



Le marché des places d'apprentissage

Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 06.3018 CSEC-N

Berne, novembre 2014

Table des matières

Résumé.....	3
1 Situation initiale.....	5
1.1 Mandat parlementaire.....	5
1.2 Evolution positive du marché des places d'apprentissage.....	5
1.2.1 Situation des places d'apprentissage et défis en 2006.....	5
1.2.2 Situation des places d'apprentissage et défis en 2014.....	6
1.2.3 Perspectives.....	7
1.3 Bases de données et réponse au postulat.....	7
1.3.1 Bases de données.....	7
1.3.2 Réponse au postulat.....	7
2 Vue d'ensemble du marché des places d'apprentissage.....	8
2.1 Compétences et influence des acteurs.....	8
2.1.1 Compétences dans la formation professionnelle initiale.....	8
2.1.2 Influence des acteurs.....	9
2.2 Facteurs influençant le marché des places d'apprentissage.....	10
3 Faits et données chiffrées.....	11
3.1 Evolution du marché des places d'apprentissage.....	11
3.2 Différences régionales et professionnelles.....	13
3.3 Déficits et excédents dans le domaine des places d'apprentissage.....	14
3.4 Exigences et conditions préalables.....	17
3.5 Abandon/interruption de la formation professionnelle initiale.....	19
3.6 Années initiales d'apprentissage.....	20
3.7 Perspectives sur le marché du travail des jeunes diplômés après leur formation.....	22
4 Instruments destinés à soutenir les jeunes et les entreprises formatrices.....	25
4.1 Vue d'ensemble des mesures.....	25
4.1.1 Offres de formation.....	25
4.1.2 Collaboration avec d'autres partenaires.....	26
4.1.3 Monitoring.....	27
4.1.4 Marketing.....	27
4.1.5 Information et orientation professionnelles.....	28
4.1.6 Coaching / Mentoring.....	28
4.1.7 Case management «Formation professionnelle».....	28
4.1.8 Promotion des places d'apprentissage.....	28
4.1.9 Réseau d'entreprises formatrices.....	28
4.1.10 Encouragement de projets par la Confédération.....	28
4.2 Bilan.....	29
5 Conclusions.....	29
Annexe.....	31
Glossaire.....	33
Table des illustrations.....	33
Table des tableaux.....	34
Bibliographie.....	34

Résumé

Le 24 février 2006, la Commission de l'éducation, de la science et de la culture a déposé le postulat «Rapport sur le nombre insuffisant de places d'apprentissage», qui a été adopté par le Conseil national le 23 juin 2006. Le présent rapport a été établi en exécution de ce mandat parlementaire.

Comme l'avait déjà indiqué le Conseil fédéral lors de sa réponse au postulat, il serait nécessaire, pour pouvoir répondre à l'ensemble des questions du postulat, de procéder à une analyse des parcours de formation individuels. Pour certains points spécifiques, la collecte de données induirait en outre des dépenses considérables. Cependant, la Confédération et les cantons ont continuellement amélioré leurs bases de données au cours des dernières années et poursuivent ce processus. De nouvelles sources de données viennent alimenter les bases de données existantes et permettent de faire un état des lieux détaillé dans le domaine de la formation professionnelle et de mieux appréhender les mouvements sur le marché des places d'apprentissage. Elles servent également à donner une orientation adéquate aux mesures prises par la Confédération et à cibler l'utilisation des fonds d'encouragement.

Grâce à la modernisation de la statistique de la formation par l'Office fédéral de la statistique (OFS) et à l'utilisation du numéro AVS en tant qu'identificateur des personnes commun à tous les registres, il sera possible de procéder à un meilleur recoupement des données et d'obtenir des informations supplémentaires, telles que les cursus de formation et les ruptures de contrat d'apprentissage. Il semble pourtant opportun de ne pas attendre plus longtemps pour répondre à ce postulat, compte tenu de la dynamique du marché des places d'apprentissage liée aux changements économiques et sociaux. La formation professionnelle se trouve aujourd'hui face à des défis différents de ceux observés lors du dépôt du postulat.

Le présent rapport décrit l'évolution du marché des places d'apprentissage au cours de ces dernières années et place dans le contexte actuel les questions soulevées dans le postulat. Les principaux résultats dans les différents domaines thématiques abordés sont les suivants:

- Une importance et une attention de plus en plus grandes sont accordées au «Matching», équilibre recherché entre la demande des jeunes et l'offre de places d'apprentissage. Au vu de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé un projet dans ce sens (Match-Prof). De plus, l'Union suisse des arts et métiers (USAM) et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ont travaillé sur un projet commun de profil d'exigences pour toutes les formations professionnelles initiales.
- Jusqu'à présent, les chiffres disponibles sur les abandons et ruptures de contrat d'apprentissage sont issus d'études cantonales. L'OFS prévoit une première publication à l'échelle nationale pour 2015. Sur la base des présentes études, il est conseillé d'accompagner et de conseiller les jeunes concernés dans la mesure du possible avant la rupture du contrat d'apprentissage ou au plus tard, immédiatement après. Les chances de

réinsertion des jeunes dans le monde du travail sont les plus élevées dans les deux mois suivant l'abandon.

- Après avoir terminé un apprentissage, les diplômés empruntent des voies très variées: la plupart d'entre eux restent dans l'entreprise formatrice, certains intègrent directement une formation continue, d'autres font leur service militaire, voyagent ou fondent une famille. Ceux qui cherchent un emploi réussissent en principe leur entrée sur le marché du travail.
- L'année initiale d'apprentissage n'offre pas les mêmes avantages dans tous les secteurs, et n'a été mise en place que pour certains d'entre eux. Le rendement des apprentis en année initiale d'apprentissage est moins élevé, dans certains secteurs, que celui des jeunes suivant une formation initiale duale classique. Cela engendre des coûts de formation plus élevés pour les entreprises formatrices. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail s'efforcent toutefois de développer et d'expérimenter de nouveaux modèles de formation.

Globalement, il en ressort que la situation du marché des places d'apprentissage s'est grandement améliorée depuis le dépôt du postulat: l'offre de places d'apprentissage est actuellement supérieure à la demande.

Afin de lutter contre le déficit structurel, un panel d'instruments visant à soutenir aussi bien l'offre que la demande a été développé au cours des dernières années. Les mesures ont fait leurs preuves et peuvent être ajustées en fonction des besoins. Il est primordial que ces instruments soient correctement adaptés aux défis actuels.

Pour le moment, le Conseil fédéral considère qu'il n'est pas nécessaire de prendre de nouvelles mesures. La Confédération continue toutefois d'observer les changements survenant sur le marché des places d'apprentissage. En cas de nouveau déséquilibre, elle pourrait mettre en place des mesures temporaires afin de rétablir la situation.

1 Situation initiale

1.1 Mandat parlementaire

La Commission de l'éducation, de la science et de la culture du Conseil national a déposé, le 24 février 2006, le postulat «Rapport sur le nombre insuffisant de places d'apprentissage», adopté ensuite par le Conseil national le 23 juin 2006. Ce rapport doit chercher des informations et données sur l'inadéquation entre l'offre des jeunes cherchant une place d'apprentissage et la demande des entreprises cherchant à recruter des apprentis. En effet, un état des lieux général des régions géographiques et des branches économiques, de la couverture des exigences des entreprises, des parcours des jeunes et des mesures envisageables pour remédier à la situation est souhaité.

1.2 Evolution positive du marché des places d'apprentissage

Le marché des places d'apprentissage suisse a connu une évolution dynamique au cours des dernières décennies (voir chap. 3.1). Au début des années 2000, la situation des places d'apprentissage était encore tendue et c'est en 2011 que l'offre a dépassé pour la première fois la demande. Cette tendance s'est confirmée au cours des années suivantes, et ce pour deux raisons. D'une part, les entreprises sont de plus en plus disposées à former des apprentis grâce notamment aux efforts conjoints de la Confédération, des cantons et des associations professionnelles (voir chap. 4.1). En 2006, à peine une entreprise suisse sur trois formait des apprentis; ce nombre est aujourd'hui passé à plus de 40 % (voir chap. 2.1.2)¹. D'autre part, le nombre décroissant depuis 2009 de jeunes en fin de scolarité obligatoire a des répercussions sur la demande en places d'apprentissage. Face à ce glissement d'un surplus de demandes vers un surplus d'offres, les acteurs de la formation professionnelle se voient aujourd'hui confrontés à de nouveaux défis.

1.2.1 Situation des places d'apprentissage et défis en 2006

La situation sur le marché des places d'apprentissage était tendue en avril 2006. Le nombre de jeunes cherchant une place d'apprentissage était de 79 000, pour seulement 73 500 offres de places d'apprentissage dans les entreprises². Une concurrence était alors perceptible entre les jeunes, comme l'explique cet extrait du Baromètre des places d'apprentissage: «Jusqu'à la mi-avril 2006, les entreprises ont reçu en moyenne 15 postulations de personnes intéressées par place offerte. Cette valeur augmente année après année (2005: 14 postulations). En corrélation avec le fait que les jeunes intéressés à l'apprentissage d'une profession postulent toujours plus tôt comparativement aux années précédentes, on peut en conclure à un renforcement de la pression de la demande en 2006.»³ La Confédération avait alors, conjointement avec les can-

¹ La formation duale: un gage de réussite – aussi pour les entreprises. Résultats de la troisième enquête coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses, Mirjam Strupler et Stefan C. Wolter, Editions Rüegger, 2012 (rapport en allemand, résumé en français).

² Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, avril 2006.

³ Idem.

tons et les organisations du monde du travail, pris des mesures telles que le lancement de la campagne en faveur des places d'apprentissage «chance06» (voir chap. 4.1.4) et le case management «Formation professionnelle» (voir chap. 4.1.7), visant à soutenir les jeunes dans l'accès à une formation professionnelle et à la vie active.

1.2.2 Situation des places d'apprentissage et défis en 2014

En avril 2014, le marché des places d'apprentissage paraît en grande partie stabilisé. La configuration est similaire à celle des années précédentes, avec une offre en places d'apprentissage supérieure à la demande des jeunes intéressés par une formation professionnelle initiale.⁴ Par conséquent, le recrutement d'un jeune convenant au poste proposé par une entreprise représente un défi constant pour les entreprises. Les branches confrontées à une pénurie de personnel qualifié sont particulièrement concernées, ainsi que les entreprises qui proposent des places d'apprentissage dont le profil d'exigences est élevé. Ainsi, on assiste à une polarisation du marché des places d'apprentissage: alors que l'on recherche un nombre croissant de jeunes au potentiel élevé, d'autres éprouvent toujours des difficultés à trouver une place d'apprentissage et ont besoin d'un soutien adapté.

Face à cette situation, une meilleure adéquation entre l'offre et la demande est requise. Les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage doivent être amenés de manière cohérente et ciblée vers la formation professionnelle (voir encadré «Actions menées pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande» du chap. 3.3). Malgré le changement des conditions sur le marché des places d'apprentissage, il faut également continuer à garantir une solide préparation, aussi bien des jeunes lors du processus de choix professionnel, que des entreprises lors du processus de sélection.

Il s'agit enfin, après dix ans marqués par un important travail de réforme consécutif à la nouvelle loi sur la formation professionnelle, de consolider et de positionner encore davantage la formation professionnelle (nationale et internationale) en tant que voie d'accès importante à l'économie pour le personnel qualifié de tous niveaux. Ainsi, quatre actions prioritaires sont mises en évidence dans une déclaration commune de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux⁵:

- renforcer la formation professionnelle supérieure,
- promouvoir la maturité professionnelle et renforcer l'orientation vers la pratique des filières d'études bachelor pour les titulaires d'une maturité gymnasiale,
- promouvoir les diplômes professionnels et la réorientation professionnelle des adultes,
- développer le conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière pour des groupes spécifiques.

⁴ Baromètre des places d'apprentissage, rapport condensé, avril 2014.

⁵ Sommet de la formation professionnelle – Déclaration commune des partenaires de la formation professionnelle sur les actions prioritaires en matière de politique de la formation professionnelle, SEFRI 2014.

1.2.3 Perspectives

Au cours des prochaines années, le développement démographique fera partie des défis les plus importants pour la formation professionnelle, au même titre que la mutation économique et sociale, l'avancée technologique, et l'internationalisation croissante des marchés de la formation et du travail. Conformément à son scénario de référence portant sur la formation professionnelle initiale, l'OFS s'attend à une baisse du nombre d'apprentis en première année de formation notamment entre 2016 et 2018/2019 (- 2 %, soit environ 76 700 apprentis), suivie d'une hausse de 3 % (soit environ 79 400 apprentis en 2023)⁶. Selon ce scénario, le nombre d'apprentis en première année de formation professionnelle initiale retrouverait en 2023 son niveau de 2011. Des différences importantes sont toutefois attendues selon les branches et les régions (voir chap. 3.2).

1.3 Bases de données et réponse au postulat

1.3.1 Bases de données

Dans sa réponse au postulat, le Conseil fédéral a attiré l'attention sur le fait que, pour la plupart des questions posées, il était nécessaire de procéder à une analyse des parcours professionnels individuels pour pouvoir y répondre, et que les bases de données correspondantes devaient au préalable être créées. Il s'était toutefois déclaré prêt à prendre position sur ces questions et s'était exprimé en faveur de l'adoption de ce postulat.

Ces dernières années, les bases de données se sont améliorées continuellement à la fois au niveau fédéral et au niveau cantonal. L'OFS a lancé en particulier un projet de modernisation des enquêtes dans le domaine de la formation, avec pour objectif d'améliorer la comparabilité, la qualité et l'actualité des données, ainsi que de simplifier et d'accélérer les processus de saisie et de traitement des données.

L'introduction du numéro d'assurance sociale en tant qu'identificateur de personnes commun à tous les registres permet de mettre en lien les données recueillies annuellement. Par ce moyen, des informations complémentaires liées entre autres aux parcours de formation, aux passages d'un degré à l'autre et aux habitudes en termes de mobilité seront disponibles dans les années à venir. Les bases de données servant à l'observation du marché des places d'apprentissage seront ainsi également affinées (voir figure 1).

1.3.2 Réponse au postulat

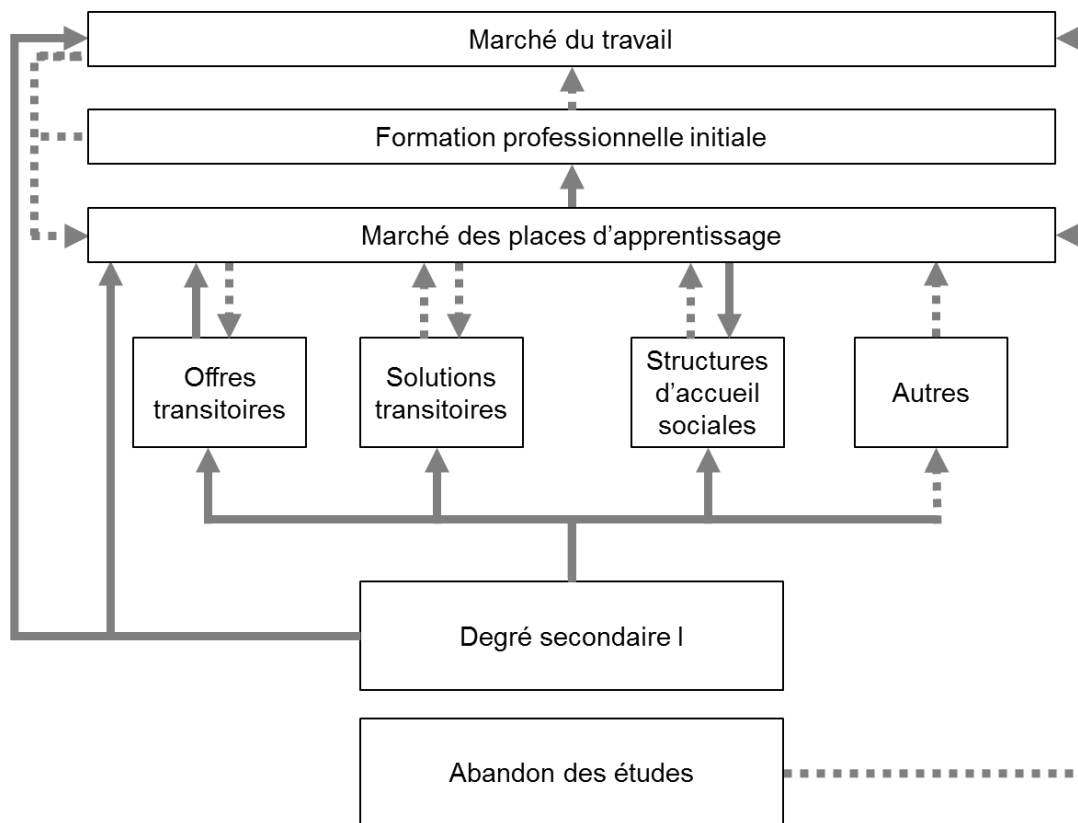
A l'aide des données disponibles, le présent rapport prend position vis-à-vis des questions soulevées et se place dans le contexte actuel. Certaines de ces données ne seront disponibles que dans plusieurs années, tandis que d'autres nécessiteraient un investissement important. De plus, les questions posées sont très spécifiques et en partie difficilement quantifiables. Il semble pourtant judicieux de ne plus attendre pour répondre à ce postulat, compte tenu notamment de

⁶ Scénarios pour le système de formation – Scénarios 2014-2023 pour le degré secondaire II, OFS.

la dynamique du marché des places d'apprentissage liée aux changements économiques et sociaux.

Le rapport décrit l'évolution du marché des places d'apprentissage au cours de ces dernières années et expose les mesures prises par la Confédération, les cantons et l'économie en réaction à la situation tendue du début des années 2000.

Figure 1: Données dans le domaine des transitions I et II ⁷



Cette représentation illustre les mouvements effectués dans le cadre de la transition du degré secondaire I vers la formation postobligatoire, puis vers le marché du travail. Les lignes en pointillés indiquent des données incomplètes.

2 Vue d'ensemble du marché des places d'apprentissage

2.1 Compétences et influence des acteurs

2.1.1 Compétences dans la formation professionnelle initiale

La formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail⁸. La Confédération est responsable du pilotage stratégique du système, c'est-à-dire de l'assurance-qualité et du développement de la formation professionnelle, ainsi que de la transparence et de la comparabilité des offres. Le SEFRI édicte les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et autorise les filières de formation des responsables de la formation professionnelle. Dans le cadre de sa politique d'encouragement des

⁷ Représentation du SEFRI.

⁸ Art. 1 LFPr.

projets, la Confédération octroie des subventions en faveur de projets de développement de la formation professionnelle, de développement de la qualité, ainsi qu'en faveur de prestations particulières d'intérêt public, conformément aux art. 54 et 55 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP⁹). Entre 2006 et 2013, la Confédération a soutenu 96 projets pour un total de 31,5 millions de francs, dans les domaines de l'encouragement de l'apprentissage, de l'encouragement à la création de places d'apprentissage et du soutien dans la recherche d'une place d'apprentissage. L'objectif de ces projets est de promouvoir l'apprentissage auprès des entreprises, de soutenir les jeunes dans leur recherche de places d'apprentissage et de mettre en place des mesures afin que l'offre et la demande soient en adéquation. Des mesures visant à préparer des formations professionnelles initiales sont également cofinancées par le biais des forfaits versés aux cantons (art. 53, al. 2, let. a, LFP⁹). La contribution totale de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle incombant aux pouvoirs publics est calculée par rapport à une valeur indicative de 25 %.

La mise en œuvre et le contrôle de la formation professionnelle incombent aux cantons, qui supportent environ 75 % des coûts de la formation professionnelle publique. En plus de la surveillance des contrats d'apprentissage et de la formation dans les écoles professionnelles, les cantons s'occupent de la promotion des places d'apprentissage, délivrent des autorisations aux entreprises pour former des apprentis, organisent les examens de fin d'apprentissage et assurent la formation et la formation continue des formateurs travaillant dans les entreprises formatrices. Les offices cantonaux de la formation professionnelle sont les organes d'exécution. De plus, les cantons proposent des offres de préparation à une formation professionnelle initiale, et une aide à l'orientation destinée aux jeunes et aux adultes dans le cadre de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Parmi les organisations du monde du travail, on compte des partenaires sociaux, des associations professionnelles et sectorielles, ainsi que d'autres organisations compétentes et d'autres prestataires de formation professionnelle. Ces organisations du monde du travail participent de manière déterminante à la structuration stratégique, conceptuelle et du contenu de la formation professionnelle. Les associations professionnelles et sectorielles déterminent le contenu des formations. Elles développent les ordonnances sur la formation ainsi que les plans de formation et révisent régulièrement ceux déjà établis. Cela permet de garantir que les formations répondent aux besoins de l'économie. Les associations organisent la formation professionnelle initiale, définissent les procédures de qualification nationales et mettent en place des cours interentreprises.

2.1.2 Influence des acteurs

Le marché des places d'apprentissage est fortement influencé par la disposition des entreprises à former des apprentis. Selon une étude de l'Université de Berne, le taux des entreprises en mesure de former des apprentis est passé de 37 % en 2004 à 42 % en 2009¹⁰. De plus, la dis-

⁹ RS 412.10.

¹⁰ La formation duale: un gage de réussite – aussi pour les entreprises. Résultats de la troisième enquête coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses, Mirjam Strupler et Stefan C. Wolter, Editions Rüegger, 2012 (rapport en allemand, résumé en français).

position des entreprises à former des apprentis augmente de manière quasiment proportionnelle à leur taille: en 2009, le taux de formation atteignait presque 80 % dans les entreprises de plus de 99 salariés contre environ 30 % pour celles comptant moins de dix salariés.¹¹ Les arguments principaux avancés par les entreprises (théoriquement en mesure de former des apprentis) pour ne pas accueillir de personnes en formation sont de manquer de temps, de répondre à leur besoin en personnel qualifié par des formations continues ou de présenter un niveau de spécialisation trop élevé.

Afin que les entreprises restent disposées à former des apprentis, les partenaires de la formation professionnelle s'efforcent de créer des conditions-cadres adaptées. La Confédération joue un rôle subsidiaire dans le système. Elle soutient les actions des cantons et des organisations du monde du travail, tout en contribuant à l'information et à la sensibilisation. Les cantons ont eux aussi la possibilité d'influencer le marché des places d'apprentissage, en particulier grâce à l'instrument que représente l'encouragement à la création de places d'apprentissage. En revanche, les associations professionnelles contribuent à l'encouragement de la relève en développant des profils professionnels demandés sur le marché du travail.

D'autres facteurs, présentés dans le chapitre suivant, contribuent également au fonctionnement du marché des places d'apprentissage.

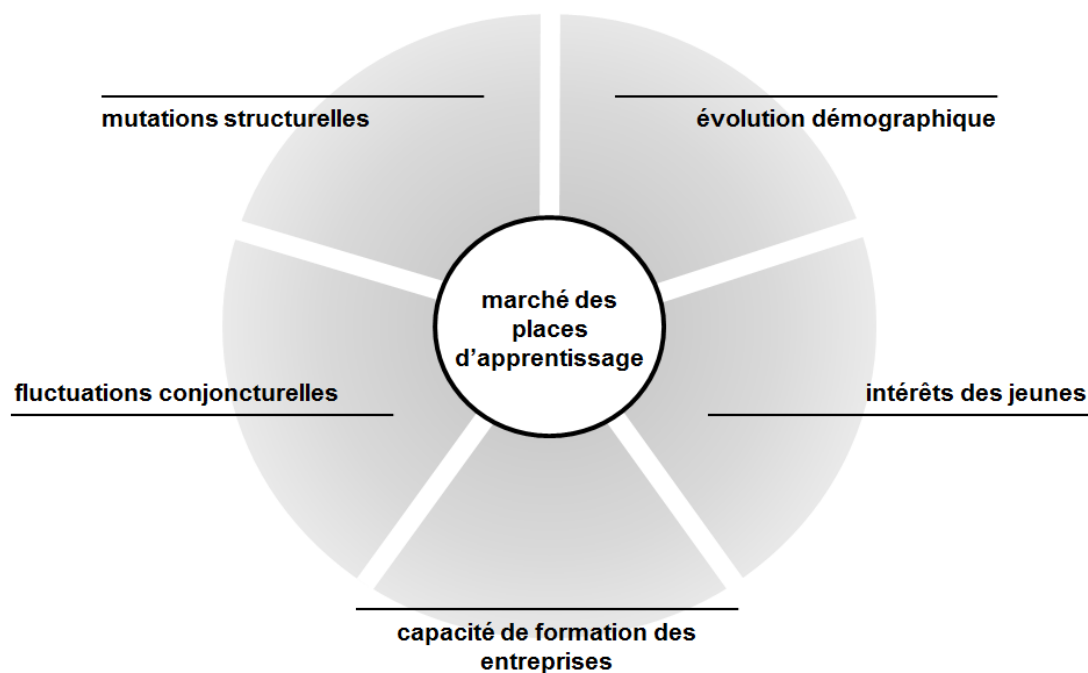
2.2 Facteurs influençant le marché des places d'apprentissage

Le marché des places d'apprentissage est influencé par plusieurs facteurs (voir figure 2). La demande est liée à l'évolution démographique, mais également aux intérêts et compétences des jeunes. Dans ce contexte, les offices d'orientation professionnelle revêtent une fonction des plus importantes, en proposant aux jeunes des informations et conseils afin de les soutenir dans leur choix professionnel et leur recherche d'une place d'apprentissage.

Du côté de l'offre, les mutations structurelles et conjoncturelles jouent également un rôle. L'offre de places d'apprentissage reflète les besoins à long terme du marché du travail. Mais les fluctuations conjoncturelles, qui influencent le volume des commandes, ont également des répercussions sur le recours à des apprentis dans la production. Enfin, les profils d'exigences des entreprises et la capacité d'une entreprise donnée à former des apprentis sont également des facteurs importants. Dans le cas plus spécifique des petites entreprises, un niveau de spécialisation élevé ou le manque de personnel qualifié ayant suivi une formation adéquate rendent la mise à disposition de places d'apprentissage difficile.

¹¹ Environ 60 % des entreprises en mesure de former des apprentis comptent moins de dix salariés.

Figure 2: Facteurs d'influence sur le marché des places d'apprentissage¹²

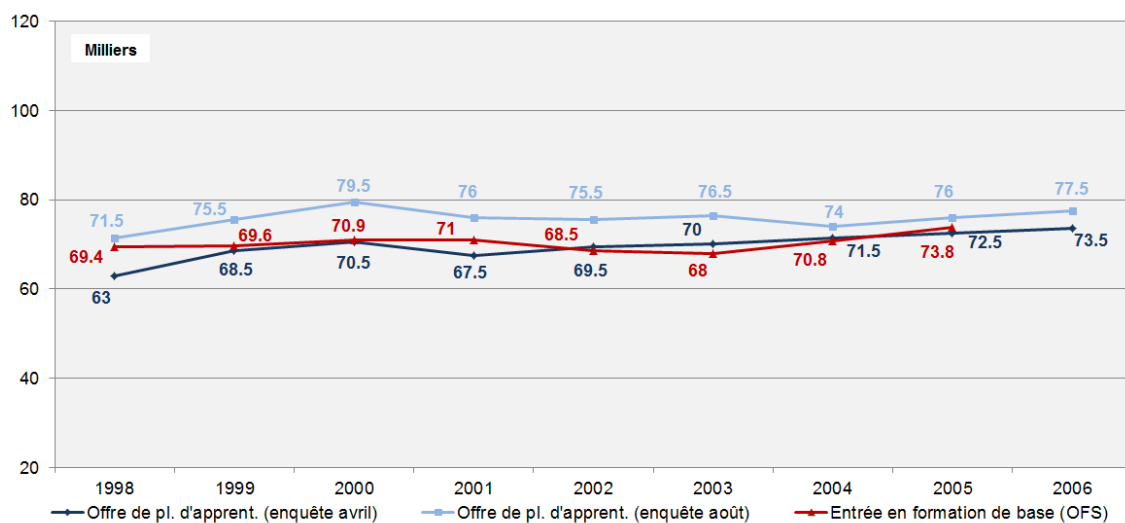


3 Faits et données chiffrées

3.1 Evolution du marché des places d'apprentissage

Le SEFRI observe en permanence l'évolution du marché des places d'apprentissage. Le Baromètre des places d'apprentissage permet, depuis 1997, de montrer les changements survenus au niveau de l'offre et de la demande en se basant sur des enquêtes représentatives menées auprès d'entreprises et de jeunes. Ces enquêtes ont lieu deux fois par an.

Figure 3: Offres et attributions de places d'apprentissage, 1999 – 2006¹³

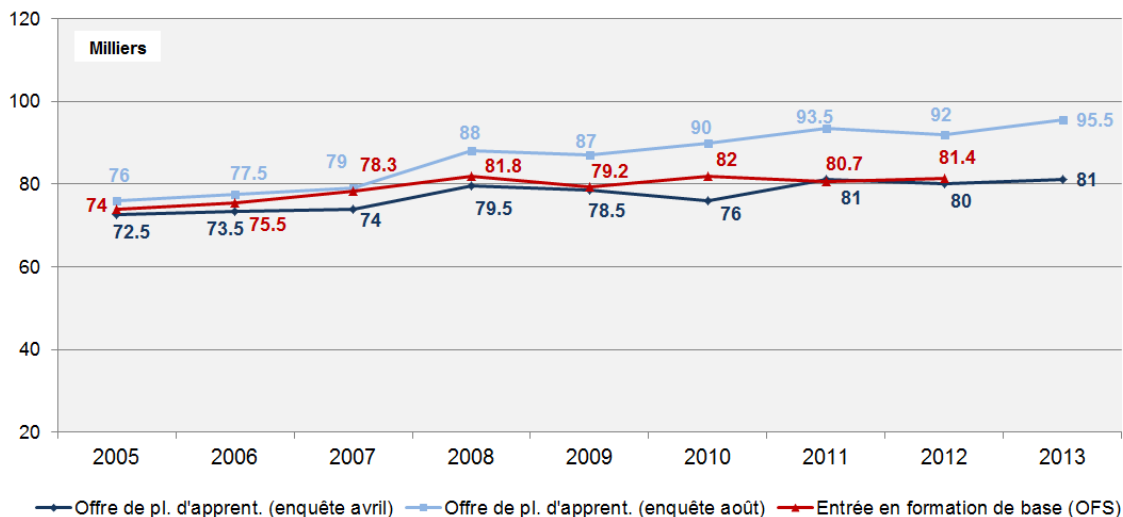


¹² Formation professionnelle en Suisse – Faits et données chiffrées, SEFRI 2014.

¹³ Baromètre des places d'apprentissage, rapport condensé, août 2006.

La figure 3 montre l'évolution des offres de places d'apprentissage entre 1998 et 2006. Les valeurs indiquent que l'offre de places d'apprentissage s'est à chaque fois consolidée entre les deux enquêtes effectuées en avril et août. Lorsque l'on compare les résultats des enquêtes menées en août, on constate que l'offre de places d'apprentissage a diminué entre 2000 et 2004.

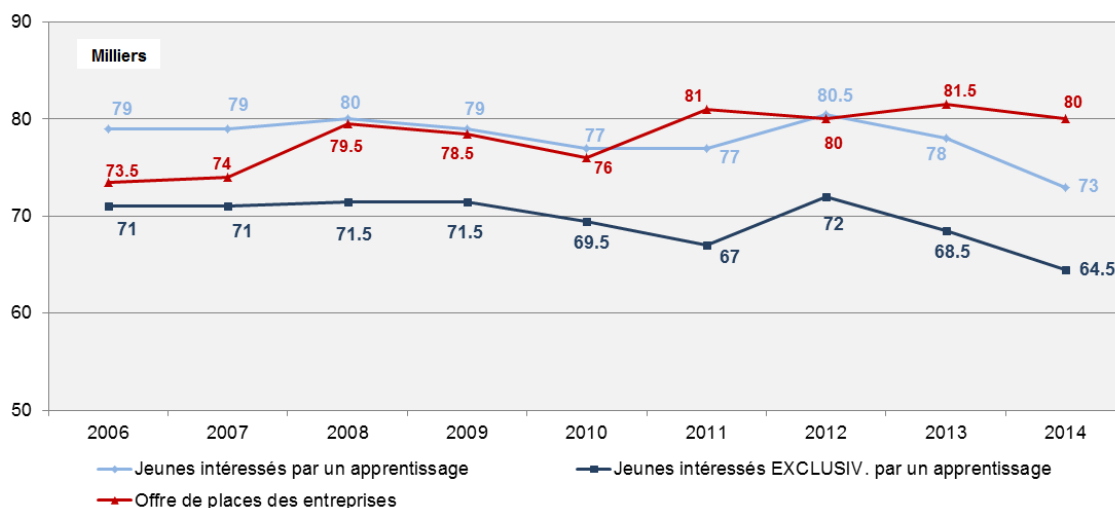
Figure 4: Offres et attributions de places d'apprentissage, 2005 – 2013¹⁴



En revanche, l'offre de places d'apprentissage par les entreprises a augmenté de manière plus ou moins constante depuis 2004. Selon les estimations du Baromètre des places d'apprentissage d'août 2013, 95 500 places d'apprentissages étaient alors proposées, contre 76 000 en 2004 (figure 4).

C'est en 2011 que l'offre de places de formation a dépassé pour la première fois la demande des jeunes. Cette tendance se poursuit: selon les estimations du Baromètre des places d'apprentissage d'avril 2014, le nombre de jeunes intéressés par une place d'apprentissage continue de diminuer (voir figure 5). Cette baisse pourrait aussi s'expliquer par le recul démographique des jeunes en fin de cursus obligatoire.

¹⁴ Baromètre des places d'apprentissage, rapport condensé, août 2013.

Figure 5: Offre des entreprises et demande des jeunes depuis 2006¹⁵

Dans ses scénarios de formation, l'OFS fait des estimations sur l'évolution du nombre d'apprentis en formation professionnelle initiale¹⁶. Après la situation de 2011, où ce nombre avait atteint son plus haut niveau depuis les années 1980, avec 79 400 apprentis, l'OFS prévoit une situation stable jusqu'en 2016, avec environ 78 300 apprentis, suivie d'une baisse de 2 % (soit environ 76 600 apprentis) jusqu'en 2018/2019, puis enfin une légère augmentation (3 %) jusqu'en 2023, pour atteindre 79 400 apprentis¹⁷.

3.2 Différences régionales et professionnelles

Les prévisions générales sur le marché des places d'apprentissage doivent être considérées avec prudence, dans la mesure où les évolutions varient fortement en fonction de la région, de la branche et de la profession.

L'OFS en tient compte dans ses scénarios pour le système de formation. En raison des dynamiques démographiques attendues, des estimations ont été faites au niveau cantonal quant à la situation des apprentis en première année de formation professionnelle initiale. Entre 2013 et 2023, une augmentation de 5 % ou plus est attendue dans huit cantons (Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Fribourg, Genève, Tessin, Vaud, Zoug et Zurich), tandis qu'une baisse de 10 % ou plus est à prévoir dans les cantons suivants: Appenzell Rhodes-Extérieures, Glaris, Grisons, Jura, Nidwald, Obwald et Uri¹⁸.

De plus, la transition vers la formation professionnelle initiale est modélisée pour chaque branche professionnelle¹⁹. En conséquence, le nombre de diplômés (certificat fédéral de capacité CFC et attestation fédérale de formation professionnelle AFP) dans les domaines des services sociaux (+ 40 %), de l'informatique (+ 16 %) et de la santé (+ 15 %) devrait nettement

¹⁵ Baromètre des places d'apprentissage, rapport condensé, avril 2014.

¹⁶ Scénarios pour le système de formation – Scénarios 2014-2023 pour le degré secondaire II, OFS.

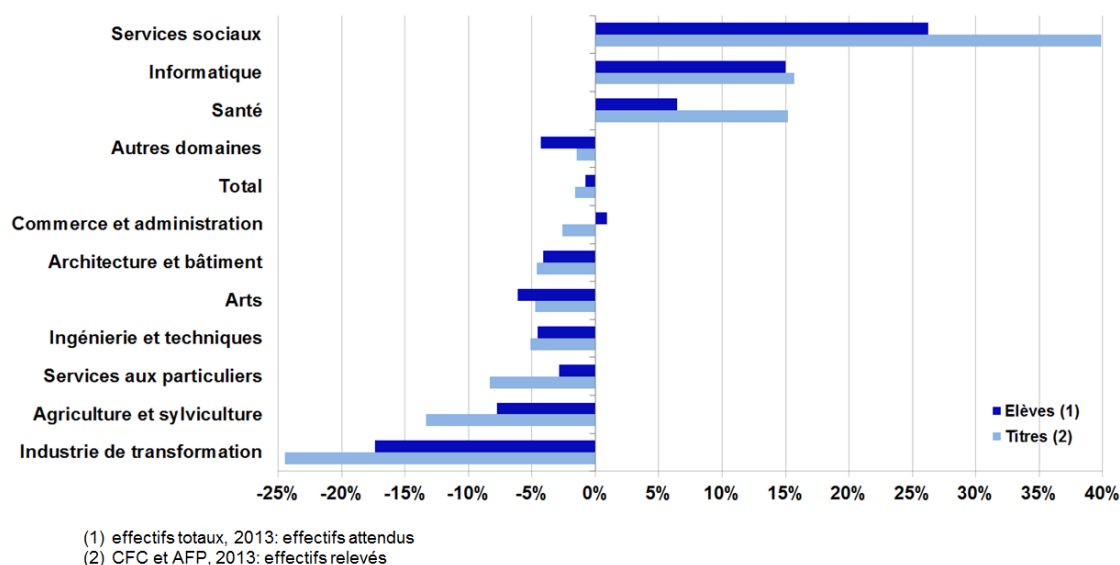
¹⁷ Idem (selon le scénario A «référence»).

¹⁸ Scénarios pour le système de formation – Scénarios 2014-2023 pour le degré secondaire II, scénario A «référence», OFS.

¹⁹ Dix domaines, selon la Classification internationale type de l'éducation (CITE).

augmenter d'ici 2023, par rapport à 2013. Les baisses les plus importantes sont attendues dans l'agriculture (- 13 %) et l'industrie de transformation (- 25 %) (cf. figure 6).

Figure 6: Evolution attendue de la formation professionnelle initiale entre 2013 et 2023²⁰



3.3 Déficits et excédents dans le domaine des places d'apprentissage

Selon l'OFS, sur l'ensemble des jeunes en fin de scolarité obligatoire en 2012, 45,8 % ont intégré une formation professionnelle initiale directement après le degré secondaire II, contre 60,2 % en 1990²¹. L'âge moyen du début de formation professionnelle initiale était de 16,6 ans en 2012 et n'a donc pratiquement pas changé depuis 1990²². Cependant, avec l'harmonisation de la durée et des objectifs des niveaux de formation (Concordat HarmoS), de plus en plus de jeunes de moins de 16 ans pourront intégrer une formation professionnelle initiale.

Le taux d'entrée dans une solution transitoire (10^e année, offre transitoire, etc.) a atteint en 2007 son niveau le plus élevé en moyenne (14,9 %) sur l'ensemble du territoire suisse. Depuis 2012, il s'élève à 12,8 %²³. Les différences entre les cantons sont toutefois importantes: les taux varient de 4,5 % dans le canton du Tessin à 33,3 % dans le canton de Bâle-Ville (2012). Aucune explication n'a été trouvée jusqu'à présent. Il est possible qu'il y ait corrélation entre la demande et l'offre.

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail cherchent à réduire la part des jeunes qui ne parviennent pas à intégrer directement une formation professionnelle initiale et recourent par conséquent à une solution transitoire. Il est important que les instruments

²⁰ Scénarios pour le système de formation – Scénarios 2014-2023 pour le degré secondaire II, scénario A «référence», OFS.

²¹ Système de formation suisse – Indicateurs de la formation. Transition vers le degré secondaire II, OFS.

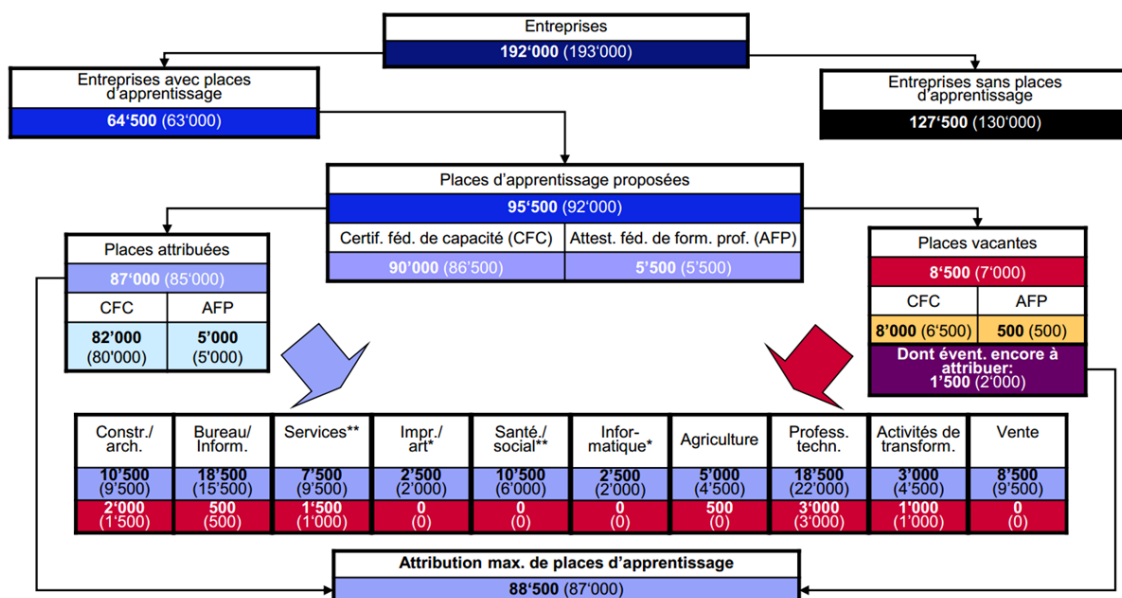
²² Système de formation suisse – Indicateurs de la formation, OFS.

²³ Idem.

de soutien existants soient mis en place de manière ciblée. Dans le cadre du «Case Management Formation professionnelle» (voir chap. 4), il s'agira notamment de déterminer si la mise en place d'une offre transitoire se justifie. Il est nécessaire dans le même temps de faire des efforts en vue d'une adéquation optimale entre les places d'apprentissage disponibles et les jeunes intéressés par une formation professionnelle initiale (voir encadré sur le Projet Match-Prof, à la fin du chapitre).

La figure 7 présente une vue d'ensemble des entreprises et des places d'apprentissage proposées en 2013 (avec les chiffres de 2012 entre parenthèses). Les chiffres extrapolés montrent qu'en août 2013, il y avait encore 8 500 places vacantes dont 1 500 encore à pourvoir²⁴. Cela signifie que 9 % du total des places d'apprentissage proposées sont restées vacantes. Ce taux était de moins de 5 % en 2006²⁵. Les professions techniques (3 000), la construction/architecture (2 000) et les services (1 500) sont les domaines dans lesquels il y avait le plus de places vacantes après extrapolation²⁶.

Figure 7: Vue d'ensemble des entreprises²⁷



*Les données relatives aux branches „Impr./art” et „Informatique” sont basées sur de petits échantillons (n < 90).

**Jusqu'en 2012, la profession „Accompagnant(e) spécialisé(e)” était attribuée aux „Services”. Dès 2013, elle appartient à la branche „Santé/social”.

Les déficits ou excédents de places d'apprentissage peuvent également être observés en analysant le taux d'attribution par région ou par branche ci-dessous. Si le taux d'attribution de places d'apprentissage est élevé, alors la demande est forte. Il est à noter que ces données sont le résultat d'une extrapolation. Une répartition détaillée par régions et par branches, comme souhaitée par le postulat, aboutirait à des résultats statistiquement non fiables.

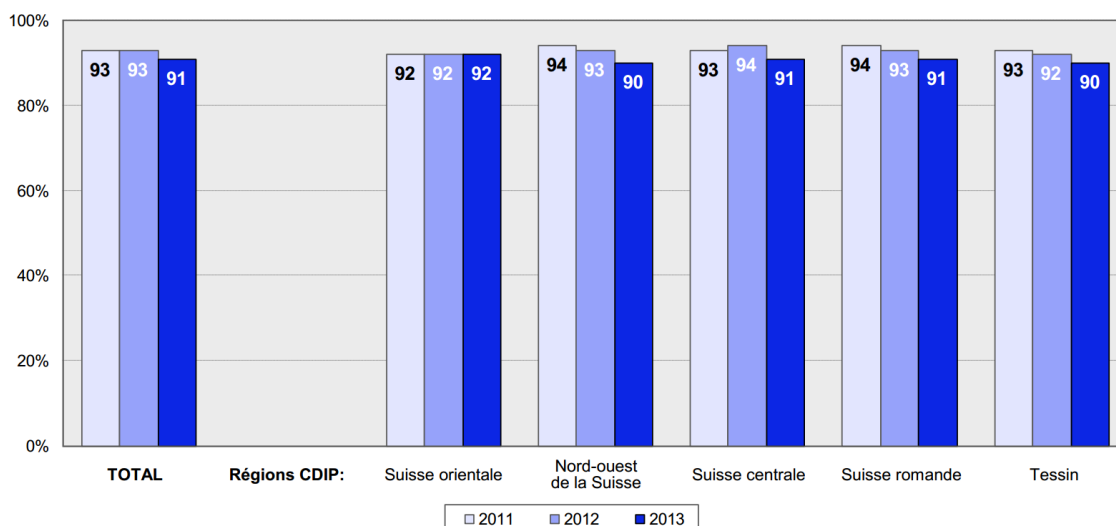
²⁴ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2013

²⁵ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2006

²⁶ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2013

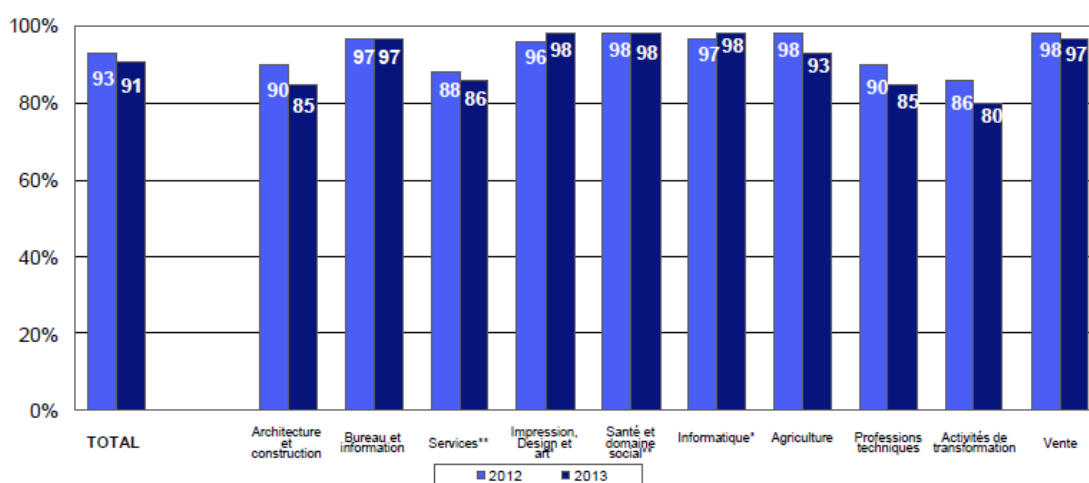
²⁷ Idem

Figure 8: Etat de l'attribution des places d'apprentissage selon la région²⁸



Si le taux total de places attribuées en 2006 était de 96 %²⁹, il a baissé à 91 % en 2013. Dans toutes les régions de Suisse, le taux d'attribution des places offertes se situe aujourd'hui entre 90 et 92 %.

Figure 9: Etat de l'attribution des places d'apprentissage selon les branches/domaines professionnels³⁰



*Les données relatives aux branches „Impression, Design et art” et „Informatique” sont basées sur de petits échantillons (n < 90).

**Jusqu'en 2012, la profession „Accompagnant(e) spécialisé(e)” était attribuée aux „Services”. Dès 2013, elle appartient à la branche „Santé/social”.

En 2013, le taux d'attribution était particulièrement bas dans les activités de transformation (80 %), dans les professions techniques (85 %) et en architecture et construction (85 %). En 2006 déjà, le domaine professionnel de la construction, de la peinture et du bois connaissait le taux d'attribution le plus bas (91 %)³¹. A l'inverse, les places offertes dans les domaines de la

²⁸ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2013

²⁹ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2006

³⁰ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2013

³¹ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2006

santé et du social (98 %), de l'impression, du design et de l'art (98 %) ainsi que de l'informatique (98 %) ont été presque entièrement pourvues en avril 2013.

Actions menées pour une meilleure adéquation entre l'offre et la demande:

En 2013, alors que plus de 8 500 places d'apprentissage sont restées vacantes, environ 16 500 jeunes et jeunes adultes ont eu recours à une offre ou une solution transitoire car ils n'avaient pu trouver une place d'apprentissage ou n'étaient pas encore prêts à commencer une formation professionnelle initiale³². Face à ce constat, le SEFRI a lancé le projet «Match-prof» en 2013, dont l'objectif est de réduire sensiblement le nombre de places d'apprentissage vacantes et celui des personnes qui suivent une solution transitoire³³. Grâce à des contributions financières temporaires, il soutient les cantons et les organisations du monde du travail lors de la mise en place de projets qui:

- accélèrent et améliorent de manière cohérente et ciblée l'intégration professionnelle des jeunes et jeunes adultes,
- assurent un équilibre durable entre l'offre et la demande sur le marché des places d'apprentissage,
- décèlent de nouveaux potentiels de recrutement,
- soutiennent des mesures de communication, à l'intention des parents et des enseignants afin de promouvoir l'accès direct à la formation professionnelle initiale (réduction des offres transitoires).

Informations supplémentaires:

- *Baromètre des places d'apprentissage – Données actuelles et archives:*
<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=fr>
- *Projet Match-Prof:*
<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html?lang=fr>
- *Rapport sur l'éducation en Suisse:*
<http://www.skbf-csre.ch/fr/monitorage-de-leducation/rapport-2014/>
- *Masterplan «Formation aux professions des soins»:*
<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=fr>

3.4 Exigences et conditions préalables

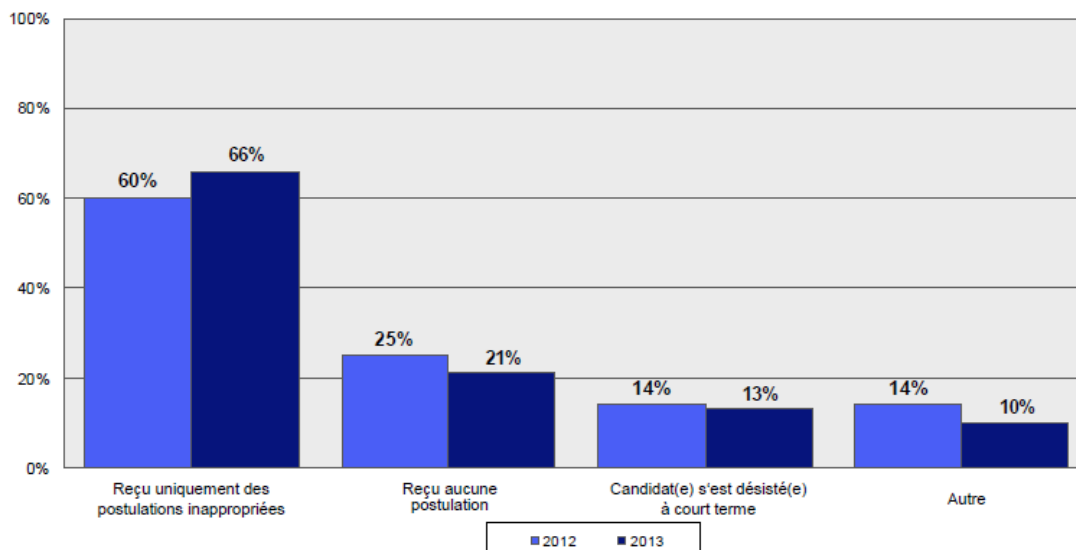
Le Baromètre des places d'apprentissage fournit également des éléments d'explication concernant les places d'apprentissage restées vacantes (cf. figure 10).

Les données de 2013 révèlent que deux tiers des places d'apprentissages sont restées vacantes en raison de postulations inappropriées, ce qui laisse supposer que les compétences des jeunes ne correspondent pas aux exigences des entreprises. Les données présentées ici ne précisent pas quelles exigences n'étaient pas remplies.

³² Baromètre des places d'apprentissage, rapport condensé, août 2013.

³³ www.sbf.admin.ch/match-prof

Figure 10: Raisons de places d'apprentissage non repourvues³⁴



Base: Nombre de professions d'apprentissage dans lesquelles des places vacantes étaient ouvertes au jour de référence du 31 août.
Plusieurs mentions possibles.

Le fait qu'aucune postulation n'ait été reçue pour une place sur cinq illustre l'amélioration de la situation depuis le contexte de 2006. Le taux de candidats s'étant désistés à court terme est également un indice que les candidats ont vraisemblablement la possibilité de choisir entre plusieurs offres.

Actions menées pour l'optimisation du choix professionnel:

L'USAM et la CDIP ont lancé conjointement le projet soutenu par la Confédération: «Profils d'exigences scolaires pour la formation professionnelle initiale». Les profils d'exigences pour environ 200 formations professionnelles initiales ont été établis en collaboration avec des formateurs en entreprises et des enseignants. Ces profils sont orientés vers les modèles de compétences HarmoS et les standards nationaux de formation (compétences fondamentales) développés par la CDIP. Ils indiquent quelles exigences scolaires doivent être remplies pour une formation professionnelle initiale déterminée. Des exemples de la vie professionnelle illustrent la manière dont les compétences scolaires transmises sont utilisées en pratique. Les profils d'exigences ne sont pas des instruments de sélection, mais des aides à l'orientation dans le cadre du processus du choix professionnel. Ils s'adressent en priorité à des jeunes du degré secondaire I et à leurs personnes de référence, ainsi qu'aux enseignants et conseillers, mais également aux formateurs.

Informations supplémentaires:

- *Baromètre des places d'apprentissage – Données actuelles et archives:*
<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=fr>
- *Rapport sur l'éducation en Suisse:*
<http://www.skbf-csre.ch/fr/monitorage-de-leducation/rapport-2014/>

³⁴ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2013

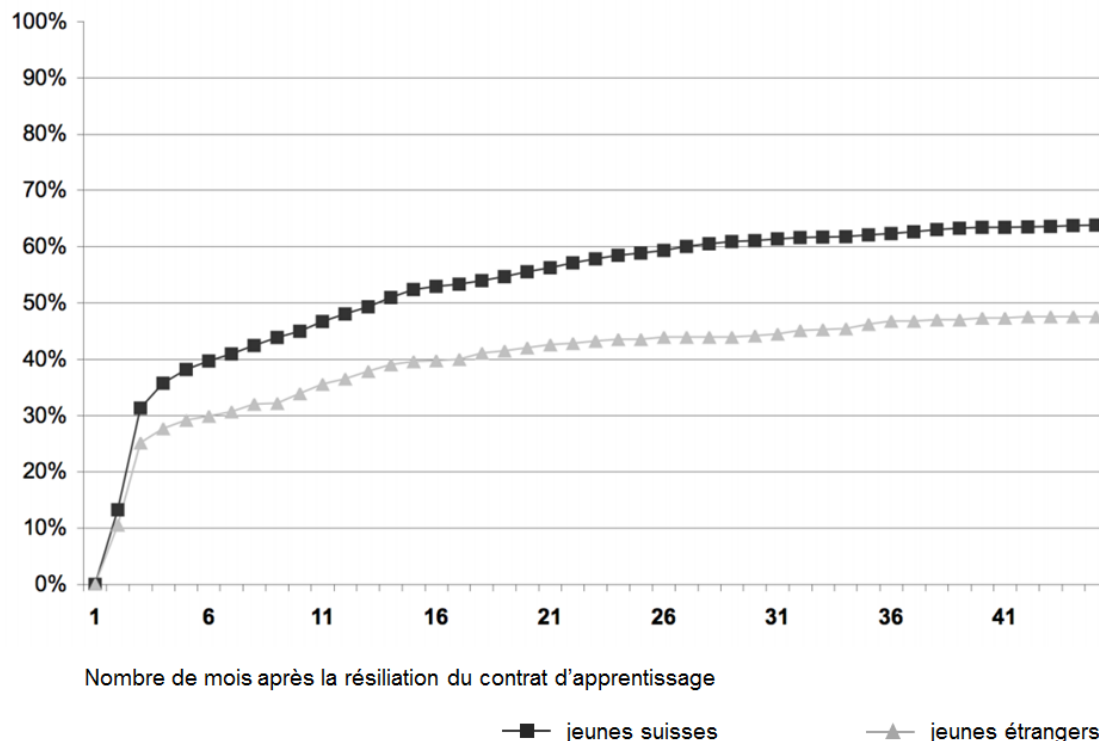
3.5 Abandon/interruption de la formation professionnelle initiale

Une étude du canton de Zurich menée en 2011 révèle que le changement de niveau (principalement vers une formation moins exigeante) est la raison principale de la résiliation de contrats d'apprentissage. L'étude montre que, sur l'ensemble des personnes ayant résilié leur contrat d'apprentissage, 61 % ont réintégré une formation en deux, trois ou quatre années dans le canton de Zurich au cours des trois années suivantes³⁵.

Comme on peut le voir dans la figure 11, le taux de réinsertion des ressortissants étrangers est plus bas que celui des Suisses (respectivement 48 % et 64 % en 2011). La durée de l'interruption est également un facteur important de la réinsertion. Dans les deux mois qui suivent la résiliation de contrat, environ la moitié des réinsertions totales ont déjà eu lieu. Etant donné ces deux facteurs, l'étude recommande de prendre des mesures de conseil et de soutien idéalement avant ou immédiatement après la résiliation de contrat, en particulier pour les jeunes sans solution de raccord et pour les étrangers.

Les rôles du formateur et du conseiller d'orientation sont également mentionnés comme facteurs déterminants pour faciliter la réinsertion. En outre, la promotion des formations professionnelles initiales en deux ans est également recommandée (cf. chap. 4.1.1).

Figure 11: Taux de réinsertion dans une formation certifiée de degré secondaire II dans le canton de Zurich selon le nombre de mois écoulés et la nationalité, pourcentage cumulé^{36, a}



^a Les jeunes ayant poursuivi une FPI en dehors du canton de Zurich ou s'étant orientés vers une formation de culture générale ne sont pas comptabilisés.

³⁵ Ruptures de contrat d'apprentissage dans le canton de Zurich: *Wiedereinstieg und Anschlusslösung*, Dr. Evi Schmid, Chaire de formation professionnelle, Université de Zurich, janvier 2011.

³⁶ Idem

Depuis 2007, les ruptures de contrat d'apprentissage et leurs motifs sont recensés de manière exhaustive sur tout le territoire suisse. Après analyse par l'OFS, la liste des motifs de résiliation a été remaniée et harmonisée à l'échelle nationale par la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) en 2009. Publier le nombre de ruptures de contrat d'apprentissage n'a de sens que s'il est possible d'y inclure les ruptures sans réinsertion (interruption). C'est pourquoi l'OFS n'a pour le moment publié aucun chiffre à ce sujet. Mais cela est en passe de changer grâce à la modernisation des enquêtes dans le domaine de la formation et la mise en place de l'identificateur (voir chap. 1.3.1) pour chaque apprenti. L'OFS prévoit une première publication du nombre de ruptures de contrat d'apprentissage à l'échelle nationale au cours de l'année prochaine. Faute d'étude représentative sur le territoire suisse, il sera toutefois impossible d'établir une comparaison des chiffres de l'abandon entre les cantons. Il en est de même pour les chiffres de l'abandon au cours d'une formation professionnelle initiale et ceux de l'abandon des formations générales du degré secondaire II. Les départs prématurés, par exemple au niveau gymnase, ne sont pas systématiquement répertoriés³⁷.

Informations supplémentaires:

- *Un arrêt en formation professionnelle, et après? Brochure de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), 2013.*
- *PraeLab: Qualification des personnels de la formation professionnelle en vue de l'identification et du conseil en orientation des apprenti-e-s présentant un risque élevé de décrochage, projet de recherche de l'IFFP, jan. 2010 – déc. 2012.*
- *Kritisches Lebensereignis «Lehrvertragsauflösung» – Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher, Evi Schmid, Editions hep, 2010.*
- *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung, Evi Schmid, Université de Zurich, 2011.*
- *Réinsertion et solution de remplacement après la résiliation d'un contrat d'apprentissage dans le canton de Zurich: analyse des résiliations de 2008 et 2009, Irene Kriesi, projet de recherche de l'IFFP, 2013.*
- *Contrats d'apprentissage stables – rôle de l'entreprise formatrice (STABIL), Jean-Luc Gurtner et Stephan Schumann, projet en cours de l'Université de Fribourg, 2013-2015.*

3.6 Années initiales d'apprentissage

L'année initiale d'apprentissage désigne une forme intégrée de la première année d'une formation professionnelle initiale qui se déroule dans un centre de formation dédié (par ex. atelier d'apprentissage) et prépare les apprentis à la formation à venir au sein d'une entreprise formatrice. Cela permet de décharger les entreprises formatrices de l'initiation professionnelle et de la transmission des techniques fondamentales de travail.

³⁷ Rapport sur l'éducation en Suisse 2014, CSRE.

A ce jour, les années initiales d'apprentissage ne se sont pas encore imposées dans la formation professionnelle. Elles n'ont été mises en place que dans certaines branches, notamment pour les métiers visuels, les professions de l'informatique et des professions techniques particulières. L'élaboration de nouvelles ordonnances sur la formation déterminera s'il est judicieux d'instaurer une année initiale d'apprentissage dans les différentes formations professionnelles initiales. Cette responsabilité incombe aux organisations du monde du travail. Elles connaissent les processus des entreprises et sont au fait des besoins du marché du travail.

En outre, une enquête coût/bénéfice a montré que la formation professionnelle initiale incluant une année initiale d'apprentissage est plus onéreuse que la formation professionnelle initiale duale. Pour la profession de polymécanicien, l'année initiale d'apprentissage engendre en moyenne des coûts bruts pour l'entreprise formatrice³⁸.

Tableau 1: Coûts bruts, rendement et bénéfice de l'apprentissage complet selon le type de formation, pour la profession de polymécanicien³⁹

Polymécanicien	Formation duale avec année initiale d'apprentissage	Formation duale dans un centre de formation spécial	Formation duale «classique»
Rendement (en francs)	84 183	90 332	125 609
Coûts bruts (en francs)	144 420	158 016	112 128
Bénéfice (en francs)	- 60 237	- 67 684	13 481

Ce tableau montre le rapport coût/bénéfice de la formation professionnelle initiale de polymécanicien, selon trois types de formation. Il apparaît clairement que la formation incluant une année initiale d'apprentissage ou celle suivie dans un centre de formation spécial engendrent des coûts bruts considérables. En plus de ces coûts élevés, l'apprenti a un rendement moindre, dû à l'année initiale d'apprentissage et/ou ses absences fréquentes de l'entreprise formatrice. L'offre de formation professionnelle initiale incluant une année initiale d'apprentissage ou suivie dans un centre de formation spécial ne présente un intérêt pour l'entreprise que si elle souhaite embaucher l'apprenti à la fin de sa formation.

Actions menées pour la création d'autres modèles de formation:

La loi sur la formation professionnelle, en vigueur depuis 2004, a été conçue comme une loi-cadre ouverte. Elle propose des voies de formation professionnelle différenciées, permet de nouvelles évolutions et laisse une marge de manœuvre pour les modèles qui tiennent compte des changements sociaux et économiques.

Le processus de modernisation enclenché par la loi a incité différentes associations profes-

³⁸ La formation duale: un gage de réussite – aussi pour les entreprises. Résultats de la troisième enquête coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses, Mirjam Strupler et Stefan C. Wolter, Editions Rüegger, 2012 (rapport en allemand, résumé en français).

³⁹ Idem pour les données du tableau.

sionnelles à expérimenter de nouveaux modèles. La majorité de ces tentatives a cependant échoué lors de la mise en place organisationnelle.

La recherche de nouveaux modèles de formation applicables dans la pratique est toutefois décisive pour une formation professionnelle tournée vers l'avenir, eu égard aux exigences actuelles liées à l'évolution économique et démographique, à l'avancée technologique et à l'internationalisation croissante. Il s'agit également de prendre en compte l'intérêt des entreprises formatrices et des cantons chargés de la mise en place de la formation, ainsi que les besoins des apprentis. De plus, il faut notamment développer une offre de formation adaptée aux adultes en vue de leur requalification et d'une qualification complémentaire et supérieure.⁴⁰

Informations supplémentaires:

- *La formation duale: un gage de réussite – aussi pour les entreprises. Résultats de la troisième enquête coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses, Mirjam Strupler et Stefan C. Wolter, Editions Rüegger, 2012 (rapport en allemand, résumé en français).*
- *Coûts et bénéfice pour les entreprises des formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), Jürg Schweri, projet de recherche de l'IFFP, 2009-2010.*
- *Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes – Offres existantes et recommandations pour les développements futurs, SEFRI, 2014.*
- *Rapport sur l'éducation en Suisse:*
<http://www.skbf-csre.ch/fr/monitorage-de-leducation/rapport-2014/>
- *Promouvoir la maturité professionnelle et insister sur l'orientation pratique des filières d'études du niveau des hautes écoles spécialisées pour les titulaires d'une maturité gymnasiale.*⁴¹

3.7 Perspectives sur le marché du travail des jeunes diplômés après leur formation

Les voies possibles pour les diplômés d'une formation professionnelle initiale sont multiples. La plupart des jeunes se mettent à chercher un emploi. Une part significative des jeunes est directement embauchée par l'entreprise formatrice (environ 40 %⁴²), d'autres décident de poursuivre leur formation ou d'accomplir leur service militaire, d'autres encore voyagent ou renoncent à entrer tout de suite dans la vie active pour fonder une famille⁴³.

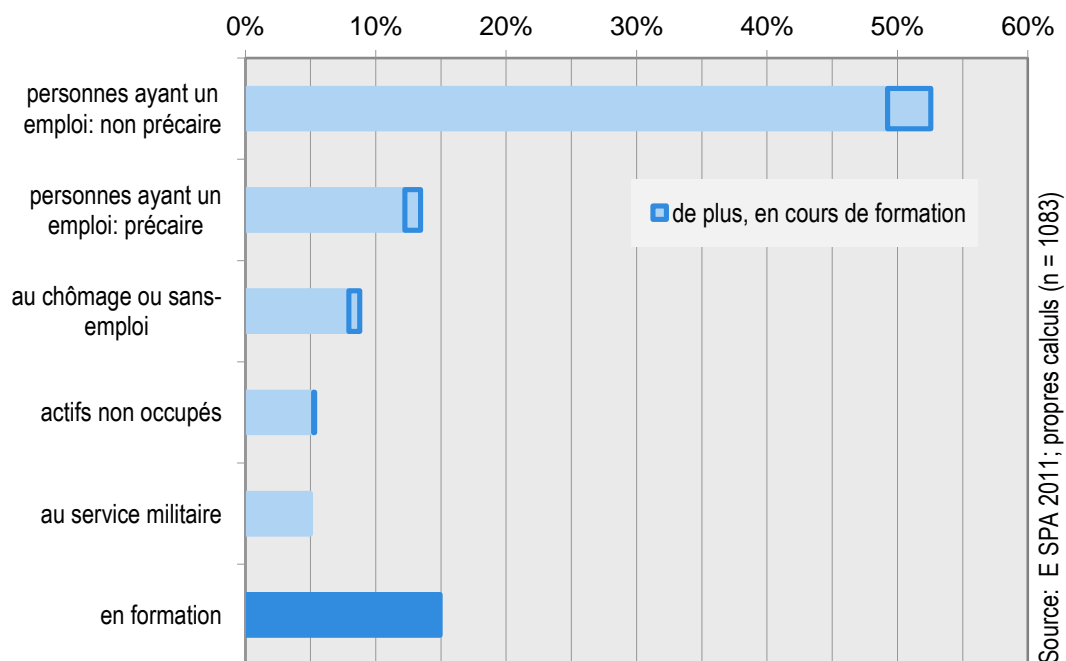
⁴⁰ Voir Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes – Offres existantes et recommandations pour les développements futurs, SEFRI, 2014.

⁴¹ Sommet de la formation professionnelle – Déclaration commune des partenaires de la formation professionnelle sur les actions prioritaires en matière de politique de la formation professionnelle, SEFRI 2014.

⁴² Baromètre 2012 des jeunes arrivant sur le marché du travail, Université de Zurich

⁴³ Idem

Figure 12: Situation professionnelle des jeunes diplômés immédiatement après leur formation (2011)⁴⁴



La figure 12 ci-dessus montre qu'en moyenne huit mois après l'obtention de leur diplôme, environ 53 % des jeunes possèdent un emploi qu'on peut qualifier de non précaire. On compte 13 % de jeunes qui sont en situation dite précaire. Il s'agit notamment de personnes actives indépendantes sans employés, de personnes travaillant dans l'entreprise familiale ou d'employés sous contrat de travail à durée déterminée et/ou à temps partiel. En 2011, deux tiers des jeunes personnes étaient donc entrées dans la vie active peu de temps après l'obtention de leur diplôme. Sur cette même période, 9 % des jeunes ayant récemment terminé leur apprentissage étaient sans activité et en recherche d'emploi, tandis que 5 % d'entre eux étaient sans activité sans être pour autant à la recherche d'un emploi. Il faut souligner que le niveau du chômage au moment de l'entrée dans la vie active ne varie pas seulement sous l'effet de facteurs conjoncturels (et saisonniers). Il peut aussi et surtout augmenter ou diminuer à long terme en raison de modifications structurelles sur le marché du travail⁴⁵.

Actions menées pour améliorer les chances sur le marché du travail et répondre au besoin de personnel qualifié:

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a lancé en 2011 l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Elle a pour objectif de mieux utiliser le potentiel de la population active locale et de s'assurer que les entreprises puissent à l'avenir répondre à leur besoin de personnel qualifié en recrutant davantage sur leur territoire. Le Conseil fédéral a voté une série de mesures à ce sujet en novembre 2013, dont

⁴⁴ Idem

⁴⁵ Idem

les axes prioritaires ont été déterminés conjointement par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux. Ces mesures sont ancrées dans quatre champs d'action⁴⁶:

- Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises
- Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
- Créer de bonnes conditions pour l'activité professionnelle des travailleurs plus âgés
- Encourager l'innovation afin d'atténuer la pénurie de personnel qualifié grâce à une productivité plus élevée.

En septembre 2014, le Conseil fédéral a chargé le DEFR d'intensifier le travail sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Dans le domaine de la formation professionnelle, la priorité est donnée aux efforts ciblés dans les branches particulièrement touchées par le manque de personnel qualifié (par ex. MINT, domaine de la santé), à la consolidation de la formation professionnelle supérieure, à la simplification des diplômes professionnels pour adultes, ainsi qu'à l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché des places d'apprentissage.

Informations supplémentaires:

- *Baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale 2010-2012, Moniteur du Marché d'Emploi Suisse (Stellenmarkt-Monitor Schweiz) de l'Université de Zurich sur mandat du SEFRI.*
- *Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, par le DEFR:*
<https://www.wbf.admin.ch/fr/themes/formation-recherche-innovation/davantage-de-personnel-qualifie/>
- *«Perspectives du marché du travail 2013 pour les professionnels qualifiés dans différentes professions», Moniteur du Marché d'Emploi Suisse (Stellenmarkt-Monitor Schweiz) de l'Université de Zurich sur mandat du SEFRI, 2014.*
- *Le changement de métier lors du passage de l'apprentissage au marché du travail – déterminants et conséquences salariales. Projet de recherche de l'IFFP, fév. 2007 – mai 2009.*
- *«Déterminants des prises de décisions relatives à la formation professionnelle lors du passage dans le marché du travail» (2011-2013) et «Berufliche Entscheidungen und Berufsverläufe im Jugendalter und jungen Erwachsenenalter» (2014-2018), Markus Neuenschwander, Fachhochschule Nordwestschweiz (projets en allemand).*
- *Fin prêt pour le monde du travail – L'influence de la personnalité sur l'entrée réussie dans la vie active après l'apprentissage de commerce, Franz Baeriswyl, projet de recherche en cours de l'Université de Fribourg 2013-2015.*
- *Le changement de métier lors du passage de l'apprentissage au marché du travail – déterminants et conséquences salariales, Jürg Schweri, Projet de recherche de l'IFFP, fév. 2007 – mai 2009.*

⁴⁶ Etat des lieux du SECO et du Secrétariat de la CDEP relatif au rapport «Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Analyse de la situation et rapport sur les mesures»

4 Instruments destinés à soutenir les jeunes et les entreprises formatrices

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont entrepris des efforts ciblés au cours des années passées pour soutenir les jeunes lors de leur entrée dans la formation professionnelle et les entreprises dans leur activité de formation. Dans un rapport publié à la fin de l'année 2013, le Conseil fédéral conclut que l'utilité de ces différents instruments a été démontrée et que ces mesures doivent par conséquent être poursuivies et, si besoin, complétées de manière ciblée⁴⁷.

4.1 Vue d'ensemble des mesures

4.1.1 Offres de formation

La formation professionnelle dispose d'offres de formation différenciées, qui permettent aux jeunes de favoriser de manière ciblée leurs capacités.

Offres transitoires

Les offres transitoires préparent les jeunes à une formation professionnelle initiale après leur scolarité obligatoire, avec pour objectif d'augmenter leurs chances sur le marché des places d'apprentissage grâce à une qualification supplémentaire. Il s'agit non seulement de combler des lacunes scolaires, linguistiques ou autres, mais également de les introduire à la pratique professionnelle.

Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation

La formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation (AFP) s'adresse à des jeunes ayant des aptitudes essentiellement pratiques. Elle débouche sur un diplôme fédéral avec un profil professionnel autonome orienté vers le marché du travail.

Encadrement individuel spécialisé

L'encadrement individuel spécialisé offre un soutien complet aux jeunes dont les résultats scolaires ne suivent pas. L'entreprise formatrice, l'école professionnelle, les cours interentreprises et l'environnement social sont impliqués dans cet encadrement. L'encadrement individuel spécialisé est prévu par la loi (art. 18, al. 2, LFPr) pour les jeunes suivant une formation professionnelle initiale de deux ans. Les cantons sont responsables des modalités des offres.

Attestation de compétences individuelle

Les attestations de compétences individuelles sont prévues pour les jeunes ne disposant pas d'un diplôme fédéral de la formation professionnelle. Les organismes porteurs de ce projet sont

⁴⁷ DEFR: *Encouragement ciblé et soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition I et pendant la formation professionnelle*. Rapport du Conseil fédéral en exécution des postulats Ingold (10.3738) du 29 septembre 2010, Jositsch (11.3483) du 1^{er} juin 2011, Muri (11.4007) du 30 septembre 2011 et Schilliger (13.3311) du 17 avril 2013, Berne 2013

la CSFP, l'USAM et les institutions sociales suisses pour personnes handicapées (INSOS). L'attestation de compétences individuelle doit contribuer à augmenter les chances des jeunes concernés sur le marché du travail. Il s'agit principalement de personnes ayant suivi une formation peu exigeante ne permettant l'obtention d'aucun diplôme reconnu au niveau fédéral. Cette attestation doit faire état des aptitudes ainsi que des compétences méthodologiques, sociales et personnelles effectivement acquises. La Confédération soutient ce projet.

Maturité professionnelle fédérale

La maturité professionnelle allie une formation professionnelle initiale à une formation générale approfondie. Elle permet d'accéder à une haute école spécialisée sans examens supplémentaires ou d'étudier dans une université ou une école polytechnique fédérale après avoir passé un examen complémentaire.

Formation professionnelle supérieure

Au degré tertiaire, la formation professionnelle supérieure offre des possibilités ancrées dans la pratique de formation continue et de qualifications supérieures. Aussi bien les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels fédéraux supérieurs que les filières de formation des écoles supérieures sont axés sur le marché du travail et transmettent des compétences requises pour accéder à des postes exigeants à responsabilités techniques ou de direction.

4.1.2 Collaboration avec d'autres partenaires

La collaboration entre la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail a lieu à un niveau stratégique et systémique, ainsi qu'à un niveau opérationnel et conceptuel, que cela soit dans le cadre de projets ou de comités fixes. En 2005 a été organisée la première Conférence nationale sur les places d'apprentissage⁴⁸, dont l'objectif était de discuter au plus haut niveau des évolutions sur le marché des places d'apprentissage et de prendre des décisions stratégiques en vue du renforcement et du développement de la formation professionnelle.

La collaboration interinstitutionnelle a elle aussi été constamment élargie et intensifiée, notamment dans le cadre du case management «Formation professionnelle» (cf. chap. 4.1.7). Du point de vue de la formation professionnelle, il est donc particulièrement important de définir clairement les interfaces avec l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité, l'aide sociale et l'école obligatoire. Au sein de l'administration fédérale, le SEFRI collabore principalement avec le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), l'Office fédéral des migrations (ODM) et l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) afin de soutenir l'intégration des jeunes dans le monde du travail.

⁴⁸ Depuis 2014, cette conférence a lieu sous l'intitulé «Sommet national de la formation professionnelle».

4.1.3 Monitoring

Les statistiques et indicateurs de la formation de l'OFS fournissent notamment les bases de données nécessaires au pilotage stratégique de la formation professionnelle. Depuis 1997, le SEFRI publie en outre deux fois par an un Baromètre des places d'apprentissage, en se basant sur des enquêtes représentatives menées auprès d'entreprises, mais également auprès de jeunes et de jeunes adultes âgés de 14 à 20 ans⁴⁹. Il sert, parallèlement aux enquêtes sur les tendances menées par les cantons, à montrer les évolutions sur le marché des places d'apprentissage. Le Baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail permet quant à lui d'expliquer l'évolution du marché des places d'apprentissage pour les diplômés d'une formation professionnelle initiale (places destinées aux jeunes arrivant sur le marché du travail)⁵⁰.

4.1.4 Marketing

Campagnes nationales des partenaires de la formation professionnelle

Avec le lancement de la campagne nationale «chance06» en 2006, les activités cantonales dans le domaine des campagnes d'encouragement de l'apprentissage ont été renforcées. En 2007, les partenaires de la formation professionnelle ont lancé une nouvelle campagne intitulée «Formationprofessionnelleplus.ch». L'objectif de cette campagne de communication est de sensibiliser des jeunes, leurs parents et des entreprises aux possibilités offertes par la formation professionnelle. En 2013 et 2014, la campagne a visé essentiellement à attirer de nouveaux talents. Outre des informations sur tous les domaines de la formation professionnelle, le portail Internet www.formationprofessionnelleplus.ch offre notamment également des points de rattachement pour permettre aux cantons, associations professionnelles et de branches, ainsi qu'aux partenaires sociaux, de participer à la campagne.

Campagnes publicitaires des associations en faveur de leur profession

Mener des campagnes d'encouragement en faveur des professions incombe essentiellement aux associations professionnelles et de branches. Les activités dans ce domaine sont très variées et se sont en partie fortement professionnalisées au cours des dernières années. L'information sur les possibilités qu'offrent la formation et la formation continue passe par la création de brochures, de dépliants, de vidéos, de plateformes internet et d'autres supports de communication, avec le souci notamment de véhiculer une image uniforme (jusque dans les entreprises).

Par ailleurs, les salons professionnels et les championnats des métiers ont également pour objectif de présenter et de faire connaître à l'échelle nationale et internationale les possibilités offertes par la formation professionnelle auprès d'un large public.

⁴⁹ Les études sont effectuées par l'Institut LINK de recherche marketing et sociale (Lucerne) pour le compte du SEFRI. Les entreprises concernées par les études sont composées pour moitié d'entreprises formatrices et pour moitié d'entreprises ne proposant aucune place d'apprentissage ou n'accueillant aucune personne en formation.

⁵⁰ Le Baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail est élaboré par le Moniteur du Marché d'Emploi Suisse de l'Université de Zurich pour le compte du SEFRI et du SECO.

4.1.5 Information et orientation professionnelles

Les offices cantonaux d'orientation professionnelle, en étroite collaboration avec les écoles, soutiennent les jeunes dans leur processus de choix professionnel et dans leur recherche de places d'apprentissage. Dans le document d'information sur les places d'apprentissage vacantes (LENA), les places d'apprentissage disponibles sont répertoriées et peuvent être recherchées par profession et par canton.

4.1.6 Coaching / Mentoring

Les programmes de coaching et de mentoring des cantons ou d'organisations privées incluent un encadrement individuel des jeunes au cours de leur scolarité obligatoire. Il s'agit par exemple, dans ce cadre, d'encourager le développement de compétences propres à la profession et de compétences sociales, ainsi que d'optimiser les dossiers de candidature.

4.1.7 Case management «Formation professionnelle»

L'objectif de ce case management est d'intégrer à la formation professionnelle des jeunes confrontés à des problèmes multiples. Il s'agit là d'une procédure structurée qui permet la coordination des programmes existants, ainsi que celle de l'ensemble des personnes et institutions participantes. L'organisme chargé de la gestion veille à instaurer une procédure harmonisée, pour une meilleure efficacité et une plus grande efficience des mesures mises en place.

4.1.8 Promotion des places d'apprentissage

Les cantons sont chargés de la promotion des places d'apprentissage, pour laquelle la Confédération leur octroie des aides financières. Les promoteurs de places d'apprentissage se mettent en relation directement avec les entreprises afin de les motiver à proposer des places d'apprentissage et à accueillir des personnes en formation.

4.1.9 Réseau d'entreprises formatrices

Conformément à l'art. 6, let. c, OFPr, un réseau d'entreprises formatrices est un regroupement de plusieurs entreprises dans le but d'offrir aux personnes en formation une formation complète à la pratique professionnelle dans plusieurs entreprises spécialisées. Un tel regroupement permet notamment aux petites entreprises qui, seules, ne pourraient offrir une formation professionnelle initiale complète, d'accueillir elles aussi des personnes en formation.

4.1.10 Encouragement de projets par la Confédération

La Confédération octroie des aides financières aux projets de développement de la formation professionnelle et de développement de la qualité (art. 54 LFPr) et en faveur de prestations particulières d'intérêt public (art. 55 LFPr). L'art. 54 LFPr couvre notamment le financement de projets pilotes, d'études et d'évaluations, mais également des financements de départ. L'art. 55 LFPr prévoit l'octroi ciblé de subventions en faveur de prestations représentant un inté-

rêt public mais ne pouvant être fournies sans aide de l'Etat. Il peut s'agir par exemple de mesures visant à promouvoir une égalité effective entre hommes et femmes, de mesures destinées à la formation et à la formation continue à des fins professionnelles des personnes handicapées, de mesures en faveur de groupes et de régions défavorisés, ou encore de mesures permettant d'assurer et d'étendre l'offre de places d'apprentissage.

4.2 Bilan

Le fort potentiel d'intégration de la formation professionnelle et la stabilité globale du marché des places d'apprentissage sont notamment le résultat des efforts fournis par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. Ils ont conjointement mis en place des mesures permettant de contrer les déséquilibres sur le marché des places d'apprentissage, de soutenir des jeunes lors de leur entrée dans le monde professionnel et de garantir aux entreprises formatrices des conditions-cadres optimales.

Les évolutions conjoncturelles et démographiques requièrent une utilisation flexible et adaptée de la panoplie d'instruments disponibles. Il faut notamment veiller à éviter que certaines mesures développent une dynamique propre qui n'est pas souhaitable. Ce risque est actuellement présent au niveau des solutions transitoires. Aujourd'hui, dans le contexte de pénurie de personnel qualifié et de baisse du nombre de jeunes en fin de scolarité obligatoire, il convient de tout mettre en œuvre pour réduire la part de jeunes ne réussissant pas à intégrer directement une formation professionnelle initiale et optant par conséquent pour une solution transitoire (cf. chap. 3.3 Match-Prof).

5 Conclusions

Grâce aux mesures prises par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail, la situation sur le marché des places d'apprentissage s'est détendue depuis le dépôt, en 2006, du postulat 06.3018 intitulé «Nombre insuffisant de places d'apprentissage». Selon les derniers chiffres disponibles, l'offre de places d'apprentissage est supérieure à la demande⁵¹.

La Confédération et les cantons ont continuellement amélioré leurs bases de données au cours des dernières années et poursuivent ce processus. De nouvelles sources de données viennent alimenter les bases de données existantes du SEFRI et de l'OFS, et permettent de faire un état des lieux détaillé dans le domaine de la formation professionnelle et de mieux appréhender les mouvements sur le marché des places d'apprentissage. Elles servent également à donner une orientation adéquate aux mesures prises par la Confédération et à cibler l'utilisation des fonds d'encouragement. Un nombre important d'instruments destinés à soutenir l'offre et la demande ont été élaborés. Ces instruments peuvent au besoin être développés à l'aide des fonds d'encouragement. Si la Confédération constate des déséquilibres, elle peut prendre des mesures limitées dans le temps.

⁵¹ Baromètre des places d'apprentissage, rapport détaillé des résultats, août 2013, p. 7

Actuellement, les entreprises qui proposent des places d'apprentissage pour les professions techniques ou des places assorties d'exigences élevées ont de plus en plus de mal à recruter des jeunes aptes à assurer la relève. Cette difficulté est liée notamment à l'évolution démographique. Le nombre de jeunes en fin de scolarité obligatoire est en recul depuis 2009. Après avoir mis l'accent ces dernières années sur les mesures d'intégration dans le domaine des formations moins exigeantes, le Conseil fédéral s'emploie désormais à renforcer l'encouragement des jeunes talents⁵².

Les défis à relever sur le marché des places d'apprentissage ne sont plus les mêmes qu'en 2006. Compte tenu des résultats du rapport, le Conseil fédéral décide de ne pas prendre de mesures supplémentaires. La Confédération suit l'évolution du marché des places d'apprentissage et peut à tout moment (en collaboration avec les cantons et les organisations du monde du travail) prendre des mesures temporaires si le marché des places d'apprentissage devait de nouveau souffrir d'un déséquilibre (art. 13 LFPr).

Actions menées visant l'optimisation du marché des places d'apprentissage:

- Projet Match-Prof: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html?lang=fr>
- Masterplan «Formation aux professions des soins»:
<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=fr>
- Projet «Profils d'exigences scolaires»
- Développement de l'offre de formation pour les jeunes et les adultes
- Promotion de la maturité professionnelle et renforcement de l'orientation vers la pratique des filières d'études du niveau des hautes écoles spécialisées pour les titulaires de la maturité gymnasiale⁵³

⁵² DEFR: *Encouragement ciblé et soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition I et pendant la formation professionnelle*. Rapport du Conseil fédéral en exécution des postulats Ingold (10.3738) du 29 septembre 2010, Jositsch (11.3483) du 1^{er} juin 2011, Muri (11.4007) du 30 septembre 2011 et Schilliger (13.3311) du 17 avril 2013, Berne 2013

⁵³ Sommet de la formation professionnelle, déclaration commune des partenaires de la formation professionnelle sur les actions prioritaires dans le domaine de la formation professionnelle, SEFRI 2014

Annexe

06.3018

Postulat Commission de la science, de l'éducation et de la culture CN Rapport sur le nombre insuffisant de places d'apprentissage

Texte du postulat du 24 février 2006

Le Conseil fédéral est chargé de prendre position d'entente avec les cantons sur les points suivants dans un rapport détaillé qu'il rédigera sur la base d'une enquête:

1. Dans quelles branches et dans quelles régions y a-t-il:
 - un nombre insuffisant de places d'apprentissage et quelle est l'ampleur du déficit?
 - un excédent de places d'apprentissage et quelle est l'ampleur du phénomène?
2. Quelles sont les branches où l'on relève un décalage entre les exigences à l'embauche et le bagage effectif des apprentis ou des candidats à l'apprentissage? Où ce décalage est-il le plus/le moins important? Est-il nécessaire pour répondre à ces questions de lancer un projet de recherche spécifique ou est-il possible de d'obtenir les informations concernées avec l'aide des associations professionnelles?
3. Quelles sont les mesures envisageables et souhaitables pour combler les écarts structurels constatés?
4. Combien d'apprentis abandonnent chaque année leur cursus d'apprentissage (femmes, hommes, Suisses, étrangers)?
5. Combien d'apprentis ne trouvent pas un emploi dans un délai d'un an après la fin de l'apprentissage (femmes, hommes, Suisses, étrangers)?
6. Quel rôle peut jouer le recours accru aux années initiales d'apprentissage, telles qu'elles prennent place dans la formation TI, en guise de complément à la première année d'apprentissage, comme le prévoit la nouvelle loi sur la formation professionnelle?
7. Où peut-on continuer à développer le système de l'année initiale d'apprentissage? Et si l'on propose des années initiales d'apprentissage là où il n'y a en avait pas auparavant, où le rapport coût – avantage serait-il le plus favorable? Quels sont les besoins des associations professionnelles ou dans quel domaine existe-t-il des associations professionnelles qui seraient prêtes à étendre ou à instituer les années initiales d'apprentissage sous certaines conditions? Dans quelles branches est-il pertinent d'introduire une année initiale d'apprentissage? Quelles en seraient les conditions? Nous souhaiterions disposer d'un rapport exhaustif sur ces questions.
8. Nous souhaiterions avoir un aperçu actualisé du recours aux offres d'années initiales d'apprentissage par cantons et par branches.

Précision terminologique: les «années initiales d'apprentissage» ne constituent pas une offre transitoire mais font partie intégrante de l'apprentissage, comme c'est par ex. le cas dans les formations TI.

Sans développement

Avis du Conseil fédéral du 17 mai 2006

Le postulat de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture soulève des questions de fond en matière de formation professionnelle initiale. Les réponses à ces questions sont du plus haut intérêt pour le pilotage de la formation professionnelle.

Pour la plupart des questions posées, la réponse exige une analyse de parcours professionnels individuels. Or, les bases de cette analyse sont en train d'être créées: l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie participe au projet «Modernisation des enquêtes dans le domaine de la formation» de l'Office fédéral de la statistique. Conduit sur plusieurs années, ce projet prévoit l'instauration, entre autres, d'«indicateurs» pour identifier les parcours professionnels individuels. D'autres éléments de réponse sont envisageables dans le cadre du projet «Transitions de la formation initiale à la vie active» portant sur un échantillon de participants à l'étude PISA, participants qui font actuellement leur entrée dans la vie active.

De plus, dans le prolongement de la mise en place future d'une structure durable dans la recherche sur la formation professionnelle (cf. art. 2, OFPr), des leading houses universitaires consacreront des études aux thèmes de l'efficacité et de l'impact d'offres de formation (recherches ciblées notamment sur l'apprentissage et l'instruction professionnels, les décisions des entreprises, les qualifications, les systèmes ainsi que les passerelles en matière de formation).

Compte tenu de la complexité et de la diversité des questions soulevées dans le postulat, un traitement rigoureux et complet de la problématique en l'espace d'une année s'avère difficile. Même en menant d'intenses projets de recherche, les résultats à court terme n'auraient qu'une portée régionale et seraient limités quant au fond.

Sous réserve des contraintes évoquées liées au temps imparti, le Conseil fédéral est prêt à prendre position sur les questions posées.

Proposition du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.

Décision du Conseil national du 23 juin 2006

Adoption.

Glossaire

Abréviation	Signification
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AVS	Assurance Vieillesse et Survivants
CDEP	Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CSEC	Commission de la science, de l'éducation et de la culture
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
ESPA	Enquête suisse sur la population active
INSOS	Institutions sociales suisses pour personnes handicapées (association de branche professionnelle nationale)
LENA	Information sur les places d'apprentissage vacantes (canton de Berne)
LFPPr	Loi sur la formation professionnelle
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
ODM	Office fédéral des migrations
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OFS	Office fédéral de la statistique
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
USAM	Union suisse des arts et métiers

Table des illustrations

Figure 1:	Données dans le domaine des transitions I et II	p. 8
Figure 2:	Facteurs d'influence sur le marché des places d'apprentissage	p. 11
Figure 3:	Offres et attributions de places d'apprentissage, 1999 – 2006	p. 11
Figure 4:	Offres et attributions de places d'apprentissage, 2005 – 2013	p. 12
Figure 5:	Offre des entreprises et demande des jeunes depuis 2006	p. 13
Figure 6:	Evolution attendue de la formation professionnelle initiale entre 2013 – 2023	p. 14
Figure 7:	Vue d'ensemble des entreprises	p. 15
Figure 8:	Etat de l'attribution des places d'apprentissage selon la région	p. 16
Figure 9:	Etat de l'attribution des places d'apprentissage selon les branches/domaines professionnels	p. 16
Figure 10:	Raisons de places d'apprentissage non repourvues	p. 18
Figure 11:	Taux de réinsertion dans une formation certifiée de degré secondaire II dans le canton de Zurich selon le nombre de mois écoulés et la nationalité, pourcentage cumulé	p. 19
Figure 12:	Situation professionnelle des jeunes diplômés immédiatement après leur formation (2011)	p. 23

Table des tableaux

Tableau 1	Coûts bruts, rendement et bénéfice de l'apprentissage complet selon le type de formation, pour la profession de polymécanicien	p. 21
-----------	--	-------

Bibliographie

Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes, Offres existantes et recommandations pour les développements futurs, SEFRI 2014

La formation professionnelle en Suisse en 2014, Faits et données chiffrées (d/f/i/en/es):

<http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=fr>

Baromètre 2012 des jeunes arrivant sur le marché du travail, Moniteur du Marché d'Emploi Suisse de l'Université de Zurich pour le compte du SEFRI (d/f):

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01588/01609/index.html?lang=fr>

Rapport sur l'éducation en Suisse 2014, CSRE, Aarau 2014, sur mandat de la CDIP et du SEFRI.

<http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014fr/index.html>

La formation duale: un gage de réussite – aussi pour les entreprises. Résultats de la troisième enquête coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses, Strupler, Mirjam et Wolter, Stefan C., Editions Rüegger, 2012 (en allemand, avec résumé en français)

Baromètre des places d'apprentissage avril 2006, rapport détaillé des résultats de l'enquête réalisée auprès des jeunes et des entreprises par l'Institut LINK de recherche marketing et sociale sur mandat de l'OFFT (aujourd'hui SEFRI) (d/f)

Baromètre des places d'apprentissage août 2006, rapport détaillé des résultats de l'enquête réalisée auprès des jeunes et des entreprises, sur mandat de l'OFFT (aujourd'hui SEFRI) (d/f):

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/01608/index.html?lang=fr>

Baromètre des places d'apprentissage août 2013, rapport détaillé des résultats, sur mandat du SEFRI (d/f):

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=fr>

Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung, Dr. Evi Schmid, Chaire de formation professionnelle, Université de Zurich, janvier 2011 (d):

<http://edudoc.ch/record/101556>

Sommet de la formation professionnelle, déclaration commune des partenaires de la formation professionnelle sur les actions prioritaires dans le domaine de la formation professionnelle, SEFRI 2014

L'entrée dans la vie professionnelle, OFFT, 2012 (d/f/i/en):

<http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=fr>

Le marché des places d'apprentissage

Scénarios pour le système de formation, scénarios 2014-2023 pour le degré secondaire II:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/08/dos/blank/14/10.html>

DEFR: Encouragement ciblé et soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition I et pendant la formation professionnelle. Rapport du Conseil fédéral en exécution des postulats Ingold (10.3738) du 29 septembre 2010, Jositsch (11.3483) du 1^{er} juin 2011, Muri (11.4007) du 30 septembre 2011 et Schilliger (13.3311) du 17 avril 2013, Berne 2013 (d/f/i):

<http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/index.html?lang=fr>