation

Niveau de formation

Le niveau de formation de la population suisse devrait continuer de progresser de façon marquée au cours des prochaines années. Selon le scénario de référence de l'OFS, la proportion de diplômés du degré tertiaire dans la population de 25 à 64 ans passerait de 44 % en 2019 à 51 % en 2030, puis pourrait dépasser 55 % dès 2040. Cette augmentation devrait concerner aussi bien les hautes écoles (hausse de 29 % du taux de diplômés des hautes écoles en 2019 à 38 % en 2040) que la formation professionnelle supérieure (hausse de 15 % en 2019 à 17 % en 2040).

La proportion de personnes de 25 à 64 ans sans formation post-obligatoire achevée s'est nettement réduite ces dernières années pour atteindre 11 % en 2019. Ce recul va probablement stagner ces prochaines années. Dans la Suisse de 2040, on estime à 420 000 le nombre de personnes en âge de travailler et qui n'auront pas de formation post-obligatoire (contre 520 000 en 2019). Or, les personnes sans titre de formation post-obligatoire sont moins bien intégrées sur le marché du travail. C'est pourquoi l'obtention d'un titre du degré secondaire II par un maximum de personnes constitue un objectif majeur dans les politiques éducatives, de même que l'obtention au minimum d'une qualification du degré secondaire pour les étrangers arrivés en Suisse par regroupement familial ou par une procédure d'asile, par exemple. Étant donné que les mutations technologiques feront émerger des activités qui pourront être accomplies par du personnel moins qualifié, même dans un contexte où les exigences en matière de qualifications augmentent en moyenne, les personnes de ces catégories continueront cependant d'être demandées sur le marché du travail.

FIG. 6 : NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION DE LA SUISSE DE 25 À 64 ANS : ÉVOLUTION PAR SEXE, SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE

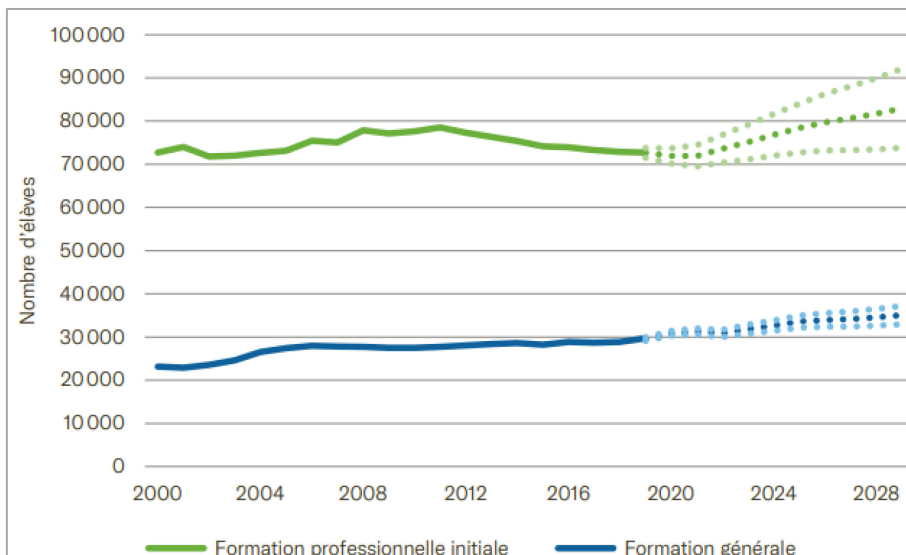


Source : OFS – scénarios, 2020

Degré secondaire II

Actuellement, le nombre d'élèves qui entrent au degré secondaire II (formation professionnelle initiale et formation générale) augmente en raison de la démographie.

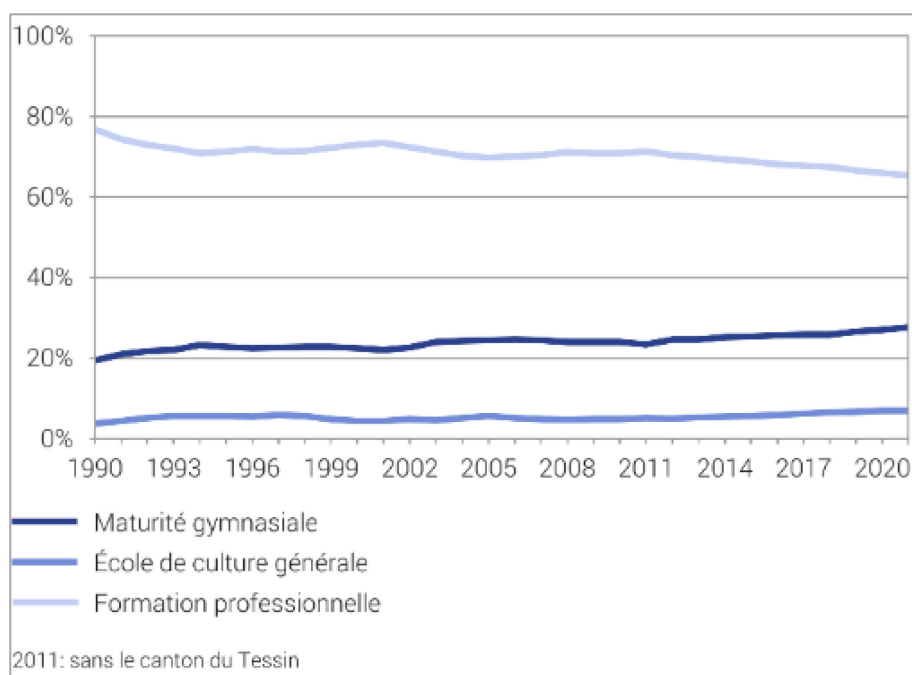
FIG. 7 : NOMBRE EFFECTIF D'ÉLÈVES (DE 1^{RE} ANNÉE) 2000-2019 ET SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION 2020-2029, SCÉNARIO DE RÉFÉRENCE, SCÉNARIO BAS ET SCÉNARIO HAUT



Source : L'éducation en Suisse. Rapport 2023; données : OFS

La voie professionnelle est le choix de prédilection des jeunes qui entreprennent une formation du degré secondaire II en Suisse. En 2021, 65,4 % de ces jeunes sont en première année d'une formation professionnelle certifiante. Depuis 1990, la formation générale a gagné du terrain sur la formation professionnelle : la part des élèves qui ont opté pour cette voie à l'entame du degré secondaire II a augmenté de plus de dix points de pourcentage pour s'établir en 2021 à 34,6 % des élèves. Néanmoins, d'après les scénarios de l'OFS concernant le système de formation, le nombre de diplômés de la formation professionnelle devrait croître *en valeur absolue* jusqu'en 2031.

FIG. 8 : CHOIX DE LA FORMATION AU DEGRÉ SECONDAIRE II, 1990/91 – 2021/22, (EN % DES ÉLÈVES DE MOINS DE 20 ANS EN PREMIÈRE ANNÉE D'UNE FORMATION CERTIFIANTE DE PLUSIEURS ANNÉES)

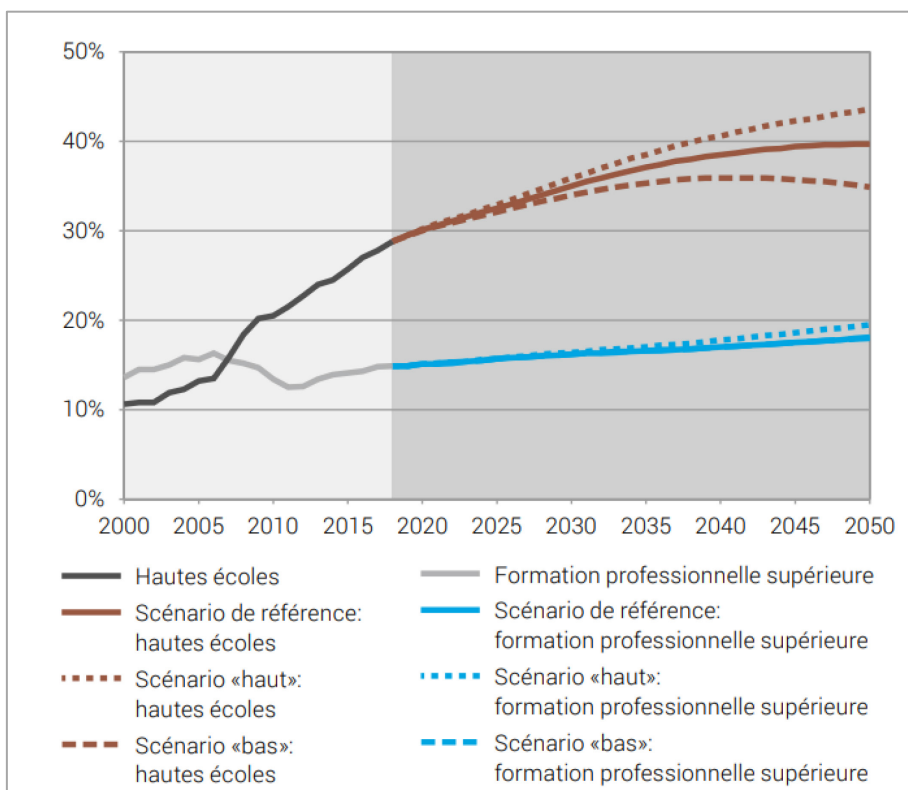


Source : OFS – SDL, 2023

Degré tertiaire

Selon le scénario de référence de l'Office fédéral de la statistique, la proportion de diplômés du degré tertiaire dans la population de 25 à 64 ans passerait de 44 % en 2019 à 51 % en 2030, puis pourrait dépasser 55 % dès 2040. Cette augmentation devrait concerner aussi bien les hautes écoles (hausse de 29 % du taux de diplômés des hautes écoles en 2019 à 38 % en 2040) que la formation professionnelle supérieure (hausse de 15 % en 2019 à 17 % en 2040)⁷.

FIG. 9 : NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION DE LA SUISSE DE 25 À 64 ANS : ÉVOLUTION DU DEGRÉ TERTIAIRE



Source : OFS – scénarios, 2020

1.2.4. Mobilité professionnelle

Entre 2012 et 2013, environ un cinquième des personnes ayant décroché un CFC se sont formées à une profession où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée était supérieure à la moyenne. Cinq ans plus tard, la part des personnes exerçant des professions de cette catégorie avait déjà quasiment doublé. Les titulaires d'un CFC qui avaient commencé une formation de degré tertiaire s'étaient le plus souvent réorientés vers une profession avec un niveau de pénurie de personnel qualifié supérieur à la moyenne.

La tendance à se former dans une profession où les besoins en personnel qualifié sont élevés marque aussi une progression dans le domaine des hautes écoles. Alors que la part des inscriptions dans les filières des sciences humaines et sociales est en baisse depuis le milieu des années 2000, elle ne cesse de croître dans les filières des sciences exactes et naturelles.

D'après le document du SECO « Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer », presque la moitié des actifs occupés travaillent dans le groupe de professions dans lequel ils se sont formés. La mobilité professionnelle varie fortement d'un groupe de professions à l'autre. Elle est relativement élevée dans les groupes de professions pour lesquels il existe un nombre limité de formations spécifiques et où quelques années d'expérience professionnelle sont généralement deman-

⁷ Scénarios 2020-2050 pour le niveau de formation de la population | Office fédéral de la statistique (admin.ch)

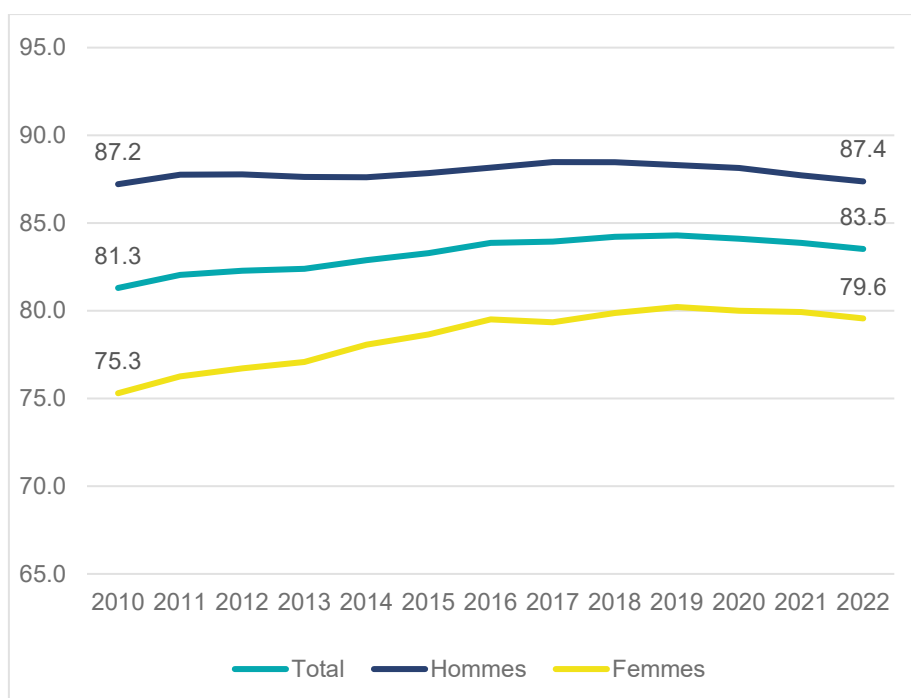
dées. Les professions plus réglementées, comme chez les spécialistes de la santé ou de l'enseignement, ne peuvent souvent pas être exercées par des personnes issues d'autres secteurs sans formation préalable.

1.2.5. Participation au marché du travail⁸

La participation au marché du travail, mesurée par le taux d'activité, est la proportion de personnes actives (actifs occupés et chômeurs) dans la population de référence. Elle décrit la part de la population qui offre son travail sur le marché.

En 2022, le taux d'activité de la population de 15 à 64 ans était de 83,5 % en Suisse, soit l'un des taux les plus élevés en Europe, après l'Islande et les Pays-Bas. La participation des femmes au marché du travail (79,6 %) reste inférieure à celle des hommes (87,4 %). L'écart s'est cependant réduit depuis 2010 (2010 : écart de 11,9 points de pourcentage ; 2022 : 7,8 points).

FIG. 10 : TAUX D'ACTIVITÉ DES 15 À 64 ANS, DE 2010 À 2022 (MOYENNES ANNUELLES)

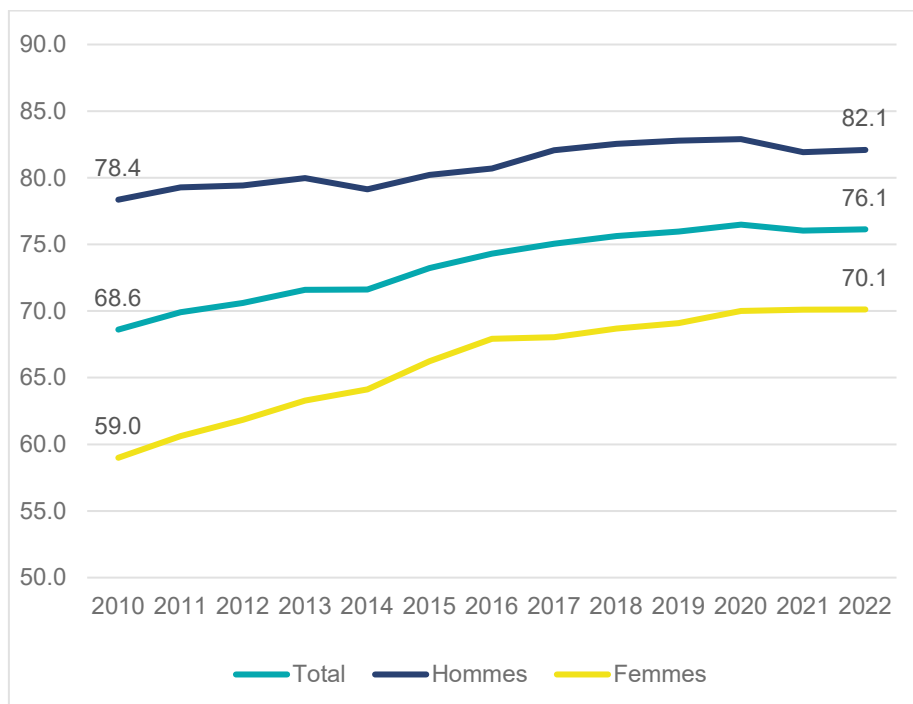


Source : OFS – ESPA, 2023

La participation au marché du travail des personnes âgées a augmenté en Suisse de façon particulièrement marquée depuis 2010. Le taux d'emploi des 55 à 64 ans est passé de 68,6 % à 76,1 % entre 2010 et 2022. En 2022, alors que le taux d'emploi des hommes de cette tranche d'âge, de 82,1 %, n'a augmenté que de 3,7 points de pourcentage par rapport à celui de 2010, le taux des femmes a considérablement progressé, passant de 59,0 % à 70,1 %, soit 11,1 points de pourcentage de plus.

⁸ Taux de participation au marché du travail | Office fédéral de la statistique (admin.ch)

FIG. 11 : TAUX D'EMPLOI DES 55-64 ANS, 2010-2022 (MOYENNES ANNUELLES)



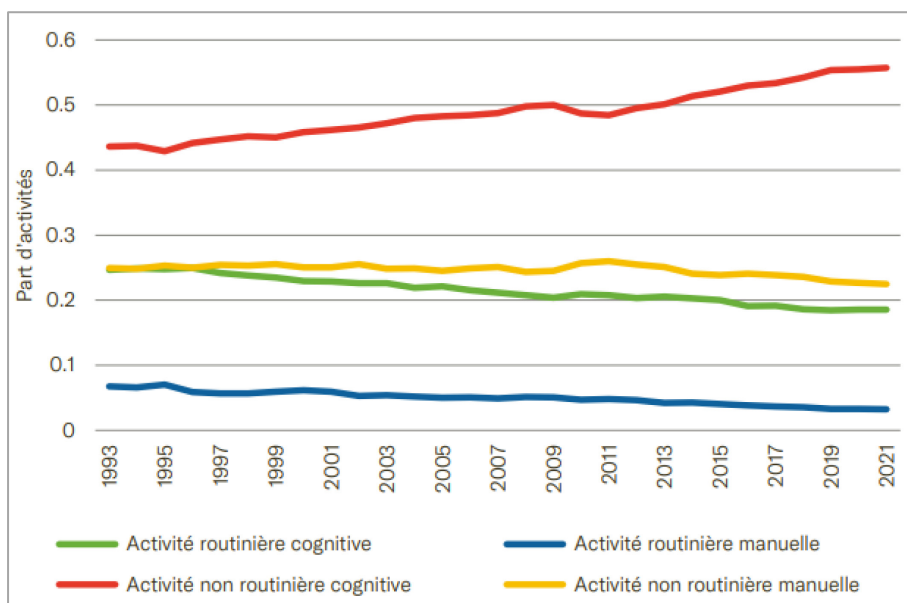
Source : OFS – ESPA

1.2.6. Évolution technologique

La numérisation et l'automatisation engendrent dans presque tous les métiers un changement des exigences concernant les compétences requises⁹. En plus des compétences technologiques, les « soft skills » (compétences transversales) telles que la résolution de problèmes, l'esprit d'équipe ou la créativité sont de plus en plus importantes. Tandis qu'au cours de précédentes phases d'industrialisation, la mécanisation des processus de travail a surtout évincé des activités routinières dans les secteurs manuels, la numérisation a plutôt pour effet de supprimer des activités routinières cognitives. Ce processus est en cours depuis plusieurs décennies et a conduit à une augmentation constante des activités cognitives non routinières. Il devrait se poursuivre dans les années à venir et produit des conséquences aussi bien sur la mobilité des personnes actives sur le marché du travail que sur le système éducatif. Alors qu'au cours de ces dernières décennies, bon nombre de personnes exerçant une activité manuelle avaient la possibilité d'améliorer leur salaire en se réorientant vers des métiers impliquant une activité routinière cognitive, cette option est aujourd'hui limitée. Dans le même temps, un passage des activités routinières ou non routinières manuelles vers des activités non routinières cognitives n'est généralement possible que moyennant une formation supplémentaire, ce qui explique en particulier la tertiarisation croissante du système éducatif.

⁹ L'éducation en Suisse. Rapport 2023. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Aarau, 2023

FIG. 12 : ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE 1993 ET 2021
TAUX D'ACTIVITÉ PARMIS LES PERSONNES OCCUPÉES



Source : L'éducation en Suisse. Rapport 2023 ; données : OFS

Informations complémentaires

[Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer – Bases méthodologiques et conclusions – Principes de base de la politique économique n° 40. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, 2023](#)

[Indice de la pénurie de main-d'œuvre en Suisse 2022 du groupe Adecco](#) avec une analyse par catégories professionnelles

[Fachkräfteindex 2022 de BSS Bâle](#) pour une analyse au niveau des branches (en allemand)

[L'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE \(admin.ch\)](#)

[Main-d'œuvre étrangère | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

[Niveau de formation | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

[Scénarios pour le niveau de formation de la population | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

[Titres délivrés. Évolution – 1999-2022 | Tableau | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

[Taux de participation au marché du travail | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

2. Politique en matière de personnel qualifié¹⁰

La promotion et l'exploitation optimale du potentiel national de personnel qualifié sont au cœur de la politique de la Confédération en matière de personnel qualifié. Pour ce faire, la politique suisse en matière de main-d'œuvre qualifiée s'efforce de mettre en place des conditions-cadres qui, d'une part, adaptent la structure de qualification de la population active aux besoins de l'économie et, d'autre part, créent des conditions favorables à une plus grande participation au marché du travail et à une productivité élevée. Quatre champs d'action centraux, qui concernent aussi bien les aspects de l'offre que ceux de la demande du marché du travail, définissent les orientations de la politique en matière de personnel qualifié :

- formation continue et rehaussement du niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail ;
- amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- création de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà ;
- promotion de l'innovation afin d'augmenter la productivité

2.1. Formation continue et rehaussement du niveau de qualification

Voir chapitre 3, Politique en matière de formation.

2.2. Amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

La participation des femmes et des hommes au marché du travail en Suisse est très élevée en comparaison européenne et elle a augmenté au cours des 25 dernières années, en particulier chez les femmes. Cependant, les obligations familiales telles que la garde des enfants ou les soins aux proches peuvent poser des défis aux familles.

Pour permettre de mieux concilier vie familiale et activité professionnelle, la politique en matière de personnel qualifié se concentre principalement sur le développement d'une offre de garde d'enfants extrafamiliale de bonne qualité et abordable, sur la promotion de conditions de travail favorables à la conciliation dans les entreprises et sur la suppression des incitations négatives à l'activité professionnelle par le biais du système fiscal.

2.3. Création de bonnes conditions pour l'emploi

Pour les trois prochaines décennies, le groupe d'âge des plus de 50 ans représente le plus grand réservoir national de main-d'œuvre et spécialement de personnel qualifié pour l'économie suisse. Il importe d'exploiter au mieux ce potentiel afin d'éviter que la pénurie de personnel qualifié ne s'aggrave au cours des prochaines décennies. La promotion de bonnes conditions de travail ainsi que la suppression des incitations négatives et des obstacles à la poursuite de l'activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite sont des enjeux importants de la politique en matière de personnel qualifié. Un autre accent important de la politique en matière de personnel qualifié est mis sur la réinsertion professionnelle des travailleurs âgés, car ceux-ci ont plus de difficulté que les jeunes à retrouver un emploi en cas de chômage.

2.4. Promotion de l'innovation afin d'augmenter la productivité

Les innovations et les renouvellements technologiques de produits, de procédés ou d'applications peuvent réduire le besoin de personnel qualifié en augmentant la productivité et ainsi prévenir une pénurie dans ce domaine. L'innovation est stimulée en premier lieu par la concurrence et par des conditions-cadres favorables à la recherche et au développement. Par ailleurs, les travailleurs qualifiés sont eux-mêmes des facteurs importants d'innovation et de croissance, car ils transforment les connaissances en innovations et génèrent ainsi des gains de productivité. En Suisse, la promotion de l'innovation passe donc aussi indirectement par le système de formation.

Le système éducatif suisse, proche du marché du travail et différencié, vise à former des professionnels qualifiés qui puissent être employés tout au long de la chaîne d'innovation et de création de

¹⁰ www.seco.admin.ch > Secrétariat d'État à l'économie > Travail > Politique en matière de personnel qualifié

valeur. À ce titre, la formation professionnelle duale constitue une base essentielle de la capacité d'innovation de la Suisse. Les personnes qui en sont issues apportent une formation orientée vers la pratique, adaptée aux exigences les plus récentes et tournée vers l'avenir. De plus, elles ont la possibilité de poursuivre leur carrière au degré tertiaire.

Les prestations caractéristiques des hautes écoles sont l'enseignement divisé entre formation initiale et formation continue, la recherche, le transfert de savoir et de technologie ainsi que les prestations de services à des tiers. Les contributions des hautes écoles à la recherche et à l'innovation dépendent essentiellement de la collaboration internationale. La participation de la Suisse aux échanges mondiaux de connaissances permet à notre pays de rester au contact de la pointe internationale de la recherche et de l'économie.

Informations complémentaires

www.seco.admin.ch : Politique en matière de personnel qualifié

3. Politique en matière de formation

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail s'engagent par le biais de leurs mesures de formation – tant dans le cadre de leur collaboration partenariale que dans leur propre domaine de compétence – à développer et à exploiter le potentiel de personnel qualifié en Suisse. La Confédération et les cantons ont ainsi défini des objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de formation. En font notamment partie l'encouragement des échanges et de la mobilité à tous les niveaux de formation, le soutien à l'intégration, à la réorientation et à la réinsertion professionnelles par des offres ciblées d'information et de conseil ou encore un taux de 95 % de diplômés du degré secondaire II parmi tous les jeunes de 25 ans.

Dans sa politique en matière de formation et de formation continue, la Confédération se concentre sur les champs d'action suivants¹¹ :

- Répondre aux besoins en personnel qualifié : la Confédération contribue à l'approvisionnement du marché du travail en personnel qualifié en optimisant les conditions-cadres pour le développement des professions. Elle le fait notamment en soutenant les organes responsables du développement des professions par le biais de l'encouragement de projets. Elle soutient également de manière ciblée des initiatives telles que diverses mesures visant à renforcer les professions MINT ou à déconstruire les stéréotypes lors du choix d'une profession.
- Garantir l'attractivité de la formation professionnelle : la Confédération contribue à un mélange idéal de spécialistes et de cadres, notamment par la révision de la maturité professionnelle, l'encouragement de la formation professionnelle supérieure avec le financement axé sur la personne et le renforcement des écoles supérieures. Faire connaître les multiples possibilités de carrière offertes par la formation professionnelle est une tâche importante du SEFRI. Ce dernier soutient à ce titre l'organisation ou la participation à des championnats des métiers ainsi que l'organisation de salons professionnels régionaux. Il met également en œuvre d'autres mesures comme des campagnes ou des contributions à la plateforme Internet intercantonale d'information et d'orientation professionnelles.
- Préserver la viabilité future de la formation professionnelle : à travers l'initiative « Formation professionnelle 2030 », les partenaires de la formation professionnelle entendent anticiper les changements sur le marché du travail et dans la société et préparer au mieux la formation professionnelle pour l'avenir. La Confédération participe à l'initiative « Formation professionnelle 2030 » avec ses propres projets, y compris pendant les années 2025 à 2028. Elle peut également soutenir des projets des partenaires de la formation professionnelle.
- Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie : la Confédération s'engage en faveur de conditions-cadres favorables à l'apprentissage tout au long de la vie (y compris la réorientation et la reconversion). Elle poursuit cet engagement en 2025-2028, notamment en facilitant la validation des acquis et en facilitant l'accès des adultes et des entreprises à des offres d'information, d'orientation et d'accompagnement. Elle prolonge jusqu'en 2028 son soutien au bilan professionnel gratuit via mia pour les personnes de plus de 40 ans. En outre, dans le cadre des possibilités légales, la Confédération soutient les cantons dans la mise en œuvre de la stratégie nationale dans le domaine de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Ce soutien prend notamment la forme de forfaits alloués pour l'octroi de bourses et de prêts. Sous le slogan « Simplement mieux !... au travail », la Confédération continue d'encourager la formation continue dans le domaine des compétences de base.
- Favoriser l'intégration dans la société : les partenaires de la formation professionnelle s'engagent pour que 95 % des jeunes de 25 ans possèdent un diplôme du niveau secondaire II (voir aussi chapitre 4.3). À ce titre, la Confédération soutient d'une part les cantons dans le cadre des contributions forfaitaires, pour financer par exemple les cours d'appui et de soutien dans les écoles professionnelles ou l'accompagnement individuel spécialisé dans les formations professionnelles initiales de deux ans. D'autre part, la Confédération peut encourager des projets. Le but du projet

¹¹ Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2025 à 2028 (message FRI 2025-2028), [projet mis en consultation et rapport explicatif](#)

« Culture générale 2030 » est d'ajuster l'enseignement de la culture générale dispensé dans le cadre de la formation professionnelle initiale aux exigences de la société et du marché du travail de demain.

- Développer une expertise pour la formation professionnelle : la Confédération encourage le développement d'une expertise en matière de formation professionnelle, d'une part à travers les prestations de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) et d'autre part en soutenant la recherche sur la formation professionnelle.
- Promouvoir les compétences de base chez les adultes : la Confédération et les cantons s'engagent conjointement avec les partenaires sociaux et les organisations actives dans le domaine de la formation continue en faveur de l'acquisition et du maintien des compétences de base chez les adultes. Les compétences de base favorisent la participation des adultes à la vie sociale, culturelle et politique, leur accès à la formation et à la formation continue ainsi que leur employabilité. La Confédération et les cantons prévoient à ce titre des mesures qui soutiennent à la fois la demande d'offres de formation continue sur les compétences de base et une offre correspondante de haute qualité.

Informations complémentaires

Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2025 à 2028 (message FRI 2025-2028), [projet mis en consultation et rapport explicatif](#)

4. Workshops

Les workshops permettent aux partenaires de la formation professionnelle de réfléchir ensemble aux moyens d'optimiser ce domaine pour répondre à la pénurie de personnel qualifié. Quatre thèmes sont proposés à la discussion : quelles sont les possibilités offertes par les différentes voies de formation, comment optimiser la qualité de la formation professionnelle, quelles conditions président à la réalisation de l'objectif des 95 %. Comment accroître le taux de qualification des adultes et qu'est-ce qui peut renforcer l'attrait de la formation professionnelle et des offres de formation correspondantes ? Se pencher sur ces questions peut contribuer à lutter contre la pénurie de personnel qualifié dans le domaine de la formation professionnelle.

4.1. Voies de formation

Formation professionnelle initiale et maturité

Le degré secondaire II est structuré en deux grandes voies : d'une part, la formation professionnelle initiale, sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC) avec ou sans maturité professionnelle ; d'autre part, les voies de formation générale, qui mènent à une maturité gymnasiale, à un certificat d'école de culture générale ou à une maturité spécialisée¹².

D'après le baromètre des transitions d'août 2023¹³, 46 % des jeunes qui ont achevé l'école obligatoire à l'été 2023 ont commencé une formation professionnelle initiale et 36 % ont choisi la voie de formation générale. Pour différentes raisons, 18 % de ces jeunes ont opté pour une solution transitoire. La répartition n'est pas la même parmi les élèves de *première année de formation* du degré secondaire II : deux tiers des élèves commencent une formation professionnelle initiale¹⁴. Genève, Vaud et Bâle-Ville sont les seuls cantons où la majorité des élèves débutent une formation générale au degré secondaire II¹⁵.

En raison de la hausse du nombre de naissances observée depuis 2004, une augmentation globale du nombre d'élèves est prévue au degré secondaire II au cours des prochaines années¹⁶. Entre 2021 et 2031, l'Office fédéral de la statistique (OFS) prévoit une hausse de 20 % dans la formation générale et de 14 % dans la formation professionnelle initiale¹⁷.

¹² [Système éducatif suisse \(admin.ch\)](#)

¹³ [Baromètre des transitions \(admin.ch\)](#)

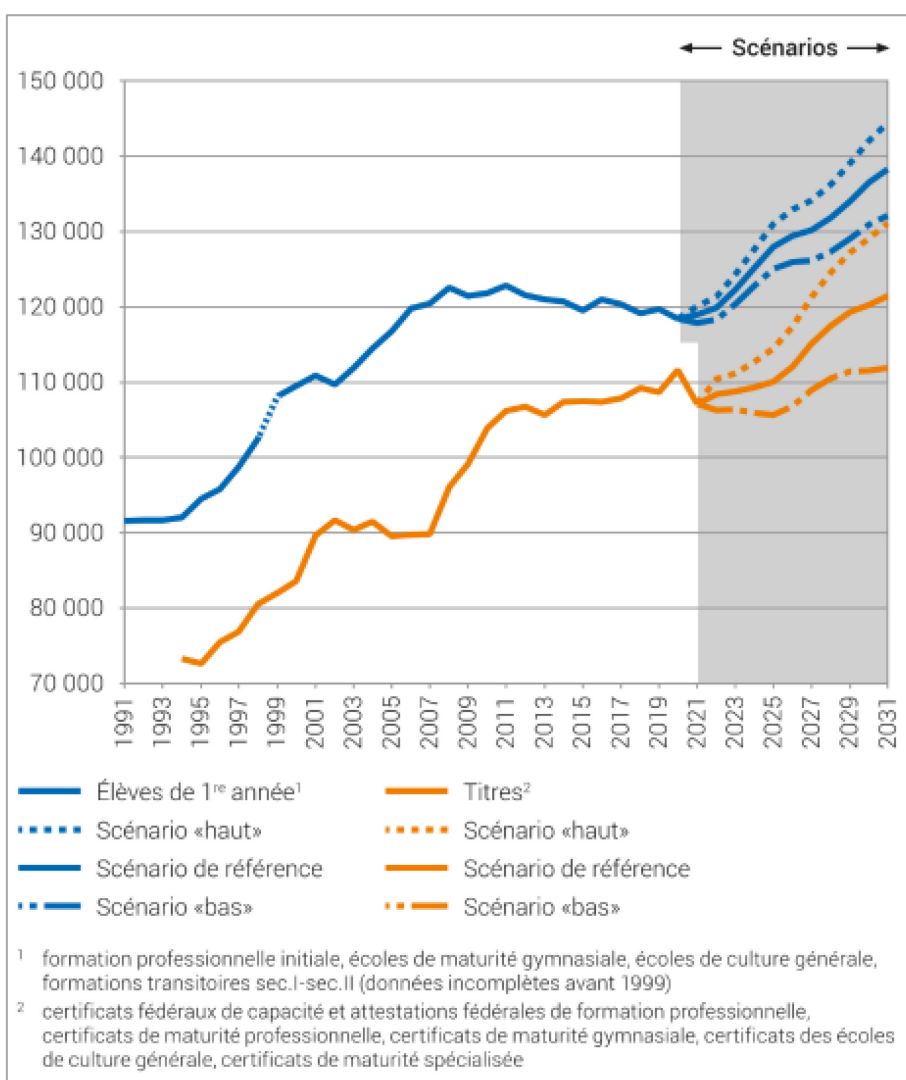
¹⁴ [Degré secondaire II : choix de formation | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

¹⁵ [Degré secondaire II : choix de formation | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

¹⁶ [L'éducation en Suisse. Rapport 2023. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation \(CSRE\). Aarau, 2023](#), pages 112 ss

¹⁷ [Scénarios pour le degré secondaire II – Élèves et titres | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

FIG. 13 : ÉLÈVES ET TITRES DE L'ENSEMBLE DU DEGRÉ SECONDAIRE II : ÉVOLUTION RELEVÉE ET ATTENDUE



Source : L'éducation en Suisse. Rapport 2023; données : OFS

Les prévisions des effectifs d'élèves dans la formation professionnelle initiale sont plus incertaines que celles se rapportant à la formation générale. Cela tient au fait que le nombre d'élèves y est plus fortement soumis à des fluctuations, tant à court terme (par ex. conjoncture) qu'à long terme (par ex. mutations structurelles).

Du gymnase à la formation professionnelle initiale

D'après les analyses longitudinales de l'OFS, le taux cumulé de réorientation des élèves qui sont entrés au gymnase à la rentrée 2015/2016 était de 8,3 % au bout de six ans¹⁸. Il existe toutefois des différences considérables selon les cantons : tandis que dans les cantons de Berne, Zoug, Sain-Gall, Grisons et Thurgovie, plus de 95 % des élèves ont achevé le gymnase au bout de six ans, dans le canton de Genève, plus d'un quart suit une école de culture générale, obtient un titre de formation professionnelle ou se retrouve sans aucun titre après six ans¹⁹. À l'échelle de la Suisse, les conclusions sont les suivantes : sur l'ensemble des élèves entrés au gymnase à la rentrée 2015/2016, environ 4,8 % n'obtiennent pas de certificat de maturité générale comme premier diplôme du degré secondaire II, mais un CFC de trois ou quatre ans et 3,5 % décrochent une maturité spécialisée.

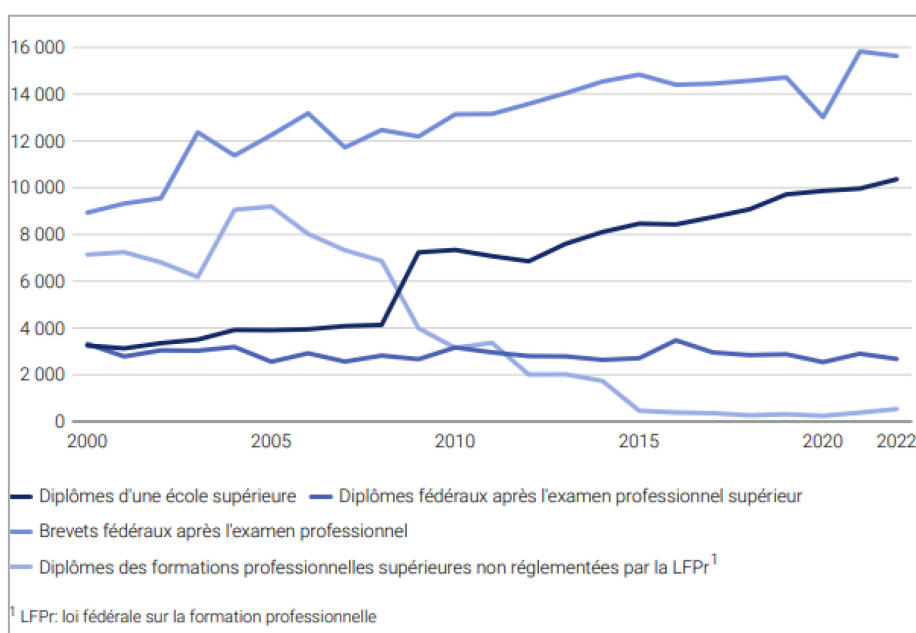
¹⁸ [La réussite à six ans selon le type de formation à l'entrée et celui du titre obtenu – 2016-2021 | Diagramme | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

¹⁹ [Taux de réussite dans les écoles de maturité gymnasiale selon le canton de résidence – 2016-2021 | Tableau | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

Formation professionnelle supérieure et hautes écoles

Au degré tertiaire (formation professionnelle supérieure et hautes écoles), le taux de formation a plus que doublé depuis le début du nouveau millénaire dans le groupe des 25 à 34 ans : dans cette catégorie d'âge, une personne sur deux possède aujourd'hui un diplôme du tertiaire²⁰. Si l'on considère uniquement les diplômes des hautes écoles, la croissance est encore plus marquée. En effet, tous types de hautes écoles confondus, la part de diplômés parmi les personnes de 25 à 34 ans a plus que triplé ces 20 dernières années pour atteindre 40 % en 2020. Cette tertiarisation est davantage imputable à la réforme du système de l'enseignement supérieur du milieu des années 1990, avec la création des HES et des HEP, plutôt qu'aux universités et aux EPF. Le développement des nouvelles maturités (professionnelle et spéciale) a ouvert les portes des hautes écoles à un nombre bien plus important de personnes²¹. La tertiarisation est aussi une conséquence du fait que les femmes ont rattrapé leur retard en matière de formation gymnasiale, ce qui explique qu'avec le temps, la proportion de femmes diplômées des hautes écoles a dépassé celle des hommes.

FIG. 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DIPLÔMÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE EN FONCTION DU TYPE DE FORMATION



Source : OFS – Statistique des diplômes (SBA), 2023

Le nombre de titres remis dans la formation professionnelle supérieure a augmenté d'environ 30 % ces 20 dernières années. L'évolution des diplômes de formation professionnelle supérieure est très différente selon le type de formation. Le nombre de titres délivrés par les écoles supérieures a presque triplé entre 2000 et 2022, celui des brevets fédéraux a progressé de près de 75 % environ alors que le nombre des diplômes fédéraux stagne à un niveau relativement bas. Les titres octroyés pour des formations professionnelles supérieures non réglementées au niveau fédéral ont diminué pendant la période considérée de près de 95 %. Ce recul massif s'explique essentiellement par le fait qu'un grand nombre de formations de la santé ont été reconnues en 2005 comme des formations de type « école supérieure », ce qui a contribué dans une large mesure à la forte progression des diplômes délivrés par ces institutions.

Sur le plan quantitatif, la formation professionnelle supérieure occupe une place importante dans le secteur de la formation tertiaire. Chaque année, quelque 25 000 diplômes sanctionnant une formation professionnelle supérieure sont délivrés, ce qui représentait 43 % des titres du 1^{er} cycle du tertiaire en 2020. En tenant compte de la formation professionnelle supérieure, la Suisse obtient, malgré une proportion de jeunes titulaires d'une maturité gymnasiale relativement faible, une forte quote-part de personnes au bénéfice d'un diplôme du tertiaire. Inclure la formation professionnelle supérieure dans cette

²⁰ L'éducation en Suisse. Rapport 2023. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Aarau, 2023, page 199

²¹ L'éducation en Suisse. Rapport 2023. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Aarau, 2023, page 322

quote-part se justifie par le fait que, dans d'autres pays n'ayant pas un système de formation professionnelle distinct, ce type de cursus est généralement proposé par les universités.

Informations complémentaires

Exposé d'introduction à la journée des partenaires, Prof. Dr. Bonoli, HEFP, [La formation professionnelle suisse entre cadre national et différences cantonales. Une perspective historique.](#)

Aeschlimann, B. & Trede, I. (2019). [Du gymnase à l'apprentissage ? Perméabilité entre la formation professionnelle initiale et le gymnase.](#) OBS HEFP, Zoom sur les tendances n° 2. Zollikofen : Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)

[L'éducation en Suisse. Rapport 2023. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation \(CSRE\). Aarau, 2023](#)

[Baromètre des transitions \(admin.ch\)](#)

[Degré secondaire II | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

[Degré secondaire II : choix de formation | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

[Scénarios 2022-2031 pour le degré secondaire II – Élèves et titres | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

4.2. Qualité de la formation – éviter les résiliations de contrat d'apprentissage

Tâches communes, responsabilités distinctes

Le développement de la qualité de la formation professionnelle est assuré par tous les prestataires de ce domaine²². Dans ce cadre, les partenaires de la formation professionnelle mettent en œuvre des mesures en continu et en contrôlent les résultats. De même, la Confédération et les cantons exercent leur fonction de surveillance concernant l'assurance de la qualité dans les domaines qui relèvent de leur compétence. Les tâches, les mécanismes et les instruments qui jouent un rôle clé dans l'assurance et le développement de la qualité de la formation professionnelle par les partenaires de la formation professionnelle sont décrits dans la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr).

Formation professionnelle initiale

Les ordonnances sur la formation, édictées par le SEFRI à la demande des organisations du monde du travail, réglementent la qualité dans la formation professionnelle initiale. Elles fixent en particulier les contenus des formations et les procédures de qualification des formations initiales²³. Les commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité (CSDP&Q) veillent à ce que les contenus et la qualité des formations soient régulièrement adaptés aux exigences du monde du travail. Elles examinent périodiquement les instruments servant à promouvoir la qualité de la formation^{24, 25}.

Les cantons exercent leur surveillance sur la qualité de la formation dans tous les lieux de formation, les procédures de qualification, le respect des dispositions légales du contrat d'apprentissage et le respect du contrat d'apprentissage par les parties²⁶. L'autorisation octroyée aux entreprises formatrices est un instrument essentiel qui permet aux cantons de vérifier que les conditions de l'assurance de la qualité sont réunies pour qu'une entreprise puisse former des apprentis. Par ailleurs, dans le cadre de leur fonction de surveillance, les cantons conseillent et accompagnent les parties au contrat d'apprentissage et coordonnent les activités des personnes impliquées dans la formation professionnelle initiale. Dans le cas des formations initiales organisées par des écoles, celles-ci doivent proposer suffisamment de choix parmi les places de stage et s'assurer de la qualité des stages²⁷. Les responsables de la formation professionnelle dans les écoles et les entreprises jouent un rôle majeur pour ce qui est de la qualité de la formation. Le Conseil fédéral fixe les exigences minimales de leur formation. Les cantons pour leur part veillent à assurer la formation des formatrices et formateurs en entreprise²⁸. Les cantons et la Confédération se prononcent sur la reconnaissance fédérale des diplômes et des attestations de cours qui sanctionnent des filières de formation destinées aux responsables de la formation professionnelle initiale²⁹.

En ce qui concerne la reconnaissance des filières de formation préparant à l'examen de maturité professionnelle, la Confédération influe sur les conditions attachées à la qualité des offres correspondantes. Pour reconnaître une filière de formation, le SEFRI se prononce sur le contenu, le plan d'études, les procédures de qualification, les instruments d'assurance qualité et de développement de la qualité et la qualification des enseignants³⁰.

Formation professionnelle supérieure

La qualité des examens professionnels fédéraux ou des examens professionnels fédéraux supérieurs est fortement déterminée par les organisations compétentes du monde du travail, qui définissent les

²² [Art. 8 LFPr](#)

²³ [Art. 19 LFPr](#)

²⁴ [Art. 12, al. 1, let. c, OFPr](#)

²⁵ formationprof.ch : Commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité

²⁶ [Art. 24 LFPr](#)

²⁷ [Art. 15 OFPr](#)

²⁸ [Art. 45 et 46 LFPr](#)

²⁹ [Art. 51 OFPr](#)

³⁰ [Art. 29 OMPPr](#)

conditions d'admission, le niveau exigé, les procédures de qualification, les certificats délivrés et les titres décernés³¹. Le SEFRI approuve les prescriptions et exerce la surveillance des examens³².

La qualité des formations dispensées par les écoles supérieures résulte d'une interaction entre les partenaires de la formation professionnelle. En collaboration avec les organisations compétentes, le SEFRI fixe des prescriptions minimales pour la reconnaissance par la Confédération des filières de formation et des cours post-diplôme proposés par les écoles supérieures. Ces prescriptions portent sur les conditions d'admission, le niveau exigé en fin d'études, les procédures de qualification, les certificats délivrés et les titres décernés. Les cantons exercent la surveillance des écoles supérieures lorsqu'elles offrent des filières de formation reconnues par la Confédération³³.

Financement de la Confédération

La Confédération n'octroie des subventions dans le domaine de la formation professionnelle (contributions forfaitaires, encouragement de projets, subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public et contributions pour la formation professionnelle supérieure) que si les projets à subventionner incluent des mesures permettant d'assurer le développement de la qualité³⁴.

Résiliation du contrat d'apprentissage : conclusions

La rupture d'un contrat d'apprentissage ne signifie pas nécessairement l'interruption de l'apprentissage. La plupart des apprentis poursuivent leur formation dans les deux à trois ans.

FIG. 15 : RÉSILIATIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET RÉENTRÉES EN FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE SELON LA DURÉE DE FORMATION STANDARD (COHORTE 2018 OBSERVÉE JUSQU'AU 31.12.2022)

	Total	AFP	CFC en 3 ans	CFC en 4 ans
Nombre de personnes (formation professionnelle initiale duale), absolus	53 350	5 599	34 777	12 974
Résiliations du contrat d'apprentissage (RCA), en %	24,4	26,3	24,3	23,9
Réentrées dans la formation professionnelle initiale après une RCA, en %	78,7	60,8	79,9	84,2

Source : OFS – Analyses longitudinales dans le domaine de la formation (LABB), 2023

Le taux de résiliation du contrat d'apprentissage (RCA) est plus élevé chez les jeunes qui préparent une AFP que pour ceux qui font un CFC. De même, le taux de réentrée (en formation professionnelle initiale) est inférieur dans les filières menant à une AFP que dans celles préparant à un CFC³⁵. Le reste des apprentis passe dans une autre formation du secondaire II ou quitte le système éducatif.

Parmi les jeunes qui quittent le système éducatif, la moitié environ trouve un emploi et environ 10 % sont soit sans emploi, soit inscrits à l'AI. Il n'existe aucune donnée statistique pour 40 % des jeunes qui quittent le système éducatif³⁶.

³¹ [Art. 28 LFPr](#)

³² [Art. 42 LFPr](#)

³³ [Art. 29 LFPr](#)

³⁴ [Art. 57 LFPr](#)

³⁵ [Résiliation du contrat d'apprentissage | Office fédéral de la statistique](#)

³⁶ [Bildungsverläufe auf Sekundarstufe II Längsschnittdatenanalysen im Bildungsbereich, Ausgabe 2018. BFS. Neuchâtel 2018](#)

Plusieurs études se sont penchées sur les raisons des résiliations de contrats d'apprentissage³⁷. Les raisons doivent être recherchées tant du côté des personnes en formation que des entreprises, mais aussi au niveau des paramètres des professions de formation et de la situation économique. Pour ce qui est des personnes en formation, la recherche montre que les résiliations des contrats d'apprentissage s'expliquent souvent par de mauvais résultats à l'école professionnelle, une faible motivation des personnes en formation ou un manque d'information sur la profession de formation ou sur l'entreprise. Par ailleurs, les jeunes mentionnent souvent de mauvaises conditions de travail et de formation parmi les éléments déclencheurs à la base d'une résiliation de contrat d'apprentissage. Les difficultés à trouver une place d'apprentissage et le choix de l'entreprise formatrice accroissent le risque de résiliation du contrat d'apprentissage³⁸. Les études indiquent par ailleurs que les résiliations de contrats d'apprentissage sont plus rares au fur et à mesure que monte le niveau d'exigences intellectuelles du métier concerné. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les personnes avec des difficultés scolaires ont plus souvent de la peine à remplir les exigences des écoles professionnelles et sont donc plus fortement touchées par les résiliations de contrats d'apprentissage. Des épisodes de vie négatifs augmentent eux aussi le risque d'une résiliation, même si la confiance en soi et le soutien social peuvent réduire ce risque³⁹. Des facteurs liés à la personnalité influent également sur la décision de résilier son contrat d'apprentissage⁴⁰. Les résiliations de contrats d'apprentissage peuvent également être dues à une faillite de l'entreprise formatrice ou à une restructuration au sein de l'entreprise. Les entreprises qui accordent de l'importance à la formation et qui offrent un niveau élevé de qualité de formation comptent moins de résiliations de contrats. Selon de premières indications, il semblerait de plus que le risque de résiliation se trouverait réduit par la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices, qui permettraient aux personnes en formation d'effectuer une rotation entre différentes entreprises. Il reste à développer une recherche de plus grande envergure en Suisse sur les causes, du côté des entreprises, à l'origine des résiliations des contrats d'apprentissage ainsi que sur de possibles interactions entre les facteurs de risque individuels et ceux qui sont liés à l'entreprise.

Mesures des partenaires de la formation professionnelle

Les partenaires de la formation professionnelle mettent en place diverses mesures afin d'éviter les résiliations de contrats d'apprentissage ou de trouver des mesures appropriées en cas de résiliation, par exemple :

- informations et conseils sur la profession
- offres d'information des entreprises et stages d'observation
- organes de surveillance cantonaux : conseil et suivi des parties au contrat d'apprentissage
- offres de coaching et de mentorat ou case management Formation professionnelle, encadrement individuel spécialisé ou divers autres projets de mentorat
- formation et formation continue des formatrices et formateurs en entreprise
- assurance de la qualité dans les trois lieux de formation
- coopération entre les lieux de formation
- recherche

Les offres de soutien aux jeunes *après* une résiliation de contrat sont plus rares. Cela est probablement dû aussi à la difficulté d'identifier et de joindre les jeunes après une résiliation de contrat⁴¹. Divers services cantonaux sont sollicités pour atteindre ce public.

³⁷ Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. et Baumeler, C. (2016). [RESTER ? S'EN ALLER ? RECOMMENCER ? FRÉQUENCE, CAUSES ET RÉPERCUSSIONS. Rapport de tendance 1 de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle](#). Zollikofen : Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP)

³⁸ Stalder, B., Schmid, E. & Lüthi, F. (2016). Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch : Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Berne : hep

³⁹ Samuel, R., & Burger, K. (2020). Negative life events, self-efficacy, and social support : [Risk and protective factors for school dropout intentions and dropout](#). *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 973–986

⁴⁰ Backes-Gellner, U., Herz, H., Kosfeld, M., & Oswald, Y. (2021). [Do preferences and biases predict life outcomes ? Evidence from education and labor market entry decisions](#). *European Economic Review*, 134, 103709.

⁴¹ Kriesi, I. et al. (2016)

Informations complémentaires

Exposé d'introduction à la journée des partenaires, Prof. Dre Nadia Lamamra, Dre Matilde Wenger, HEFP, [Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la qualité en formation professionnelle... Définitions, enjeux et défis pour le terrain.](#)

Exposé d'introduction à la journée des partenaires, Prof. Dr. Markus Neuenschwander, FHNW, [Diplômes du degré secondaire II : défis et solutions possibles.](#)

[Responsabilités relatives à la qualité dans la formation professionnelle formationprof.ch](#)

[Projet de la HEFP « Perceptions de la qualité de la formation professionnelle initiale duale par le terrain et les responsables institutionnel-le-s »](#)

[Gestion de la qualité dans les écoles](#)

[TOP-Entreprise formatrice](#)

[Résiliation du contrat d'apprentissage | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

[Kriesi, I., Neumann, J. Schwenk, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. et Baumeler, C. \(2016\). RESTER ? S'EN ALLER ? RECOMMENCER ? FRÉQUENCE, CAUSES ET RÉPERCUSSIONS. Rapport de tendance 1 de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle. Zollikofen : Haute école fédérale en formation professionnelle \(HEFP\)](#)

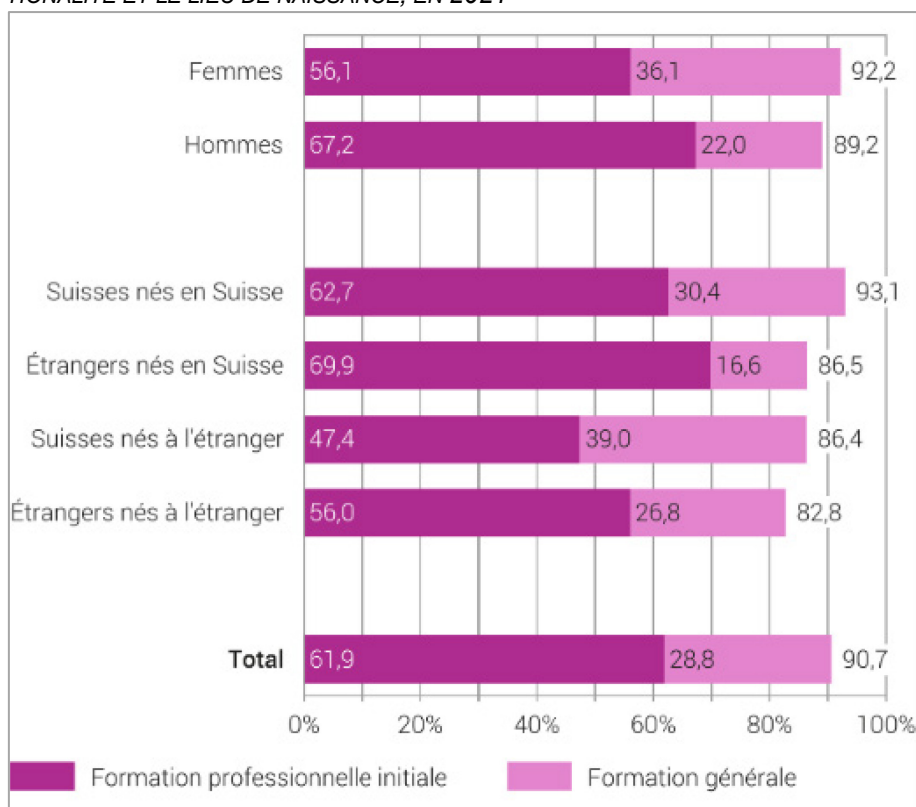
4.3. Objectif : 95 % de diplômés du secondaire II

En 2006, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux ont défini l'objectif suivant en matière de politique de l'éducation : 95 % des jeunes en Suisse âgés de 25 ans doivent posséder un diplôme du degré secondaire II. Cet objectif a été examiné à la lumière du rapport 2023 L'éducation en Suisse et réaffirmé en octobre 2023.

Sur l'ensemble, 90,7 % des jeunes adultes ont obtenu un titre couronnant une formation générale ou professionnelle du degré secondaire II. Le taux de certification des jeunes femmes est un peu plus élevé que celui des jeunes hommes.

Avec 93,1 % de certifiés, les personnes suisses nées en Suisse sont les plus proches de l'objectif des 95 %, mais les personnes étrangères nées à l'étranger en sont encore loin (82,8 %).

FIG. 15 : TAUX DE CERTIFICATION DU DEGRÉ SECONDAIRE II JUSQU'À L'ÂGE DE 25 ANS SELON LE SEXE, LA NATIONALITÉ ET LE LIEU DE NAISSANCE, EN 2021



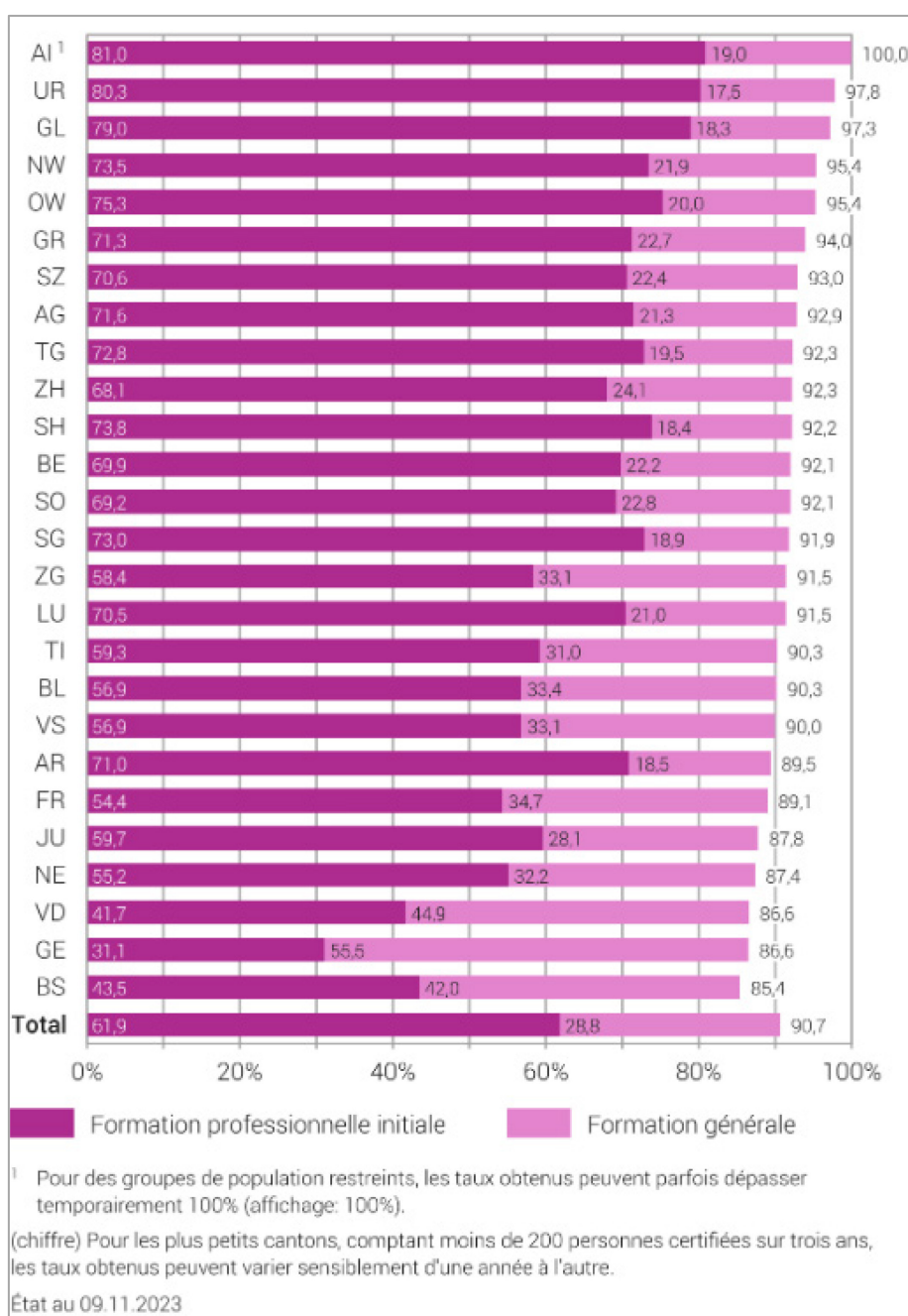
Source: OFS – LABB, 2023

Le taux varie suivant le parcours de formation jusqu'à l'entrée au degré secondaire II. Avec un taux de 97,2 %, l'objectif de formation est atteint pour les personnes qui sont entrées directement au degré secondaire II ou ont accompli la 11^e année du degré secondaire I dans une classe à exigences étendues à l'âge de 15 ans. Par contre, le taux est légèrement inférieur à l'objectif de 95 % chez les personnes en formation transitoire ou qui ont suivi le degré secondaire I dans une classe à exigences élémentaires. Le taux est également inférieur à 95 % chez les élèves présentant un retard à l'école obligatoire (par ex. redoublements) et chez les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers⁴².

Les taux de certification du degré secondaire II varient entre environ 85 % et 100 % parmi les cantons. Globalement, les cantons alémaniques affichent des taux de certification plus élevés que les cantons romands et latins. Cependant, dans ces derniers, les taux de certification dans une formation générale sont plus élevés.

⁴² L'éducation en Suisse. Rapport 2023. Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE). Aarau, 2023, page 118

FIG. 16 : TAUX DE CERTIFICATION DU DEGRÉ SECONDAIRE II JUSQU'À L'ÂGE DE 25 ANS, SELON LE CANTON DE DOMICILE, EN 2021



Source: OFS – LABB, 2023

Afin d'atteindre l'objectif de 95 %, les partenaires de la formation professionnelle mettent en œuvre des mesures couvrant toute la palette de leurs tâches. Cela commence à l'école obligatoire par une bonne préparation au choix professionnel, où le conseil d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière joue un rôle important. Plusieurs structures, telles que les cantons, des organisations du secteur privé, des fondations ou des associations (par ex. *LIFT*), proposent des programmes de mentoring qui aident les jeunes à prendre pied dans le monde du travail. Les jeunes qui n'ont pas trouvé de solution pour entrer au secondaire II après l'école obligatoire peuvent recourir à des offres transitoires en vue d'une orientation plus approfondie. Le préapprentissage d'intégration permet aux jeunes issus de l'immigration et avec des lacunes de formation de se préparer à une formation professionnelle initiale. Pendant les formations professionnelles initiales, les écoles professionnelles proposent des cours d'appui, un encadrement individuel spécialisé ou même un soutien social. Les offices de la formation professionnelle conseillent les personnes en apprentissage et les entreprises formatrices sur divers problèmes concernant les contrats d'apprentissage. Des programmes de coaching sont également

proposés par des cantons, des organisations du secteur privé ou des organisations d'utilité publique afin d'accompagner les apprentis. Lorsque les apprentis sont confrontés à un faisceau de problématiques, le Case management Formation professionnelle entre en jeu. Les organisations du monde du travail soutiennent les entreprises formatrices dans leurs tâches de formation en leur fournissant des informations et des plateformes de discussion. Les initiatives des branches, comme *TOP-Entreprise formatrice*, permettent d'aborder divers aspects pratiques de la formation des apprentis dans une optique d'amélioration.

Informations complémentaires

Exposé d'introduction à la journée des partenaires, Prof. Dr. Markus Neuenschwander, FHNW, [Diplômes du degré secondaire II : défis et solutions possibles.](#)

[Valorisation optimale des chances : déclaration 2023 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de formation](#)

[Stefan C. Wolter \(2023\). Taux de diplômés : la route est longue jusqu'à la cible des 95 %. La Vie économique, 2 mai 2023](#)

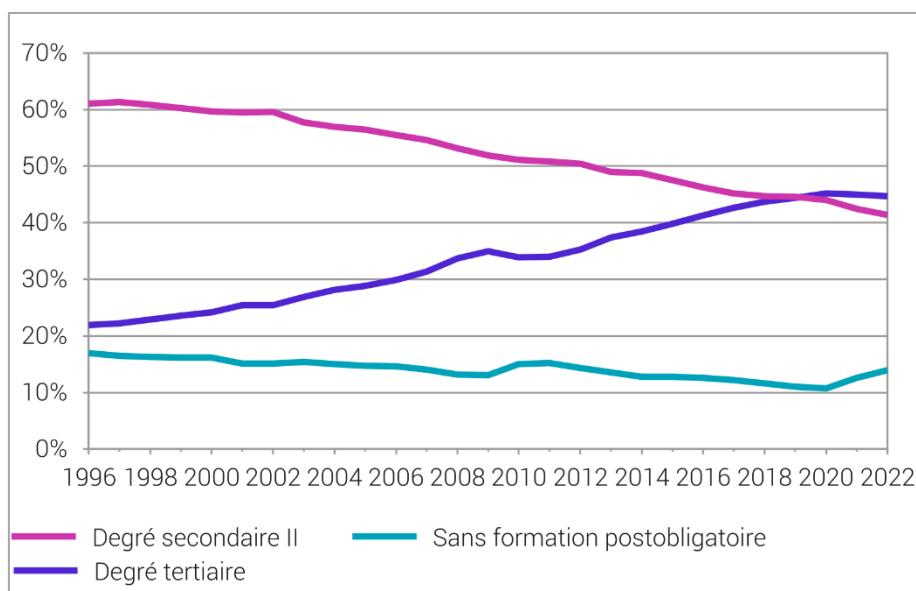
[Préapprentissage d'intégration \(PAI\) \(admin.ch\)](#)

4.4. Possibilités de qualifications des adultes sans certification professionnelle

Niveau de formation

La part de la population sans diplôme de formation postobligatoire a eu tendance à diminuer depuis la moitié des années 1990⁴³ (cf. ch. 1.2.3.) :

FIG. 17 : NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION RÉSIDENTE PERMANENTE DE LA SUISSE DES 25 À 64 ANS



Source : OFS – ESPA, 2023

En 2020, environ 530 000 personnes âgées de 25 à 64 ans (population résidente) ne possédaient pas de diplôme de degré secondaire II⁴⁴. Parmi elles,

- 370 000 étaient sans certification professionnelle, ce qui correspond au total à 9 % des personnes actives occupées parmi la population résidente active dans le groupe d'âge 25-64 ans,
- 126 000 n'étaient pas considérées comme des personnes actives, c'est-à-dire qu'elles n'étaient ni des personnes actives occupées ni au chômage,
- 35 000 étaient au chômage sans certification professionnelle.

C'est dans le groupe des 40 à 54 ans que la part des personnes sans certification professionnelle est la plus élevée (43 %). Viennent ensuite les groupes des 55 à 64 ans (32 %) et des 25 à 39 ans (25 %).

Les développements technologiques et la diffusion croissante des diplômes au cours des dernières décennies ont entraîné une forte augmentation des exigences en matière de compétences professionnelles et une diminution du nombre d'emplois accessibles aux personnes non qualifiées⁴⁵. Ainsi, les données concernant les offres d'emploi en Suisse montrent qu'en 1950, la part des postes ne nécessitant qu'un diplôme de fin de scolarité obligatoire était encore supérieure à 80 %. Depuis lors, cette proportion n'a cessé de diminuer pour atteindre moins de 20 % en 2010⁴⁶.

Possibilités d'obtenir une certification professionnelle

Les adultes sans certification professionnelle peuvent emprunter plusieurs voies pour obtenir un diplôme de la formation professionnelle :

- une formation professionnelle initiale classique avec attestation fédérale de formation professionnelle ou avec certificat fédéral de capacité,

⁴³ [Niveau de formation | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)

⁴⁴ [Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle, rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021](#)

⁴⁵ [Nadai, E. ; Gonon, A. ; Hübscher, R. ; John A. \(2021\) : Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse](#)

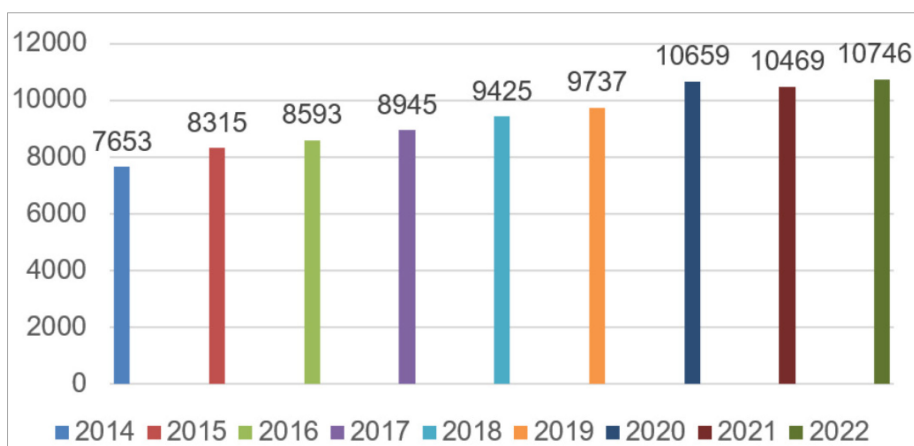
⁴⁶ [Renold, U. ; Bolli, T. ; Dändliker, L. ; Rageth, L. \(2023\) : Anerkennung von Bildungsleistungen. Analyse bestehender Verfahren im nationalen und internationalen Kontext](#)

- une formation professionnelle initiale raccourcie (en faisant valoir les compétences déjà acquises),
- une admission directe à la procédure de qualification (après avoir suivi des cours préparatoires).

Pour certains adultes plus âgés ou issus de catégories socioculturelles défavorisées, pour qui l'obtention d'une certification professionnelle représente encore un obstacle trop important, des mesures de formation continue dans le domaine des compétences de base ou les certificats de branches peuvent déjà représenter un premier pas vers une qualification. Les certificats de branches et autres formations continues reconnues par le marché du travail requièrent un investissement raisonnable en termes de temps et de ressources. Les personnes concernées peuvent ensuite envisager d'acquérir d'autres qualifications en fonction de leurs besoins.

La loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit un large éventail de possibilités ouvrant la voie à la conception d'offres de formation spécifiquement destinées aux adultes. Les branches ont ainsi la possibilité, en collaboration avec les cantons, de développer d'autres procédures de qualification répondant aux besoins spécifiques des adultes, dont la procédure de qualification avec examen fractionné et la procédure de qualification avec validation des acquis de l'expérience.

FIG. 18 : NOMBRE DE CFC-/AFP OBTENUS PAR DES ADULTES DE PLUS DE 25 ANS



Source : SEFRI, 2023

En Suisse, environ 70 000 diplômes de la formation professionnelle initiale (CFC et AFP) sont actuellement délivrés chaque année, dont environ 10 600, soit 15,2 %, à des adultes de plus de 25 ans. Depuis la mise en place d'un suivi en 2014, le nombre de certifications délivrées à des adultes dans le domaine de la formation professionnelle est en augmentation⁴⁷.

Parmi les personnes ayant obtenu une certification professionnelle après 25 ans, 80 % ont moins de 40 ans et 94 % ont moins de 50 ans⁴⁸. Pour ce qui est des certifications professionnelles obtenues par les adultes, 40 % d'entre elles sont des premières certifications, 60 % sont des secondes certifications. Les Suisses sont plus nombreux à obtenir une seconde certification que les personnes de nationalité étrangère, qui obtiennent le plus souvent une première certification ou, du moins, la première à être reconnue au niveau fédéral.

En novembre 2022, les partenaires de la formation professionnelle ont convenu de s'engager en faveur de l'amélioration des conditions-cadres entourant la certification professionnelle pour adultes, entre autres avec un état des lieux en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, des moyens destinés à combler les lacunes de financement et des offres de formation adaptées aux adultes⁴⁹. D'autres mesures concernent des offres de formation continue à bas seuil (p. ex. les certificats de branche), l'amélioration des conditions-cadres pour certains groupes cibles,

⁴⁷ [Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle, rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021](#)

⁴⁸ [Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle, rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021](#)

⁴⁹ [Certification professionnelle pour adultes : déclaration d'engagement des partenaires de la formation professionnelle sur les objectifs à atteindre](#)

le transfert des connaissances entre les acteurs concernés ainsi que l'encouragement de projets par la Confédération.

Informations complémentaires

Exposé d'introduction à la journée des partenaires, Prof. Dre Katrin Kraus, UZH, [Adultes sans certification professionnelle : un groupe cible pour le recrutement de personnel.](#)

[Validation des acquis de l'expérience et possibilités de qualification pour les adultes sans certification professionnelle, rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat 21.3235 Atici du 17 mars 2021](#)

[Certification professionnelle pour adultes « Déclaration d'engagement des partenaires de la formation professionnelle concernant les objectifs à atteindre » : état des travaux](#)

[Certification professionnelle pour adultes \(admin.ch\)](#)