



« Formation professionnelle 2030 » : état des lieux et perspectives

Document de base pour la Journée des partenaires de la formation professionnelle 2025

Février 2025

1. Rétrospective et état d'avancement de l'initiative « Formation professionnelle 2030 »

L'évolution du marché du travail et de la société exerce une forte influence sur la formation professionnelle. Les mégatendances telles que la numérisation, l'intelligence artificielle, le développement durable, la mobilité ainsi que d'autres facteurs comme l'évolution démographique posent de nouveaux défis aux personnes actives et aux entreprises et doivent être décelées à temps. L'initiative « Formation professionnelle 2030 », lancée conjointement par les partenaires de la formation professionnelle lors du Sommet national de la formation professionnelle 2016, apporte des réponses à ces défis.

Les travaux stratégiques et les études en lien avec l'initiative « Formation professionnelle 2030 » ont montré que la formation professionnelle disposait dans l'ensemble de bons atouts. Ces atouts, à savoir la prise en compte des besoins du marché du travail, le lien entre la théorie et la pratique et le principe du partenariat, sont autant d'éléments convaincants et de gages de pérennité pour la société et les milieux économiques. Ils servent également de bases pour poursuivre le développement de la formation professionnelle. Afin de faire face aux changements constants et d'orienter encore mieux le système de formation professionnelle vers les exigences de demain, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra) ont élaboré une vision de la formation professionnelle (Vision 2030). Partie intégrante de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », cette vision sert de cadre de référence pour le développement de la formation professionnelle au cours des prochaines années.

Sur la base de la Vision 2030, les partenaires de la formation professionnelle ont défini les lignes d'action prioritaires suivantes pour la mise en œuvre de mesures :

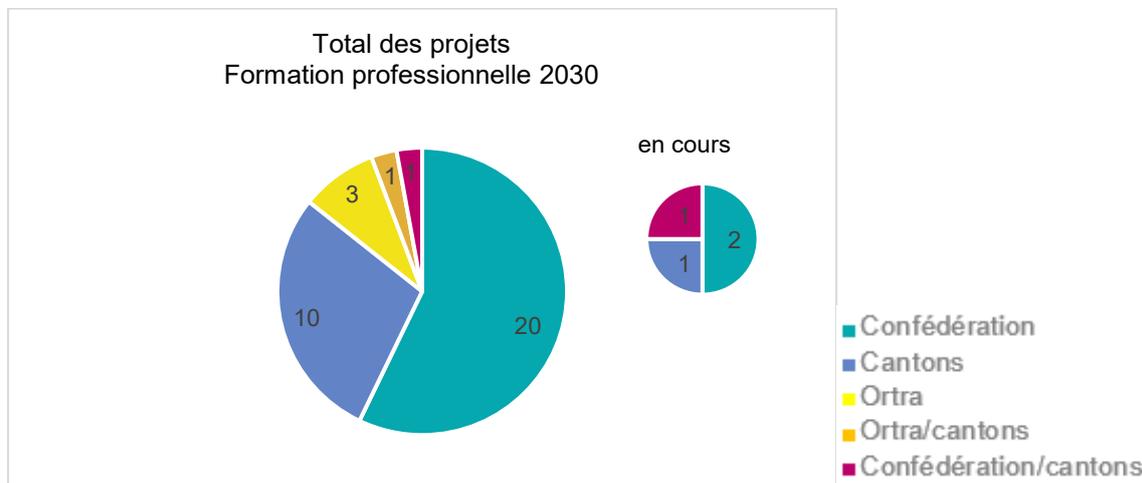
- orientation de la formation professionnelle vers l'apprentissage tout au long de la vie,
- flexibilisation des offres de formation,
- intensification des activités d'information et de conseil tout au long du parcours de formation et de la vie professionnelle,
- optimisation de la gouvernance et consolidation du partenariat dans la formation professionnelle.

Les partenaires de la formation professionnelle ont en outre intégré deux thèmes transversaux dans les lignes d'action : « numérisation et nouvelles technologies d'apprentissage » et « réduction de la densité normative et de la bureaucratie ».

Les mesures sont mises en œuvre par différents organes et groupes de projets, dont certains existent déjà, et les acteurs directement concernés sont impliqués dans les processus. La gestion des projets correspondants est basée sur les responsabilités définies dans la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr). Les Ortra sont chargées de concevoir et développer des offres et des contenus de formation. Les cantons s'occupent pour leur part des questions d'exécution telles que la surveillance de l'apprentissage ou l'enseignement dans les écoles professionnelles. Quant à la Confédération, elle s'emploie principalement à améliorer les conditions-cadres au niveau systémique. Elle peut également soutenir financièrement les partenaires de la formation professionnelle dans la conduite de leurs projets.

Depuis le déploiement de l'initiative « Formation professionnelle 2030 » fin 2018, la Confédération, les cantons et les Ortra ont lancé de nombreux projets¹. Début 2025, 4 projets étaient en cours et 31 autres, achevés.

FIG. 1 : PROJETS POUR LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES DANS LE CADRE DE L'INITIATIVE « FORMATION PROFESSIONNELLE 2030 »



Les projets de l'initiative « Formation professionnelle 2030 » se distinguent par une grande diversité et répondent aux besoins des acteurs de la formation professionnelle. Ils vont d'une analyse sur l'accès à la formation professionnelle pour les jeunes personnes sourdes et malentendantes à la création d'un guide de référence « Blended Learning », en passant par la conception de nouvelles offres de formation continue.

La Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) veille à l'application des décisions prises lors du sommet national de la formation professionnelle, accompagne les projets en cours, surveille les développements dans le domaine de la formation professionnelle et propose si besoin de nouveaux projets.

Les acteurs de la formation professionnelle ou les membres de la CTFP peuvent à tout moment proposer de nouveaux projets, qui doivent remplir certains critères pour être acceptés en tant que projets de l'initiative « Formation professionnelle 2030 » : ils doivent par exemple être en lien avec la formation professionnelle, faire participer les partenaires et la CTFP ou avoir un potentiel de pertinence et de mise en œuvre à l'échelle nationale. Un controlling semestriel à l'attention de la CTFP permet d'assurer une vue d'ensemble de l'état d'avancement des travaux dans les différents projets.

2. Attrait de la formation professionnelle : mise en contexte de la thématique

Sept ans après le début de la mise en œuvre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », l'heure est venue de déterminer si cet instrument basé sur des projets est toujours pertinent pour relever les défis futurs de la formation professionnelle. Le projet² « Attrait de la formation professionnelle » vise à déterminer les enjeux à venir ces prochaines années.

Dans l'ensemble, la formation professionnelle est sur la bonne voie en Suisse. Des signaux émanant de l'économie, de la société, de la recherche et de la politique invitent néanmoins à évaluer l'attrait de la formation professionnelle et à examiner les problèmes soulevés dans leur globalité, en tenant compte du système en général. Il s'agit notamment de savoir si la disposition des entreprises à former des jeunes est toujours au rendez-vous ou si la formation professionnelle est effectivement en perte de vitesse par rapport aux offres de formation scolaires. Se pose aussi la question de la capacité d'adaptation de la formation professionnelle aux développements récents comme la tertiarisation croissante

¹ Voir aussi www.berufsbildung2030.ch/fr/projets

² Voir [Attrait de la formation professionnelle](#)

du monde du travail ou les nouvelles représentations de la vie professionnelle et de la vie privée (p. ex. apprentissages à temps partiel).

Pour répondre à ces questions, le SEFRI a lancé en 2024 le projet « Attrait de la formation professionnelle » axé sur les quatre mesures suivantes :

1. **Évaluer les fondements** : dans le cadre d'une approche par étapes associant les partenaires de la formation professionnelle, le SEFRI examine le besoin de mesures nécessaires pour accroître l'attrait de la formation professionnelle et définit la marche à suivre conjointement avec les partenaires. Une feuille de route correspondante sera établie d'ici à l'automne 2025.
2. **Continuer d'encourager de manière ciblée la communication des partenaires dans le domaine de la formation professionnelle** : il s'agit de soutenir financièrement les activités transversales des partenaires destinées à améliorer la visibilité et la réputation de la formation professionnelle (p. ex. salons et championnats des métiers). Il s'agit aussi de mieux faire connaître le logo de la flèche rouge en tant que marque de la formation professionnelle en Suisse.
3. **Miser sur l'encouragement de projets** : dans un premier temps, l'accent est mis sur les possibilités actuelles offertes par l'encouragement de projets. Cela dit, si l'évaluation des fondements révèle que certaines mesures méritent d'être encouragées, il en sera tenu compte dans le cadre de l'encouragement de projets.
4. **Intensifier le transfert de savoir** : il convient de renforcer l'échange d'expériences et des bonnes pratiques issues des projets visant à renforcer l'attrait de la formation professionnelle à long terme.

L'évaluation des fondements et du besoin d'action (sous-projet 1) a été lancée à l'occasion du Sommet national de la formation professionnelle de novembre 2024. Réalisée à grande échelle, elle implique aussi bien les partenaires de la formation professionnelle que des acteurs extérieurs au domaine. Le projet est accompagné par la CTFP.

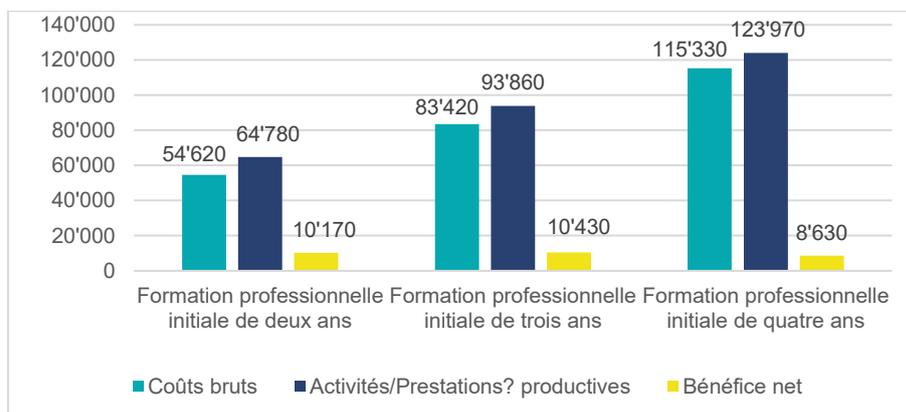
Dans cette perspective, la discussion sur l'initiative « Formation professionnelle 2030 » au programme de cette Journée des partenaires de la formation professionnelle sera très utile pour clarifier les futurs défis. Le chapitre suivant décrit ces défis et le contexte à l'appui de faits et de chiffres.

3. Développements dans la formation professionnelle

3.1. Disposition des entreprises à former des jeunes

Selon la dernière étude coût/bénéfice de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP), il vaut la peine pour les entreprises de continuer à former des apprentis : toutes professions confondues, le bénéfice net moyen par année et par contrat d'apprentissage s'élevait à un peu plus de 3000 francs pour l'année 2016/17. Le bénéfice net se définit comme la valeur des travaux productifs effectués pendant la période de formation moins les coûts de formation³.

FIG. 2 : COÛT/BÉNÉFICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES SUISSES, PAR DURÉE D'APPRENTISSAGE

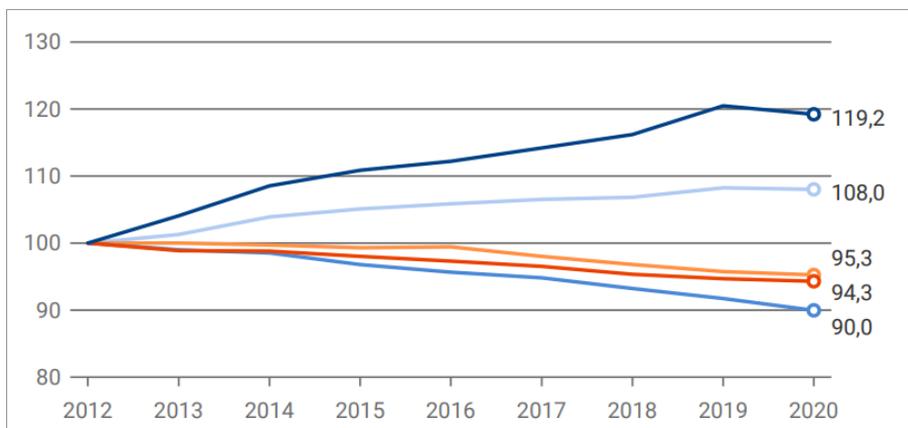


Source : HEFP, 2019

³ Gehret A., Aepli M., Kuhn A. et Schweri J. (2019), Formation des apprentis : quel intérêt pour les entreprises ? Zollikofen. Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/cout-benefice-2019.html>

Les statistiques de l'Office fédéral de la statistique (OFS) révèlent que la proportion d'entreprises formatrices dans l'économie est en constante diminution depuis 2012 : de 65 500 en 2012, leur part a ainsi reculé à 58 900 en 2020, tandis que le nombre d'entreprises a augmenté durant la même période, passant de 643 300 à 694 900⁴.

FIG. 3 : POPULATION ET ENTREPRISES, ÉVOLUTION INDEXÉE (2012 = 100)



Source : OFS, 2024

- Entreprise formatrice
- Entreprises
- Entreprises avec moins d'un emploi en équivalent plein temps
- Population résidente permanente (16-24 ans)
- Apprentis, formation professionnelle initiale duale

Une partie de la baisse du nombre d'entreprises formatrices s'explique par le recul du nombre de jeunes en formation, dont la moyenne par entreprise formatrice est restée pour ainsi dire constante durant la période d'observation (3,0 en 2012 pour 3,2 en 2020). Un autre phénomène important est l'évolution du nombre d'entreprises comprenant moins d'un emploi en équivalent plein temps, à savoir des entreprises qui, en raison de leur taille, ne peuvent que difficilement former des apprentis. Alors que ces entreprises représentent, en moyenne annuelle, 45 % des entreprises dans l'économie, leur nombre a augmenté de 19 % entre 2012 et 2020.

La majorité des entreprises formatrices offrent chaque année un nombre constant de places d'apprentissage. Tant la part de ces entreprises formatrices que celle des entreprises dont l'offre de places d'apprentissage varie d'une année à l'autre ne changent guère au fil du temps. Les entreprises qui proposent actuellement plus de places d'apprentissage que l'année précédente indiquent le faire avant tout par souci d'assurer la relève. En 2024, cette raison est citée par 41 % des entreprises, contre 44 % 2023. Comme deuxième raison, environ un tiers des entreprises mentionnent les variations naturelles de l'offre de places d'apprentissage (36 %).

Les entreprises qui proposent actuellement moins de places d'apprentissage que l'année précédente invoquent en premier lieu les fluctuations naturelles (2023 : 31 %, 2024 : 36 %). Les restructurations au sein de l'entreprise sont la deuxième raison la plus souvent citée (2023 : 16 %, 2024 : 20 %). L'absence de candidats qualifiés (2023 : 16 %, 2024 : 17 %) et une faible demande ou l'absence de demande de places d'apprentissage (2023 : 14 %, 2024 : 17 %) arrivent respectivement en troisième et en quatrième position.

La volonté des entreprises de former des apprentis varie d'une région à l'autre en Suisse : la participation des entreprises à la formation est plus forte en Suisse alémanique qu'en Suisse romande, la raison étant due à des normes sociales différentes en fonction des régions linguistiques⁵.

⁴ OFS [Office fédéral de la statistique] (mars 2024), Lieux de formation des élèves (Actualités OFS) <https://www.bfs.ad-min.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.29270541.html>

⁵ Aepli M., Kuhn A. & Schweri J. (2021), La Suisse alémanique se fie davantage aux entreprises que la Suisse romande. Transfer Formation professionnelle dans la recherche et la pratique 6(1) <https://transfer.vet.fr/la-suisse-alemanique-se-fie-davantage-aux-entreprises-que-la-suisse-romande/>

3.2. Qualité dans le système de la formation professionnelle

La notion de « qualité dans le système de la formation professionnelle » recouvre une multitude d'aspects. Sa définition varie par conséquent pour chaque dimension et chaque niveau de qualité⁶.

FIG. 4 : PERSPECTIVES DE LA QUALITÉ ET DE L'ASSURANCE QUALITÉ

Dimension/niveau de qualité	Input	Processus	Output
Micro	Équipement de l'environnement de formation	Consignation, évaluation et standardisation de l'enseignement et de l'apprentissage	Formations réussies, carrières professionnelles
Méso	Infrastructure, plans et filières de formation, professionnalisation des enseignants et des formateurs	Lignes directrices, culture du feedback, mesures d'assurance qualité	Rapports annuels, statistiques des personnes diplômées, relations publiques
Macro	Règles, lois et ordonnances	Standards nationaux, règles fixées par les politiques et les associations	Comparaisons nationales et internationales d'indicateurs et de valeurs de référence

Source : Gonon, P., 2008

En plus du contexte, des buts et des enjeux d'un système de formation, la définition de la qualité de la formation dépend aussi des acteurs impliqués et des besoins de chacun⁷. Suivant le contexte, les parties concernées déterminent les aspects importants de la qualité à l'aide d'objectifs.

La qualité de la formation professionnelle est définie par des objectifs non seulement économiques (activité lucrative, capacité concurrentielle), mais aussi sociaux (intégration, égalité des chances) ou pédagogiques (accompagnement, pratiques d'enseignement), par exemple. Elle résulte donc d'une multitude de paramètres différents, dont certains s'influencent mutuellement de manière positive ou négative. Autrement dit, l'amélioration d'un critère de qualité peut entraîner la détérioration d'un autre.

Résiliations de contrats d'apprentissage

Les résiliations de contrats d'apprentissage sont un aspect de la qualité qui retient particulièrement l'attention du public. Selon les chiffres de l'OFS, parmi les jeunes ayant débuté une formation professionnelle initiale en 2019, 24 % ont résilié leur contrat d'apprentissage une ou plusieurs fois jusqu'à fin 2023. La majorité des jeunes concernés, soit 79 %, ont commencé une nouvelle formation professionnelle initiale par la suite. Ce taux est une valeur moyenne qui varie selon la branche.

Sur l'ensemble des jeunes ayant entamé une formation professionnelle initiale en 2018, 88 % ont obtenu un titre de formation professionnelle initiale cinq ans et demi après le début de leur formation. 8 % n'ont, après la résiliation de leur contrat d'apprentissage, pas repris de formation à la fin de la période d'observation et ont donc quitté, du moins provisoirement, le système de formation professionnelle initiale. Une partie de ces personnes ont commencé une formation dans une autre filière du degré secondaire II⁸.

Qualité de la formation dans les lieux de formation

L'aspect de la qualité dans les différents lieux de formation a elle aussi souvent été mentionnée dans les discussions portant sur la qualité dans la formation professionnelle. En vertu de l'art. 24 LFPr, la surveillance de la qualité de la formation dans les entreprises formatrices, les cours interentreprises et les écoles professionnelles relève de la compétence des cantons. Important instrument de cette surveillance, l'autorisation de formation ne garantit pas en soi la qualité de la formation délivrée en entreprise ; la réussite des élèves qui suivent une formation professionnelle initiale dépend également

⁶ Gonon, P. (2008), Qualitätssicherung in der beruflichen Grundbildung. Eine Bilanz – in : Klieme, Eckhard [Hrsg.] ; Tippelt, Rudolf [Hrsg.] : *Qualitätssicherung im Berufsbildung*, Weinheim u.a. : Beltz, p. 96-108 https://www.pedocs.de/volltexte/2013/7271/pdf/Gonon_Qualitaets-sicherung_in_der_beruflichen_Bildung.pdf

⁷ Lamamra, N., Wenger, M. (2024), *Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la qualité en formation professionnelle... Définitions, enjeux et défis pour le terrain* (exposé lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle du 26 mars 2024) <https://tbbk-ctfp.ch/fr/organisation/forums-de-dialogue/vpt-2024>

⁸ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024), Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/secondaire-II/resiliation.html>

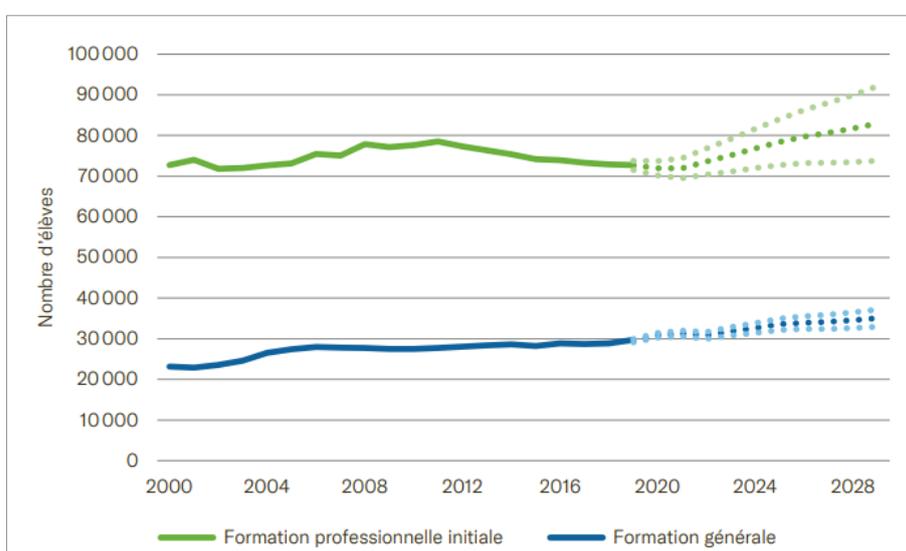
de la mise en œuvre du processus de formation. À cet égard, les formateurs en entreprise jouent un rôle essentiel : selon des études de l'HEPF, la qualité de la formation en entreprise est améliorée lorsque les formateurs disposent de suffisamment de temps pour la formation et que les apprentis sont par exemple encouragés à développer leurs propres solutions et à assumer des tâches variées.

Enfin, des facteurs externes comme la région, la taille ou le secteur de l'entreprise influent également sur la réussite de l'apprentissage, tout comme la profession enseignée et les prérequis (p. ex. notes à l'école obligatoire)⁹.

3.3. Transition I : formation professionnelle versus formation générale

Le degré secondaire II se compose de deux grands axes : d'une part, la formation professionnelle initiale, qui débouche sur l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). D'autre part, les formations générales, qui regroupent les programmes menant à la maturité (gymnasiale, professionnelle ou spécialisée) ainsi que la formation de culture générale.

FIG. 5 : 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 : Rapport sur l'éducation en Suisse 2023 ; données : OFS

Selon l'OFS, les effectifs d'élèves du secondaire II se sont accrus de 12 % entre 2005/2006 et 2022/2023. Leur répartition selon les différentes filières est cependant restée relativement stable tout au long de cette même période (près de deux tiers dans la formation professionnelle initiale, un peu plus d'un quart dans les formations générales, le pourcentage restant se répartissant entre la MP2 (maturité professionnelle effectuée après l'obtention du CFC) et les formations transitoires ou complémentaires)¹⁰. Selon le scénario de référence de l'OFS, la part de la formation professionnelle initiale dans l'effectif total du secondaire II va diminuer pour s'établir à 57 % en 2033, contre 63 % en 2014.

Les cantons latins ont tendance à promouvoir les offres scolaires du degré secondaire II (apprentissage dans une école professionnelle à plein temps, formations générales), tandis que les cantons alémaniques misent sur l'apprentissage dual. Cela s'explique notamment par un positionnement vis-à-vis de l'État et de l'école qui varie suivant la région linguistique et par les objectifs que les cantons se fixent en matière de formation. Ainsi, les cantons latins orientent la formation professionnelle sur des objectifs non seulement économiques, mais aussi sociaux, alors que dans le canton de Zurich, par exemple, la formation est principalement axée sur les besoins des entreprises et de l'économie¹¹. Il

⁹ Schweri J., Burén P. a. (2024), Les tâches variées en entreprise formatrice favorisent la réussite des apprenti-e-s, *Transfer Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 9(12) <https://transfer.vet.fr/les-taches-variees-en-entreprise-formatrice-favorisent-la-reussite-des-apprenti-e-s/>

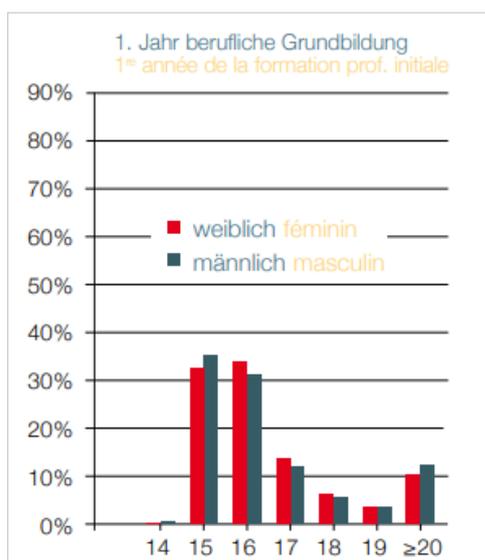
¹⁰ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024), Degré secondaire II <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/degre-secondaire-II.html>

¹¹ Bonoli, L., P. Gonon, Challenges, Future and Policy Orientations : The 1960s–1970s as Decisive Years for Swiss Vocational Education and Training, in : *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 2023, Vol. 10, Issue 3, p. 340-360 <https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/1099>

convient toutefois de noter que certains cantons latins ont déployé d'importants efforts ces dernières années en vue de valoriser la formation professionnelle duale.

La diversité des offres de formation au niveau secondaire II dans les différents cantons a une incidence sur l'âge d'entrée dans la formation professionnelle initiale. Dans le canton de Berne, par exemple, la majorité des jeunes entament une formation professionnelle initiale à l'âge de 15 ou 16 ans¹².

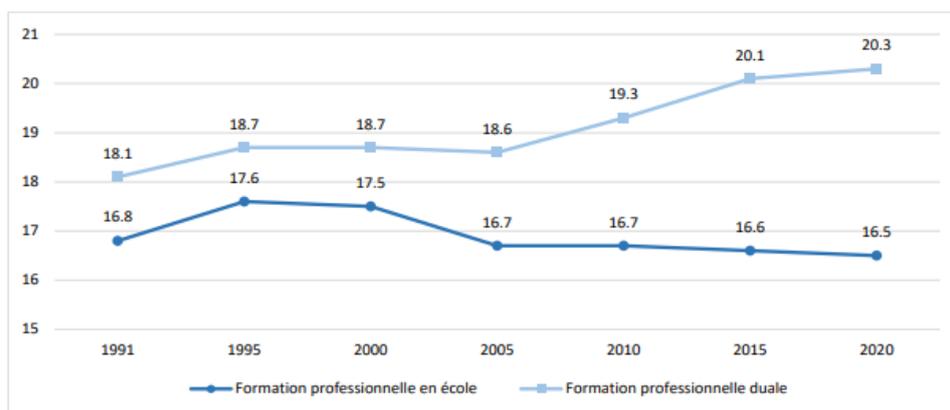
FIG. 6 : ÂGE DES ÉLÈVES EN PREMIÈRE ANNÉE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DANS LE CANTON DE BERNE



Source : Unité Statistique de la formation, Direction de l'instruction publique et de la culture, canton de Berne, 2024

Dans le canton de Genève, les personnes qui débutent une formation professionnelle initiale duale ont en moyenne plus de 20 ans. Il s'agit en grande partie de jeunes et de jeunes adultes qui avaient commencé d'autres formations de degré secondaire II après l'école obligatoire. L'âge d'entrée en formation professionnelle initiale à *plein temps* est quant à lui plus bas, soit un peu plus de 16 ans¹³.

FIG. 7 : ÂGE D'ENTRÉE MOYEN EN FORMATION DUALE OU À PLEIN-TEMPS EN ÉCOLE



Source : Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève, 2021

Selon le baromètre des transitions 2024¹⁴, 45 % des jeunes ayant achevé leur scolarité obligatoire ont commencé une formation professionnelle initiale, 32 % ont choisi la voie de la formation générale et 21 % ont opté pour une solution intermédiaire pour différentes raisons (9 % pour une offre transitoire, 13 % pour une année intermédiaire). La principale raison avancée pour expliquer le choix d'une offre transitoire reste la recherche infructueuse d'une place d'apprentissage appropriée (47 %).

¹² Direction de l'instruction publique et de la culture, canton de Berne (2024), Statistiques de la formation du canton de Berne : données de base 2023 <https://www.bkd.be.ch/fr/start/themen/statistik-bildung-und-kultur.html>

¹³ Rastoldo, F., Cecchini A., Evrard A. (2021), Évolution de la formation duale à Genève : quelques balises. Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève <https://www.ge.ch/document/evolution-formation-duale-geneve-quelques-balises>

¹⁴ Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani A., Rey, R. (2024), Baromètre des transitions 2024 – Principaux résultats août 2024, gfs.bern <https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/nahtstellenbarometer-2024-august/>

En 2023 au degré secondaire II, 65 747 personnes (59 %) ont achevé une formation professionnelle initiale et 45 370 (41 %), une formation générale (y c. maturité professionnelle)¹⁵.

3.4. Transition II : passage de la formation professionnelle au marché du travail

La formation professionnelle propose quelque 250 formations professionnelles initiales, plus de 286 examens professionnels fédéraux et près de 157 examens professionnels fédéraux supérieurs ainsi que plus de 263 filières de formation dans des écoles supérieures¹⁶.

Comme le précise le rapport sur l'éducation en Suisse 2023, la numérisation exerce une forte influence sur le changement structurel et modifie par conséquent le marché du travail du point de vue tant quantitatif que qualitatif. Le potentiel d'automatisation supplémentaire qui en résulte concerne principalement les activités de service. Cependant, la numérisation crée aussi de nouvelles opportunités d'emploi, si bien que le changement structurel ne conduit pas forcément à une diminution du nombre de postes de travail. Outre les glissements quantitatifs entre les professions et les secteurs, la numérisation et l'automatisation influent dans presque tous les métiers sur les compétences exigées. En plus des compétences technologiques, les compétences transversales (« soft skills ») comme la résolution de problèmes, l'esprit d'équipe ou la créativité deviennent de plus en plus importantes. Par ailleurs, ces nouvelles compétences requièrent souvent une formation supplémentaire, ce qui explique la tertiarisation croissante du système éducatif¹⁷.

Les compétences transversales sont importantes pour l'employabilité des personnes actives. Elles sont enseignées dans le cadre de la formation professionnelle initiale dans les différents lieux de formation et se combinent avec les compétences spécifiques du métier considéré. La prise en compte de thèmes transversaux tels que la numérisation et le développement durable dans les compétences opérationnelles est examinée dans le cadre du développement des professions.

L'évolution des exigences du monde du travail entraîne des adaptations des ordonnances sur la formation et des règlements d'examen ainsi que la création de nouvelles professions ; les métiers pour lesquels la demande se tarit sont supprimés. Entre 2022 et 2024, quatre formations professionnelles initiales et onze diplômes de formation professionnelle supérieure ont été introduits¹⁸ et 139 professions, révisées.

FIG. 8 : DÉVELOPPEMENT DES PROFESSIONS 2022 – 2024

	Nouvelles professions	Professions révisées	Professions supprimées
2022	1 FPI, 4 FPS	10 FPI, 56 FPS	1 FPS
2023	2 FPI, 6 FPS	21 FPI, 21 FPS	3 FPS
2024	1 FPI, 1 FPS	12 FPI, 19 FPS	8 FPS, 2 FPI

FPI = formation professionnelle initiale FPS= formation professionnelle supérieure

¹⁵ Maturité gymnasiale, maturité professionnelle, maturité spécialisée, école de culture générale, passerelle, formation générale à l'étranger

¹⁶ SEFRI [Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation] (2024), Liste des professions SEFRI <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/>

¹⁷ CSRE [Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation] (2023), Rapport sur l'éducation en Suisse 2023, pp. 24-25 <https://www.skbf-csre.ch/fr/rapport-sur-leducation/rapport-education/>

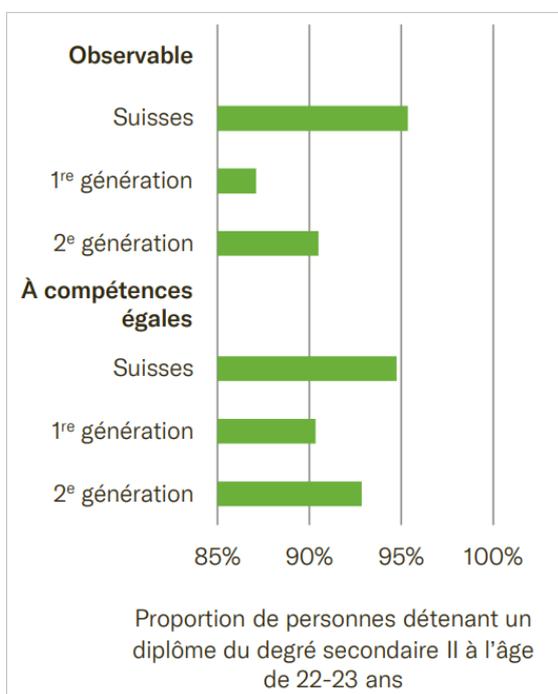
¹⁸ Niveau 5 du CNC : Développeuse/Développeur de business numérique CFC
Niveau 4 du CNC : Installatrice/Installateur solaire CFC
Niveau 3 du CNC : Monteuse/Monteur solaire AFP
Pas encore classifié : Employée/Employé en restauration de système AFP

3.5. Accès à la formation professionnelle

Un des objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons concernant l'espace suisse de formation¹⁹ prévoit que 95 % des jeunes âgés de 25 ans en Suisse soient titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. Selon l'OFS, en 2022, le taux de première certification du degré secondaire II jusqu'à l'âge de 25 ans s'est établi à 90,1 % (formation professionnelle initiale 60,7 % + formation générale 29,4 %), ce qui correspond à quelque 72 400 jeunes certifiés. Ce taux est plus élevé pour les femmes (91,6 %) que pour les hommes (88,5 %), pour les Suisses nés en Suisse (92,1 %) que pour les étrangers nés à l'étranger (85,3 %), dans les communes rurales (91,6 %) que dans les communes urbaines (89,1 %) en Suisse alémanique et en Suisse romanche (91,5 %) qu'en Suisse italienne (90,4 %) et en Suisse romande (86,4 %). Les taux de certification cantonaux vont de 84 % à plus de 95 %²⁰.

En admettant des compétences cognitives égales, le taux de diplômes des migrants de deuxième génération est pratiquement aussi élevé que celui des Suisses. Par conséquent, c'est moins le statut migratoire que les compétences scolaires lacunaires qui constituent un facteur de risque.

FIG. 9 : TAUX DE DIPLOMES SELON LE STATUT MIGRATOIRE



Source : Rapport sur l'éducation en Suisse 2023 ; données : SEATS ; calculs : CSRE

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 (p. ex. LIFT²¹, Forpro²²), proposent des programmes de coaching et 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 (PAI) permet aux jeunes et aux jeunes adultes issus de l'immigration et présentant des lacunes de formation de se préparer à une formation professionnelle initiale²³.

¹⁹ DEFR [Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche], CDIP [Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique] (2023), *Valorisation optimale des chances : Déclaration 2023 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de formation* <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/l-espace-suisse-de-formation/collaboration-en-matiere-de-formation-confederation-cantons/bases-communes.html>

²⁰ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024), Taux de première certification du degré secondaire II <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/taux-certification.html>

²¹ [Projet LIFT: Home](#)

²² [Fondation ForPro](#), voir aussi vidéo sur la page web de la Journée des partenaires : [Journée des partenaires 2025](#)

²³ Chaque année, environ 750 personnes participent au programme dans toute la Suisse, dont plus de 80 % le terminent avec succès. Parmi ces derniers, environ 70 % suivent ensuite une formation professionnelle initiale de deux, trois ou quatre ans (AFP ou CFC).

Pendant les formations professionnelles initiales, les écoles professionnelles proposent des cours d'appui, un encadrement individuel spécialisé ou même un soutien social. Les offices cantonaux 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 les 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 professionnelle²⁴ entre en jeu. Les Ortra soutiennent les entreprises formatrices dans leurs tâches de formation en leur fournissant des informations, des conseils et des plateformes de discussion.

3.6. Préférences des jeunes et des adultes

Plusieurs études révèlent que le choix de la voie de formation ne dépend pas uniquement des aptitudes, du contexte social et des intérêts des jeunes concernés²⁵, mais aussi de leurs attentes concernant la compatibilité entre carrière professionnelle et valeurs personnelles. Les jeunes sont considérés comme le moteur du changement des valeurs. Ainsi, sur le marché du travail, les prestations sociales comme le congé parental, le congé sabbatique et la garde des enfants constitueraient à leurs yeux des facteurs de motivation plus puissants que les incitations matérielles et financières ou les perspectives de promotion avec des responsabilités de conduite. La génération Z accorde plus d'importance à la santé, à la famille et aux loisirs que la génération Y. L'évolution démographique et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui en découle renforcent l'influence et la position de force des jeunes sur le marché du travail²⁶. Par conséquent, les vacances, le temps de travail et la flexibilité des offres de formation constituent des critères importants lors du choix de la formation et de la profession.

Vacances

Les personnes en formation et les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ont droit à un minimum de cinq semaines de vacances payées par année²⁷. À partir de 20 ans révolus, le droit minimum aux vacances est de quatre semaines. Un quart environ des entreprises formatrices accordent, à leur discrétion, davantage de congés à leurs apprentis, tandis que dans d'autres, le libre choix des vacances peut être soumis à des conditions. Dans certaines branches, en effet, les personnes en formation sont tenues de prendre leurs vacances pendant les périodes de fermeture de l'entreprise²⁸. A titre de comparaison, les vacances scolaires dans le degré secondaire II (gymnase, collège) sont fixées par les cantons. Dans les cantons de Berne et du Valais, par exemple, les élèves ont droit respectivement à treize et à quatorze semaines de vacances.

Temps de travail

Les parties au contrat d'apprentissage conviennent en général de la durée du temps de travail. Il existe toutefois des restrictions liées aux dispositions légales (loi sur le travail ; LTr) et aux conventions collectives (conventions collectives de travail ; CCT). S'agissant des apprentis des professions de l'agriculture, la LTr s'applique uniquement à l'âge minimal ; les autres aspects sont régis par les dispositions des contrats-types de travail cantonaux (CTT), qui prévoient généralement des durées de temps de travail plus longues.

Conformément à l'art. 9 LTr, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les personnes en formation dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres personnes en formation, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail, et de 50 heures pour toutes les autres personnes en formation. Pour les apprentis jusqu'à 18 ans révolus, la durée quotidienne de travail ne doit pas excéder 9 heures et le temps de travail hebdomadaire doit être réparti sur 5½ jours au maximum.

²⁴ [Case management Formation professionnelle](#)

²⁵ Jüttler, A. (2023), Berufsbildung oder Allgemeinbildung? Die Rolle von Leistung, Interesse und sozialer Herkunft beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium (am Beispiel der Schweiz; Dissertation) <https://kops.uni-konstanz.de/entities/publication/c66d5c52-6939-4bf8-8950-64e09b80f1a8>

²⁶ Weber, A. (2022), Soziale Arbeit(swelt) – Werte und Demografie im Wandel (Master-Thesis) <https://digitalcollection.zhaw.ch/items/aae7b9bc-2a73-4ce4-a275-ec99650972bb>

²⁷ CSFO [Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière], *Formationprof.ch – Lexique (Vacances)* <https://www.formationprof.ch/fr/lexique/vacances>

²⁸ Schwenk, J. (2023), Davantage de vacances et des salaires plus élevés pour les apprentis ?, Transfer Formation professionnelle dans la recherche et la pratique 8(13) <https://transfer.vet.fr/davantage-de-vacances-et-des-salaires-plus-eleves-pour-les-apprenti%20%b7%20%b7s/>

Flexibilité des offres de formation

Depuis quelques années, certaines entreprises formatrices proposent, en accord avec le canton, des formations professionnelles initiales à temps partiel, avec ou sans durée de formation rallongée.

Les formations modulaires offrent une certaine flexibilité. Chaque module équivaut à une qualification partielle et est accompli séparément. L'ensemble des modules achevés avec succès correspond aux exigences requises pour obtenir un titre professionnel. Les programmes modulaires sont surtout répandus dans la formation professionnelle supérieure et la formation continue à des fins professionnelles, dans la branche des menuisiers par exemple.

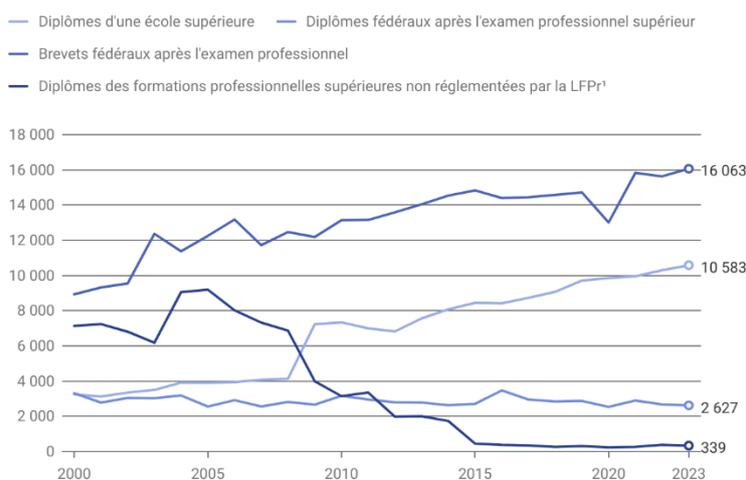
Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, des offres flexibles sont proposées aux adultes dans les métiers de l'horlogerie, de l'industrie MEM et du secteur de l'intendance.

Des voix s'élèvent aussi pour demander des modèles d'enseignement flexibles dans le domaine de la maturité professionnelle²⁹. La révision partielle en cours de l'ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale prévoit d'introduire des mesures correspondantes.

3.7. Formation professionnelle supérieure

L'éventail des offres de la formation professionnelle supérieure est très diversifié, avec près de 470 diplômes proposés. Les titres de formation les plus souvent décernés dans ce domaine sont les brevets fédéraux.

FIG. 10 ÉVOLUTION DES DIPLOMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE SELON LE TYPE DE FORMATION



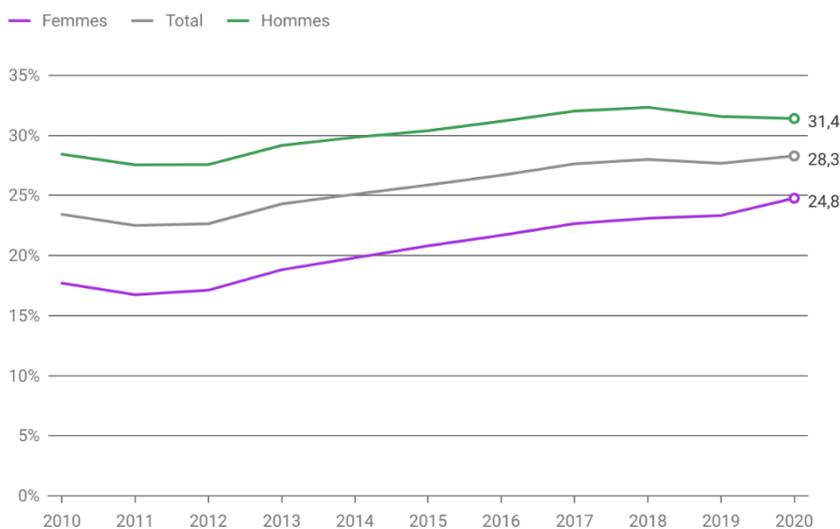
Source : [OFS, 2024](#)

¹ LFPr: loi fédérale sur la formation professionnelle

La formation professionnelle supérieure, qui ouvre des perspectives de qualification au degré tertiaire, est un élément clé du système de formation professionnelle suisse. Elle donne aux titulaires d'une formation professionnelle initiale la possibilité d'approfondir leur qualification et leur spécialisation en tenant compte des besoins du marché du travail.

²⁹ SEFRI [Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation] (2017), *Consultation relative aux principes directeurs de la MP 1 – Rapport sur les résultats* <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/maturite/maturite-professionnelle/renforcement-de-la-maturite-professionnelle.html>

FIG. 11 TRANSITION VERS LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE, DE 2010 À 2020
PERSONNES TITULARISÉES DE LA FPS EN % DES PERSONNES TITULARISÉES DE LA FPI DANS LA POPULATION RÉSIDANTE PERMANENTE ÂGÉE DE 25 À 64 ANS



Source : [OFS, 2024](#)

Précision des estimations: l'intervalle de confiance à 95% est compris dans une fourchette inférieure à $\pm 0,7$ points de pourcentage autour de la valeur estimée.

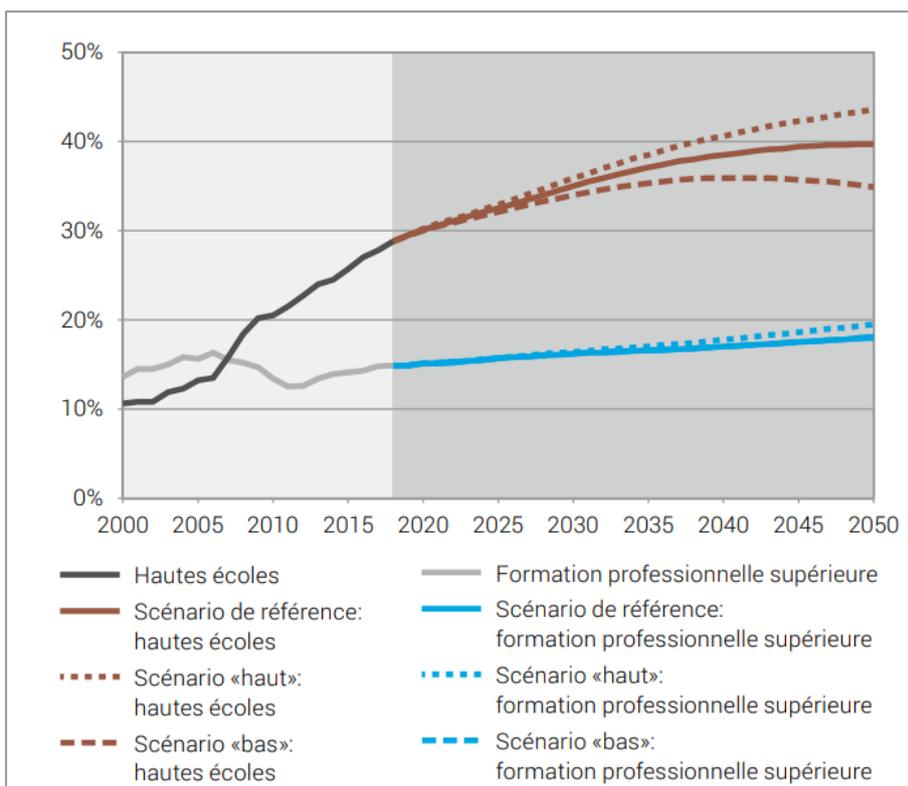
L'obtention du titre d'une formation professionnelle supérieure marque souvent un tournant dans la situation professionnelle des personnes concernées, comme le montrent les données de l'OFS. Ainsi, en 2020, la part des employés qui exerçaient une fonction dirigeante quatre années après la fin de leur formation se situait entre 38 % et 63 %, selon le titre. Par rapport à la situation avant le début de la formation, elle a augmenté de 15 à 25 points de pourcentage. Quant à la part des titulaires d'un diplôme fédéral qui exerçaient une activité indépendante, elle était de 18 %, ce qui correspond à une hausse de 11 points de pourcentage. Quatre années après l'obtention de leur titre, la majorité des diplômés de la cohorte 2016 auraient choisi à nouveau la même formation³⁰.

Selon le scénario de référence de l'OFS, la proportion de diplômés du degré tertiaire dans la population des 25 à 64 ans devrait passer à 51 % en 2030 (contre 44 % en 2019), puis dépasser les 55 % dès 2040. Cette augmentation devrait concerner aussi bien les hautes écoles (hausse du taux de diplômés de 29 % en 2019 à 38 % en 2040) que la formation professionnelle supérieure (hausse de 15 % en 2019 à 17 % en 2040)³¹.

³⁰ OFS [Office fédéral de la statistique] (2022), *Les chances d'exercer une fonction dirigeante augmentent nettement avec la formation professionnelle supérieure* (communiqué de presse) <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.22644551.html>

³¹ OFS [Office fédéral de la statistique] (2020), Scénarios pour le niveau de formation de la population <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/scenarios-systeme-formation/scenarios-niveau-formation.html>

FIG. 12 : NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION DE LA SUISSE DE 25 À 64 ANS : ÉVOLUTION DU DEGRÉ TERTIAIRE



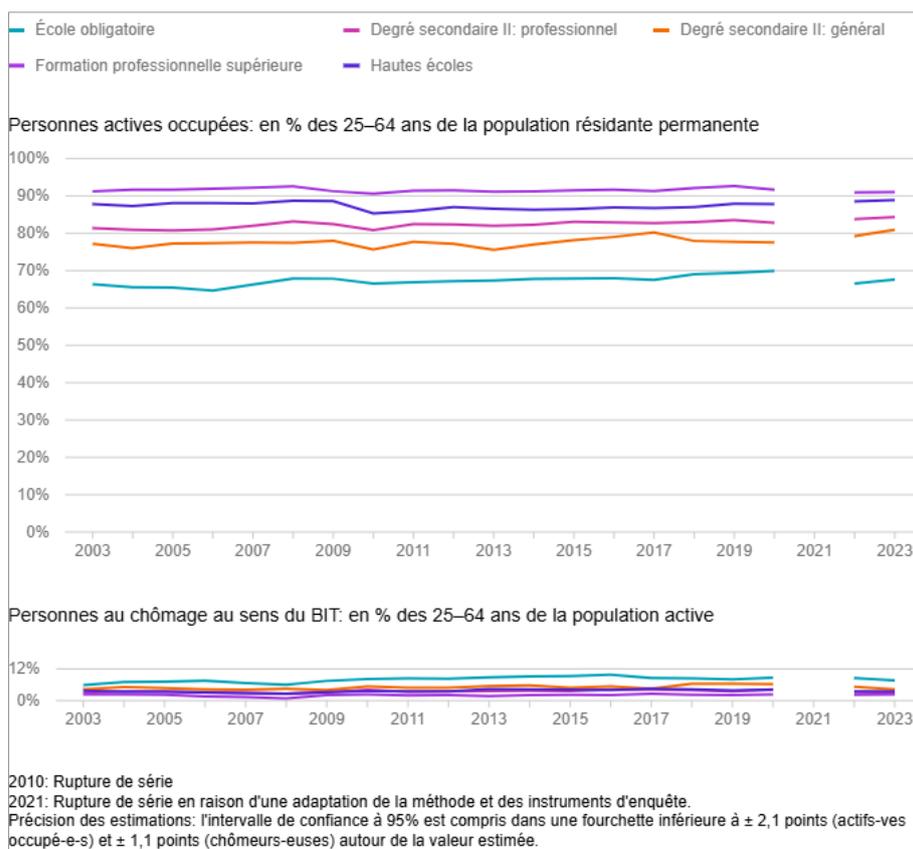
Source : OFS – scénarios, 2020

La formation continue reste un marché très prisé. Les diplômes de la formation professionnelle supérieure sont en concurrence avec les offres non consécutives des hautes écoles spécialisées (CAS, DAS et MAS). Dans ce contexte, l'objectif de la politique de formation visant à affiner les profils des offres du degré tertiaire joue un rôle important. Le Conseil fédéral a prévu de mettre en consultation en été 2025 un message relatif à un projet de loi dans le but d'accroître la reconnaissance et la visibilité de la formation professionnelle supérieure.

D'une manière générale, plus le niveau de formation est élevé, plus le taux d'actifs occupés l'est également : les titulaires d'une formation professionnelle supérieure présentent le taux d'emploi le plus haut et le taux de chômage le plus bas³².

³² OFS [Office fédéral de la statistique] (2024), Statut sur le marché du travail <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/statut-marche-travail.html>

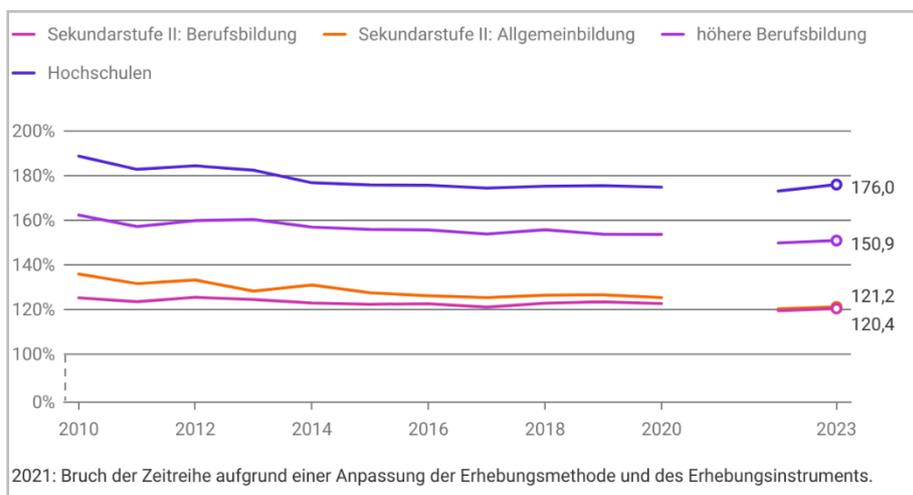
FIG. 13 STATUT D'ACTIVITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL APRÈS LA PLUS HAUTE FORMATION ACHÉVÉE, 2003-2023



Source : OFS – ESPA, 2024

Il existe une corrélation entre le revenu professionnel et la plus haute formation achevée. Un niveau élevé de formation améliore les perspectives professionnelles sur le marché du travail, ce qui se traduit par des revenus professionnels plus élevés, indépendamment d'autres facteurs tels que l'âge ou l'expérience professionnelle. De plus, il peut accélérer l'augmentation des revenus au fil du temps³³.

FIG. 14 REVENU PROFESSIONNEL RELATIF SELON LE NIVEAU DE FORMATION LE PLUS ÉLEVÉ, DE 2010 À 2023 EN % DU REVENU PROFESSIONNEL ANNUEL NET STANDARDISÉ MÉDIAN DES 25–64 ANS ACTIFS OCCUPÉS SANS FORMATION POSTOBLIGATOIRE (= 100)



Source : OFAS – ESPA, 2024

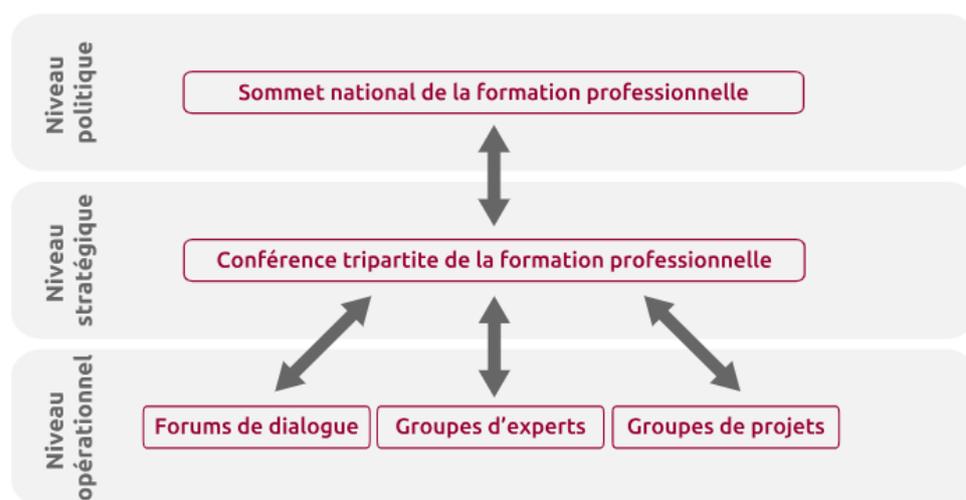
Depuis 2010, l'écart entre le revenu médian des personnes diplômées de la formation professionnelle et celui des personnes diplômées de la formation générale du degré secondaire II s'est presque comblé. Il s'est stabilisé entre la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles.

³³ OFS [Office fédéral de la statistique] (2024), Revenu professionnel relatif <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/revenu-professionnel.html>

3.8. Conditions-cadres

Les conditions-cadres de la formation professionnelle ont continuellement été optimisées depuis l'entrée en vigueur de la LFPr en 2004 et la mise en œuvre de plusieurs projets, dont l'initiative « Formation professionnelle 2030 ». Une nouvelle structure de gouvernance, valable depuis le 1^{er} janvier 2021, a été élaborée afin de traiter les questions stratégiques avec les partenaires de manière appropriée et efficace. Elle permet de mieux coordonner les organes dans le domaine de la formation professionnelle et apporte plus de clarté et de transparence au niveau des rôles et des processus de décision.

FIG. 15 STRUCTURE DE GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



Source : CTFP, [Organisation](#)

Dans le cadre du projet « Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle »³⁴ lancé dans la foulée de l'initiative « Formation professionnelle 2030 », les partenaires de la formation professionnelle sont parvenus à la conclusion que le processus de développement des professions fonctionnait globalement bien et qu'il importait d'accorder une attention particulière aux révisions complexes et de grande ampleur ainsi qu'aux révisions des professions voyant s'opposer des intérêts fortement divergents. Ils ont trouvé un consensus sur la procédure à suivre en cas de désaccord concernant le développement des professions. Les partenaires de la formation professionnelle disposent ainsi de structures solides pour discuter des éventuelles lacunes et, en cas de besoin, engager les mesures d'optimisation conformément aux compétences légales.

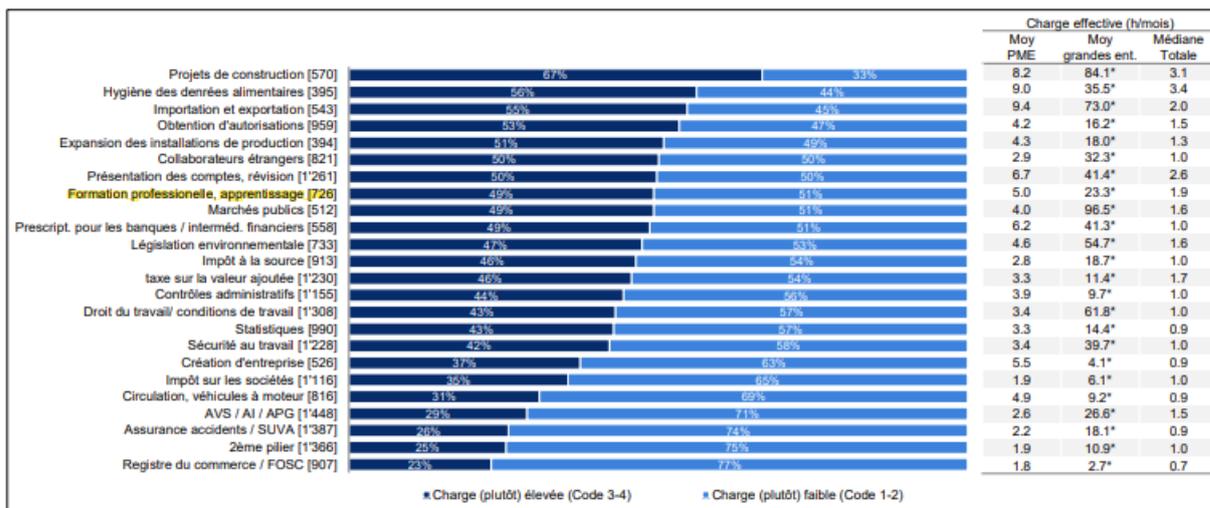
Pour répondre aux exigences demandant d'intégrer les thèmes spécifiques tels que les échanges et la mobilité, le développement durable et la sécurité au travail dans le développement des professions, des réglementations ont été élaborées sous forme de mémentos, de guides et de prescriptions. En outre, les conditions-cadres tiennent de plus en plus compte des nouvelles conceptions de la carrière et de l'employabilité.

Les partenaires de la formation professionnelle n'ont pas tous les ressources et les capacités nécessaires pour adapter leurs offres de formation à leurs propres besoins, d'une part, et aux mégatendances comme la numérisation, l'intelligence artificielle ou le développement durable, d'autre part. En particulier les petites organisations indiquent que, en tant qu'organisations de milice, elles atteignent vite leurs limites face à la densification des recommandations et des exigences. Selon le baromètre de la bureaucratie 2022 du Secrétariat d'État à l'Économie (SECO), près de la moitié des entreprises interrogées perçoivent la charge administrative liée aux réglementations dans le domaine de la formation professionnelle comme lourde³⁵.

³⁴ Formation professionnelle 2030 (2024), *Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle* (projet) <https://berufsbildung2030.ch/fr/component/content/article/optimisation-des-processus-et-des-mecanismes-d-incitation-dans-la-formation-professionnelle?catid=25&Itemid=159>

³⁵ SECO [Secrétariat d'État à l'économie (2023), Baromètre de la bureaucratie : la numérisation contribue à alléger la charge administrative des entreprises <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-93320.html>

FIG. 16 CLASSEMENT DE LA CHARGE RESENTIE SUBJECTIVEMENT PAR DOMAINE DE RÉGLEMENTATION



Source : LINK, SECO, 2023