



# Examen d'une formation avec un niveau d'exigence inférieur

22.2.2024

Texte traduit avec DeepL.com



## Contenu

1	Introduction.....	4
2	Aperçu de go4future.....	4
2.1	Situation de départ .....	4
2.2	Questions relatives au secteur .....	5
2.3	Structuré vers des réponses.....	5
2.4	Mandat de projet .....	7
3	Moteurs pour une formation avec un profil d'exigences plus bas .....	7
4	Enquête sectorielle.....	9
4.1	Résumé succinct.....	9
4.2	Résultats des questions stratégiques de l'association .....	9
4.3	Participants à l'enquête .....	9
4.3.1	Pénurie de personnel qualifié.....	10
4.3.2	Profils d'activités.....	11
4.3.3	Augmentation de l'attractivité.....	11
4.3.4	Acceptation d'un lien professionnel de base raccourci avec un niveau d'exigences plus bas	13
4.3.5	Effets d'un lien professionnel de base raccourci avec un niveau d'exigences plus bas ...	14
5	Expériences de marché .....	15
5.1	Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) .....	15
5.2	Jardin Suisse .....	17
6	Scénarios d'évolution du nombre de formations .....	20
6.1	Bases de calcul .....	20
6.1.1	Besoin de places de formation .....	20
6.1.2	Rapport des besoins en personnel qualifié .....	22
6.1.3	Prévisions concernant la capacité de formation.....	23
6.1.4	Résiliations de contrats d'apprentissage (LVA) .....	25
6.1.5	Modèle de calcul.....	27
6.2	Scénarios.....	27
6.2.1	Scénario 1a : Besoin constant de personnel qualifié avec une formation de 4 ans et 0% de perméabilité .....	27
6.2.2	Scénario 1b : Besoin constant de personnel qualifié avec une formation de 4 ans et une perméabilité de 25%. .....	28

6.2.3	Scénario 1c : Besoin constant de personnel qualifié avec formation de 4 ans et perméabilité de 50% .....	28
6.2.4	Scénario 2a : Besoin constant en personnel qualifié indépendamment de la durée de formation avec 0% de perméabilité .....	29
6.2.5	Scénario 2b : Besoin constant en personnel qualifié indépendamment de la durée de formation avec 25% de perméabilité .....	29
6.2.6	Scénario 2c : Besoin constant en personnel qualifié, indépendamment de la durée de la formation, avec une perméabilité de 50% .....	30
6.2.7	Scénario 3a : Capacité de formation inchangée avec 0% de perméabilité.....	30
6.2.8	Scénario 3b : Capacité de formation inchangée avec 25% de perméabilité .....	30
6.2.9	Scénario 3c : Capacité de formation inchangée avec 50% de perméabilité.....	31
6.2.10	Scénario 4a : Augmentation de la capacité de formation selon les prévisions avec 0% de perméabilité .....	31
6.2.11	Scénario 4b : Augmentation de la capacité de formation selon les prévisions avec 25% de perméabilité .....	31
6.2.12	Scénario 4c : Augmentation de la capacité de formation selon les prévisions avec 50% de perméabilité .....	32
6.2.13	Aperçu des scénarios.....	32
6.2.14	Extrapolations des effets sur les sites de l'OFS.....	35
6.2.15	Extrapolations concernant les effets sur les sites CIE.....	37
7	Frais annuels de gestion et d'organisation des formations .....	39
8	Comparaison entre la formation professionnelle initiale de 2 ans et celle de 3 ans .....	42
8.1	Structure quantitative et démolitions.....	42
8.2	Diffusion dans les domaines de formation .....	42
8.3	Contexte des apprentis suivant des formations de 4, 3 et 2 ans .....	44
8.4	Réactions aux activités, thèmes et technologies d'un apprentissage de 2 ou 3 ans .....	45
8.5	Comparaison du niveau d'exigences avec les professions de l'UPSA.....	46
9	Adieu.....	47

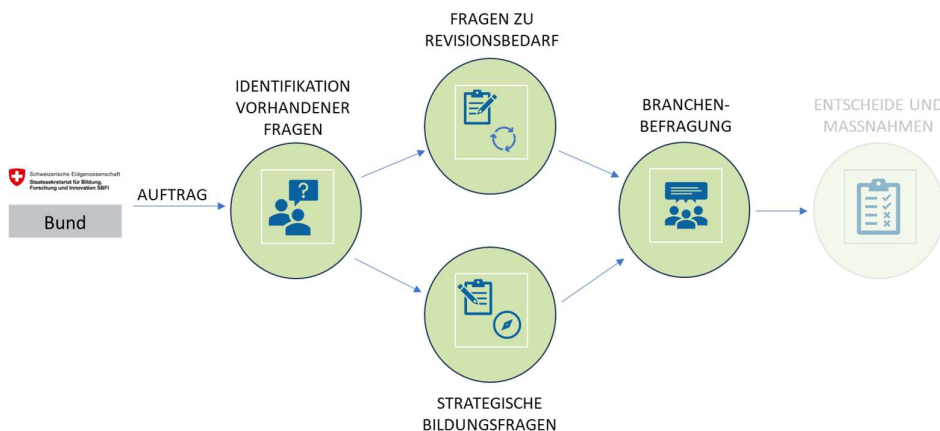
## 1 Introduction

## 2 Aperçu go4future

### 2.1 Situation de départ

Conformément aux directives de la Confédération, l'actualité des formations professionnelles initiales doit être vérifiée tous les 5 ans. La commission de la formation professionnelle a chargé la KoBeQ de procéder à ce que l'on appelle l'examen quinquennal.

Fin 2022, un groupe de travail composé de représentants de tous les secteurs a élaboré une enquête correspondante. Outre les questions d'examen proprement dites, le groupe de travail a identifié d'autres questions en rapport avec les formations initiales de la branche. Ces questions stratégiques ont été rassemblées et également intégrées dans l'enquête.



Au printemps 2023, les associations Agrotec Suisse et VSBM ont mené une enquête auprès de la branche. L'enquête a permis de recueillir les réactions des branches sur les domaines de questions suivants :

1. Besoin de révision Formations professionnelles initiales
2. Regroupement de professions existantes
3. Besoin d'une formation professionnelle initiale supplémentaire avec un profil d'exigences plus bas

Les questions soulevées par le groupe de travail étant en partie stratégiques, elles ne peuvent pas toutes être clarifiées et décidées par la CoBeQ dans le cadre de l'examen quinquennal. Pour que les décisions puissent être prises, d'autres organes doivent être impliqués.

## 2.2 Questions du secteur

Dans le cadre de l'élaboration de l'enquête sectorielle, plusieurs ateliers ont été organisés avec des représentants d'entreprises. Ils ont permis de collecter des questions ouvertes sur les métiers de la formation initiale et de dresser un état des lieux.

Les thèmes ainsi rassemblés par la base visent tous à répondre à la question centrale :

### Quelles formations fourniront à l'avenir des spécialistes au secteur ?

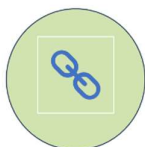
Trois thèmes peuvent être regroupés sous cette appellation :

1. Avons-nous besoin d'une nouvelle formation initiale avec un profil d'exigences plus bas ?  
Donc un apprentissage de deux ou trois ans ?
2. Faut-il fusionner les formations initiales (existantes) ?
3. Les trois professions de la formation initiale doivent-elles être révisées, respectivement actualisées ?

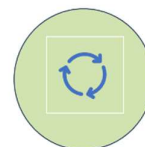
#### WELCHE AUSBILDUNGEN VERSORGEN DIE BRANCHE IN ZUKUNFT MIT FACHKRÄFTEN?



BENÖTIGEN WIR EINE NEUE  
GRUNDBILDUNG MIT  
TIEFEREM  
ANFORDERUNGSPROFIL?



SOLLEN DIE  
GRUNDBILDUNGEN  
ZUSAMMENGELEGT  
WERDEN?

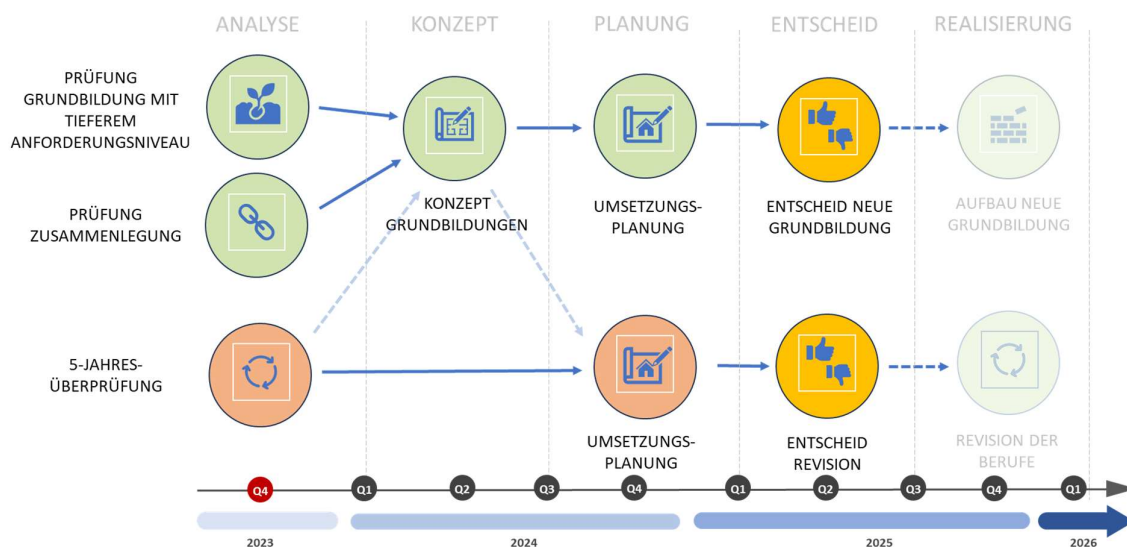


SOLLEN DIE  
GRUNDBILDUNGEN  
REVIDIERT WERDEN?

Dans le cadre de l'enquête de branche menée au printemps 2023, les entreprises, les écoles professionnelles ainsi que les centres CIE ont été interrogés sur ces thèmes. Les réponses fournissent la base d'une évaluation des questions.

## 2.3 Structurer les réponses

Afin de pouvoir aborder la recherche de réponses de manière structurée, différents paquets de travail ont été ficelés dans le cadre de go4future. Ceux-ci peuvent être classés dans les phases suivantes : analyse, concept, planification, décision et réalisation. Dans une première phase, l'analyse est au premier plan.



Dans le package de travail "Examen de la formation initiale avec un profil d'exigences plus bas", la CFP doit rassembler les bases de décision pour l'évaluation de la mise en place d'une nouvelle formation initiale avec un niveau d'exigences plus bas. Il s'agit en premier lieu

- Évaluation des réactions des représentants du secteur
- Obtenir des expériences d'autres secteurs
- Calculs statistiques sur les effets possibles sur les sites des écoles et des CIE
- Calculs de coûts pour le développement et l'exploitation d'une profession
- Identifier et comparer les avantages et les inconvénients

Parallèlement, le "contrôle quinquennal" des professions existantes sera achevé par la KoBeQ. Il s'agit ici de décider, sur la base des retours de l'enquête sectorielle et des retours des cantons et de la Confédération, quelles mesures sont nécessaires pour garantir la qualité de la formation à moyen terme.

Les avantages et les inconvénients d'un éventuel regroupement de deux ou trois des formations initiales existantes doivent être collectés un peu plus tard. Le secteur a déjà été consulté à ce sujet dans le cadre de l'enquête. Ce paquet de travail "Examen d'un regroupement" est élaboré par la CFP.

Sur la base de ces travaux d'analyse, il s'agit ensuite d'harmoniser les formations initiales sur le plan conceptuel. En d'autres termes, il s'agit d'harmoniser les différentes professions de manière à ce que des possibilités de raccordement judicieuses puissent être créées et que des profils professionnels pertinents puissent être établis pour les professions. Ce "concept de formation initiale" est développé avec le soutien externe de la CFP.

Les mesures nécessaires doivent ensuite être déduites du "concept de formation initiale". Il peut s'agir d'une révision des formations professionnelles existantes ou de la mise en place d'une nouvelle formation initiale. Dans cette phase, une planification de projet sommaire est effectuée, qui



comprend le processus, l'organisation du projet ainsi qu'un budget de projet. Ce paquet de travail est élaboré par la CFP en concertation avec la CoBeQ.

La planification du projet sert ensuite de base de décision et d'éventuelle validation. Celle-ci est effectuée par les membres de l'association dans le cadre de l'assemblée de l'association professionnelle Agrotec Suisse et de l'AG de la VSBM.

## 2.4 Mandat de projet

La CCFP, la CoBeQ et les comités ont délibéré ensemble sur le processus de go4future, ainsi que sur l'organisation du projet. La coordination des différentes activités et l'attribution à l'organe approprié étaient au cœur de cette consultation.

En conclusion, les comités ont décidé de valider le projet et ont chargé les commissions de mettre en œuvre le projet go4future conformément à la procédure développée.

Afin de coordonner les activités au sein des commissions et d'économiser ainsi des ressources, les comités ont mis en place un groupe de coordination. Ils ont nommé à cet effet les personnes suivantes :

- Pius Buchmann, président de la BBK
- Jörg Dubler, président de la CoBeQ
- Daniel Grossenbacher, VSBM
- Thomas Teuscher, Agrotec Suisse
- Paul Andrist, AM Suisse

### Mission des conseils d'administration :

Les comités directeurs chargent la Commission de la formation professionnelle (CFP) et la Commission Développement professionnel et qualité (CoDeQ) de mettre en œuvre le projet go4future

## 3 Moteur pour une formation avec un profil d'exigences plus bas

Jusqu'à présent, il n'y a pas eu d'enquête spécifique sur les motivations pour une formation avec un profil d'exigences plus bas. Les différents retours d'information permettent toutefois de formuler les moteurs suivants :

- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur
  - Exode des mécaniciens/mécaniciennes hautement qualifiés vers d'autres branches
  - Besoin de personnel qualifié pour des activités plus simples
- Trouver suffisamment d'apprentis pour le diplôme en quatre ans.
- Offrir une alternative aux apprentis qui, pour des raisons scolaires, ne parviennent pas à suivre la formation de quatre ans.
- Orienter la formation de 4 ans de manière cohérente pour les personnes ayant de bons résultats scolaires, en proposant une autre formation aux personnes ayant des difficultés scolaires.



- Attirer les élèves doués pour la pratique et ceux qui ont des difficultés scolaires vers la branche et leur permettre de suivre une voie de développement (s'adresser en outre au groupe cible).





## 4 Enquête sectorielle

### 4.1 Résumé succinct

Au printemps 2023, eduxept AG a réalisé, sur mandat d'Agrotec Suisse et de la VSBM, une enquête de branche sur la formation professionnelle initiale des métiers *de mécanicien/ne en machines agricoles CFC, mécanicien/ne en machines de chantier CFC et mécanicien/ne d'appareils à moteur CFC*. L'enquête devait fournir des informations sur les trois questions suivantes :

Examen sur 5 ans (selon les directives du SBFI) :

1. Y a-t-il un besoin de révision dans la formation professionnelle initiale des professions mentionnées et, si oui, dans quelle mesure ?

Questions de stratégie associative :

2. Faut-il continuer à gérer trois professions ou en regrouper deux ou les trois ?
3. Faut-il introduire une formation professionnelle supplémentaire, nouvelle et plus courte ?

Sur les quelque 1200 personnes contactées, 324 personnes issues de l'environnement de l'entreprise et 79 personnes issues de l'environnement des cours interentreprises (CIE) et de l'école professionnelle (EPS) ont répondu intégralement à l'enquête.

L'idée d'une formation professionnelle initiale supplémentaire avec un profil d'exigences moins élevé est très bien accueillie par les représentants des entreprises qui ont participé à l'enquête. Une nette majorité d'entre eux en voit le besoin et pourrait s'imaginer former des jeunes en conséquence et employer du personnel qualifié. Une grande partie des participants à l'enquête estime qu'il s'agit d'une bonne possibilité d'augmenter l'attractivité des professions et d'attirer davantage de jeunes dans la branche.

### 4.2 Résultats des questions stratégiques de l'association

#### 4.3 Participants à l'enquête

Les questions s'adressaient explicitement aux membres de l'association dans le cadre de réflexions stratégiques. Les représentants des entreprises devaient répondre aux questions en se basant sur leurs expériences quotidiennes.

Comme il s'agit de questions stratégiques, les réponses des propriétaires d'entreprise ont été évaluées séparément. Il s'est avéré qu'il n'y avait pas de différence de tendance entre les propriétaires d'entreprise et les autres représentants d'entreprise (formateur/trice, chef/fe d'atelier). Leurs valeurs moyennes ne s'écartent généralement que de quelques points de pourcentage de la moyenne générale.

Environ 60 représentants des CIE et des OFS ont également participé à la deuxième partie de l'enquête. Aucune différence significative n'a cependant été constatée entre les groupes en ce qui concerne la tendance des réponses.

### 4.3.1 Pénurie de personnel qualifié

**Professionnels formés :** les entreprises confirment que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue un problème majeur dans les trois professions. Plus de 90% des représentant(e)s d'entreprises rapportent que leur entreprise a des difficultés à trouver des professionnels appropriés.

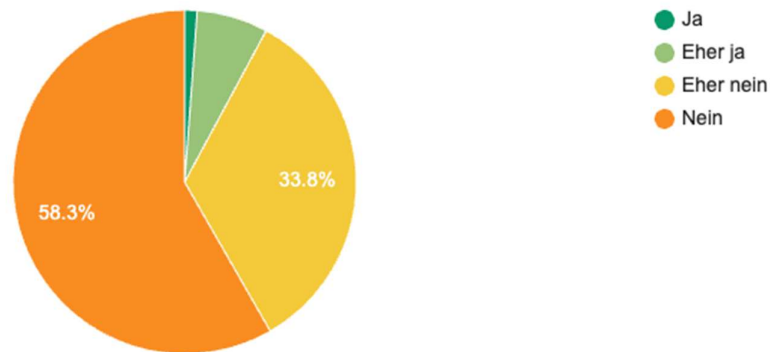


Illustration 1 Votre entreprise trouve-t-elle facilement du personnel qualifié (mécaniciens) ?

**Les apprentis :** Deux tiers des représentant(e)s d'entreprises ont des difficultés à trouver des apprentis appropriés. Une majorité (environ 50-60%) rapporte que trop peu de jeunes s'intéressent aux places d'apprentissage en général (en particulier dans les professions de mécanicien/ne en machines agricoles et de chantier). Pour les jeunes intéressés et en principe aptes, plus de 60% constatent que les résultats scolaires trop faibles des jeunes constituent un problème.

	Ø	Stimme gar nicht zu 1	Stimme eher nicht zu 2	Stimme eher zu 3	Stimme voll und ganz zu 4	Kann ich nicht beurteilen N/A
Es ist einfach geeignete und genügend Lernende zu finden	Ø: 2.12 Σ: 341	84 24.63%	141 41.35%	94 27.57%	15 4.4%	7 2.05%
Das Interesse an den Lehrstellen ist da, die Jugendlichen sind aber trotz genügenden Schulleistungen nicht geeignet	Ø: 2.28 Σ: 340	47 13.82%	161 47.35%	98 28.82%	21 6.18%	13 3.82%
Es interessieren sich spannende Jugendliche für die Lehrstellen, aber ihr Schulleistungen genügen nicht	Ø: 2.87 Σ: 341	21 6.16%	72 21.11%	169 49.56%	70 20.53%	9 2.64%

Illustration 2 Dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent-elles au recrutement des apprentis ?

**Les offres transitoires :** Les offres transitoires et les solutions intermédiaires s'adressent aux jeunes qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage après l'école secondaire ou pour lesquels le choix d'une

profession est encore trop précoce<sup>1</sup>. Ces offres, en partie scolaires et en partie pratiques, permettent de combler le temps entre l'école obligatoire et la première formation et, dans le meilleur des cas, d'augmenter les chances de prendre ensuite pied dans le monde du travail. Seuls 38% des participants à l'enquête indiquent connaître de telles offres. Parmi les personnes qui connaissent ces offres, seules 24% y ont recours.

#### 4.3.2 Profils d'activités

Environ 65% confirment l'affirmation selon laquelle il existe aujourd'hui dans leur entreprise des activités pour lesquelles un mécanicien a tendance à être trop cher ou qui sont trop simples et qui ennuient donc rapidement ce dernier. Dans le secteur des machines de chantier, ils sont même environ 70% à le confirmer.

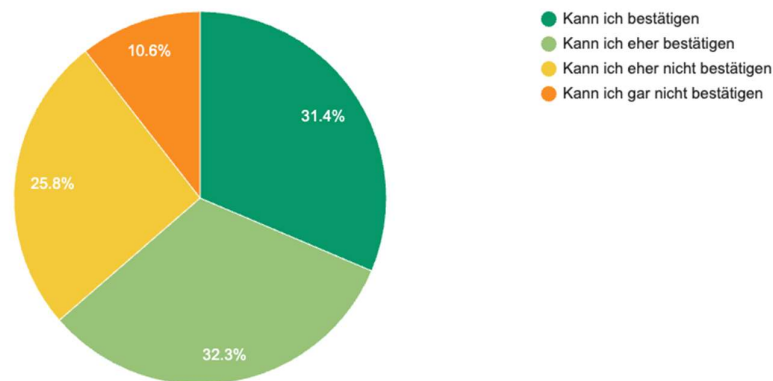


Illustration 3: Comment jugez-vous l'affirmation suivante ? Dans mon entreprise, il y a des activités pour lesquelles un mécanicien a tendance à être trop cher ou qui sont trop simples et qui donc l'ennuient rapidement.

#### 4.3.3 Augmentation de l'attractivité

Une grande majorité d'environ 70% de tous les représentant(e)s d'entreprises considère comme réaliste qu'avec l'introduction d'une formation supplémentaire plus courte, les personnes ayant une formation de quatre ans :

- (1) effectuent pour la plupart des tâches plus exigeantes
- (2) les rémunère mieux pour cela,
- (3) augmenter la satisfaction des employés et
- (4) cela permettrait également d'augmenter l'attractivité de la profession.

<sup>1</sup> Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, CDIP (2021). *Offres transitoires dans les cantons*. <https://edudoc.ch/record/216668?ln=de>

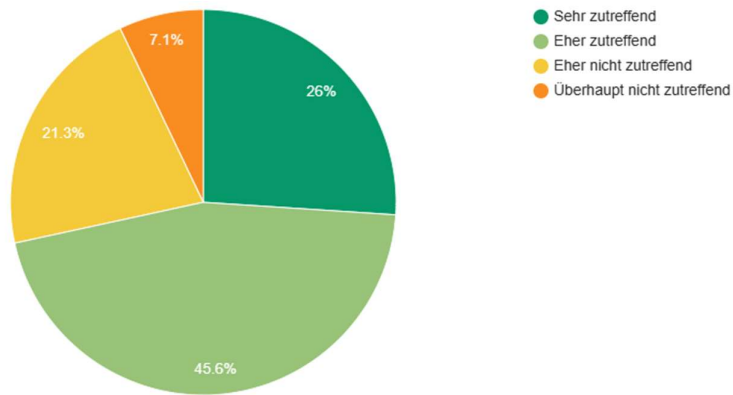


Illustration 4L'introduction d'un apprentissage supplémentaire plus court permettrait de rémunérer davantage le mécanicien ayant suivi une formation de quatre ans pour l'exécution de tâches plus exigeantes. Sa satisfaction augmente et, par conséquent, l'attrait de la profession.

Environ 70% voient dans une formation de deux ou trois ans une chance d'attirer plus de jeunes dans leur branche respective. Les représentants de la branche des machines de chantier sont un peu moins nombreux (63%).

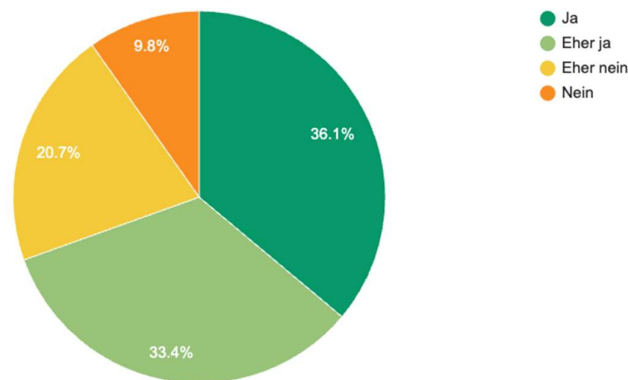


Illustration 5Pensez-vous qu'un tel apprentissage raccourci permettrait d'attirer davantage de jeunes dans le secteur ? Par apprentissage raccourci, on entend une formation de 2 ou 3 ans.

### 4.3.4 Acceptation d'un lien professionnel de base raccourci avec un niveau d'exigences plus bas

#### Estimation des besoins

Une grande partie des participants à l'enquête salue l'introduction d'un apprentissage raccourci avec un profil d'exigences plus bas. Près des deux tiers (65%) estiment que le besoin est plutôt élevé à très élevé. Parmi les représentants des CIE et de l'OFS, le taux d'approbation général est encore plus élevé (voir fig. 6).

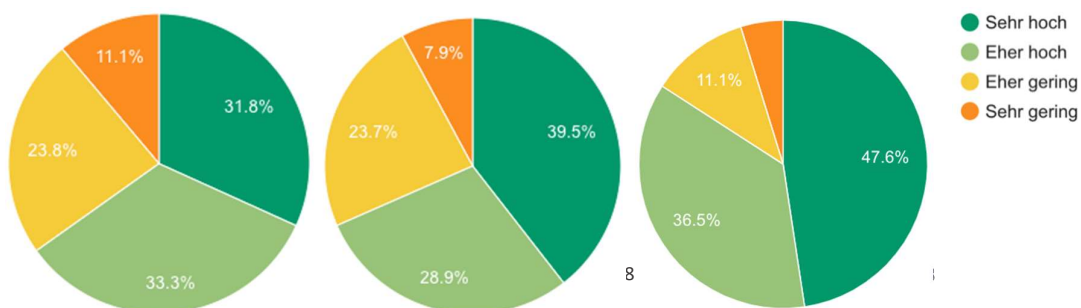


Illustration 6 Besoin d'une formation professionnelle initiale supplémentaire avec un profil d'exigences moins élevé. Appréciation des entreprises dans leur ensemble (à gauche), des entreprises de machines de chantier (au centre) et des CIE/OFS (à droite).

#### Disponibilité à l'emploi des professionnels ayant achevé une formation abrégée

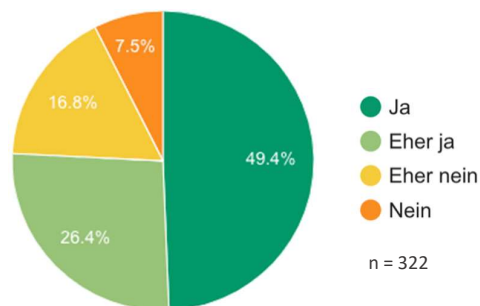
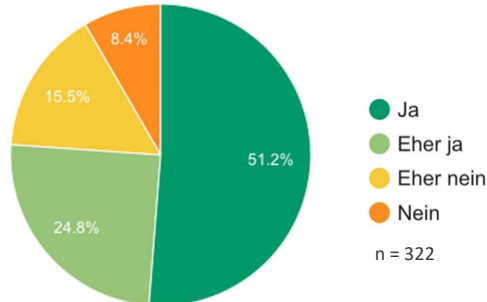


Illustration 7 Pourriez-vous envisager d'embaucher à l'avenir dans votre entreprise des personnes ayant terminé un apprentissage abrégé ?

En conséquence, une grande partie des représentant(e)s d'entreprises (environ 75%) peuvent s'imaginer employer à l'avenir dans leur propre entreprise des spécialistes ayant achevé une formation raccourcie (cf. fig. 8). Cette proportion est particulièrement élevée chez les mécaniciens en machines agricoles (oui = 49,2% ; plutôt oui = 26,4%). Mais l'approbation est également élevée parmi les mécaniciens/mécaniciennes de machines de chantier (oui = 37,5% ; plutôt oui = 29%) et les mécaniciens/mécaniciennes d'appareils à moteur (oui = 65,5% ; plutôt oui = 24,1%).

### Volonté de former des apprentis dont la formation est raccourcie



En comparaison avec la disponibilité à l'emploi des professionnels formés, un nombre encore plus important d'entreprises des trois professions seraient prêtes à former des apprentis avec une formation raccourcie (voir figure 9).

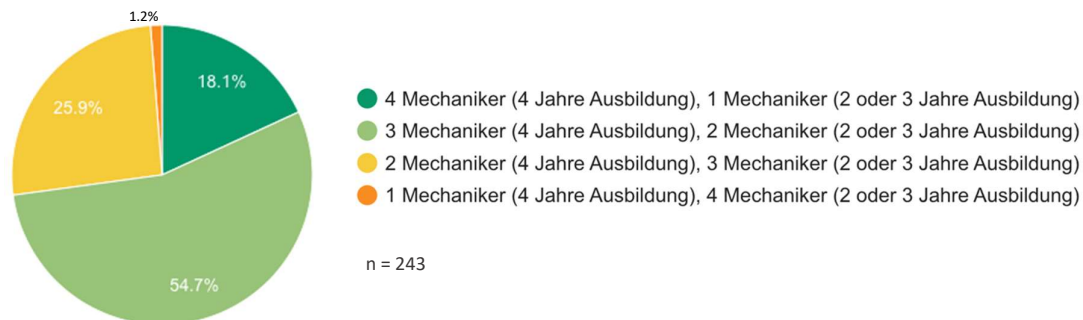
*Illustration 8 Pourriez-vous envisager de former à l'avenir des personnes dans le cadre d'un apprentissage raccourci dans votre entreprise ?*

### 4.3.5 Effets d'un lien professionnel de base raccourci avec un niveau d'exigences plus bas

#### Décalage de quantité Apprenants

Environ la moitié (53%) emploierait autant d'apprentis ayant une formation de quatre ans que d'apprentis supplémentaires ayant une formation de deux ou trois ans. Un peu plus de la moitié (56%) emploierait moins d'apprentis ayant suivi une formation de quatre ans et plus d'apprentis ayant suivi une formation de deux ou trois ans. Environ 15% continueraient à n'employer que des apprentis ayant suivi une formation de quatre ans et seulement 4% environ n'emploieraient que des apprentis ayant suivi une formation de deux ou trois ans.

#### Déplacement de la quantité de personnel formé



*Illustration 9: ratio des formations pour 5 collaborateurs dans l'atelier.*

Sur les 243 représentants d'entreprises qui pourraient envisager d'employer du personnel qualifié avec une formation raccourcie, une grande partie des trois professions engagerait deux à trois collaborateurs avec une formation raccourcie pour cinq collaborateurs d'atelier. On peut donc s'attendre à un rapport moyen de 3:2 (cf. fig. 10).

Les résultats montrent que les représentants des entreprises acceptent très bien une formation plus courte avec un niveau d'exigences plus bas. Ils sont également disposés à former des apprentis en conséquence et à employer plus tard des spécialistes ayant suivi cette formation. Près de 20% indiquent vouloir créer des places de formation supplémentaires et environ 35% peuvent plutôt l'envisager. On peut donc s'attendre à une augmentation générale du nombre de places de formation.



La formation raccourcie avec un niveau d'exigences plus bas est en outre une offre complémentaire. Le besoin en personnel qualifié avec une formation de quatre ans reste présent, même s'il est légèrement réduit (rapport 3:2). Ce chiffre ne tient pas encore compte des "apprentis débutants" qui, après la formation raccourcie, suivent une formation de quatre ans ou plus.

### **Risque de centralisation des écoles professionnelles**

Avec l'introduction d'un apprentissage raccourci, le nombre de contrats d'apprentissage de quatre ans pourrait s'effondrer. Les sites scolaires devraient éventuellement être centralisés, ce qui pourrait par exemple entraîner des trajets scolaires plus longs. Le risque que cela réduise l'attractivité de l'apprentissage et crée des problèmes pour les entreprises est considéré comme faible par beaucoup (environ 65%).

## **5 Expérience du marché**

Des interviews ont été menées avec des représentants d'associations afin de recueillir des valeurs empiriques provenant de branches proposant des formations initiales avec un niveau d'exigences inférieur.

Avec la branche automobile, il existe une branche apparentée aux activités de l'entreprise qui propose une large offre de formations initiales.

Jardin Suisse dispose d'un modèle avec des professions en 2 et 3 ans.

### **5.1 Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA)**

Pius Buchmann, Thomas Teuscher et René Will (eduxept AG) ont mené une interview avec Olivier Mäder (responsable du domaine de la formation à l'UPSA) et Arnold Schöpfer (formation de base et formation professionnelle supérieure à l'UPSA) le 24 novembre 2023.

L'UPSA représente la branche automobile et dispose des formations de base suivantes :

**Profession en 2 ans** : Assistant en maintenance d'automobiles AFP (depuis 2008)

**Profession en 3 ans** : mécanicien en maintenance d'automobiles (depuis 2008)

**Profession en 4 ans** : mécatronicien d'automobiles CFC

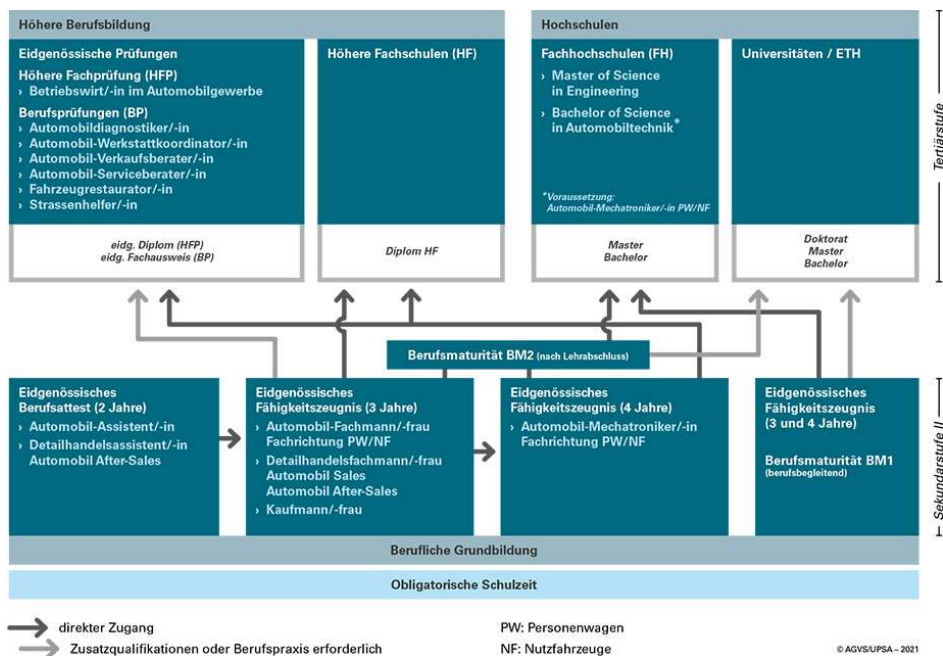


Illustration 10: Paysage de la formation de l'UPSA

Depuis plus de 30 ans, l'UPSA dispose à la fois d'un apprentissage de 4 ans et d'un apprentissage de 3 ans. Le portefeuille a été complété en 2008 par une formation en 2 ans. Au vu du nombre d'apprentis et des besoins de tous les diplômés, on peut conclure que les trois professions sont bien établies dans la branche.

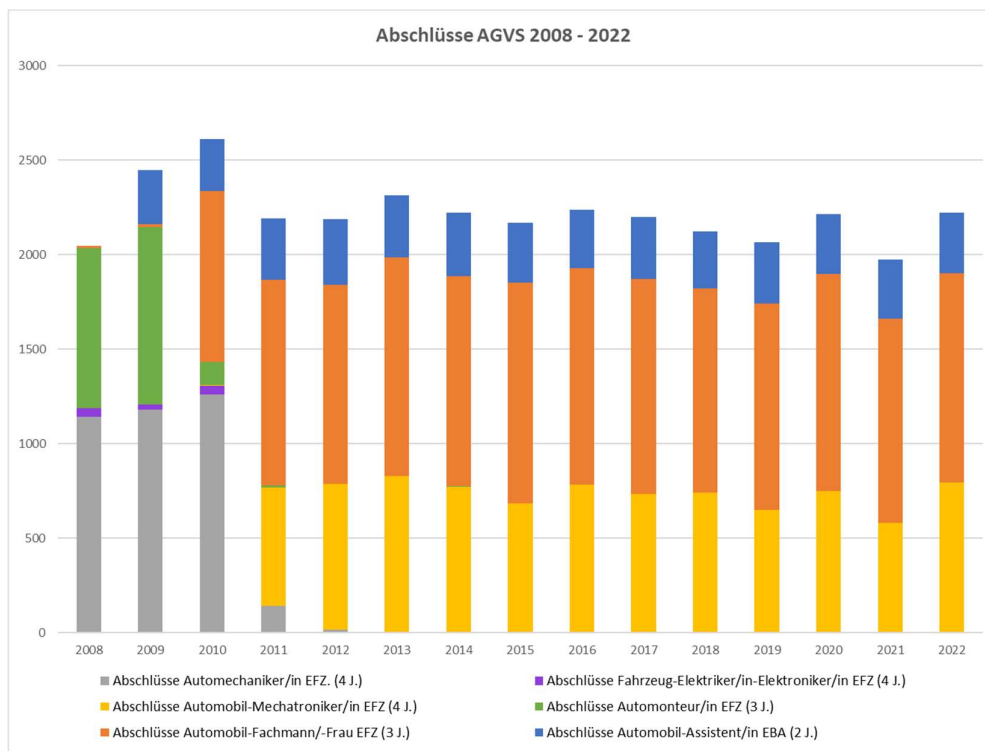
Grâce à une harmonisation cohérente et optimisée des ordonnances et des plans de formation de toutes les professions, une bonne perméabilité a été créée entre les professions. Celle-ci est utilisée par environ 33% des diplômés de l'apprentissage de trois ans dans le secteur des voitures de tourisme et par environ 50% dans celui des véhicules utilitaires. Le principal problème dans le secteur était qu'il n'était plus possible de trouver suffisamment de jeunes pour l'apprentissage de quatre ans. Avec trois apprentissages professionnels aux profils d'exigences différents, l'UPSA parvient à attirer un large éventail de jeunes dans la branche et à aménager une voie de développement pour les moins performants.

Chaque année, environ 740 apprentis terminent l'apprentissage de 4 ans, environ 1020 apprentis celui de 3 ans et environ 120 apprentis celui de 2 ans. Selon l'UPSA, le nombre de diplômés de l'apprentissage de 4 ans n'a pu être maintenu constant qu'avec les apprentissages de raccordement de l'apprentissage de 3 ans.

Les formations continues sont ouvertes aux diplômé(e)s de l'apprentissage de 3 et 4 ans, ceux de l'apprentissage de 3 ans devant fournir une attestation de pratique plus longue. Cela motive les diplômé(e)s de l'apprentissage de 3 ans à faire un apprentissage complémentaire raccourci (4 ans) avant la formation continue.

L'UPSA est très satisfaite de sa solution et fait systématiquement de bonnes expériences.





*Illustration 11 Diplômes dans la branche automobile 2008-2022*

## 5.2 Jardin Suisse

Pius Buchmann a réalisé le 20.10.2023 une interview avec Heinz Hartmann, responsable du secteur formation professionnelle/sécurité au travail de jardin suisse.

Jardin suisse dispose des formations initiales suivantes :

### **Profession en 2 ans : horticulteur/trice avec AFP (depuis 2012)**

- Spécialisation en horticulture et en aménagement paysager
- Spécialisation en production végétale

### **Profession en 3 ans : horticulteur/trice avec CFC**

- Spécialisation en horticulture et aménagement paysager
- Spécialisation en plantes vivaces
- Spécialisation en pépinière
- Spécialité plantes ornementales

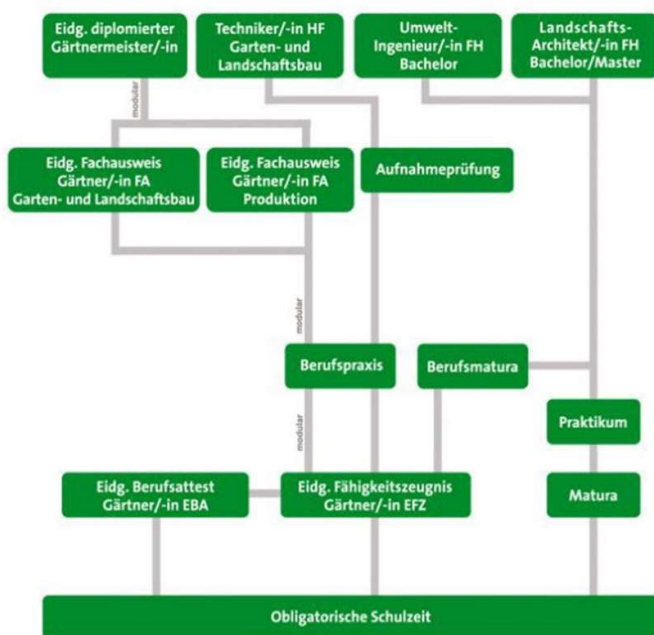


Illustration 12: Paysage éducatif du jardin suisse

Depuis 2012, Jardin suisse propose une formation AFP de deux ans en plus de la formation CFC de trois ans. Chaque année, environ 240 apprentis terminent la formation AFP et environ 870 apprentis la formation CFC.

Les formations se concentrent sur les compétences de base. Une spécialisation est effectuée dans les formations continues. Celles-ci sont organisées de manière modulaire en blocs à choix et en blocs obligatoires de 40 leçons chacun.

Une fois l'AFP obtenue, il est possible d'enchaîner avec une formation CFC de 3 ans. L'entrée est possible en 2<sup>e</sup> année d'apprentissage. L'association recommande toutefois de commencer en 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage. Parmi les titulaires d'une AFP, environ 5 à 10% profitent de la possibilité d'un apprentissage ultérieur.

Une grande partie (50-70%) des apprentis AFP restent au sein de la branche après l'apprentissage.

Du point de vue de jardin suisse, une formation avec un niveau d'exigences plus bas doit se distinguer clairement, au niveau des compétences, des formations plus exigeantes. Le profil professionnel doit être basé sur des compétences que 80% des entreprises sont prêtes à former.

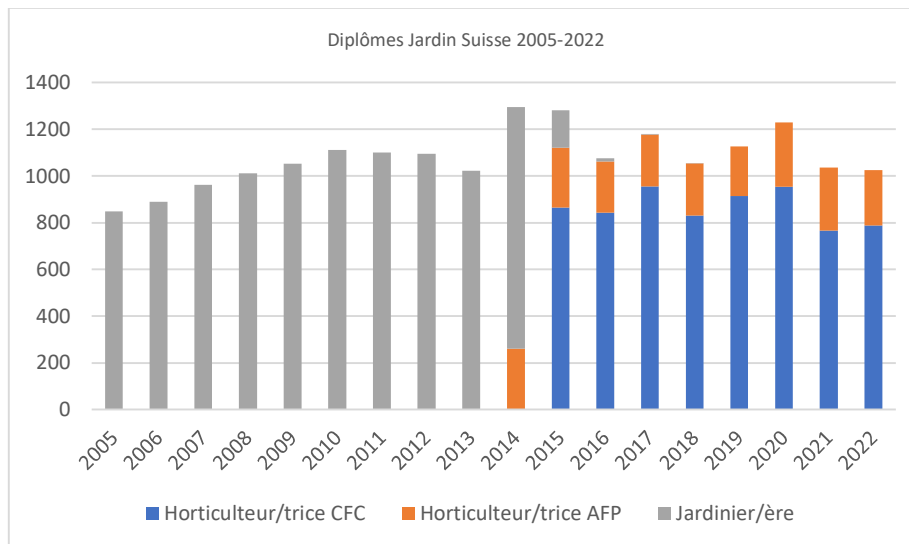


Illustration 13 Diplômes dans le secteur horticole 2005-2022

## 6 Scénarios d'évolution du nombre de formations

### 6.1 Bases de calcul

#### 6.1.1 Besoin de places de formation

Les calculs relatifs aux besoins en places de formation se basent sur les places de formation existantes aujourd'hui. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le nombre de places de formation et donc la capacité de formation du secteur s'élevaient en moyenne à 1730 places entre 2018 et 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022	Durchschnitt
Baumaschinenmechaniker/in EFZ	440	450	432	447	468	447
Landmaschinenmechaniker/in EFZ	1204	1204	1194	1221	1199	1204
Motorgerätemechaniker/in EFZ	92	83	75	68	72	78
<b>Total</b>	<b>1736</b>	<b>1737</b>	<b>1701</b>	<b>1736</b>	<b>1739</b>	<b>1730</b>

Illustration 14 Effectif total des apprentis selon l'OFS

Ces 1730 places d'apprentissage ont donné lieu à 408 diplômés en moyenne entre 2018 et 2022. Le nombre de diplômés correspond au nombre de professionnels ayant suivi un apprentissage de 4 ans.

	2018	2019	2020	2021	2022	Durchschnitt
Baumaschinenmechaniker/in EFZ	93	105	111	110	101	104
Landmaschinenmechaniker/in EFZ	293	275	278	293	292	286
Motorgerätemechaniker/in EFZ	17	21	23	16	14	18
<b>Total</b>	<b>403</b>	<b>401</b>	<b>412</b>	<b>419</b>	<b>407</b>	<b>408</b>

Illustration 15 Diplômés par année selon l'OFS

Si à l'avenir, des places de formation sont utilisées pour des formations de 3 ans au lieu de 4 ans, cela augmente le rendement par place de formation. Illustration 16 montre graphiquement comment l'output d'une place de formation augmente en cas d'utilisation pour un apprentissage de 3 ans ou comme apprentissage complémentaire d'un apprentissage de 3 ans à un apprentissage de 4 ans. Dans ce dernier cas, on suppose qu'après l'apprentissage de 3 ans, il existe un accès à la 3e année de l'apprentissage de 4 ans. Les données présentées dans ce graphique ne sont que théoriques. Elles ne tiennent pas compte des résiliations de contrats d'apprentissage et des redoublements, etc.



\*ohne Berücksichtigung von Lehrvertragsauflösungen/ Wiederholungen etc.

Illustration 16 Production théorique d'une place de formation

En d'autres termes, les apprentis suivant un apprentissage de 4 ans ont besoin de 4 places de formation annuelles (JAP) au total, tandis que les apprentis suivant une formation complémentaire n'ont besoin que de 2 places de formation annuelles.




	1 Lernender in 4-jähriger Grundbildung	=	4 Jahresausbildungsplätze (JAP)
	1 Lernender in 3-jähriger Grundbildung	=	3 Jahresausbildungsplätze (JAP)
	1 Lernender in Zusatzausbildung von 3-jähriger zu 4-jähriger Grundbildung	=	2 Jahresausbildungsplätze (JAP)

Illustration 17: Effort de formation par type de formation

La production effective d'une place d'apprentissage se réduit en réalité en raison des résiliations de contrats d'apprentissage, des répétitions d'années d'apprentissage, etc. Parallèlement, les apprentissages sont raccourcis pour les personnes qui changent de voie. Ce que l'on appelle l'efficacité des places de formation est déterminée pour le calcul des scénarios à partir du rapport entre le nombre moyen de diplômes et l'effectif total moyen.

$$\frac{4 \times \text{Durchschnittliche Anzahl Abschlüsse}}{\text{Durchschnittlicher Gesamtbestand}} \times 100 = \text{Ausbildungseffektivität für 4jährige in Prozent}$$

$$\text{Ausbildungseffektivität 4jährige} = \frac{4 \times 408 \text{ Abschlüsse}}{1730 \text{ Ausbildungsplätze}} \times 100 = 94\%$$

Conformément à la section 6.1.4 il faut partir du principe que le taux de résiliation des contrats d'apprentissage est supérieur d'environ 5% pour les apprentissages de 3 ans. Par conséquent, l'efficacité de la formation est plus faible pour les places d'apprentissage de 3 ans. Pour le calcul des scénarios, l'efficacité de la formation pour les apprentis de 3 ans (efficacité de la formation<sub>3</sub>) est simplifiée et inférieure de 5% à l'efficacité de la formation pour les apprentis de 4 ans (efficacité de la formation<sub>4</sub>).

$$\text{Ausbildungseffektivität 3jährige} = \text{Ausbildungseffektivität 4jährige} - 5\% = 89\%$$

Pour l'apprentissage complémentaire, on applique la même efficacité des places de formation que pour les apprentissages de 4 ans.

Il en résulte les prestations de sortie effectives suivantes des places de formation :

Effective Outputleistung eines Ausbildungsplatzes

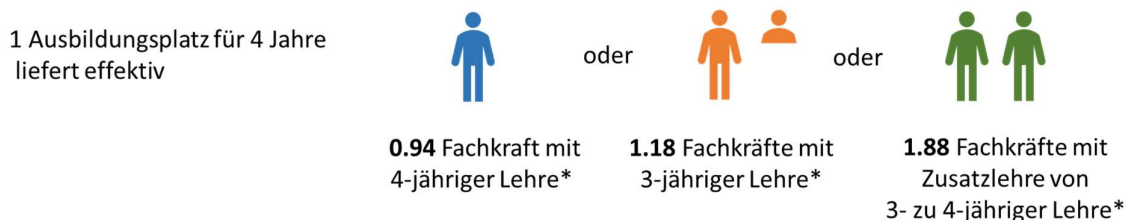


Illustration 18 Production effective d'une place d'apprentissage

### 6.1.2 Rapport des besoins en personnel qualifié

Les scénarios sont élaborés à partir des besoins en personnel qualifié. Ceux-ci sont déduits des résultats de l'enquête. La question 51 en constitue la base : "Imaginez que vous employez 5 personnes dans votre atelier. Combien d'entre elles seraient des mécaniciens qualifiés avec une formation d'au moins 4 ans (y compris les diplômes supplémentaires de la formation professionnelle supérieure) et combien de mécaniciens qualifiés avec une formation de 2 ou 3 ans ?". Les représentations d'entreprise ont donné un feed-back qui suit :

▼ 4 Mechaniker (4 Jahre Ausbildung), 1 Mechaniker (2 oder 3 Jahre Ausbildung)	18.90%	48
▼ 3 Mechaniker (4 Jahre Ausbildung), 2 Mechaniker (2 oder 3 Jahre Ausbildung)	53.94%	137
▼ 2 Mechaniker (4 Jahre Ausbildung), 3 Mechaniker (2 oder 3 Jahre Ausbildung)	25.98%	66
▼ 1 Mechaniker (4 Jahre Ausbildung), 4 Mechaniker (2 oder 3 Jahre Ausbildung)	1.18%	3
▼ Nur Mechaniker mit 2 oder 3 Jahre Ausbildung	0.00%	0

Illustration 19 Réponses à la question 51 de l'enquête sectorielle

Les résultats ont été pondérés en fonction du nombre de mentions et de l'expression 4 ans ou 2/3 ans :

$$[48 * 4 \text{ Mécas (4J)} + 137 * 3 \text{ Mécas (4J)} + 66 * 2 \text{ Mécas (4J)} + 1 * 1 \text{ Mécas (4J)}] : [48 * 1 \text{ Mécas (3J)} + 137 * 2 \text{ Mécas (3J)} + 66 * 3 \text{ Mécas (3J)} + 4 * 3 \text{ Mécas (4J)}].$$

Il en résulte un rapport de 7 spécialistes avec un apprentissage de 4 ans pour 5 spécialistes avec un apprentissage de 3 ans.

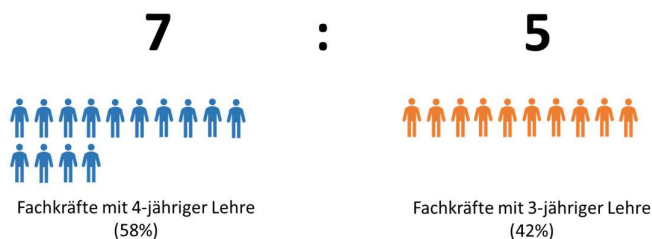


Illustration 20: Ratio de professionnels selon les besoins

### 6.1.3 Prévisions concernant la capacité de formation

Les réponses à la question 53 de l'enquête sectorielle ont été analysées afin de déterminer la répartition attendue des places d'apprentissage entre les formations de 4 ans et de 2/3 ans. La question était la suivante : "Quel est votre avis sur la question suivante ?

	Ø	Stimme nicht zu 1	Stimme eher nicht zu 2	Stimme eher zu 3	Stimme voll und ganz zu 4	Kann ich nicht beurteilen N/A
⚠ Wir würden gleich viele Lernende mit 4-jähriger Ausbildung wie bisher und zusätzlich Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft mehr Lernende als bisher).	Ø: 2.57 Σ: 252	39 15.48%	67 26.59%	94 37.3%	41 16.27%	11 4.37%
⚠ Wir würden gleich viele Lernende mit 4-jähriger Ausbildung wie bisher aber zusätzlich keine Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft gleich viel Lernende wie bisher).	Ø: 1.67 Σ: 243	114 46.91%	81 33.33%	31 12.76%	4 1.65%	13 5.35%
⚠ Wir würden weniger Lernende mit 4-jähriger Ausbildung und dafür Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft etwa gleich viel Lernende wie bisher).	Ø: 2.59 Σ: 244	37 15.16%	55 22.54%	100 40.98%	36 14.75%	16 6.56%
⚠ Wir würden anstatt Lernende mit 4-jähriger Ausbildung nur noch Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft etwa gleich viel Lernende wie bisher).	Ø: 1.32 Σ: 219	153 70.78%	43 19.63%	7 3.2%	3 1.37%	11 5.02%
<b>255 Teilnehmer</b>	<b>Σ: 958</b>	<b>Σ: 345</b>	<b>Σ: 246</b>	<b>Σ: 232</b>	<b>Σ: 84</b>	<b>Σ: 51</b>

Illustration 21 Réponses à la question 51 de l'enquête sectorielle

A partir de là, les réponses positives aux affirmations ont été additionnées et exprimées en pourcentage :

	Ø	Stimme eher zu 3	Stimme voll und ganz zu 4	
⚠ Wir würden gleich viele Lernende mit 4-jähriger Ausbildung wie bisher und zusätzlich Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft mehr Lernende als bisher).	Ø: 2.57 Σ: 252	94 37.3%	41 16.27%	= 135 = 43%
⚠ Wir würden gleich viele Lernende mit 4-jähriger Ausbildung wie bisher aber zusätzlich keine Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft gleich viel Lernende wie bisher).	Ø: 1.67 Σ: 243	31 12.76%	4 1.65%	= 35 = 11%
⚠ Wir würden weniger Lernende mit 4-jähriger Ausbildung und dafür Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft etwa gleich viel Lernende wie bisher).	Ø: 2.59 Σ: 244	100 40.98%	36 14.75%	= 136 = 43%
⚠ Wir würden anstatt Lernende mit 4-jähriger Ausbildung nur noch Lernende mit 2- oder 3-jähriger Ausbildung ausbilden (gesamthaft etwa gleich viel Lernende wie bisher).	Ø: 1.32 Σ: 219	7 3.2%	3 1.37%	= 10 = 43%
<b>255 Teilnehmer</b>	<b>Σ: 958</b>	<b>Σ: 232</b>	<b>Σ: 84</b>	

Illustration 22 Réponses à la question 51 de l'enquête sectorielle

Comme l'approbation moyenne est presque identique pour les deux grands domaines, nous avons renoncé à une pondération entre "Plutôt d'accord" et "Tout à fait d'accord".

Sur la base des 1730 places de formation occupées en moyenne, un pronostic sur la répartition future a été établi. 11% des personnes interrogées souhaitent offrir le même nombre de places d'apprentissage et les occuper exclusivement avec des formations de 4 ans. Cela donne 190 places de formation.

3% des personnes interrogées souhaitent offrir le même nombre de places de formation, mais uniquement pour les jeunes de 2/3 ans. Cela donne 52 places de formation.

43% des personnes interrogées souhaitent offrir le même nombre de places d'apprentissage, mais les répartir entre des formations de 2/3 ans et de 4 ans. Cela représente un total de 744 places de formation. Ces places sont réparties dans un rapport de 7:5 entre les formations de 4 ans (441 AP) et les formations de 2/3 ans (303 AP).

43% des répondants indiquent qu'ils continueront à offrir le même nombre de places pour les formations de 4 ans (744 AP) et qu'ils créeront des places supplémentaires pour les formations de 2/3 ans. Ici aussi, le rapport 7:5 a été appliqué, ce qui donne 384 places de formation.

Ces places de formation supplémentaires entraînent une augmentation globale prévue de 22% du nombre de places de formation, soit 2114 places de formation.

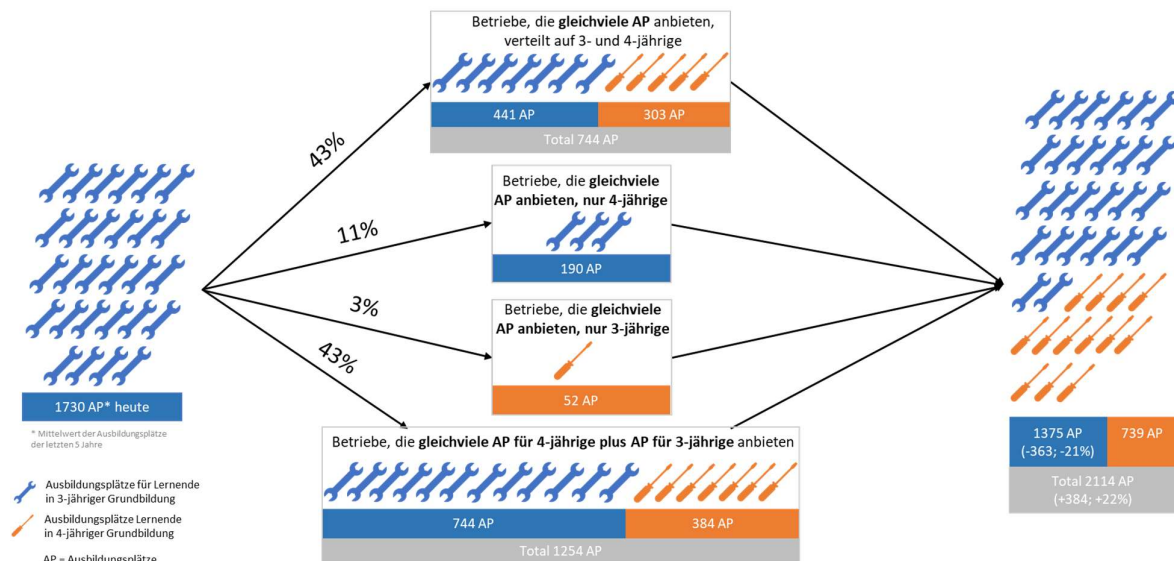


Illustration 23Présentation du calcul des prévisions relatives aux places de formation



### 6.1.4 Résiliations de contrats d'apprentissage (LVA)

Pour calculer les scénarios, il faut se demander dans quelle mesure les résiliations de contrats d'apprentissage diffèrent entre les apprentissages de 2, 3 et 4 ans.

Le tableau suivant montre que, toutes professions confondues, les taux de FFA ne diffèrent guère entre les apprentissages de 2, 3 et 4 ans dans toute la Suisse.

Durée standard de la formation	Taux d'APL lié au contrat	Taux d'APL lié à la personne
Cohorte d'entrée totale	31.6	25.4
Cohorte d'entrée AFP (2 ans)	32.8	26.4
Cohorte d'entrée CFC 3 ans	31.8	25.4
Cohorte d'entrée CFC 4 ans	30.7	25.0

Tableau 1 Taux nationaux d'APL pour toutes les professions (source : Office fédéral de la statistique, déc. 2023)

Cependant, si l'on considère les taux d'EFA par domaine de formation selon la CITE, ils diffèrent sensiblement (voir Tableau 2).

Il est difficile d'en tirer une image claire. Par exemple, dans le champ de formation "Construction mécanique et travail des métaux", les taux d'EFA sont similaires pour l'AFP (22,8%) et le CFC 3 ans (23,5%) et nettement inférieurs pour le CFC 4 ans (19,1%).

En revanche, dans le champ de formation "véhicules à moteur, bateaux et avions", les taux varient entre 24,0% (AFP), 32,8% (CFC 3 ans) et 28,9% (CFC 4 ans).

Au sein des domaines de formation, les taux de FPC varient fortement. Il est donc difficile de déterminer une profession ou un domaine de formation de référence pour les scénarios. Les professions MEM, qui présentent également des taux de FPC relativement bas (aide-mécanicien 16,0%, mécanicien de production 21,2%, polymécanicien 16,9%), sont les plus faciles à utiliser.

#### Définitions de la rupture d'apprentissage selon l'Office fédéral de la statistique

Les résiliations de contrats d'apprentissage ne signifient pas toujours en même temps une interruption de l'apprentissage, bien que les deux termes soient souvent utilisés comme synonymes par le public. Du point de vue de la personne en formation, on peut parler de "rupture d'apprentissage" lorsqu'elle quitte le système de formation professionnelle après une rupture de contrat d'apprentissage (rupture de contrat d'apprentissage sans réintégration).

#### Résiliation du contrat d'apprentissage La

La résiliation du contrat d'apprentissage est la rupture anticipée d'un contrat de formation en alternance. Le contrat prend fin avant la fin de la période de formation convenue, sans que le diplôme professionnel visé n'ait été obtenu. Les parties contractantes sont autorisées à résilier le contrat d'apprentissage de manière anticipée dans les cas suivants :

- 1) Tant l'employeur que l'apprenti peuvent résilier le contrat d'apprentissage à tout moment pendant la période d'essai (entre 1 et 3 mois selon l'entreprise), en respectant un préavis de 7 jours.
- 2) Les deux parties peuvent résilier le contrat d'un commun accord à tout moment pendant toute la durée de la formation professionnelle initiale.
- 3) Tant l'employeur que l'apprenti(e) ont le droit de résilier le contrat d'apprentissage de manière anticipée et unilatérale pour de justes motifs à évaluer strictement (CO art. 346)-.
- 4) En cas de raisons importantes, le contrat d'apprentissage peut être résilié sans délai conformément à l'art. 346 CO, par exemple
  - Le professionnel responsable de la formation ne dispose pas des compétences professionnelles ou des qualités personnelles nécessaires pour former la personne en formation.
  - la personne en formation ne dispose pas des aptitudes physiques ou mentales requises pour la formation ou est menacée dans sa santé
  - la formation ne peut pas être menée à son terme ou ne peut l'être que dans des conditions sensiblement différentes.

Dans ces cas de résiliation, l'entreprise formatrice doit immédiatement informer l'autorité cantonale compétente. Celle-ci tente, dans la mesure du possible et en fonction de la situation, de trouver un accord entre les parties ou d'obtenir la poursuite du contrat d'apprentissage dans une autre entreprise.

#### Résiliation du contrat d'apprentissage pour raisons techniques

Les résiliations de contrat d'apprentissage pour raisons techniques correspondent à des adaptations administratives du contrat d'apprentissage. Elles sont incluses dans le calcul du taux d'APL, car il n'est actuellement pas possible de les distinguer des autres motifs d'APL. Voici quelques exemples de LVA techniques : fusion d'entreprises dans le même canton (sans interruption du contrat d'apprentissage), résiliation d'un contrat d'apprentissage hors canton.

#### Taux de résiliation des contrats d'apprentissage en fonction des contrats et des personnes

Lors du calcul du taux d'APT, une distinction est faite entre une perspective liée au contrat, dans laquelle il s'agit de la proportion de contrats résiliés, et une perspective liée à la personne, dans laquelle on considère les personnes concernées par une résiliation. Comme certains apprentis voient leur contrat

Les professions de la branche automobile présentent toutes des taux d'APL relativement élevés.

Il convient de noter que les professions go4future présentent les taux d'EFA les plus bas en comparaison.

Domaine de formation CITE	Cohorte d'entrée AFP (2 ans)		
	Total des apprentis	Nombre d'apprenants avec LVA	Taux de LVA
<b>AFP construction de machines et travail des métaux</b>	<b>337</b>	<b>77</b>	<b>22.8</b>
Praticien/ne en mécanique AFP	100	16	16.0
Aide-constructeur/trice métallique AFP	100	34	34.0
<b>EBA Véhicules à moteur, bateaux et avions</b>	<b>387</b>	<b>93</b>	<b>24.0</b>
Assistant(e) en maintenance d'automobiles AFP	271	65	24.0
Praticien/ne en pneumatiques AFP	116	28	24.1
<b>CFC 3 ans Construction de machines et travail des métaux</b>	<b>378</b>	<b>89</b>	<b>23.5</b>
Mécanicien/ne de production CFC	297	63	21.2
<b>CFC 3 ans Véhicules à moteur, bateaux et avions</b>	<b>1 093</b>	<b>358</b>	<b>32.8</b>
Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles CFC	977	313	32.0
Mécanicien/ne en cycles CFC	93	34	36.6
Mécanicien/ne de petites motos et de vélos CFC	23	*	*
<b>CFC 4 ans Construction de machines et travail des métaux</b>	<b>2 209</b>	<b>421</b>	<b>19.1</b>
Constructeur/trice d'installations et d'appareils CFC	145	29	20.0
Constructeur/trice métallique CFC	361	120	33.2
Polymécanicien/ne CFC	1 168	197	16.9
Maréchal/e-ferrant/e CFC	12	*	*
<b>CFC 4 ans Véhicules à moteur, bateaux et avions</b>	<b>1 444</b>	<b>418</b>	<b>28.9</b>
Constructeur/trice de bateaux CFC	12	*	*
Spécialiste en bateaux CFC	15	*	*
Mécatronicien/ne d'automobiles CFC	527	154	29.2
Mécanicien/ne en machines de chantier CFC	102	13	12.7
Tôlier/ère en carrosserie CFC	151	66	43.7
Serrurier/ère sur véhicules CFC	39	14	35.9
Mécanicien/ne en machines agricoles CFC	292	39	13.4
Mécanicien/ne d'appareils à moteur CFC	17	*	*
Mécanicien/ne en motocycles CFC	86	38	44.2
Peintre en carrosserie CFC	203	82	40.4

Tableau 2 Taux d'APL, par personne et par profession (source : Office fédéral de la statistique, déc. 2023)

Une légère tendance dans les taux de FFA de domaines de formation apparentés montre que les CFC 3 ans sont souvent plus élevés (+4%) que les taux d'AFP et de CFC 4 ans. Parallèlement, les apprentis ayant un CFA dans un CFC 4 ans passent souvent dans un CFC 3 ans.

Étant donné qu'il n'est pas possible d'identifier clairement un ou des domaines de formation de référence en termes de taux d'EFA, les scénarios ne font pas appel à des taux d'EFA différents pour les différentes professions.

### 6.1.5 Modèle de calcul

Le graphique suivant montre, à titre d'exemple, comment le modèle de calcul des scénarios a été construit. Il s'appuie sur le modèle de calcul des prévisions relatives aux places de formation.

Tous les scénarios sont basés sur la production requise de personnel qualifié. En d'autres termes, chaque scénario est élaboré de manière à ce que la production se base sur un rapport de 7:5 entre les personnes âgées de 4 ans et celles âgées de 2/3 ans.

Les trois groupes d'entreprises qui ont répondu qu'ils offriraient le même nombre de places de formation sont considérés comme une constante.

Les scénarios tiennent compte de l'efficacité de la formation et comprennent parfois une perméabilité de la formation en 2/3 ans vers une formation en 4 ans. Ceux-ci sont présentés comme des apprentissages supplémentaires (en deux ans).

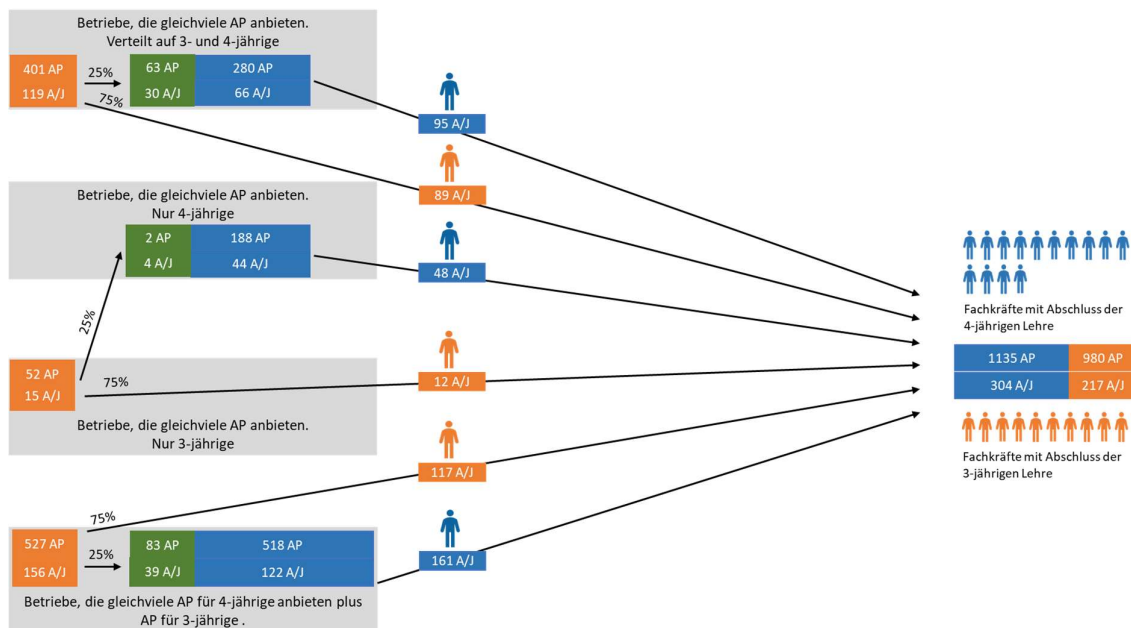


Illustration 24: Exemple du scénario 4b

## 6.2 Scénarios

### 6.2.1 Scénario 1a : Besoin constant de personnel qualifié avec une formation de 4 ans et 0% de perméabilité

#### Description :

Le scénario 1a part du principe que le besoin en personnel qualifié avec un apprentissage de 4 ans restera constant et que du personnel qualifié avec un apprentissage de 3 ans sera formé en plus.



Il n'est pas prévu de passer de la formation en 3 ans à celle en 4 ans.

**Évaluation :**

Ce scénario est en contradiction avec les retours de l'enquête, où 3% des répondants ont indiqué qu'ils ne formeraient pas de professionnels en 4 ans, mais seulement en 3 ans. En outre, 43% des répondants ont indiqué qu'ils offriraient le même nombre de places de formation, mais qu'ils les répartiraient entre les formations de 3 et 4 ans. Le nombre de jeunes de 4 ans formés devrait donc diminuer, ce qui n'est pas le cas dans ce scénario.

Deuxièmement, il convient de noter que ce scénario nécessiterait une augmentation très importante de la capacité de formation du secteur. Cela dépasse largement les prévisions établies sur la base des résultats de l'enquête.

**6.2.2 Scénario 1b : Besoin constant de personnel qualifié avec une formation de 4 ans et 25% de perméabilité**

**Description :**

Le scénario 1b part du principe que le besoin en personnel qualifié avec un apprentissage de 4 ans restera constant et que du personnel qualifié avec un apprentissage de 3 ans sera formé en plus.

Le scénario part du principe que 25% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

**Évaluation :**

Ce scénario est en contradiction avec les retours de l'enquête, où 3% des répondants ont indiqué qu'ils ne formeraient pas de professionnels en 4 ans, mais seulement en 3 ans. En outre, 43% des répondants ont indiqué qu'ils offriraient le même nombre de places de formation, mais qu'ils les répartiraient entre les formations de 3 et 4 ans. Le nombre de jeunes de 4 ans formés devrait donc diminuer, ce qui n'est pas le cas dans ce scénario.

Deuxièmement, il convient de noter que ce scénario nécessiterait une augmentation très importante de la capacité de formation du secteur. Cela dépasse largement les prévisions établies sur la base des résultats de l'enquête.

**6.2.3 Scénario 1c : Besoin constant de personnel qualifié avec une formation de 4 ans et une perméabilité de 50%.**

**Description :**

Le scénario 1b part du principe que le besoin en personnel qualifié avec un apprentissage de 4 ans restera constant et que du personnel qualifié avec un apprentissage de 3 ans sera formé en plus.

Le scénario part du principe que 50% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

**Évaluation :**

Ce scénario est en contradiction avec les retours de l'enquête, où 3% des répondants ont indiqué qu'ils ne formeraient pas de professionnels en 4 ans, mais seulement en 3 ans. En outre, 43% des



répondants ont indiqué qu'ils offriraient le même nombre de places de formation, mais qu'ils les répartiraient entre les formations de 3 et 4 ans. Le nombre de jeunes de 4 ans formés devrait donc diminuer, ce qui n'est pas le cas dans ce scénario.

Deuxièmement, il convient de noter que ce scénario nécessiterait une augmentation très importante de la capacité de formation du secteur. Cela dépasse largement les prévisions établies sur la base des résultats de l'enquête.

#### **6.2.4 Scénario 2a : Besoin constant de personnel qualifié indépendamment de la durée de la formation avec 0% de perméabilité**

##### **Description :**

Le scénario 2a part du principe que le besoin total en personnel qualifié restera constant, indépendamment de la durée de la formation. Cela signifie qu'il y a autant de diplômes par an qu'aujourd'hui.

Il n'est pas prévu de passer de la formation en 3 ans à celle en 4 ans.

##### **Évaluation :**

L'introduction d'une formation en 3 ans permet de réduire la durée moyenne de l'apprentissage. Ainsi, la production de main-d'œuvre qualifiée du système augmente alors que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, reste inchangée. Dans ce scénario, toutes les places de formation proposées aujourd'hui ne sont donc plus utilisées. Ceci est en contradiction avec les réponses à l'enquête sectorielle et les prévisions qui en découlent concernant la capacité de formation.

#### **6.2.5 Scénario 2b : Besoin constant en personnel qualifié indépendamment de la durée de la formation avec 25% de perméabilité**

##### **Description :**

Le scénario 2b part du principe que le besoin total en personnel qualifié restera constant, indépendamment de la durée de la formation. Cela signifie qu'il y a autant de diplômes par an qu'aujourd'hui.

Le scénario part du principe que 25% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

##### **Évaluation :**

L'introduction d'une formation en 3 ans permet de réduire la durée moyenne de l'apprentissage. Ainsi, la production de main-d'œuvre qualifiée du système augmente alors que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, reste inchangée. Dans ce scénario, toutes les places de formation proposées aujourd'hui ne sont donc plus utilisées. Ceci est en contradiction avec les réponses à l'enquête sectorielle et les prévisions qui en découlent concernant la capacité de formation.



### **6.2.6 Scénario 2c : Besoin constant en personnel qualifié, indépendamment de la durée de la formation, avec une perméabilité de 50%.**

#### **Description :**

Le scénario 2c part du principe que le besoin total en personnel qualifié restera constant, indépendamment de la durée de la formation. Cela signifie qu'il y a autant de diplômes par an qu'aujourd'hui.

Le scénario part du principe que 50% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

#### **Évaluation :**

L'introduction d'une formation en 3 ans permet de réduire la durée moyenne de l'apprentissage. Ainsi, la production de main-d'œuvre qualifiée du système augmente alors que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, reste inchangée. Dans ce scénario, il n'y a qu'une légère augmentation de la capacité de formation, qui est nettement inférieure à la prévision de la capacité de formation.

### **6.2.7 Scénario 3a : capacité de formation inchangée avec 0% de perméabilité**

#### **Description :**

Le scénario 3a part du principe que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, reste au même niveau qu'aujourd'hui.

Il n'est pas prévu de passer de la formation en 3 ans à celle en 4 ans.

#### **Évaluation :**

Ce scénario est en contradiction avec les prévisions relatives à la capacité de formation, qui déduit des résultats de l'enquête une augmentation de la capacité de formation. Ce scénario devrait donc être inférieur à la production de personnel qualifié attendue.

### **6.2.8 Scénario 3b : Capacité de formation inchangée avec 25% de perméabilité**

#### **Description :**

Le scénario 3b part du principe que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, reste au même niveau qu'aujourd'hui.

Le scénario part du principe que 25% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

#### **Évaluation :**

Ce scénario est en contradiction avec les prévisions relatives à la capacité de formation, qui déduit des résultats de l'enquête une augmentation de la capacité de formation. Ce scénario devrait donc être inférieur à la production de personnel qualifié attendue.

### 6.2.9 Scénario 3c : Capacité de formation inchangée avec 50% de perméabilité

#### Description :

Le scénario 3c part du principe que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, reste au même niveau qu'aujourd'hui.

Le scénario part du principe que 50% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

#### Évaluation :

Ce scénario est en contradiction avec les prévisions relatives à la capacité de formation, qui déduit des résultats de l'enquête une augmentation de la capacité de formation. Ce scénario devrait donc être inférieur à la production de personnel qualifié attendue.

Dans ce scénario, il y a moins de diplômés qu'aujourd'hui. Il s'adresse toutefois à des jeunes plus faibles sur le plan scolaire, auxquels ce scénario offre une voie de développement.

Il semble peu réaliste que les entreprises réduisent leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée au profit de jeunes plus faibles sur le plan scolaire. Il faut donc s'attendre à ce que les entreprises ne se comportent pas selon ce scénario.

### 6.2.10 Scénario 4a : Augmentation de la capacité de formation selon les prévisions avec 0% de perméabilité

#### Description :

Le scénario 4a part du principe que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, est augmentée de 22% selon les prévisions, en créant des places de formation supplémentaires pour les formations en 3 ans.

Il n'est pas prévu de passer de la formation en 3 ans à celle en 4 ans.

#### Appréciation :

Les résultats de l'enquête auprès des branches permettent de supposer que des places de formation supplémentaires seraient créées. Cet effet peut être observé par exemple chez jardin suisse, où la création d'une formation avec un niveau d'exigences plus bas a entraîné une augmentation des diplômes d'environ 10%. On peut également l'observer à l'UPSA, bien que les données soient plus faibles.

### 6.2.11 Scénario 4b : Augmentation de la capacité de formation selon les prévisions avec 25% de perméabilité

#### Description :

Le scénario 4b part du principe que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, est augmentée de 22% selon les prévisions, en créant des places de formation supplémentaires pour les formations en 3 ans.



Le scénario part du principe que 25% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

**Appréciation :**

Les résultats de l'enquête auprès des branches permettent de supposer que des places de formation supplémentaires seraient créées. Cet effet peut être observé par exemple chez jardin suisse, où la création d'une formation avec un niveau d'exigences plus bas a entraîné une augmentation des diplômes d'environ 10%. On peut également l'observer à l'UPSA, bien que les données soient plus faibles.

**6.2.12 Scénario 4c : Augmentation de la capacité de formation selon les prévisions avec 50% de perméabilité**

**Description :**

Le scénario 4c part du principe que la capacité de formation, c'est-à-dire le nombre de places de formation, est augmentée de 22% selon les prévisions, en créant des places de formation supplémentaires pour les formations en 3 ans.

Le scénario part du principe que 50% des personnes ayant suivi une formation de 3 ans enchaînent ensuite avec un apprentissage complémentaire de deux ans pour obtenir un diplôme de 4 ans.

**Appréciation :**

Les résultats de l'enquête auprès des branches permettent de supposer que des places de formation supplémentaires seraient créées. Cet effet peut être observé par exemple chez jardin suisse, où la création d'une formation avec un niveau d'exigences plus bas a entraîné une augmentation des diplômes d'environ 10%. On peut également l'observer à l'UPSA, bien que les données soient plus faibles.

**6.2.13 Aperçu des scénarios**

Les valeurs de référence des scénarios sont comparées dans un tableau ci-dessous. Les valeurs marquées en vert indiquent les constantes choisies en fonction des scénarios. Les valeurs marquées en rouge sont en contradiction avec les résultats de l'enquête.



	AP 3J	Quote Zusatzlehre	AP Zusatzlehre	AP 4J direkt	AP 4J Total	AP Total	Fachkräfte 3J/Jahr	Fachkräfte 4J/Jahr	Fachkräfte Total/Jahr
Ausgangslage	0	0%	0	1730	1730	1730	0	408	408
Szenario 1a	982	0%	0	1730	1730	2720 (+57%)	291	408 (+0%)	697 (+71%)
Szenario 1b	1312	25%	200	1324 (-23%)	1525	2837 (+64%)	291	408 (+0%)	700 (+71%)
Szenario 1c	1972	50%	609	495 (-71%)	1103	3075 (+78%)	292	408 (+0%)	700 (+72%)
Szenario 2a	575	0%	0	1012 (-42%)	1012	1586 (-8%)	170	238 (-42%)	408 (+0%)
Szenario 2b	765	25%	114	772 (-55%)	886	1652 (-5%)	170	238 (-42%)	408 (+0%)
Szenario 2c	1148	50%	349	290 (-83%)	639	1787 (+3%)	170	238 (-42%)	408 (+0%)
Szenario 3a	626	0%	0	1104 (-36%)	1104	1730 (+0%)	185	259 (-36%)	445 (+9%)
Szenario 3b	802	25%	120	808 (-53%)	928	1730 (+0%)	178	249 (-39%)	427 (+5%)
Szenario 3c	1112	50%	338	281 (-84%)	618	1730 (+0%)	165	230 (-44%)	395 (-3%)
Szenario 4a	763	0%	0	1351 (-22%)	1351	2114 (+22%)	226	318 (-22%)	543 (+33%)
Szenario 4b	980	25%	148	987 (-43%)	1135	2114 (+22%)	217	304 (-25%)	522 (+28%)
Szenario 4c	1357	50%	415	342 (-80%)	757	2114 (+22%)	201	281 (-28%)	482 (+18%)

Tableau 3: Valeurs de référence des scénarios



Aide à la lecture du tableau :

- Les formations en 3 ans augmentent la production de main-d'œuvre qualifiée pour le même nombre de places de formation (la durée moyenne de la formation est inférieure). Parallèlement, il est possible de s'adresser à un segment supplémentaire de jeunes moins performants.
- La perméabilité (apprentissage supplémentaire après une formation de 3 ans) réduit la production de main-d'œuvre qualifiée (la durée moyenne de la formation augmente). En même temps, il est possible de s'adresser à un segment supplémentaire de jeunes moins performants, qui peuvent être conduits à un diplôme de 4 ans.
- Les formations de 3 ans et les apprentissages complémentaires réduisent le nombre de places de formation pour les formations de 4 ans.

## 6.2.14 Extrapolations des effets sur les sites de l'OFS

Les changements résultant des scénarios sur les formations en 4 ans sont reportés sur les sites des écoles professionnelles dans les tableaux suivants. Comme base pour l'extrapolation des chiffres, la répartition en pourcentage des contrats d'apprentissage sur les sites scolaires a été déterminée pour les années 2018-2022. L'hypothèse retenue ici est que les formations en 3 ans se répercutent de manière uniforme sur les professions et les régions.

Standort BFS	Durchschnitt 2018-2022			Szenario 3a									Szenario 3b											
	BMM	MGM	LMM	Gesamt-			Total 4j			Gesamt-			BMM	MGM	LMM	Total 4j	BMM	MGM	LMM	Total	Total	Gesamt-		
	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-3. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-4. Uj	1-3. Uj	1-4. Uj	
Biasca	20	2	18	39	13	1	11	25	25	14	39	9	1	8	18	1	0	1	3	21	18	39		
Chur	24	7	105	136	16	4	67	87	87	49	136	11	3	49	64	2	0	7	9	73	63	136		
Fribourg (dt., fr.)	20	5	87	113	13	3	56	72	72	41	113	9	2	41	53	1	0	6	8	60	52	113		
Langenthal	49	6	119	174	31	4	76	111	111	63	174	23	3	55	81	3	0	8	12	93	81	174		
Lausanne	39	8	83	130	25	5	53	83	83	47	130	18	4	39	61	3	1	6	9	70	60	130		
Le Locle	14	4	49	67	9	3	31	43	43	24	67	6	2	23	31	1	0	3	5	36	31	67		
Liestal	12	0	25	38	8	0	16	24	24	14	38	6	0	12	18	1	0	2	3	20	18	38		
Sion	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1		
Sursee	89	12	195	296	57	8	124	189	189	107	296	42	6	91	138	6	1	14	21	159	137	296		
Thun	37	6	133	176	24	4	85	112	112	64	176	17	3	62	82	3	0	9	12	94	82	176		
Visp	4	1	4	9	3	0	3	6	6	3	9	2	0	2	4	0	0	0	1	5	4	9		
Weinfelden	49	12	192	253	31	7	122	161	161	91	253	23	5	90	118	3	1	13	18	135	117	253		
Winterthur	71	11	112	195	46	7	72	124	124	70	195	33	5	52	91	5	1	8	14	104	90	195		
Zofingen	22	7	74	103	14	4	47	66	66	37	103	10	3	35	48	2	0	5	7	55	48	103		
Total Beruf	453	80	1197		289	51	764	1104	1104			212	37	559	808	31	6	83	120	928				
Total Ausbildungstyp		1730				1104				626			808		120					802				
Total pro Jahr		1730					1730																	

Illustration 25 Extrapolation des effets des scénarios 3a et 3b sur les sites de l'OFS

Les projections ont été limitées aux scénarios réalistes.

Exemple de lecture : ces dernières années, la BFS Thun comptait en moyenne un effectif total de 176 apprentis dans les professions BMM, LMM et MGM. Cela signifie environ 44 apprentis par année d'apprentissage. Parmi eux, 133 étaient des apprentis LMM.

Dans le scénario 3b, il y aurait encore 62 apprentis LMM (env. 15 par an), qui effectuent les quatre années d'un apprentissage de quatre ans. A cela s'ajoutent 9 apprentis LMM qui font un apprentissage supplémentaire après la formation de 3 ans et qui suivent donc encore la 3e et la 4e année de la formation de 4 ans. En incluant les apprentis d'un apprentissage de 3 ans, 176 apprentis continuent de fréquenter la BFS à Thoun dans ce scénario.

Standort BFS	Durchschnitt 2018-2022				Szenario 4a									Szenario 4b										Szenario 4c										
	BMM	MGM	LMM	Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J			Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J direkt	BMM Zusatz	MGM Zusatz	LMM Zusatz	Total Zusatz	Total 4J	3J	Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J direkt	BMM Zusatz	MGM Zusatz	LMM Zusatz	Total Zusatz	Total 4J	3J	Gesamt-total	
								1-4. Lj	1-4. Lj	1-4. Lj																								1-4. Lj
Biasca	20	2	18	39	16	1	14	31	31	17	48	11	1	10	23	2	0	2	3	26	22	48	4	0	4	8	5	0	4	9	17	31	48	
Chur	24	7	105	136	19	5	82	106	106	60	166	14	4	60	78	2	1	9	12	89	77	166	5	1	21	27	6	2	25	33	60	107	166	
Fribourg (dt., fr.)	20	5	87	113	16	4	68	88	88	50	138	11	3	50	64	2	0	7	10	74	64	138	4	1	17	22	5	1	21	27	49	88	138	
Langenthal	49	6	119	174	39	5	93	136	136	77	213	28	3	68	99	4	1	10	15	114	99	213	10	1	23	34	12	1	28	42	76	136	213	
Lausanne	39	8	83	130	30	6	65	102	102	57	159	22	5	47	74	3	1	7	11	85	74	159	8	2	16	26	9	2	20	31	57	102	159	
Le Locle	14	4	49	67	11	3	38	53	53	30	82	8	2	28	38	1	0	4	6	44	38	82	3	1	10	13	3	1	12	16	29	53	82	
Liestal	12	0	25	38	10	0	20	30	30	17	47	7	0	14	22	1	0	2	3	25	22	47	2	0	5	8	3	0	6	9	17	30	47	
Sion	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Sursee	89	12	195	296	70	9	152	231	231	131	362	51	7	111	169	8	1	17	25	194	168	362	18	2	39	59	21	3	47	71	130	232	362	
Thun	37	6	133	176	29	4	104	137	137	78	215	21	3	76	100	3	0	11	15	115	100	215	7	1	26	35	9	1	32	42	77	138	215	
Visp	4	1	4	9	3	0	3	7	7	4	11	2	0	2	5	0	0	0	1	6	5	11	1	0	1	2	1	0	1	2	4	7	11	
Weinfelden	49	12	192	253	38	9	150	197	197	111	309	28	7	109	144	4	1	16	22	166	143	309	10	2	38	50	12	3	46	61	111	198	309	
Winterthur	71	11	112	195	56	8	88	152	152	86	238	41	6	64	111	6	1	10	17	128	110	238	14	2	22	38	17	3	27	47	85	153	238	
Zofingen	22	7	74	103	17	5	58	80	80	45	126	13	4	42	59	2	1	6	9	68	58	126	4	1	15	20	5	2	18	25	45	81	126	
Total Beruf	453	80	1197		354	62	935	1351	1351			258	45	683	987	39	7	102	148	1135			90	16	237	342	109	19	287	415	757			
Total Ausbildungstyp	1730				1351				763			987			148					980			342			415						1357		
Total pro Jahr	1730				2114						2114			2114									2114			2114								

Illustration 26 Extrapolation des effets des scénarios 4a, 4b et 4c sur les sites de l'OFS

## 6.2.15 Extrapolations concernant les effets sur les sites CIE

Les changements résultant des scénarios sur les formations en 4 ans sont reportés sur les sites CIE dans les tableaux suivants. La répartition en pourcentage des contrats d'apprentissage entre les CIE sur les années 2021-2023 a servi de base à l'extrapolation des chiffres. L'hypothèse retenue ici est que les formations en 3 ans se répercutent de manière uniforme sur les professions et les régions. Les extrapolations ont été limitées aux scénarios réalistes.

Standort UK	Durchschnitt 2018-2022				Szenario 3a							Szenario 3b													
	BMM	MGM	LMM	Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J direkt	Total 4J 3J	Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J direkt	BMM Zusatz	MGM Zusatz	LMM Zusatz	Total Zusatz	Total 4J	Total 3J	Gesamt-total				
	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-3. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	3.-4. Lj	3.-4. Lj	3.-4. Lj	3.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-3. Lj	1.-4. Lj			
Gordola	10	3	17	29	7	2	11	19	19	11	29	5	1	8	14	1	0	1	2	16	14	29			
Landquart	18	8	100	125	11	5	64	80	80	45	125	8	4	47	58	1	1	7	9	67	58	125			
Aarberg deutsch	129	15	309	453	82	10	197	289	289	164	453	60	7	144	212	9	1	21	31	243	210	453			
Aarberg französisch	64	13	175	252	41	8	112	161	161	91	252	30	6	82	117	4	1	12	17	135	117	252			
Sursee	105	11	207	323	67	7	132	206	206	117	323	49	5	97	151	7	1	14	22	173	150	323			
Weinfelden	128	31	289	447	81	20	184	285	285	162	447	60	14	135	209	9	2	20	31	240	207	447			
Lenzburg	26	6	69	101	16	4	44	64	64	36	101	12	3	32	47	2	0	5	7	54	47	101			
Total Beruf	479	87	1164		306	55	743	1104	1104			224	41	544	808	33	6	81	120	928					
Total Ausbildungstyp	1730				1104							626			808				120			802			
Total pro Jahr	1730				1730							1730							1730						

Illustration 27 Extrapolation des effets des scénarios 3a et 3b sur les sites CIE

Standort ÜK	Durchschnitt 2018-2022				Szenario 4a							Szenario 4b										Szenario 4c													
	BMM	MGM	LMM	Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J direkt	Total 4J	3J	Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J direkt	BMM Zusatz	MGM Zusatz	LMM Zusatz	Total Zusatz	Total 4J	3J	Gesamt-total	BMM	MGM	LMM	Total 4J direkt	BMM Zusatz	MGM Zusatz	LMM Zusatz	Total Zusatz	Total 4J	3J	Gesamt-total		
	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-3. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	3.-4. Lj	3.-4. Lj	3.-4. Lj	3.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-3. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj	1.-4. Lj		
Gordola	10	3	17	29	8	2	13	23	23	13	36	6	1	9	17	1	0	1	3	19	17	36	2	1	3	6	2	1	4	7	13	23	36		
Landquart	18	8	100	125	14	6	78	98	98	55	153	10	4	57	71	2	1	9	11	82	71	153	4	2	20	25	4	2	24	30	55	98	153		
Aarberg deutsch	129	15	309	453	101	12	241	354	354	200	554	74	9	176	259	11	1	26	39	297	257	554	25	3	61	90	31	4	74	109	198	356	554		
Aarberg französisch	64	13	175	252	50	10	137	196	196	111	307	36	7	100	143	5	1	15	22	165	142	307	13	3	35	50	15	3	42	60	110	197	307		
Sursee	105	11	207	323	82	9	162	252	252	142	395	60	7	118	184	9	1	18	28	212	183	395	21	2	41	64	25	3	50	77	141	253	395		
Weinfelden	128	31	289	447	100	24	225	349	349	197	546	73	17	165	255	11	3	25	38	293	253	546	25	6	57	88	31	7	69	107	196	351	546		
Lenzburg	26	6	69	101	20	5	54	79	79	44	123	15	4	39	58	2	1	6	9	66	57	123	5	1	14	20	6	2	17	24	44	79	123		
Total Beruf	479	87	1164		374	68	909	1351	1351			273	50	664	987	41	7	100	148	1135			95	17	230	342	115	21	279	415	757				
Total Ausbildungstyp	1730				1351									987				148					980			342			415					1357	
Total pro Jahr	1730				2114									987				148					980			342			415					1357	

Illustration 28 Extrapolation des effets des scénarios 4a, 4b et 4c sur les sites CIE

## 7 Frais annuels de gestion et d'organisation des formations

	Heures internes	Indemnité journalière de milice	Prestations de tiers	Matériau	autres frais	Situation actuelle	Situation actuelle + 1x3J	2x4J + 1x3J	2x4J + 2x3J
<b>Formation initiale de 3 ans</b>							<b>231'200</b>	<b>231'200</b>	<b>312'120</b>
Information sur les métiers	36960	3000	18000	6360	3000		67'320	67'320	90'882
Formation des experts/maîtres de stage	6360	1800	600	0	5400		14'160	14'160	19'116
B&Q	6500	3100	750	100	250		10'700	10'700	14'445
Révision	18400	21120	24000	5200	400		69'120	69'120	93'312
Élaboration du matériel pédagogique	39400	9300	7800	13400	0		69'900	69'900	94'365
<b>Formation initiale de 4 ans</b>						<b>460'400</b>	<b>460'400</b>	<b>400'240</b>	<b>400'240</b>
Information sur les métiers	30800	2500	15000	5300	2500	56'100	56'100	53'295	53'295
Formation des experts/maîtres de stage	5300	1500	500	0	4500	11'800	11'800	11'210	11'210
B&Q	13000	6200	1500	200	500	21'400	21'400	17'120	17'120
Concours des métiers	78500	36000	18500	8700	3200	144'900	144'900	137'655	137'655
Révision	23000	26400	30000	6500	500	86'400	86'400	69'120	69'120
Élaboration et révision de la documentation d'apprentissage	78800	18600	15600	26800	0	139'800	139'800	111'840	111'840
<b>Formations continues</b>						<b>134'175</b>	<b>134'175</b>	<b>134'175</b>	<b>134'175</b>
Information sur les métiers	9775	1200	3200	1500	500	16'175	16'175	16'175	16'175
Formation des experts	4800	30000	1500	500	200	37'000	37'000	37'000	37'000
PK	15000	16000	8500	750	550	40'800	40'800	40'800	40'800
Révision des règlements	17800	11000	9300	0	2100	40'200	40'200	40'200	40'200
<b>Transversal</b>						<b>106'125</b>	<b>106'125</b>	<b>106'125</b>	<b>106'125</b>



<b>Commission de la formation professionnelle</b>	65000	3800	1800	2500	750	73'850	73'850	73'850	73'850
<b>Promotion de la profession</b>	22200	200	3875	4000	2000	32'275	32'275	32'275	32'275
<b>Total</b>	<b>471'595</b>	<b>191'720</b>	<b>160'425</b>	<b>81'810</b>	<b>26'350</b>	<b>700'700</b>	<b>931'900</b>	<b>871'740</b>	<b>952'660</b>

Tableau 4 Coûts annuels des formations initiales





Les coûts de gestion et d'organisation d'une profession varient considérablement d'un secteur et d'une profession à l'autre. Ils comprennent des coûts de base, tels que les frais de révision, les frais de commission, et des coûts variables, tels que l'information sur la profession et le marketing, ou la formation d'experts et de formateurs.

Le matériel pédagogique, le marketing et les championnats professionnels constituent des variables importantes dans les coûts de gestion.

Agrotec Suisse a procédé à un calcul approximatif des coûts sur la base du nombre d'apprentis prévu (Tableau 4). Le tableau présente les coûts pour quatre variantes de combinaisons de formation :

1. "Situation actuelle" : trois formations de 4 ans
2. "Situation actuelle + 1X3J" : trois formations de 4 ans et une nouvelle formation de 3 ans.
3. "2x4J + 1x3J" : deux formations de 4 ans et une formation de 3 ans
4. "2x4J + 2x3J" Deux formations de 4 ans et deux formations de 3 ans

Les chiffres sont des moyennes annuelles estimées pour les 6 prochaines années. Pour l'information professionnelle sur les nouvelles formations, un facteur de 1,2 a été calculé pour les premières années par rapport aux formations existantes. Il en va de même pour les frais de formation des experts et des maîtres d'apprentissage.

Les coûts des B&Q sont basés sur l'hypothèse que les nouvelles professions sont traitées dans le même B&Q que les professions existantes. Pour ce faire, les coûts supplémentaires n'ont été calculés que pour moitié.

De même, les coûts de révision pour les nouvelles professions n'ont été estimés qu'à 80%, étant donné que des synergies peuvent être exploitées avec les professions existantes.

Pour le matériel pédagogique, le calcul se base également sur des synergies entre les professions. C'est la raison pour laquelle les coûts supplémentaires n'ont été estimés qu'à 50%.

Selon les calculs, les coûts annuels pour une profession supplémentaire de 3 ans se situent entre 175 000 et 225 000 CHF.

Comme certains services et produits génèrent également des recettes, les coûts peuvent augmenter si le nombre d'apprenants diminue.

## 8 Comparaison entre la formation professionnelle initiale de 2 ans et celle de 3 ans

Le chapitre suivant sert à donner un aperçu des formations professionnelles initiales de 2 et 3 ans.

### 8.1 Structure quantitative et démolitions

Les apprentissages de 3 ans constituent le groupe le plus important, avec environ 39 000 entrées par an, tandis que les apprentissages de 2 ans, avec 5 827 entrées, représentent un volume plutôt faible en comparaison.

En ce qui concerne le taux de résiliation des contrats d'apprentissage, les apprentissages de 2, 3 et 4 ans sont relativement proches les uns des autres. Plus la durée de l'apprentissage est courte, plus le taux est légèrement élevé.

	Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) - formation professionnelle initiale de 2 ans	Certificat fédéral de capacité (CFC) - formation professionnelle initiale de 3 ans	Certificat fédéral de capacité (CFC) - formation professionnelle initiale de 4 ans
Entrées	5'827	38'979	14'991
Résiliation du contrat d'apprentissage	1'914	12'386	4'607
Taux d'APL lié au contrat <sup>2</sup>	32.8%	31.8%	30.7%
Taux d'APL lié à la personne	26.4%	25.4%	25.0%

Tableau 5: Cohorte d'entrée 2018 : parcours de formation jusqu'au 31.12.2022

### 8.2 Diffusion dans les domaines de formation

Les formations professionnelles initiales de 3 ans existent dans presque tous les domaines de formation selon la CITE. Les formations professionnelles initiales de 2 et 4 ans sont présentes dans nettement moins de domaines de formation. Dans les domaines de formation avec des formations initiales de 4 ans, on trouve aussi très souvent des formations initiales de 3 ans. La combinaison de formations initiales de 4 ans et de 2 ans est moins fréquente.

<sup>2</sup> Lors du calcul du taux d'APT, une distinction est faite entre une perspective liée au contrat, où il s'agit de la proportion de contrats résiliés, et une perspective liée à la personne, où l'on considère les personnes concernées par une résiliation. Comme certains apprentis voient leur contrat d'apprentissage résilié plusieurs fois, le nombre de personnes concernées est inférieur au nombre de contrats résiliés. (Source : OFS - Analyses longitudinales dans le domaine de l'éducation (LABB))

Domaine de formation CITE	Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) - formation professionnelle initiale de 2 ans	Certificat fédéral de capacité (CFC) - formation professionnelle initiale de 3 ans	Certificat fédéral de capacité (CFC) - formation professionnelle initiale de 4 ans
Techniques audiovisuelles et production de médias	23	60	701
Mode, architecture d'intérieur et design industriel		7	245
Artisanat d'art	8	172	32
Bibliothèque, information, archives		73	
Économie et administration		8'616	
Travail de secrétariat et de bureau	313		
Commerce de gros et de détail	1'228	5'526	209
Développement et analyse de logiciels et d'applications			1'318
Chimie et génie des procédés		418	31
Technologies de protection de l'environnement		29	
Bases de données, conception et administration de réseaux	61		
Électricité et énergie	3	1'109	1'635
Électronique et automatisation			1'013
Construction mécanique et traitement des métaux	289	319	2'294
<b>Véhicules à moteur, bateaux et avions</b>	<b>350</b>	<b>1'102</b>	<b>1'347</b>
Aliments	146	809	
Matériaux (verre, papier, plastique et bois)	225	17	1'085
Textiles (vêtements, chaussures et cuir)	20	58	14
Architecture et urbanisme			1'452
Bâtiment et travaux publics	549	2'403	988
Production végétale et élevage	89	847	
Horticulture	126	731	
Sylviculture	4	259	
Médecine vétérinaire		172	
Médecine dentaire		842	44
Soins infirmiers et obstétrique		3'634	
Diagnostic médical et technique de traitement		892	238
Travail social et conseil	810	2'500	
Services domestiques	353	915	
Coiffure et soins de beauté	122	846	
Hôtellerie et restauration	385	1'888	37
Services de transport	9	212	33

Tableau 6 Diffusion des types de formation par domaine de formation

### 8.3 Contexte des apprenants dans les formations de 4, 3 et 2 ans

Durant l'année scolaire 2017/2018, 79 147 apprenants ont quitté l'école obligatoire, dont environ 97% ont commencé une formation au niveau secondaire II. Dans le Tableau 7 présente les apprenants qui ont opté pour une formation de 4, 3 ou 2 ans, en fonction de leur parcours scolaire et démographique.

	Formations CFC de 4 ans	Formations CFC de 3 ans <sup>1</sup>	Formations AFP	Total en chiffres absolus <sup>2</sup>
<b>Niveau d'exigence dans la scolarité obligatoire</b>				
11e année <sup>3</sup> avec des droits étendus	18.2%	32.9%	0.2%	49'802
11e année avec droits de base	15.4%	64.2%	11.3%	22'354
10e année <sup>4</sup> avec droits de base	8.9%	41.8%	20.5%	576
Programme d'études spécifique	3.4%	18.9%	29.4%	3'684
Autres <sup>5</sup>	19.3%	45.7%	4.6%	2'731
<b>Sexe</b>				
Hommes	27.4%	37.1%	5.6%	40'786
Femmes	5.2%	46.3%	4.4%	38'361
<b>Statut migratoire<sup>6</sup></b>				
Suisses nés en Suisse	18.3%	41.2%	3.4%	60'213
Suisses nés à l'étranger	12.8%	33.1%	5.1%	2'352
Étrangers nés en Suisse	11.3%	50.3%	10.2%	8'355
Étrangers nés à l'étranger	10.9%	37.7%	11.7%	8'185
<b>Niveau d'éducation des parents<sup>6</sup></b>				
École obligatoire	11.3%	53.3%	12.0%	1'007
Formation professionnelle initiale	22.0%	51.3%	3.7%	2'354
Formation générale du degré secondaire II	17.2%	42.4%	2.3%	793
Formation professionnelle supérieure	22.1%	42.2%	2.3%	1'906
Université	12.0%	19.4%	1.3%	1'976
<b>Région linguistique</b>				
Suisse alémanique et rhéto-romane	18.4%	46.3%	5.8%	55'502
Suisse romande	12.6%	29.8%	3.0%	20'368
Suisse italienne	12.9%	35.1%	3.5%	3'277
<b>Type de commune</b>				
Urbain	14.1%	39.8%	5.5%	46'781
Intermédiaire (zone périurbaine dense et centres ruraux)	19.3%	43.2%	4.5%	18'417
Rural	21.8%	45.5%	3.9%	13'949

Tableau 7: Aperçu du passage de l'école obligatoire au degré secondaire II

Exemple de lecture : sur les 49 802 apprentis (total en chiffres absolus) qui ont suivi la 11e année à exigences étendues, 18,2% ont entamé une formation CFC de 4 ans.

**Remarques :**

(1) avec les formations complémentaires du secondaire II

(2) Le total en chiffres absolus se réfère à tous les apprenants qui ont commencé une formation au niveau secondaire II. Le tableau ne présente que les apprenants qui ont opté pour une formation professionnelle initiale. Les autres parcours de formation au niveau secondaire

Il, tels que les écoles de maturité gymnasiale, les écoles de culture générale, les formations pratiques, les formations transitoires, les semestres de motivation ne sont pas mentionnés ici.

(3) 11e année : de l'école maternelle à la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire

(4) 10e année : dans certains cantons, les apprentis entrent au gymnase de longue durée après avoir terminé avec succès la 10e année, passage du secondaire I au secondaire II.

(5) La catégorie "Autres" concerne les sortants du niveau d'exigence "Sans distinction" et "10e année à exigences étendues".

(6) Les apprenants pour lesquels l'information n'est pas disponible ne sont pas présentés séparément dans le tableau, mais ils sont inclus dans le total.

Source : OFS - Analyses longitudinales dans le domaine de l'éducation (LABB)

Le tableau 6 montre qu'en fonction du niveau d'exigence de l'école obligatoire, les apprentis sont plus nombreux à entrer dans des formations CFC de 3 ans après la 10e et la 11e année scolaire que dans des formations CFC ou AFP de 4 ans. Il existe en outre des différences régionales : En Suisse alémanique, les apprentis sont plus nombreux à suivre une formation AFP que dans les régions francophones et italophones. Le type de commune est pertinent dans la mesure où, dans les régions rurales, les formations CFC de 3 ans sont préférées aux formations de 4 ans et de 2 ans.

#### 8.4 Réactions aux activités, thèmes et technologies d'un apprentissage de 2 ou 3 ans

L'enquête sectorielle a permis de déterminer quelles activités, quels thèmes et quelles technologies **devraient être supprimés** dans un apprentissage de 2 ou 3 ans par rapport à un apprentissage de 4 ans. Les résultats sont présentés dans le nuage de mots ci-dessous. Il en ressort que la plupart des simplifications ont été citées dans les domaines de l'hydraulique, de l'électronique, des moteurs, du diagnostic, de l'électrotechnique et du travail des métaux.



Les activités, thèmes et technologies les plus souvent cités qui devraient être supprimés dans une formation initiale avec un niveau d'exigences plus bas sont présentés dans le tableau suivant Tableau 8est répertorié.

80	Hydraulique (connaissances approfondies)
68	Électronique
58	Moteurs (connaissances approfondies)
50	Diagnostic Général
49	Électrotechnique (connaissances approfondies)
43	Travail des métaux
39	Hydraulique
39	Transmission (connaissances approfondies)
31	Génie électrique
19	Diagnostic électronique
10	Chimie/science des matériaux

Tableau 8 Réactions et nombre de mentions

### 8.5 Comparaison du niveau d'exigence avec les professions de l'UPSA

Pour permettre une comparaison très sommaire des exigences d'une formation au profil d'exigences plus bas par rapport aux professions existantes, nous nous appuyons sur les professions de la branche automobile.

L'aperçu des compétences opérationnelles de l'assistant-e en maintenance d'automobiles (AFP) montre que les activités à ce niveau se limitent au "contrôle et à l'entretien des véhicules", au "remplacement des pièces d'usure" et au "soutien des processus d'entreprise".

1	Prüfen und Warten von Fahrzeugen	Fahrzeuge von aussen prüfen und warten	Fahrzeuge von innen prüfen und warten	Komponenten im Motorraum prüfen und warten	Komponenten an der Fahrzeugunterseite prüfen und warten
2	Austauschen von Verschleissteilen	Räder und Reifen wechseln	Komponenten der Bremsanlage austauschen	Komponenten der Abgasanlage austauschen	Komponenten der elektrischen Anlage austauschen
3	Unterstützen von betrieblichen Abläufen	Werkstattauftrag abwickeln	Ersatzteilnummern bestimmen	Abschlusskontrolle durchführen	Unterhaltsarbeiten an Betriebseinrichtungen und Werkzeugen durchführen Vorschriften über die Arbeitssicherheit, den Gesundheits- und den Umweltschutz befolgen

Illustration 29: Aperçu des compétences opérationnelles Assistant(e) en maintenance d'automobiles (AFP)

Les vérifications et les réparations ne sont couvertes que par la formation de 3 ans de mécanicien(ne) en maintenance d'automobiles.

1	<b>Prüfen und Warten von Fahrzeugen</b>	Fahrzeuge von aussen prüfen und warten	Fahrzeuge von innen prüfen und warten	Komponenten im Motorraum prüfen und warten	Komponenten an der Fahrzeugunterseite prüfen und warten		
2	<b>Austauschen von Verschleissteilen</b>	Räder und Reifen wechseln	Komponenten der Bremsanlage austauschen	Komponenten der Abgasanlage austauschen	Komponenten der elektrischen Anlage austauschen	Komponenten des Antriebsstranges austauschen	
3	<b>Unterstützen von betrieblichen Abläufen</b>	Werkstattauftrag abwickeln	Ersatzteilnummern bestimmen	Abschlusskontrolle durchführen	Unterhaltsarbeiten an Betriebsrichtungen und Werkzeugen durchführen	Vorschriften über die Arbeitssicherheit, den Gesundheits- und den Umweltschutz befolgen	Ergebnisse einer Probefahrt beurteilen
4	<b>Überprüfen und Reparieren von Systemen</b>	Fahrwerkssysteme reparieren und Teile ersetzen	Bremsanlagen reparieren	Aufbau- und Anbauteile reparieren	Leitungsnetz- und Beleuchtungsanlagen reparieren	Motorsubsysteme reparieren	Komponenten des Antriebsstranges reparieren Komfort- und Sicherheitssysteme reparieren

Illustration 30: Aperçu des compétences opérationnelles des mécaniciens en maintenance d'automobiles (CFC)

Si l'on compare les activités mentionnées dans l'enquête, elles devraient correspondre davantage au profil de la formation en 3 ans qu'à celui de la formation en 2 ans dans la branche automobile.

## 9 Adieu

Ce rapport a été approuvé par la Commission de la formation professionnelle le 22.2.2024.