



## Pacte “Apprentissage 2030” : sécuriser le modèle suisse face aux menaces actuelles

**Destination :** Parlementaires fédéraux (*Conseillers nationaux et Conseillers aux États*)

L'apprentissage ne s'effondre pas : il **se fragilise par érosion** (prestige social, déséquilibres cantonaux, pénurie de places dans certains secteurs, complexité pour les PME, orientation parfois biaisée). Il faut une réforme pro-apprentissage qui **récompense le mérite, sécurise l'orientation et redonne des incitations concrètes aux entreprises**, en réaffirmant **des exigences élevées, une discipline claire et une progression structurée dès l'entrée en formation**.

---

### 1) Bonus au mérite tripartite en fin d'apprentissage (cantonal + fédéral + entreprise)

#### Objectif

Créer un **signal de prestige et de performance** comparable à ce que la voie académique donne naturellement (reconnaissance, bourses, statut), et **aligner les intérêts** des trois acteurs.

#### Mécanisme proposé (simple et pilotable)

- **Bonus “CFC/AFP – Mérite”** versé à l'apprenti·e à l'obtention du diplôme, modulé par résultats et assiduité.
- **Financement tripartite :**
  - ◆ **Canton** (orientation/écoles pro/OFPC) : 1/3
  - ◆ **Confédération** (SEFRI via enveloppe LFPr) : 1/3
  - ◆ **Entreprise formatrice** : 1/3
- **Montants indicatifs (à calibrer politiquement) :**

- ◆ **Standard** : CHF 3'500 – 5'000
- ◆ **Excellence** (p.ex. mention / top X%) : CHF 5'500 – 8'000
- ◆ **Métiers en pénurie** : +10–20% (liste cantonale/fédérale actualisée)
- Option utile : une partie du **tiers entreprise** peut être versée sous forme de **crédit de formation** (cours, permis, équipement) si l'apprenti le préfère.

#### Garde-fous

- Bonus conditionné à : diplôme obtenu + validation qualité (pas de manquements graves) + attestation de formation en entreprise.
- Contrôles aléatoires cantonaux (dossiers / abus) + mécanisme de sanction.

---

## 2) Séance d'information indépendante et obligatoire (orientation “sans biais”)

#### Objectif

Garantir que chaque jeune et parent reçoive une information **factuelle, complète et indépendante** sur :

- CFC/AFP, maturité pro, ES/HES, passerelles,
- Exigences concrètes des métiers,
- Perspectives (y compris en formation professionnelle supérieure),
- Risques/conséquences des “solutions transitoires”.

#### Format

- **Obligatoire en fin de scolarité** (p.ex. 10H/11H selon canton), 90 minutes + Q/R.
- Animée par un **organe indépendant** mandaté (commission cantonale tripartite : entreprises/associations métiers, écoles pro, cantons).
- Panel concret : 1 apprenti + 1 formateur entreprise + 1 ES/HES + 1 conseiller insertion/emploi (marché local).

#### “Plus” à très fort impact

- **1 semaine de stage découverte garantie** pour chaque élève avant le choix final, via un réseau cantonal d'entreprises partenaires.

---

## 3) Incitations fortes pour les entreprises (surtout PME)

#### But

Rendre la formation d'apprentis moins coûteuse, plus simple et plus sûre — en particulier pour les PME qui ne disposent pas de service RH — **sans créer de nouvelles structures centralisées**.

## Mesures

- **Crédit de charges (ou déduction fiscale)** par apprenti formé, majoré pour :
  - PME (< 50 employés),
  - métiers en pénurie,
  - entreprises qui forment pour la première fois.
- **Accompagnement PME sans centralisation**

Afin de soutenir efficacement les entreprises formatrices sans créer de guichet administratif centralisé, il est proposé de s'appuyer sur un **réseau cantonal décentralisé de référents apprentissage**, ancré dans les **organisations professionnelles et structures existantes** (branches, associations, chambres professionnelles, offices cantonaux compétents).

Chaque entreprise dispose d'un **interlocuteur de proximité clairement identifié**, compétent sur son bassin économique et sa branche, chargé d'un rôle d'appui pratique (contrats, assurances, procédures), de coordination et, si nécessaire, de médiation.

Ce dispositif respecte strictement le **principe de subsidiarité**, évite toute centralisation bureaucratique et renforce la confiance entre entreprises, branches et autorités cantonales.

- **Micro-subventions d'équipement** (outillage, EPI, licences, matériel pédagogique) pour la création de nouvelles places d'apprentissage.

## Qualité (pour éviter l'argument de la “main-d'œuvre bon marché”)

- **Formation courte obligatoire** du maître d'apprentissage / mentor (prise en charge partielle).
- **Visites qualité ciblées** uniquement en cas de signaux d'alerte (ruptures répétées, plaintes, absentéisme).

---

## 4) Transparence et pilotage : tableau de bord cantonal public

### Objectif

Sortir du débat émotionnel et piloter avec des faits, par canton et par branche.

Indicateurs publics :

- Taux de transition directe vers apprentissage,
  - Places offertes vs places pourvues,
  - Taux de rupture de contrat,
  - Part “solutions transitoires”,
  - Insertion 6–12 mois après CFC/AFP,
  - Passerelles (maturité pro, ES, HES, etc.).
- 

## 5) Voies d'excellence pro : bourses et passerelles accélérées vers ES/HES

### Objectif

Rendre visible que l'apprentissage est **une voie d'élite** et une voie de progression.

Mesures :

- **Bourses “Excellence Pro”** (cantons + cofinancement fédéral) pour maturité pro, ES/HES.
  - Parcours compatibles emploi : modularité, blocs, reconnaissance des acquis.
  - Communication officielle “parcours d'excellence” : vitrine Confédération (prestige, modèles, compétitions, entreprises formatrices exemplaires).
- 

## 6) Modernisation stratégique des contenus : différencier durablement le CFC suisse

### Objectif

Assurer que le **CFC suisse demeure une qualification à haute valeur ajoutée**, protégée de la standardisation et de la concurrence à bas coût, en intégrant **de manière systématique, anticipative et réactive** les compétences technologiques devenues indispensables dans l'économie réelle.

### Constat

Dans une économie structurée par les systèmes numériques, les données et l'automatisation, un CFC cantonné aux seules compétences traditionnelles demeure exposé:

- à la standardisation des tâches,
- à la concurrence internationale à bas coût,
- à l'érosion progressive de sa valeur économique et salariale.

La revalorisation durable du CFC suppose donc une **montée en compétences assumée**, alignée sur les réalités productives contemporaines, **sans dérive académique**.

### Axes proposés

- **Socle technologique minimal commun**, intégré à l'ensemble des CFC, avec adaptation par branche :
  - Compétences numériques appliquées au métier,
  - Compréhension des systèmes automatisés et des processus numériques,
  - Bases d'informatique professionnelle (données, interfaces, sécurité),
  - **Usage encadré et maîtrisé des outils d'intelligence artificielle (IA)** directement liés au métier.
- **Approche strictement professionnelle et opérationnelle** :
  - Informatique et ingénierie **appliquée aux tâches réelles**,
  - Maintenance, contrôle, optimisation, documentation technique,
  - Refus de toute théorisation hors-sol ou académisation de l'apprentissage.
- **Mise à jour réactive des ordonnances de formation** :
  - Cycles de révision plus courts,
  - Implication renforcée des entreprises formatrices et des branches,
  - Capacité d'adaptation rapide aux évolutions technologiques et organisationnelles.

### Principe directeur

La modernisation technologique de l'apprentissage ne vise pas à transformer le CFC en diplôme académique, mais à **renforcer la rareté, l'employabilité et la valeur économique du travail qualifié suisse**, condition indispensable à sa revalorisation durable.

---

## 7) Adéquation besoins du marché vs capacités réelles des 15–18 ans

### Problème à traiter (sans tabou)

Les exigences en entreprise ont augmenté (digitalisation, documentation, sécurité, productivité, relation client, polyvalence). Or un jeune de 15–18 ans n'a pas toujours la maturité, la stabilité ou les bases pour absorber cela immédiatement. Quand le “match” est mauvais, on observe :

- Ruptures de contrat,
- Découragement, stress, dévalorisation du métier,
- Entreprises qui renoncent à former,
- Hausse des “années intermédiaires” et parcours rallongés.

**L'enjeu politique : réconcilier l'ambition économique et une montée en exigence structurée et progressive, adaptée au stade d'apprentissage d'un adolescent**

## **Mesures proposées**

### **A. Pré-apprentissage structuré (12 mois) pour métiers à forte exigence**

- Filière “pré-CFC” ciblée (pas une généralisation), pour métiers identifiés comme exigeants.
- 3 piliers : remise à niveau (français/math), compétences pros de base, maturité comportementale (ponctualité, communication, sécurité).
- Objectif : entrer ensuite en apprentissage avec de meilleures chances de réussite.

### **B. Contrat d'apprentissage progressif (1er semestre allégé)**

- 3–6 premiers mois : charge productive réduite, plus de temps atelier/école/mentor.
- L'entreprise reçoit une **incitation** spécifique (compensation du temps de formation).
- Évaluation réaliste : bases, sécurité, attitudes — avant la montée en puissance.

### **C. Mentorat renforcé et formation du formateur**

- Pour branches en tension : exigence d'un **mentor formé** (module court, cofinancé).
- Temps minimal de suivi au démarrage (ex. 1h/semaine structurée sur les 12 premières semaines).

### **D. Mise à jour agile des profils de compétences**

- Révision régulière des ordonnances/compétences attendues, pour éviter :
  1. Des exigences irréalistes pour un 15–16 ans sans préparation,
  2. Des métiers “vidés” des compétences utiles au marché.
- Pilotage tripartite (cantons, branches/entreprises, Confédération).

### **E. Orientation “réaliste” (aptitudes + exigences + alternatives)**

- Dans la séance d'information obligatoire : module clair sur exigences, conditions de travail, maturité attendue, et alternatives (préapprentissage, AFP, branche proche).
- Objectif : éviter les “mauvais matchs” (jeune/métier/entreprise).

## **Indicateurs de succès (à intégrer au tableau de bord)**

- Baisse des ruptures (global + par branche),
- Hausse des transitions directes dans métiers en pénurie,
- satisfaction entreprises formatrices,
- insertion 6–12 mois après diplôme.

## Mise en œuvre politique

### Niveau fédéral

- **Motion** : créer le cadre du **bonus tripartite** et une enveloppe de cofinancement via LFPr/SEFRI.
- **Postulat** : rapport annuel “Santé de l’apprentissage” (indicateurs, efficacité des incitations, branches en tension).
- **Standard minimal Confédération** : séance d’information indépendante obligatoire (cadre) + stage découverte garanti (principe), mise en œuvre cantonale.

### Niveau cantonal

- **Base légale ou directive cantonale** :  
Mise en place d’une **séance d’information indépendante et obligatoire** en fin de scolarité, ainsi que d’une **garantie de stages de découverte** avant le choix final.
- **Organisation décentralisée de l’accompagnement des PME formatrices** :  
Mise en œuvre d’un **réseau cantonal de référents apprentissage de proximité**, adossé aux **organisations professionnelles et structures existantes**, chargé de l’appui opérationnel, de la coordination et de la médiation, **sans création de guichet unique centralisé**.
- **Mise en place du tableau de bord cantonal public** :  
Publication régulière des indicateurs clés de l’apprentissage par branche et par région.
- **Lancement de projets pilotes ciblés** :  
Déploiement de dispositifs de **pré-apprentissage structuré** et de **contrat d’apprentissage progressif** dans les branches identifiées comme exigeantes ou en pénurie.

---

### Calendrier réaliste

- **Pilote 12 mois** dans 2–3 cantons volontaires (avec branches en pénurie)
- Extension progressive ensuite, ajustements des montants/critères selon résultats (ruptures, places pourvues, insertion).

---

## 8) Campagne nationale de revalorisation (complément aux mesures structurelles)

En complément des mesures 1 à 7 (bonus au mérite, orientation indépendante, incitations PME, pilotage, voies d'excellence, adéquation 15–18 ans), il est proposé de lancer une **campagne nationale de revalorisation de l'apprentissage**, co-pilotée **Confédération-cantons-partenaires de la formation**, avec des adaptations par région linguistique.

Objectifs : (1) **restaurer le prestige social** de la voie duale, (2) augmenter les **transitions directes** vers l'apprentissage, (3) réduire la part des **solutions transitoires** subies, (4) soutenir le recrutement dans les **métiers en pénurie**.

La campagne s'appuiera sur des **témoignages crédibles** (entrepreneurs respectés passés par l'apprentissage) et sur un mix **affichage / transports publics / réseaux sociaux**, avec renvoi via QR code vers une page cantonale “métiers + passerelles + places”.

Le dispositif est **mesurable** (KPI de conversion et indicateurs cantonaux) et **encadré** (charte de neutralité, droits à l'image, transparence des coûts).

- ◆ Détails opérationnels : **Annexe – Campagne nationale de revalorisation de l'apprentissage (p9)**

## Conclusion

La Suisse doit choisir : soit elle protège activement la filière qui transforme l'école en emploi et en souveraineté économique, soit elle laisse **le prestige des parcours académiques et l'inertie institutionnelle** détourner progressivement les talents — puis elle “répare” à coups d'années intermédiaires, de pénuries et de parcours rallongés.

Le paquet **bonus tripartite, orientation indépendante obligatoire, incitations aux PME, modernisation stratégique des contenus et entrée progressive exigeante adaptée aux 15–18 ans** constitue une réponse **pragmatique, mesurable et immédiatement défendable au Parlement** pour sécuriser durablement **l'apprentissage, le travail qualifié et la souveraineté économique de la Suisse**.

Analyses de contexte ayant fondé la présente note :

[Apprentissage : pas d'effondrement brutal, mais une érosion méthodique](#)

[Apprentissage saboté : la Suisse est-elle en train d'importer l'échec français ?](#)

[Apprentissage sacrifié : comment la Suisse est en train de saboter son propre modèle](#)

[Bilatérales : vingt-cinq ans de déclassement du CFC](#)

## Ludovic Malot

Président Association Souveraineté Suisse  
Avenue Trembley 12C  
1209 Genève  
[ludom@souverainete-suisse.ch](mailto:ludom@souverainete-suisse.ch)



---

## ANNEXE – PROPOSITION DE CAMPAGNE MARKETING (détaillée)

### A1. Finalité et positionnement

**Angle** : “L'apprentissage = ascenseur social + voie d'excellence + utilité nationale”.

**Ton** : positif, non partisan, factuel, orienté solutions (pas de dénigrement des filières générales).

**Publics** :

1. Jeunes 13–18 ans (projection, identité, fierté)
2. Parents (sécurité, perspectives, perméabilité)
3. Entreprises (fierté de former, appel à créer des places)
4. Enseignants / orienteurs (outillage, narratif commun)

### A2. Concept créatif (simple et reproductible)

**Un visage + une phrase de preuve + une phrase d'impact + un appel à l'action**

- **Visuel** : portrait sobre (entrepreneur/e) regard caméra.
- **Preuve** : « J'ai commencé par un apprentissage. »
- **Impact** : « Aujourd'hui, je dirige / j'emploie / je forme. »
- **CTA** : “Découvre les métiers près de chez toi” + QR code + URL courte.

### Variantes

- “Je forme des apprentis. Parce que quelqu'un a formé le jeune que j'étais.”
- “L'apprentissage n'est pas une voie par défaut. C'est une voie qui construit.”

### A3. Ambassadeurs (un par région linguistique)

#### Critères de sélection (recommandés)

- Respect transpartisan et réputation solide
- Parcours authentique “apprentissage → réussite”
- Acceptation d'un contrat de cession de droits à l'image (affichage + digital)
- Disponibilité minimale : 1 shooting photo + 1-2 vidéos courtes

#### Proposition de profils (à valider + accord écrit)

- **Suisse romande (FR)** : entrepreneur/dirigeant romand reconnu, passé par un apprentissage
- **Suisse alémanique (DE)** : entrepreneur/dirigeant alémanique reconnu, parcours “Lehre”
- **Suisse italienne (IT)** : dirigeant tessinois reconnu, parcours “apprendistato”

Option prudente (souvent plus simple à obtenir) : un “champion local” par canton + une personnalité non politique (culture/sport) passée par l'apprentissage.

### A4. Slogans percutants (FR / DE / IT)

#### Romandie (FR)

- Slogan : « **L'apprentissage. Le vrai départ.** »
- Variante : « **Apprentissage : une voie d'excellence.** »

#### Suisse alémanique (DE)

- Slogan : « **Lehre. Der beste Start.** »
- Variante : « **Lehre: Stolz. Können. Zukunft.** »

#### Suisse italienne (IT)

- Slogan : « **Apprendistato. Il primo vero passo.** »
- Variante : « **Apprendistato: competenze vere, futuro vero.** »

## A5. Plan média (fédéral + cantonal)

### 1) Affichage urbain

- Abribus / panneaux urbains (zones de passage : écoles, gares, centres)
- Objectif : prestige + mémorisation du slogan

### 2) Transports en commun

- Habillage bus/tram (partiel) + affiches intérieures
- Objectif : répétition + cible “jeunes et parents” au quotidien

### 3) Réseaux sociaux

- **TikTok/IG Reels/YouTube Shorts** : 10–15 secondes (message + punchline + QR)
- **Instagram carrousel** : “mythes vs réalités” + passerelles
- **LinkedIn** : version “entreprises & parents” (témoignage + appel à former)
- Sponsoring géolocalisé par canton + retargeting vers la page métiers/places

## A6. Déploiement en 3 phases (efficace et mesurable)

### Phase 1 — Prestige (4–6 semaines)

Affichage + TP + vague social : “L'apprentissage = voie d'excellence”.

### Phase 2 — Conversion (6–10 semaines)

Renvoi vers : séances d'info obligatoires, portes ouvertes, stages découverte, speed-dating entreprises/jeunes.

### Phase 3 – Preuve (continu, 8–12 semaines)

Série hebdomadaire : 1 métier = 1 vidéo = 1 débouché + mise en avant entreprises formatrices.

### A7. Landing / renvoi QR (indispensable)

Une page par canton (ou une page nationale avec filtres cantonaux) :

- métiers (par intérêt)
- passerelles (matu pro, ES, HES)
- agenda (portes ouvertes, salons)
- “Trouver une place / déposer une candidature”
- hotline / chat / contact cantonal

### A8. KPI (à exiger dès le départ)

- scans QR / visites landing (par canton et par canal)
- taux de clics / complétion vidéo / coût par conversion
- inscriptions à portes ouvertes / séances d'info / stages découverte
- évolution “solutions transitoires” et ruptures (indicateurs cantonaux)
- nombre de nouvelles entreprises formatrices ou nouvelles places (si suivi possible)

### A9. Gouvernance, neutralité, sécurité juridique

- **Charte de neutralité** : pas de propagande, pas d'attaque de filières
- **Contrats droits à l'image** (durée, territoires, supports, révocation, indemnisation éventuelle)
- Transparence des coûts et prestataires
- Validation linguistique/culturelle (FR/DE/IT) pour éviter maladresses