

## Le système suisse d'apprentissage

© DG Trésor

Février 2019

*La Suisse est proche du plein emploi depuis 1991 et le taux d'emploi s'y situe aujourd'hui à un niveau (80%) sans égal au sein de l'Union européenne. L'intégration par le marché du travail en Suisse est un modèle. Le taux de chômage y est particulièrement faible (inférieur à 5% au sens du BIT et par conséquent essentiellement frictionnel (4,3% fin 2018).*

*Au-delà des facteurs structurels souvent mis en avant pour expliquer ces performances exceptionnelles (faible régulation du marché du travail, décentralisation des négociations salariales, faibles contraintes sur le temps de travail, et système d'indemnisation chômage fortement incitatif à la recherche d'emploi), la qualité de la formation initiale et professionnelle joue un rôle important pour favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail.*

*La Suisse bénéficie par ailleurs d'un taux de chômage des jeunes et d'une proportion de jeunes n'étant ni en éducation ni en emploi relativement faibles en comparaison internationale. Or la part de jeunes choisissant la formation professionnelle après l'école obligatoire en Suisse est l'une des plus élevées de l'OCDE : plus de 55 % des jeunes empruntent (directement à l'issue de l'école obligatoire ou après une courte transition), la voie de l'apprentissage.*

### I – L'apprentissage est la voie majoritairement suivie à la fin de l'école obligatoire

#### A – Près de la moitié des élèves suivent une formation professionnelle, essentiellement en apprentissage

En Suisse, 46,9% des élèves s'inscrivent dans une formation professionnelle initiale à l'issue de l'école obligatoire, en grande majorité dans une formation menant à un Certificat fédéral de capacité (CFC), qui constitue un diplôme reconnu et valorisé. 89% d'entre eux choisissent le système dit « dual », combinant enseignement en école professionnelle (équivalent des CFA français) et formation en entreprise sur la base d'un contrat d'apprentissage ; les 11% restants suivent des cours à temps plein en école (équivalent de la formation en lycée professionnel). A titre de comparaison, en France, 32,3% des élèves choisissent la voie professionnelle après la 3<sup>e</sup> ; seuls 15,2% d'entre eux optent pour l'apprentissage.

#### B – L'apprentissage est fortement ancré dans le système éducatif suisse

L'apprentissage bénéficie d'une image positive en Suisse et constitue rarement un second choix. Les apprentis représentent ainsi 4,8% des emplois en Suisse. Certains patrons de grandes entreprises ou hommes politiques suisses qui ont suivi un apprentissage sont fréquemment cités en exemple<sup>1</sup>. L'ancrage de cette image de l'apprentissage en Suisse se reflète dans les choix de formation :

<sup>1</sup> Tels que l'actuel président de la Confédération, Ueli Maurer, ou Sergio Ermotti, directeur d'UBS.

les élèves nés en Suisse sont plus nombreux à choisir la formation professionnelle initiale à l'issue de la scolarité obligatoire que les élèves nés à l'étranger.

## II – La formation professionnelle initiale, une voie de formation particulièrement flexible et inclusive

### A – De nombreuses passerelles permettent aux apprentis d'accéder au niveau tertiaire

#### i) Un système de formation professionnelle spécifique au niveau tertiaire

Le système de formation suisse comprend un dispositif de formation professionnelle au niveau tertiaire, la formation professionnelle supérieure. Accessible après un CFC (majoritairement effectué en 4 ans), la formation professionnelle supérieure propose la préparation et le passage d'examens fédéraux ainsi que des formations visant à l'acquisition de compétences en vue d'exercer des activités complexes ou à responsabilités élevées.

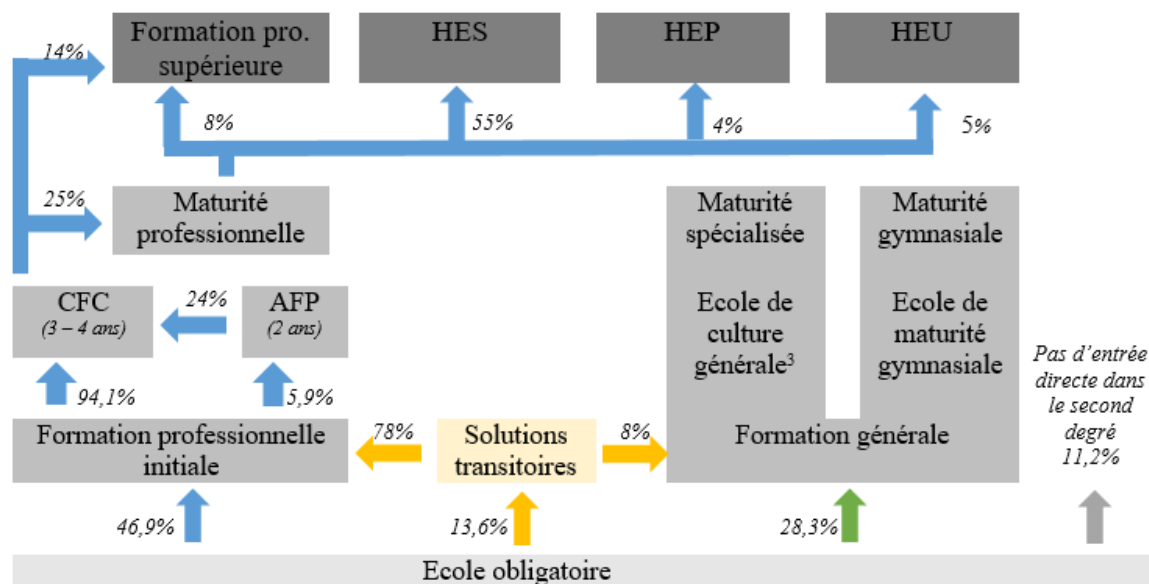
#### ii) Les titulaires d'un CFC peuvent également accéder aux filières générales du supérieur

Environ un quart des titulaires d'un CFC obtiennent une maturité professionnelle (équivalent du bac professionnel), préparée en parallèle du CFC ou après son obtention (la préparation dure alors un an). La maturité professionnelle constitue la voie royale vers les Hautes écoles spécialisées (HES), qui offrent des formations (généralement courtes) orientées vers la pratique. Les titulaires d'une maturité professionnelle peuvent également accéder aux Hautes écoles universitaires (HEU) et aux Hautes écoles pédagogiques (HEP), en passant un examen complémentaire. Plus des deux tiers des titulaires d'une maturité professionnelle continuent leurs études<sup>2</sup>, soit deux fois plus qu'en France. Le choix de formation constitue avant tout le choix d'une voie professionnelle et d'un métier, plus que d'une école.

#### iii) Les titulaires d'une maturité professionnelle se dirigent majoritairement vers les HES

La poursuite d'études des titulaires d'une maturité professionnelle s'effectue majoritairement vers les HES. Les HES permettent une très bonne intégration sur le marché du travail : les conditions salariales des diplômés des HES à la sortie des études sont similaires à celles des diplômés des HEU.

Graphique 1. Schéma simplifié du système secondaire suisse et de l'accès au tertiaire après la formation professionnelle initiale



### B – Le système propose des parcours adaptés aux élèves en difficultés

#### i) Différentes mesures permettent de faciliter l'accès à la formation professionnelle

A l'issue de l'école obligatoire, des solutions transitoires (e.g. préparations à l'apprentissage proposées par les cantons) permettent aux élèves en difficulté de renforcer leur profil. La loi fédérale prévoit en outre la possibilité pour les apprentis de suivre des cours d'appui (sans retenue sur le salaire).

<sup>2</sup> Auxquels s'ajoutent les titulaires d'un CFC qui accèdent directement à la formation professionnelle supérieure.

*ii) Un système résilient à la rupture du contrat d'apprentissage*

La rupture du contrat d'apprentissage n'est que rarement synonyme d'abandon. 80% des apprentis dont le contrat a été rompu réintègrent la formation professionnelle (le taux d'abandon après une rupture du contrat d'apprentissage en CAP est de 76,8% en France) ; plus de la moitié d'entre eux se réorientent, dans le même domaine de formation ou dans un autre domaine de formation.

**C – Des parcours plus flexibles qui entraînent une durée de formation plus longue**

La formation professionnelle initiale dure entre 3 et 5 ans<sup>3</sup>, alors qu'en France, le bac professionnel peut être préparé en 3 ans, comme le bac général (le passage par un CAP entraîne cependant un rallongement d'un an). Par ailleurs, il n'est pas rare que l'entrée en apprentissage soit différée d'un ou deux ans, ce qui est plus rarement le cas pour l'entrée en école de culture générale ou de maturité gymnasiale (équivalent du lycée général en France).

**III – Les entreprises sont très fortement impliquées dans l'élaboration des contenus de la formation professionnelle initiale****A – Les entreprises sont au cœur du processus d'élaboration des formations**

En Suisse, la formation professionnelle s'appuie sur un partenariat entre la Confédération et les cantons et les organisations du monde du travail (partenaires sociaux et associations professionnelles). Ces dernières définissent le contenu de la formation professionnelle et des examens professionnels et proposent de nouvelles offres de formation. La Confédération est en charge du pilotage de l'ensemble du système et de la validation des formations et des examens, tandis que les cantons sont chargés de l'orientation et de l'information, de la surveillance du système et de la gestion des écoles professionnelles. La réforme française, qui prévoit une co-élaboration des formations professionnelles avec les branches professionnelles, rapprochera ainsi le système français du système suisse.

**B – Une responsabilité pédagogique partagée entre le public et le privé**

Pour la plupart des diplômes, la formation théorique dispensée au sein de l'école professionnelle gérée par le canton est complétée par des cours interentreprises, organisés par les branches, dont l'objectif est de transmettre les compétences de base du métier. La définition des contenus de formation et de l'articulation entre formation en école, en entreprise et cours interentreprises au niveau national permet d'assurer la cohérence de la formation ainsi que de limiter le risque que celle-ci soit trop spécifique à l'entreprise formatrice. En France, l'ensemble de la formation théorique des apprentis est assuré par les CFA<sup>4</sup>, sur la base de programmes nationaux.

**C – Un soin particulier est apporté à l'encadrement des apprentis**

L'ensemble des formateurs et examinateurs intervenant dans l'apprentissage suivent une formation en pédagogie professionnelle assurée par un institut national. Les ordonnances fixent pour chaque formation le taux d'emploi minimal du maître d'apprentissage ; souvent elles requièrent un formateur employé à 100% ou deux formateurs employés au moins à 60% par apprenti - alors qu'en France, un maître d'apprentissage peut former jusqu'à 2 apprentis et un redoublant.

**IV – Les formations sont ajustées aux besoins de l'économie**

Les apprentis peuvent se former dans près de 230 métiers, mais les 10 formations les plus souvent choisies concentrent la moitié des contrats d'apprentissage. La répartition des effectifs d'apprentis par secteur est relativement proche de celle des emplois et de la valeur ajoutée brute (VAB). Le secteur secondaire est surreprésenté comparativement à son poids dans l'économie suisse (26,3% des apprentis, pour un secteur qui représente 17,1% des emplois et 20,4% de la VAB suisses)<sup>5</sup> - de manière cependant moins importante qu'en France (45,7% des apprentis, pour 13,6% des emplois).<sup>6</sup>

**A – Les cantons veillent à l'adéquation entre l'offre et la demande**

Les cantons sont chargés de s'assurer de l'adéquation de l'offre de formation professionnelle. Ils réalisent deux fois par an une analyse de l'offre et la demande de places d'apprentissage et interviennent du côté tant de l'offre (en mettant en place des actions

<sup>3</sup> A titre de comparaison, la préparation de la maturité gymnasiale dure entre 3 et 5 ans.

<sup>4</sup> Au nombre de 977, les CFA sont gérés une grande diversité d'organismes : organismes privés (52,6%), des établissements d'enseignement (26,2%), des chambres consulaires (16,2%) ou autres.

<sup>5</sup> Le part des effectifs d'apprentis dans le secteur primaire correspond au poids de ce secteur dans l'emploi total tandis que le secteur tertiaire est sous-représenté.

<sup>6</sup> Données hors construction (qui regroupe près de 20% des apprentis en France).



de soutien à la création de places, financier ou administratif) que de la demande (coaching, placement d'apprentis, offres transitoires, etc). L'adéquation n'est cependant pas totale : en 2017, 7,7% des places sont demeurées vacantes et 7% des jeunes n'ont pas trouvé de place d'apprentissage. En outre, près d'un quart des entreprises ayant des places d'apprentissage demeurées vacantes déclaraient n'avoir reçu aucune candidature.

## **B – Différents mécanismes, impliquant autorités locales et organisations patronales, visent à adapter les formations aux besoins des entreprises**

### *i) La création d'une nouvelle formation requiert la preuve d'un besoin sur le marché du travail*

La mise en place d'une nouvelle offre de formation est conditionnée à la démonstration d'un besoin avéré sur le marché du travail ainsi que d'un nombre suffisant d'entreprises prêtes à former et à recruter dans le champ professionnel en question.

### *ii) Les formations sont régulièrement adaptées aux évolutions de l'économie*

Des commissions réunissant des représentants des cantons, de la Confédération et des organisations du monde du travail sont chargées de s'assurer au minimum tous les cinq ans que le contenu des différentes formations est adapté aux besoins du marché du travail. Les professeurs des HES mènent souvent des activités de recherche appliquée et de développement en relation directe avec l'industrie, qui leur permettent d'adapter les contenus de formation aux besoins de l'économie.

### *iii) La signature d'un contrat d'apprentissage est un prérequis pour s'inscrire dans une école*

Les élèves doivent avoir signé un contrat d'apprentissage avant de pouvoir s'inscrire dans une école professionnelle, ce qui permet d'adapter les demandes des jeunes aux besoins des entreprises (en France, la réforme a réduit de 1 an à 3 mois la période pendant laquelle un jeune peut être inscrit dans un CFA sans contrat d'apprentissage).

## **C – La formation professionnelle initiale permet une insertion très rapide sur le marché du travail**

80,4% des titulaires d'une AFP ou d'un CFC qui ne poursuivent pas leurs études sont en emploi 6 mois après l'obtention de leur diplôme<sup>7</sup>. En comparaison, en France, 64,1% des titulaires d'un CAP préparé en apprentissage qui ne poursuivent pas leurs études sont en emploi 7 mois après l'obtention du CAP.

# **V – Pour les entreprises, l'apprentissage est considéré comme un véritable investissement en capital humain**

## **A – L'accès à l'apprentissage est un processus compétitif**

Dans un marché des places d'apprentissage relativement compétitif (avec 7% de jeunes ne trouvant pas de places, cf ci-dessus), la recherche d'une place d'apprentissage familiarise les jeunes avec les procédures de recrutement. Ainsi, en moyenne, 12 candidatures sont nécessaires afin de décrocher une place en apprentissage.

Par ailleurs, l'immersion dans une entreprise à raison de 3 à 4 jours par semaine sur une durée de 2 à 4 ans prépare les apprentis au monde du travail, les conditions de travail étant proches de celles des autres salariés (négociation du salaire, horaires de travail, période d'essai, etc.).

## **B – Une large responsabilité des entreprises dans la formation des jeunes**

Le ratio élevé du nombre d'heures de formateurs mobilisées par apprenti ainsi que la durée de l'apprentissage (majoritairement entre 3 et 4 ans) impliquent un investissement important de la part des entreprises qui embauchent des apprentis, en particulier pour les petites entreprises. L'offre de places d'apprentissage répond également à un rôle social des entreprises. En témoigne, par exemple, le fait que les deux tiers des entreprises offrent à leurs apprentis la possibilité d'effectuer la maturité professionnelle en parallèle de leur apprentissage, alors même que cela implique que les apprentis passent moins de temps dans l'entreprise et une probabilité plus élevée que les apprentis poursuivent leurs études à la fin de l'apprentissage.

## **C – L'ensemble du tissu des entreprises est mobilisé pour transmettre leur expertise**

Alors qu'en France, les entreprises de moins de 10 salariés concentrent plus de la moitié des apprentis, en Suisse, tant les microentreprises (21,3% des apprentis) que les PME (45,8%) ou les grandes entreprises (30,6%) proposent des places d'apprentissage. Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) estime par ailleurs que plus d'un quart des entreprises comptant au moins 2 collaborateurs proposent des places d'apprentissage. L'OCDE relève cependant une plus grande réticence des entreprises étrangères à recruter des apprentis, un écart attribué à la différence de perception de l'apprentissage selon les pays et donc la nationalité des dirigeants.

<sup>7</sup> La majorité des titulaires d'une AFP ou d'un CFC se dirige vers le marché du travail à la fin de leur formation : 6 mois après l'obtention du diplôme, 68,3% sont en emploi, 10,4% combinent formation et emploi, 4,6% sont en formation et 16,6% ne sont ni en emploi ni en formation.



## VI – Un co-financement important par les cantons permet aux entreprises de couvrir les coûts de l'apprentissage

### A – Des coûts de formation essentiellement à la charge des cantons

#### i) *Les cantons assurent 75% des dépenses publiques pour la formation professionnelle initiale*

En Suisse, contrairement à la France, le financement de l'apprentissage n'est pas assuré par une taxe spécifique. Les pouvoirs publics suisses assument 56,4% du coût total brut<sup>8</sup> de la formation professionnelle initiale. Les dépenses publiques sont prises en charge à 25% par la Confédération (essentiellement au travers de subventions aux cantons) et à 75% par les cantons. Les branches peuvent, en complément, mettre en place des fonds que la Confédération peut rendre obligatoires sur demande de la branche<sup>9</sup>. Il en existe actuellement une trentaine.

#### ii) *Un coût de formation des apprentis significativement plus élevé en Suisse*

En Suisse, l'ensemble des dépenses pour la formation professionnelle initiale représentaient 25.236 CHF par élève en 2015 - 14.222 CHF de dépenses publiques et 11.014 CHF de dépenses des entreprises formatrices. En France, le coût de l'apprentissage est bien moins élevé : les dépenses totales pour l'apprentissage au second degré représentaient 7.605 EUR par apprenti en 2017, dont 3.987 EUR de dépenses publiques et 2.707 EUR de dépenses des entreprises.

### B – L'apprentissage apparaît comme en moyenne rentable pour les entreprises

#### i) *Les coûts d'un apprenti seraient compensés par les bénéfices tirés du travail de l'apprenti et des économies réalisées en matière de ressources humaines*

Des études mandatées par le Conseil fédéral estimaient les bénéfices nets de l'apprentissage pour les entreprises formatrices à 474 MCHF en 2009 (le coût total brut étant estimé à 5,3 Mds CHF et la valeur des activités productives des apprentis à 5,8 Mds CHF). Les deux tiers des apprentissages effectués en Suisse généreraient un bénéfice net pour les entreprises. Pour le tiers restant, les économies réalisées par l'entreprise formatrice (e.g. suppression des coûts de recrutement et de mise à niveau de nouveaux collaborateurs<sup>10</sup>) compenseraient le coût de l'apprentissage. Le système dual permet ainsi aux entreprises de former une main-d'œuvre qualifiée: 45% des jeunes restent dans l'entreprise formatrice après la fin de leur apprentissage (le taux est similaire en France).

#### ii) *Les apprentis représentent un coût relativement faible pour les entreprises*

Les apprentis atteindraient en dernière année de leur apprentissage les trois quarts de la productivité d'un employé moyen dans la profession concernée, tout en ayant un coût bien moindre - le niveau de salaire des apprentis en Suisse (rapporté au revenu médian suisse) étant par ailleurs significativement inférieur à celui des apprentis en France.

#### Copyright

Tous droits de reproduction réservés, sauf autorisation expresse du Service Économique de Berne, adresser les demandes à [berne@dtresor.gouv.fr](mailto:berne@dtresor.gouv.fr).

Auteur : Service Économique Berne

Service Économique

Adresse : Schosshaldenstrasse 46, Bern 3007 Suisse

#### Clause de non-responsabilité

Le Service Économique s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, il ne peut en aucun cas être tenu responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.

Rédigé par : Camille Saint-Genis

Revu par : Christian Gianella

Version du 19 février 2019

Version originelle

<sup>8</sup> Ce coût comprend le coût brut des apprentis pour les entreprises formatrices.

<sup>9</sup> Le Conseil fédéral peut les rendre obligatoires sous conditions : 1) au moins 30% des entreprises totalisant 30% des employés de la branche participent déjà au fonds, 2) l'organisation de branche dispose de sa propre institution de formation, 3) les contributions ne sont prélevées que pour les professions spécifiques à la branche, 4) les contributions sont investies dans des mesures de formation bénéficiant à toutes les entreprises.

<sup>10</sup> Ces économies sont estimées à 16.000 CHF par apprenti en 2009 pour les entreprises de plus de 100 employés.