



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 réponse aux postulats Ingold (10.3738) du 29 septembre 2010, Jositsch (11.3483) du 1^{er} juin 2011, Müri (11.4007) du 30 septembre 2011 et Schilliger (13.3311) du 17 avril 2013

Septembre 2013

Table des matières

Résumé	4
1 Contexte et structure du rapport	7
1.1 Situation initiale	7
1.1.1 Passage à la formation postobligatoire	7
1.1.2 Des aptitudes diverses	7
1.1.3 Objectif de la Confédération et des cantons en matière de politique de la formation.....	8
1.1.4 Défis	8
1.2 Mandat parlementaire.....	9
1.3 Structure du rapport.....	10
2 Bases	10
2.1 Bases légales	10
2.2 Le partenariat dans la formation professionnelle – tâches et compétences	10
2.2.1 Confédération	10
2.2.2 Cantons	11
2.2.3 Organisations du monde du travail.....	12
3 Offres, mesures et instruments visant à encourager les jeunes talents	12
3.1 Mesures prises au niveau fédéral	14
3.1.1 Maturité professionnelle fédérale	14
3.1.2 Formation professionnelle supérieure	15
3.1.3 Campagne formationprofessionnelleplus.ch	16
3.1.4 Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié	16
3.2 Mesures cantonales	17
3.2.1 Services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière	17
3.2.2 Offres et mesures scolaires.....	18
3.2.3 Raccourcissement de la formation professionnelle et dispense	19
3.2.4 Projets d'encouragement spécifiques	19
3.3 Mesures prises par les Ortra et les entreprises.....	19
3.3.1 Définition des contenus de la formation	19
3.3.2 Marketing des professions	20
3.3.3 Possibilités d'encouragement au sein de l'entreprise	20
3.3.4 Concours des métiers	21
3.4 Autres mesures	21
3.4.1 Encouragement des activités de mobilité.....	21
3.4.2 Possibilités offertes après l'obtention d'une maturité gymnasiale.....	22
3.4.3 Encouragement des talents dans les domaines des arts et du sport	22
4 Offres, mesures et instruments visant à soutenir les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, linguistiques et sociales	23
4.1 Mesures prises au niveau fédéral	23
4.1.1 Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).....	23
4.1.2 Offres de formation destinées aux responsables de la formation professionnelle	25
4.2 Mesures cantonales	26
4.2.1 Offres de placement et de conseil.....	26
4.2.2 Solutions transitoires visant l'entrée dans la vie professionnelle	26
4.2.3 Case management «Formation professionnelle»	27
4.2.4 Encadrement individuel spécialisé	27
4.2.5 Prolongation de la formation professionnelle initiale.....	28
4.2.6 Promotion des places d'apprentissage	28
4.2.7 Soutien aux entreprises formatrices.....	28
4.3 Mesures prises par les Ortra et les entreprises.....	29
4.3.1 Développement des professions et information	29
4.3.2 Création de places d'apprentissage et recrutement.....	30

4.3.3	Possibilités d'encouragement au sein de l'entreprise	30
4.4	Autres mesures	31
4.4.1	Formations moins exigeantes ne débouchant pas sur un diplôme reconnu sur le plan fédéral.....	31
4.4.2	Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté	31
4.5	Excursus: chômage des jeunes et mesures de l'assurance-chômage	32
4.5.1	Chômage des jeunes en Suisse.....	32
4.5.2	Bases légales de l'assurance-chômage (AC)	34
4.5.3	Stratégie de l'AC en matière de lutte contre le chômage des jeunes	34
4.5.4	Mesures de l'AC au moment de la transition I	35
4.5.5	Mesures de l'AC au moment de la transition II	36
4.5.6	Autres mesures de soutien de l'AC	37
5	Conclusions du Conseil fédéral.....	38
5.1	Jeunes talents.....	38
5.2	Jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques.....	39
	Annexe.....	41
	Annexe 1: Postulat 10.3738	41
	Annexe 2: Postulat 11.3483	43
	Annexe 3: Postulat 11.4007	45
	Annexe 4: Postulat 13.3311	46
	Annexe 5: Bases légales.....	47
	Annexe 6: Liste des formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale AFP	50
	Liste des abréviations.....	52
	Liste des illustrations	54
	Bibliographie.....	54

Résumé

En Suisse, deux jeunes sur trois décident d'entamer une formation professionnelle à l'issue de la scolarité obligatoire. La formation professionnelle constitue donc la principale formation de base qui, d'une part, permet aux jeunes d'entrer dans le monde du travail et, d'autre part, assure aux entreprises une relève de professionnels et de cadres qualifiés.

Un diplôme postobligatoire est très important du point de vue de l'intégration professionnelle et sociale¹. C'est pourquoi l'augmentation de la proportion de diplômés au degré secondaire II fait partie des objectifs communs de la Confédération et des cantons en matière de formation fixés en 2011, qui prévoient que 95 % des jeunes de 25 ans disposeront d'un diplôme postobligatoire d'ici 2020.

La formation professionnelle est une tâche incombant aux partenaires de la formation professionnelle. La Confédération est responsable du pilotage stratégique et du développement du système dans son ensemble et les cantons assurent la mise en œuvre des dispositions légales ainsi que la surveillance. Les organisations du monde du travail (Ortra), elles, définissent les contenus des formations et les qualifications finales et participent au développement du système conjointement avec les partenaires sociaux, les prestataires de la formation professionnelle et d'autres organisations concernées.

Mandat parlementaire

Le Conseil national a transmis entre 2011 et 2013 les postulats 10.3738 «Il faut davantage de places de formation pour les jeunes au bagage scolaire faible», 11.3483 «Evolution démographique et conséquences pour la formation professionnelle duale», 11.4007 «Encourager les jeunes talents à opter pour une formation professionnelle» et 13.3311 «Revaloriser les apprentissages de deux ans». En réponse à ces interventions parlementaires, le présent rapport propose une vue d'ensemble des offres et des mesures disponibles au moment du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle et pendant la durée de la formation. Il aborde, d'une part, l'ensemble des instruments de soutien que la Confédération, les cantons et les Ortra ont mis en place en faveur des jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques, en mettant un accent particulier sur le développement de la formation professionnelle initiale de deux ans. D'autre part, il décrit les mesures d'encouragement ciblées sur les jeunes présentant un potentiel élevé. Le présent rapport montre en outre quels sont les instruments d'observation disponibles afin d'identifier à temps les déséquilibres pouvant survenir, par exemple en raison de l'évolution démographique. Cet état des lieux permettra de définir les éventuelles mesures à prendre et de formuler les recommandations correspondantes.

Jeunes talents

Au vu de l'évolution démographique et du besoin de main-d'œuvre qualifiée, l'encouragement des talents revêt une importance croissante à tous les niveaux. Aujourd'hui déjà, les places de formation aux exigences élevées sont parfois difficiles à pourvoir. De plus, les avancées technologiques entraînent une hausse des exigences dans tous les secteurs économiques.

Avec ses formations professionnelles initiales exigeantes sur le plan cognitif, sa maturité professionnelle donnant accès aux hautes écoles spécialisées, ses offres de formation professionnelle supérieure et sa grande perméabilité, la formation professionnelle assure aux jeunes présentant un potentiel élevé des perspectives de formation et de carrière attrayantes. La possibilité d'accomplir une formation professionnelle raccourcie existe également et de nombreux acteurs soutiennent l'encouragement des jeunes ambitieux à tous les niveaux par des mesures, des initiatives et des projets ciblés. Les formateurs actifs dans les entreprises formatrices jouent notamment un rôle important, par exemple en confiant davantage de responsabilités et des tâches exigeantes aux apprentis performants ou en les soutenant lors de la participation à des concours. En proposant des cours facultatifs, les écoles professionnelles permettent aux jeunes d'acquérir des connaissances supplémentaires dans différents domaines.

¹ C'est-à-dire pour la participation à la vie en société.

Jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques

Les jeunes parviennent pour la plupart à entrer dans la vie active par eux-mêmes. La réussite du passage de l'école obligatoire vers le degré secondaire II (transition I) et l'obtention d'un diplôme dépendent toutefois de plusieurs facteurs. Il y aura toujours des jeunes qui auront besoin de soutien.

L'objectif des partenaires de la formation professionnelle est de réduire le nombre de jeunes qui ne parviennent pas à accéder directement à une formation professionnelle initiale et qui, par conséquent, intègrent une solution transitoire.

L'orientation professionnelle, les offres transitoires, les programmes de coaching et de mentoring, le case management «Formation professionnelle» ou l'encadrement individuel spécialisé font partie des aides destinées aux jeunes confrontés au choix d'une profession, à la recherche d'une place d'apprentissage ou en formation. La prolongation de l'apprentissage est également possible au cas par cas. En outre, la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a été introduite en 2004 avec la loi fédérale sur la formation professionnelle. Elle s'adresse aux jeunes ayant des aptitudes essentiellement pratiques et mène à un titre fédéral assorti d'un profil professionnel spécifique en adéquation avec les besoins du marché du travail. Il existe aujourd'hui plus de 40 formations professionnelles initiales de deux ans et le nombre de contrats d'apprentissage n'a pas cessé d'augmenter aux cours des dernières années. Cette tendance devrait persister en raison de la création récente de nouvelles formations de deux ans dans des champs professionnels particulièrement appréciés des jeunes. En font partie notamment les professions d'«aide en soins et accompagnement AFP», d'«horticultrice/horticulteur AFP» et de «coiffeuse/coiffeur AFP». Il faut un certain temps est nécessaire pour que les nouvelles formations s'établissent. L'expérience aidant, les entreprises sont également plus nombreuses à proposer des places d'apprentissage correspondantes.

Les entreprises qui forment des jeunes sont elles-mêmes soutenues dans cette tâche, en particulier par les offices cantonaux de la formation professionnelle et les Ortra, qui se tiennent à leur disposition pour des conseils personnalisés et proposent des instruments de travail pour la pratique. Le recours à des promoteurs de places d'apprentissage et la possibilité de constituer des réseaux d'entreprises formatrices ont en outre contribué à la hausse continue du nombre de places offertes ces dernières années et au maintien de la stabilité du marché des places d'apprentissage.

Conclusions du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral porte une attention toute particulière à l'intégration des jeunes dans le marché du travail et à la mise à disposition d'une main-d'œuvre bien formée à tous les niveaux. Il considère que la formation professionnelle est un facteur déterminant pour la réussite économique de la Suisse et le faible taux de chômage des jeunes en comparaison internationale. C'est pourquoi les développements dans le domaine de la formation professionnelle font l'objet d'une observation continue. Des mesures supplémentaires peuvent être prises en cas de déséquilibres en lien avec l'évolution démographique, les mutations structurelles ou les fluctuations conjoncturelles².

Au cours des dernières années, les partenaires de la formation professionnelle ont ciblé leurs efforts sur l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle et l'encouragement en fonction des capacités. L'accent a été mis sur le soutien des jeunes faisant face à des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques. Les instruments mis en place interviennent à l'école obligatoire et englobent les processus du choix professionnel et de la recherche d'une place d'apprentissage, ainsi que l'entrée dans le monde professionnel et la période de formation. Ces mesures ont fait leurs preuves, le Conseil fédéral en est convaincu. Elles doivent être maintenues et leur efficacité doit être évaluée régulièrement comme jusqu'à présent. Les recommandations du Conseil fédéral présentées dans ce rapport visent à consolider les efforts déjà déployés et à compléter les mesures en vigueur avec des instruments ciblés. Ces recommandations sont en cohérence avec d'autres activités de la Confédération, notamment dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié ou du Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté.

² Cf. art. 13 LFPr.

Après avoir mis l'accent, au cours des dernières années, sur les mesures d'intégration moins exigeantes dans le domaine de la formation professionnelle, le Conseil fédéral entend davantage diriger son attention sur l'encouragement des jeunes présentant un potentiel élevé. Il souhaite de manière générale que la compréhension des aptitudes et des performances soit plus globale. Les connaissances et les capacités pratiques doivent, elles aussi, être encouragées davantage. De plus, lors du développement et de la révision des offres de formation, il conviendra de mettre à profit la flexibilité du système pour créer des modèles répondant aux exigences économiques et sociales. Le Conseil fédéral est d'avis que ce sont notamment la maturité professionnelle et les offres de la formation professionnelle supérieure qui doivent être renforcées. Au vu de l'internationalisation croissante du marché du travail, il est également important de prendre des mesures adaptées pour favoriser les compétences interculturelles et linguistiques. Enfin, les responsables légaux doivent être mieux associés au processus du choix d'une profession en tant que personnes compétentes ayant une influence.

Le Conseil fédéral pense qu'il est également possible de renforcer son engagement de manière ciblée dans le domaine du soutien des jeunes qui font face à des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques. Au niveau des formations professionnelles initiales de deux ans, les associations professionnelles doivent s'engager afin de mieux faire connaître et reconnaître les offres. La Confédération clarifiera des questions en suspens telles que celles relatives à l'employabilité des diplômés. Pour ce qui est du soutien des jeunes qui ne suivent pas une formation professionnelle initiale reconnue sur le plan fédéral, le Conseil fédéral estime que l'attestation de compétences individuelle constitue un instrument adéquat. Il est important que cet instrument soit connu et utilisé dans la pratique afin d'obtenir l'effet escompté. Enfin, la coordination des actions de tous les services impliqués est capitale. C'est pourquoi le Conseil fédéral s'engage à améliorer encore la collaboration interinstitutionnelle dans le cadre du case management «Formation professionnelle» et d'autres projets dans le domaine de la formation professionnelle.

1 Contexte et structure du rapport

1.1 Situation initiale

1.1.1 Passage à la formation postobligatoire

Le passage de l'école obligatoire au degré secondaire II (transition I) est une phase importante et sensible du parcours des jeunes. Ces derniers décident de la suite de leur formation, donnant ainsi une première orientation à leur avenir. Leur accompagnement et leur soutien par des personnes de référence ou des professionnels revêtent donc une importance capitale, d'autant plus que les possibilités réelles ne correspondent pas toujours à leurs souhaits. En définitive, faciliter la transition vers la formation professionnelle et le marché du travail présente aussi des avantages d'un point de vue économique, car c'est un moyen d'exploiter au mieux les potentiels de main-d'œuvre et de prévenir le chômage des jeunes (cf. chap. 3.1.4 et 4.5).

Deux tiers des jeunes en fin de scolarité obligatoire entament une formation professionnelle initiale et font ainsi leurs premiers pas dans la vie active. Ce défi est particulier car ils doivent soudainement faire face à de nouvelles réalités liées à leur formation: l'école professionnelle, les cours interentreprises et l'entreprise formatrice. La plupart d'entre eux maîtrisent ce changement de façon autonome. Mais certains ont besoin de soutien, que ce soit au moment du choix d'une profession, lors de la recherche d'une place d'apprentissage ou pendant la formation. Tous les cantons ont pris des mesures ciblées pour prendre en compte ce besoin.

L'encouragement des jeunes talents s'est retrouvé au cœur des efforts entrepris par les partenaires de la formation professionnelle, notamment en raison du recul du nombre de jeunes en fin de scolarité obligatoire depuis 2009 (cf. chap. 1.1.4). Grâce à sa grande perméabilité et à ses différentes offres proposées aux degrés secondaire et tertiaire, la formation professionnelle promet aussi aux jeunes qui ont de l'ambition des perspectives professionnelles et de carrière variées.

1.1.2 Des aptitudes diverses

Le présent rapport s'articule autour de deux axes thématiques. Il s'agit premièrement de l'encouragement des jeunes talents ou jeunes performants. Dans ce contexte, on emploie souvent la notion d'«encouragement des talents». On ne parle toutefois pas forcément de prestations purement scolaires. Dans la formation professionnelle justement, où la transmission de compétences opérationnelles est placée au centre, les connaissances et les aptitudes pratiques ont au moins autant d'importance (cf. introduction au chap. 3). Le système dual permet de mettre directement en pratique les connaissances théoriques acquises. La théorie et la pratique se complètent et permettent d'approfondir les expériences professionnelles. Ainsi, lorsqu'il est question, dans l'exposé qui suit, de jeunes talents, de jeunes performants ou d'encouragement des talents, on parle également des jeunes qui se distinguent par leurs connaissances et par leurs aptitudes pratiques exceptionnelles.

Le deuxième axe thématique concerne le soutien des jeunes pour qui une transition harmonieuse vers une formation professionnelle initiale ou l'obtention d'un diplôme sanctionnant une formation postobligatoire n'est pas garantie. Une telle situation peut être due à des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques. La plupart du temps il s'agit d'un mélange complexe de différents facteurs, comme le montrent les études réalisées dans le cadre du projet «Optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II» de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Lors de la recherche de facteurs de réussite en rapport avec la formation professionnelle initiale, divers domaines d'influence, tels que la personnalité, le cadre familial et social, l'école et de l'entreprise, les loisirs, l'accès aux offres de conseil et les influences en général, ont été définis et analysés³. Il s'est avéré entre autres que ce sont notamment les facteurs externes, comme la couche sociale, les structures scolaires, le marché des places d'apprentissage ou la région du domicile, qui in-

³ Häfeli, K./Schellenberg, C. [éd. CDIP]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berne 2009, illustration 10, p. 37.

fluencent considérablement la réussite d'une formation; mais, dans le même temps, les facteurs de risque présents n'entraînent pas forcément une évolution négative⁴.

1.1.3 Objectif de la Confédération et des cantons en matière de politique de la formation

Au vu des exigences croissantes sur le marché du travail, l'obtention d'un diplôme postobligatoire devient de plus en plus importante pour l'intégration sociale et professionnelle. La Confédération et les cantons ont fixé l'objectif d'arriver, d'ici 2020, à ce que 95 % des jeunes de 25 ans soient titulaires d'un diplôme du degré secondaire II⁵. Cet objectif est déjà atteint pour les jeunes qui ont effectué toute leur scolarité en Suisse⁶. On ne constate guère plus de différences entre les sexes: après une nette augmentation du taux de diplômes obtenus par des femmes au cours des années nonante, les taux spécifiques aux deux sexes évoluent de manière parallèle depuis l'an 2000, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS)⁷.

1.1.4 Défis

L'évolution démographique, sociale, économique et technologique exerce une influence sur la formation professionnelle. Pour faire face aux défis liés à cette évolution, il convient de suivre celle-ci, d'identifier les changements à temps et, le cas échéant, d'engager des mesures, tout en tenant compte des différences régionales et des particularités des branches.

Evolution des effectifs

Selon les scénarios pour le système de formation de l'OFS, le nombre de jeunes en fin de scolarité obligatoire diminuera de 8,0 % entre 2012 et 2018, puis remontera de 4,2 % d'ici 2022⁸. Cette évolution aura également un impact sur le nombre de personnes en formation professionnelle. L'OFS annonce un recul des effectifs en première année de formation professionnelle initiale de 84 000 en 2012 à 81 400 en 2018, ce qui représente une baisse de 3,1 %; ce nombre devrait ensuite à nouveau connaître une légère hausse de 1,7 % jusqu'en 2022 pour atteindre 82 800⁹. Il faut toutefois s'attendre à d'importantes différences cantonales. Si l'on considère à nouveau la première année de la formation professionnelle initiale, l'OFS prévoit une augmentation des effectifs dans huit cantons (AG, BS, FR, GE, TI, VD, ZG et ZH), et une baisse dans les autres cantons (baisse dépassant parfois 10 % en Suisse orientale et centrale)¹⁰.

Demande croissante en main-d'œuvre qualifiée

Cette évolution accentuera la polarisation qui est déjà perceptible sur le marché des places d'apprentissage. D'une part, il y aura toujours des jeunes qui auront du mal à trouver une place. Intégrer ces jeunes dans la formation professionnelle et les protéger du chômage nécessitera de poursuivre les efforts dans le domaine des offres moins exigeantes.

D'autre part, les entreprises signalent avoir de plus en plus de difficultés à pourvoir les places. Sont touchées les branches telles que les MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technique), confrontées à une pénurie de main-d'œuvre à tous les niveaux, mais aussi en général les entreprises proposant des places aux exigences élevées. Des mesures adaptées doivent donc être prises pour attirer les jeunes performants vers la formation professionnelle.

⁴ Häfeli, K./Schellenberg, C. [éd. CDIP]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berne 2009, p. 130/p. 15.

⁵ DFI/DFE/CDIP: Valorisation optimale des chances – Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation, Berne 2011.

⁶ CSRE: Rapport sur l'éducation en Suisse, Aarau 2010, p.18.

⁷ OFS: Indicateurs de la formation – Taux de diplômes au degré secondaire II. Les chiffres se réfèrent à l'année 2010.

⁸ OFS: Scénarios pour le système de formation – Scénarios 2013-2022 pour l'école obligatoire.

⁹ OFS: Scénarios pour le système de formation – Scénarios 2013-2022 pour le degré secondaire II.

¹⁰ OFS: Scénarios pour le système de formation – Scénarios 2013-2022 pour le degré secondaire II.

Ces mesures sont d'autant plus nécessaires que la demande de main-d'œuvre qualifiée continuera de croître. La libre circulation des personnes peut couvrir ce besoin dans une certaine mesure. Toutefois, il convient de ne pas miser uniquement sur l'immigration étant donné que la plupart des pays industrialisés connaissent une situation similaire. L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, lancée par l'ancien Département fédéral de l'économie (DFE)¹¹ en 2011, a pour objectif de couvrir de plus en plus, jusqu'en 2020, le besoin de main-d'œuvre qualifiée par du personnel recruté en Suisse¹². Les efforts coordonnés de la Confédération, des cantons et du monde économique se concentrent sur l'exploitation des potentiels en main-d'œuvre de la population active nationale et sur l'encouragement des personnes à se former de manière continue et à élever leur niveau de qualification (cf. chap. 3.1.4).

1.2 Mandat parlementaire

Le présent rapport répond aux postulats suivants:

- Postulat Ingold 10.3738: la conseillère nationale Maja Ingold a déposé le postulat «Il faut davantage de places de formation pour les jeunes au bagage scolaire faible» le 29 septembre 2010. Le Conseil fédéral y est chargé d'indiquer des mesures propres à élargir l'offre de formations professionnelles initiales de deux ans avec AFP et à accroître l'attrait de ce type de formation. Dans sa réponse du 10 novembre 2010, il propose de rejeter le postulat en arguant que le nombre de contrats d'apprentissage AFP a connu une évolution positive et que les entreprises formatrices pouvaient s'attendre à ce que leur bénéfice continue d'augmenter avec l'expérience acquise. Le 19 septembre 2011, le Conseil national a accepté le postulat avec 89 voix contre 88.
- Postulat Jositsch 11.3483: le conseiller national Daniel Jositsch a déposé le postulat «Evolution démographique et conséquences pour la formation professionnelle duale» le 1^{er} juin 2011. Le Conseil fédéral y est chargé de prendre les mesures pour garantir le maintien du niveau de qualité et de la proportion des jeunes ayant suivi une formation professionnelle duale, et ce, même en cas de baisse du nombre de jeunes sortant de l'école obligatoire. Dans sa réponse du 17 août 2011, le Conseil fédéral se dit convaincu que les efforts déployés par les partenaires de la formation professionnelle au cours des années précédentes afin d'augmenter l'attrait et la perméabilité de la formation professionnelle duale et de soutenir les jeunes et les entreprises sont suffisants pour satisfaire à la demande formulée et propose de rejeter le postulat. Le Conseil national a accepté ce dernier le 11 juin 2012 avec 149 voix contre 33.
- Postulat Mürli 11.4007: le conseiller national Felix Mürli a déposé le postulat «Encourager les jeunes talents à opter pour une formation professionnelle» le 30 septembre 2011, chargeant le Conseil fédéral d'examiner des mesures visant à inciter les jeunes particulièrement talentueux sortant de l'école obligatoire à entamer une formation professionnelle et à les encourager tout spécialement pendant la formation professionnelle initiale. L'auteur du postulat vise notamment les jeunes qui se distinguent par des aptitudes exceptionnelles sur le plan technique ou manuel. Dans sa réponse du 16 novembre 2011, le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat, qui a été adopté par le Conseil national le 21 décembre 2011.
- Postulat Schilliger 13.3311: le conseiller national Peter Schilliger a déposé le postulat «Revaloriser les apprentissages de deux ans» le 17 avril 2013. Il demande au Conseil fédéral de montrer comment rendre plus attrayantes les formations professionnelles initiales de deux ans avec AFP. Dans sa réponse du 14 juin 2013, le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat, qui a été adopté par le Conseil national le 21 juin 2013.

¹¹ Nom officiel depuis 2013: Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).

¹² DFE: Du personnel qualifié pour la Suisse – Une initiative du Département fédéral de l'économie, Berne, 2011.

1.3 Structure du rapport

Le présent rapport propose une vue d'ensemble des offres, des mesures et des instruments intervenant au moment du passage au degré secondaire II et pendant la période de la formation professionnelle initiale. Le chapitre 2, qui présente les tâches de la Confédération, des cantons et des Ortra et énonce quelques remarques concernant les bases légales, est suivi du chapitre 3 consacré au thème de l'encouragement des jeunes talents. Ce chapitre expose les activités et les mesures lancées par les partenaires de la formation professionnelle à différents niveaux afin d'attirer les jeunes performants. Le chapitre 4 traite des instruments mis en place pour soutenir les jeunes faisant face à des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques en mettant un accent particulier sur le développement des formations professionnelles initiales de deux ans avec AFP. A la fin de ce chapitre, un excursus traite du thème du chômage des jeunes et des mesures de l'assurance-chômage. Les chapitres 3 et 4 contiennent en outre des recommandations dans les domaines où la nécessité de prendre des mesures a été identifiée. Enfin, le chapitre 5 résume les conclusions du Conseil fédéral et les recommandations correspondantes.

Il convient de préciser que les projets cités dans le présent rapport sont mentionnés à titre d'exemple. Il existe de nombreuses autres initiatives qui contribuent de manière tout aussi importante à l'encouragement des jeunes talents et à l'intégration de ceux confrontés à des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques; toutefois, pour des raisons de place, ces initiatives n'ont pas pu être prises en compte.

2 Bases

2.1 Bases légales

Des réglementations concernant les offres d'encouragement et de soutien destinées aux jeunes ayant des aptitudes et des ressources éducatives diverses existent aux niveaux fédéral et cantonal. Au niveau fédéral, les principales bases légales se trouvent dans la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)¹³ et dans l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)¹⁴.

Pour des raisons de clarté et de lisibilité, les articles pertinents sont cités en annexe.

2.2 Le partenariat dans la formation professionnelle – tâches et compétences

L'art. 1 LFPr dispose que la formation professionnelle est une tâche incombant aux partenaires de la formation professionnelle. La Confédération, les cantons et les Ortra collaborent étroitement et visent à assurer la grande qualité de l'offre et l'équilibre sur le marché des places d'apprentissage. Dans ce cadre, les partenaires assument chacun des tâches différentes.

2.2.1 Confédération

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)¹⁵ est compétent en matière de formation professionnelle au niveau fédéral. En collaboration avec les cantons et les Ortra, il est responsable du pilotage stratégique du système, autrement dit de l'assurance de la qualité, du développement de la formation professionnelle et de la transparence et de la comparabilité des offres. Il édicte les ordonnances sur la formation professionnelle initiale, reconnaît les règlements d'examen et les plans d'études cadres dans le domaine de la formation professionnelle supérieure et approuve les filières de formation destinées aux responsables de la formation professionnelle.

¹³ RS 412.10.

¹⁴ RS 412.101.

¹⁵ Le SEFRI est issu de la fusion, début 2013, de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et du Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER).

Les indicateurs de la formation et les statistiques de l'OFS notamment constituent les bases de données nécessaires au pilotage stratégique. En outre, le SEFRI publie depuis 1997, deux fois par an, le baromètre des places d'apprentissage en se basant sur des enquêtes représentatives menées auprès d'entreprises, de jeunes et de jeunes adultes âgés de 14 à 20 ans¹⁶. A côté des enquêtes sur les tendances réalisées par les cantons, ce baromètre sert à montrer l'évolution du marché des places d'apprentissage. Le baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale, qui paraît tous les ans depuis 2010, analyse l'évolution du marché de l'emploi destiné aux jeunes diplômés d'une telle formation¹⁷. Depuis 2005, les conclusions fournies par ces instruments d'observation font également l'objet de discussions entre les responsables du partenariat sur la formation professionnelle et les représentants du Parlement fédéral lors de la Conférence nationale sur les places d'apprentissage, ce qui permet d'examiner et, le cas échéant, d'adapter les mesures en place¹⁸.

Conformément à l'encouragement de projets selon les art. 54 et 55 LFPr, la Confédération verse des subventions en faveur de projets de développement de la formation professionnelle, de développement de la qualité et de prestations particulières d'intérêt public. La contribution de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle financée par les cantons s'élève à une valeur indicative de 25 %.

L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) est le centre de compétences de la Confédération pour les questions de formation et de formation continue des responsables de la formation professionnelle (cf. chap. 4.1.2), pour la mise en œuvre et l'accompagnement des réformes et des révisions des professions, ainsi que pour les questions relatives à la recherche sur la formation professionnelle. Grâce à ses sites régionaux de Zollikofen, de Lausanne et de Lugano, l'IFFP contribue à l'orientation nationale de la formation professionnelle.

2.2.2 Cantons

Les cantons sont responsables de la mise en œuvre et de la surveillance de la formation professionnelle. Ils couvrent environ 75 % des coûts de la formation professionnelle assumés par les pouvoirs publics. Outre la surveillance des contrats d'apprentissage, des écoles professionnelles et des écoles supérieures, les cantons font du marketing des places d'apprentissage, attribuent des autorisations de formation aux entreprises, organisent les examens de fin d'apprentissage et assurent la formation et la formation continue des formateurs actifs dans les entreprises formatrices.

Les organes d'exécution sont les offices cantonaux de la formation professionnelle, qui coordonnent leurs activités dans le cadre de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP), une conférence spécialisée de la CDIP. En tant que plateforme nationale d'information et d'échange, la CSFP encourage, d'une part, le développement de la formation professionnelle au niveau suisse et, d'autre part, la collaboration et la coordination entre les cantons. Elle conseille la CDIP dans les questions relatives à la formation professionnelle et favorise les contacts avec le monde du travail et avec le domaine de la formation générale.

En outre, les cantons mettent en place des offres préparant à la formation professionnelle initiale et proposant aux jeunes et aux adultes une aide dans le cadre des services d'orientation professionnelle, universitaires et de carrière (cf. chap. 3.2.1 et 4.2.1). IDES, le centre d'information et de documentation de la CDIP, rassemble, prépare et rend accessibles des informations et des documents ayant trait au système suisse de formation. La formation professionnelle est explicitement incluse dans la palette de prestations depuis 2009 en tant que domaine spécialisé.

¹⁶ Les enquêtes sont réalisées par LINK Institut de recherche marketing et sociale (Lucerne) sur mandat du SEFRI. Il s'agit, pour une moitié des entreprises interrogées, d'entreprises formatrices et, pour l'autre moitié, d'entreprises qui ne forment pas ou ne proposent pas de places de formation.

¹⁷ Sur mandat du SEFRI et du SECO, le Moniteur suisse du marché de l'emploi de l'Université de Zurich étudie le nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail et la composition de ce groupe et analyse les offres d'emploi. Les enquêtes réalisées jusqu'à présent montrent clairement qu'un diplôme sanctionnant une formation professionnelle initiale offre une grande sécurité face au chômage.

¹⁸ La Conférence sur les places d'apprentissage sera rebaptisée à partir de 2014. Son contenu et son orientation, eux, ne changeront pas: la conférence restera une plateforme de discussion et de contrôle au sommet.

2.2.3 Organisations du monde du travail

Les partenaires sociaux, les associations professionnelles et de branches, les prestataires de la formation professionnelle et d'autres organisations compétentes font partie des Ortra. Celles-ci participent dans une large mesure à l'organisation stratégique et conceptuelle de la formation professionnelle ainsi qu'à l'aménagement de son contenu.

Les associations professionnelles et de branches définissent les contenus des formations. Elles développent de nouvelles ordonnances sur la formation et de nouveaux plans de formation et révisent régulièrement les prescriptions sur la formation déjà en vigueur, assurant ainsi l'adéquation des formations avec les besoins de l'économie. Les associations organisent la formation professionnelle initiale, définissent les procédures de qualification nationales, mettent en place des cours interentreprises et préparent des offres dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

La loi ne donne pas de définition claire et exhaustive de ce qu'est une organisation du monde du travail. Cette définition dépend du contexte de la politique en matière de formation dans lequel une telle organisation évolue et des missions et tâches qu'elle est amenée à traiter.

3 Offres, mesures et instruments visant à encourager les jeunes talents

Les partenaires de la formation professionnelle ont à cœur d'assurer la relève à tous les niveaux. Dans ce contexte, l'encouragement des jeunes talents revêt une importance toute particulière, notamment en raison de la difficulté croissante des entreprises proposant des places de formation aux profils d'exigences élevées à trouver les candidats répondant aux critères recherchés et du fait que l'évolution démographique ne semble pas indiquer d'amélioration de la situation à ce niveau (cf. chap. 1.1.4 et 3.1.4). Sur ce plan, la formation professionnelle est en concurrence avec les gymnases. En effet, les jeunes ambitieux, dont les prestations scolaires sont suffisantes, optent souvent pour la voie de la formation générale après l'école obligatoire.

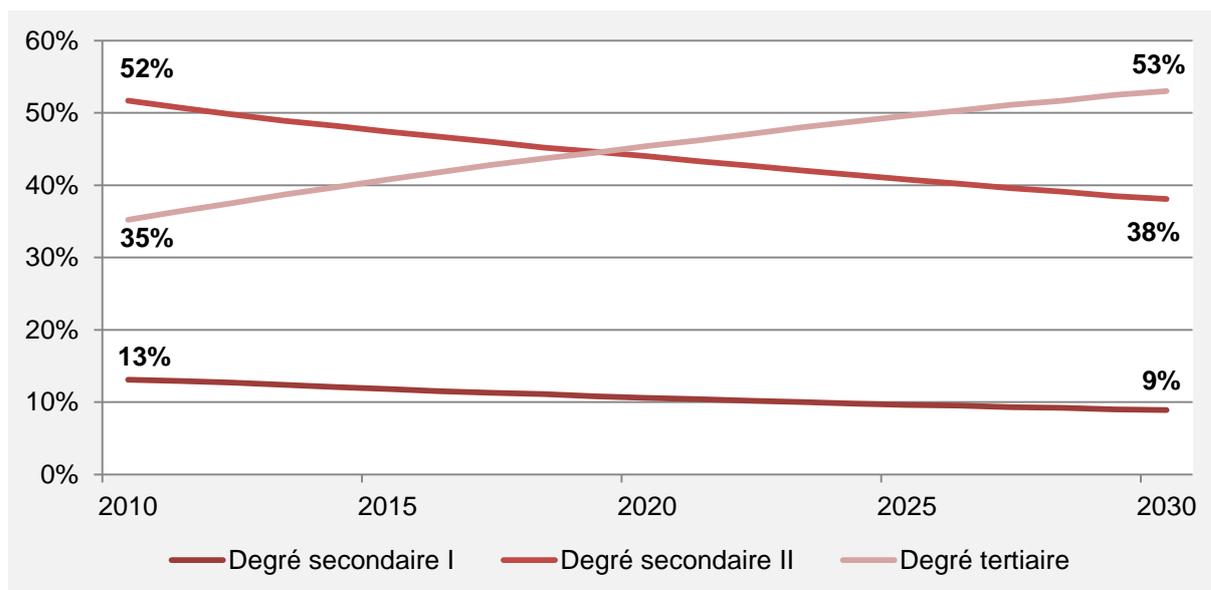
Hausse du niveau de formation

La demande des entreprises en main-d'œuvre très qualifiée ne cesse de croître, car le progrès technologique entraîne une hausse des exigences dans tous les domaines de l'économie. Selon l'OFS, le niveau de formation en Suisse continuera d'augmenter. Si, en 2010, 35 % de la population de 25 à 64 ans disposaient d'un diplôme de degré tertiaire¹⁹, cette part devrait dépasser les 50 % en 2030 (fig. 1)²⁰. Dans le même temps, la part de la population de 25 à 64 ans titulaire d'un diplôme postobligatoire en tant que diplôme du plus haut niveau devrait baisser (52 % en 2010, 38 % en 2030). La part des personnes sans diplôme postobligatoire a pu être réduite au cours des dernières décennies et s'élève à environ 10 % actuellement. Avant 1980, près de 40 % de la population de 25 à 64 ans ne possédaient pas de diplôme du degré secondaire II et seulement une personne sur dix disposait d'un diplôme du degré tertiaire.

¹⁹ Dans la classification internationale, on distingue entre le degré tertiaire A (hautes écoles) et le degré tertiaire B (formation professionnelle supérieure).

²⁰ OFS: Les scénarios de l'évolution de la population 2010-2060, Neuchâtel 2010, p. 34-46.

Fig. 1: Population de 25 à 64 ans selon le diplôme du plus haut niveau (source: OFS)



Chances offertes par la formation professionnelle

Grâce à sa grande perméabilité, à la maturité professionnelle donnant accès aux hautes écoles spécialisées (HES) ou aux offres de la formation professionnelle supérieure, la formation professionnelle assure aux jeunes talents les meilleures perspectives de carrière. La collaboration étroite avec les entreprises garantit la transmission des compétences demandées sur le marché du travail.

Les explications ci-après montrent clairement que des possibilités existent à tous les niveaux pour attirer les jeunes qui ont de l'ambition vers la formation professionnelle et pour les encourager, que ce soit par le biais de la réduction de la durée de la formation, de l'organisation des contenus de cette dernière, de manifestations d'information et de recrutement, d'initiatives scolaires et d'entreprise ou de concours nationaux et internationaux.

Renforcement des connaissances et des capacités pratiques

Un encouragement systématique des jeunes performants fait toutefois encore défaut dans la formation professionnelle, comme le montrent des études réalisées dans le cadre de la recherche sur la formation professionnelle. Cela est dû au fait, d'une part, qu'au cours des dernières années, les efforts des partenaires de la formation professionnelle étaient axés en premier lieu sur l'intégration des jeunes confrontés à des difficultés au moment du passage à une formation postobligatoire. D'autre part, l'encouragement des talents est surtout associé à la formation académique²¹. Même dans la formation professionnelle, la notion de performance s'applique principalement au domaine scolaire, et pas aux connaissances et aux capacités pratiques.

Telle est la situation, et ce, malgré le fait que l'orientation vers les compétences est un élément clé de la formation professionnelle. Les personnes en formation acquièrent des compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles qui leur permettent de faire face aux défis professionnels qu'elles rencontrent. Elles peuvent mettre en pratique directement les connaissances théoriques acquises grâce à l'organisation de la formation sur trois lieux, à savoir l'entreprise, l'école professionnelle et les cours interentreprises. Cet effet éducatif est souvent sous-estimé. Margrit Stamm, professeur émérite à l'Université de Fribourg, a mené différents projets de recherche sur le thème de l'encouragement des talents dans la formation professionnelle. Pour elle, le savoir pratique, c'est-à-dire la capacité à maîtriser des problèmes réels, est la principale caractéristique de la compétence professionnelle²². Elle est favorable au renforcement de la conscience de l'importance que revêt

²¹ Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, p. 15/16 (document disponible uniquement en allemand).

²² Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, p. 19 (document disponible uniquement en allemand).

une élite d'élèves doués pour la pratique et pense que les compétences scolaires devraient avoir moins de poids lors du recrutement des apprentis²³. Ses recherches ont montré que les jeunes les plus performants à la fin de leur formation professionnelle initiale ne sont pas forcément ceux qui affichaient les meilleurs résultats scolaires avant d'entamer celle-ci²⁴.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *En matière d'encouragement des jeunes talents au sein de la formation professionnelle, les partenaires de la formation professionnelle mettent davantage l'accent sur les connaissances et les aptitudes pratiques.*

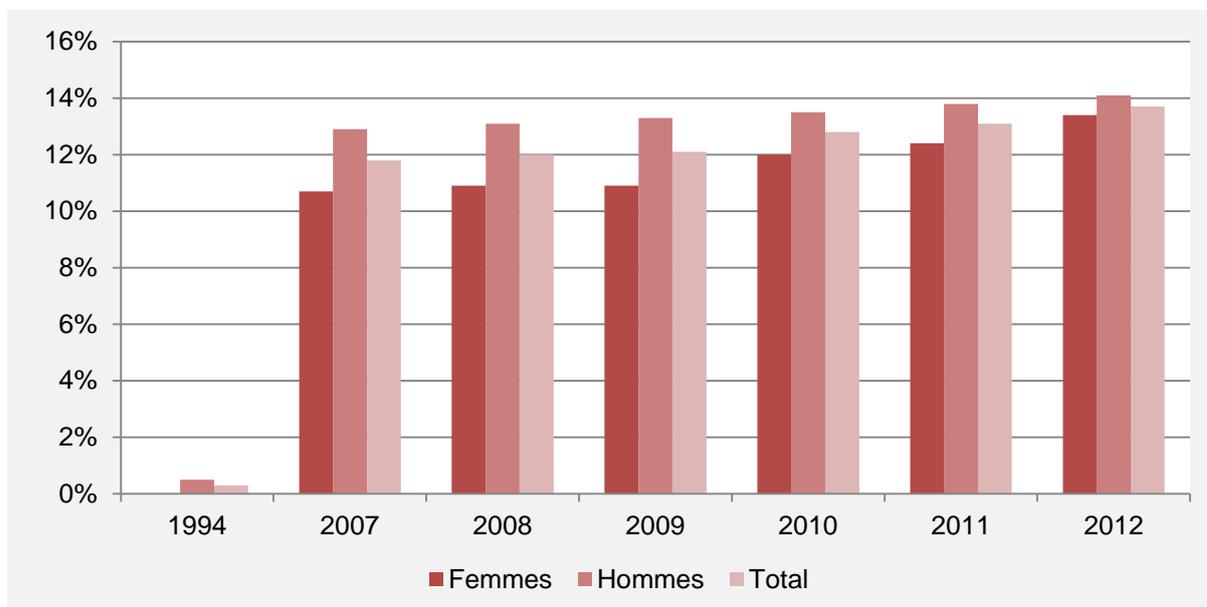
3.1 Mesures prises au niveau fédéral

3.1.1 Maturité professionnelle fédérale

Introduite en 1994, la maturité professionnelle a largement contribué à l'augmentation de la perméabilité et de l'attrait de la formation professionnelle. Elle complète une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans par une formation générale approfondie, assurant ainsi un accès sans examen aux HES. Elle permet également d'entrer dans une université ou dans une école polytechnique fédérale après un examen complémentaire (passerelle).

La maturité professionnelle s'est établie en tant qu'offre destinée aux jeunes dont les résultats scolaires sont brillants. Plus de 10 000 certificats de maturité professionnelle sont décernés chaque année. Le taux de maturités professionnelles s'élevait à 13,7 % en 2012 (hommes : 14,1 %, femmes : 13,4 %, fig. 2)²⁵; près de 55 % des certificats de maturité professionnelle ont été obtenus de manière intégrée à la formation professionnelle initiale et environ 45 % à plein temps à la suite de celle-ci. Ce dernier pourcentage n'a pas cessé d'augmenter au cours de dix dernières années. Cette hausse s'explique notamment par le fait que les charges liées à la formation professionnelle initiale sont multipliées par deux, ce qui ne doit pas être sous-estimé.

Fig. 2: Taux de maturités professionnelles (source: OFS)



²³ Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, p. 32-34 (document disponible uniquement en allemand).

²⁴ Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, p. 20-22 (document disponible uniquement en allemand).

²⁵ OFS: Indicateurs de la formation – Taux de maturités.

Le plan d'études cadre pour la maturité professionnelle est entré en vigueur en 2013. Il vise à positionner encore plus explicitement la maturité professionnelle comme attestation de l'aptitude à poursuivre des études dans les HES en axant l'enseignement sur les domaines d'études de celles-ci. Il a été élaboré en étroite collaboration entre la Confédération, les cantons, les Ortra, les écoles professionnelles et les HES avec l'objectif de renforcer la maturité professionnelle fédérale tant au niveau national qu'international et d'offrir à ses titulaires une préparation optimale au passage dans une HES.

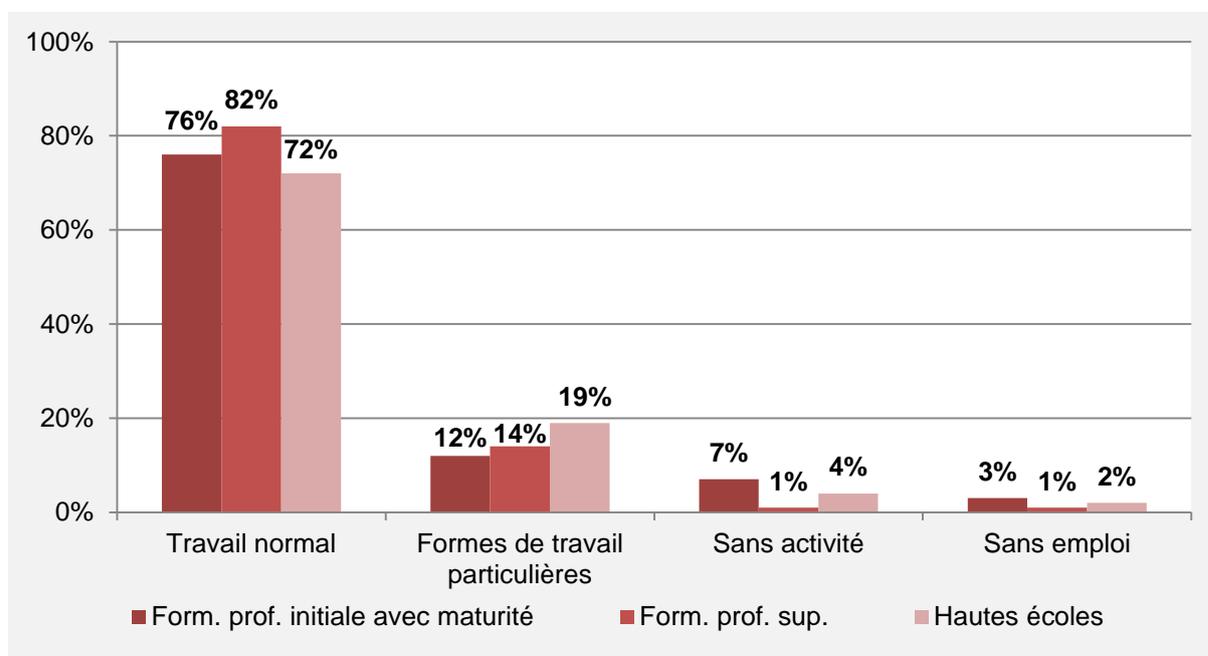
Plus de 50 % des détenteurs d'un certificat de maturité professionnelle entament des études dans une HES. Une évaluation mandatée par la CSFP en 2012 livrera des conclusions concernant l'aptitude aux études de ces personnes et répondra à la question de savoir dans quelle mesure la maturité professionnelle influence la réussite des études²⁶. Les résultats de cette évaluation sont attendus pour 2014. Les partenaires de la formation professionnelle s'en serviront également comme base d'un système de monitoring qui sera mis en place pour assurer la qualité et le pilotage de la maturité professionnelle.

3.1.2 Formation professionnelle supérieure

Au degré tertiaire, la formation professionnelle supérieure propose aux jeunes talents des possibilités de développer leurs compétences professionnelles et d'acquérir de meilleures qualifications tout en restant proches de la pratique. Les examens professionnels fédéraux, les examens professionnels fédéraux supérieurs et les filières de formation des écoles supérieures sont étroitement axés sur les besoins du marché du travail et transmettent des compétences nécessaires pour occuper des positions exigeantes avec des responsabilités techniques et de conduite.

En 2012, environ 26 000 diplômes de la formation professionnelle supérieure ont été enregistrés²⁷. Ce type de formation apporte donc une contribution essentielle au pôle industriel et scientifique de la Suisse. Le nombre de diplômes devrait augmenter en raison de la hausse prévue du niveau de formation de la population et des perspectives d'emploi intéressantes que la formation professionnelle supérieure offre à ses diplômés (cf. fig. 3).

Fig. 3: Activité professionnelle après la fin d'une formation (source: OFS)²⁸



²⁶ Cf. <http://www.sbbk.ch/dyn/21722.php>.

²⁷ OFS: Degré tertiaire, formation professionnelle supérieure: examens finals, tableau je-f.15.02.02.03.01.

²⁸ Formes de travail particulières: par exemple durée du contrat < 12 mois, temps partiel < 6 heures/semaine, plusieurs postes, certaines formes du travail indépendant, télétravail.

Le développement et le renforcement de la formation professionnelle supérieure font partie des préoccupations majeures de la Confédération, des cantons et du monde économique. C'est dans cette optique que le SEFRI a lancé un projet stratégique au printemps 2013 afin d'aborder de manière coordonnée les questions liées au financement et au positionnement et de les clarifier en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. Par ailleurs, la modification de l'art. 65 OFPr est entrée en vigueur début 2013 après avoir été approuvée par le Conseil fédéral. Les subventions fédérales relatives à l'organisation des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs ont ainsi été à nouveau augmentées, le taux de subventionnement passant de 25 à 60 % au maximum des coûts, voire à 80 % à titre exceptionnel en cas d'examens particulièrement onéreux. Cette hausse sert à alléger la charge financière des responsables des examens et des candidats et à améliorer l'attrait des examens professionnels.

Les efforts entrepris par les partenaires de la formation professionnelle contribuent à une politique et à un pilotage cohérents en faveur de l'économie et de la société et veillent à renforcer davantage la formation professionnelle supérieure aux niveaux national et international. Cette approche sert également les objectifs en matière de formation qui visent à relever le niveau de qualification de la population pour répondre aux besoins des entreprises (cf. chap. 3.1.4).

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les partenaires de la formation professionnelle s'engagent à prendre les mesures adéquates pour améliorer le positionnement de la formation professionnelle supérieure et pour augmenter le nombre de diplômés.*

3.1.3 Campagne formationprofessionnelleplus.ch

La Confédération a lancé la campagne formationprofessionnelleplus.ch en 2007 en collaboration avec les cantons et les Ortra afin de promouvoir la formation professionnelle²⁹. Cette mesure de communication a pour objectif de sensibiliser les jeunes, les parents et les entreprises aux possibilités offertes par la formation professionnelle. Lors de la conférence nationale sur les places d'apprentissage 2011, les responsables du partenariat sur la formation professionnelle ont décidé de placer, en 2013 et 2014, la priorité de la campagne sur les mesures visant à attirer les talents.

Par la suite, une campagne nationale d'affichage et d'annonces a été lancée avec des slogans concernant la formation professionnelle initiale («Avec l'apprentissage, les talents deviennent des pros») et la formation professionnelle supérieure («Avec la formation professionnelle supérieure, les pros deviennent des experts»). En outre, le contenu et le graphisme du portail internet www.formationprofessionnelleplus.ch, qui constitue l'élément central de la campagne, ont été actualisés. Le portail fournit non seulement des informations sur les sous-domaines de la formation professionnelle, mais également du matériel promotionnel permettant aux cantons, aux associations professionnelles et de branches ainsi qu'aux partenaires sociaux de soutenir la campagne. Il est désormais disponible en langue anglaise afin de présenter le système de la formation professionnelle duale aux entreprises étrangères basées en Suisse ou gérées depuis l'étranger.

3.1.4 Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

Lancée en 2011 par la Confédération, l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié a pour but d'exploiter pleinement les potentiels disponibles au sein même de la population active en Suisse et de permettre aux entreprises de combler leurs besoins en faisant toujours plus appel à une main-d'œuvre nationale. En effet, comme il est indiqué au chapitre 1.1.4, la demande croissante en personnel qualifié représente un défi majeur que la Suisse se doit de relever sur la durée. Selon une analyse de la Confédération et des cantons, cette demande concerne plus spécialement des personnes très bien formées de 25 ans et plus possédant au minimum un diplôme de degré secondaire

²⁹ www.formationprofessionnelleplus.ch.

II³⁰. C'est pourquoi le relèvement du niveau de qualification pour répondre aux besoins des entreprises fait partie des quatre champs d'action de l'initiative fédérale, au même titre que l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la création de bonnes conditions de travail visant à promouvoir l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà, et l'encouragement de l'innovation³¹. Les mesures en matière de relèvement des qualifications s'adressent principalement aux quelque 1,5 million de personnes titulaires d'un diplôme de degré secondaire II³².

Lors d'une table ronde qui s'est tenue en mai 2013, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les objectifs communs et les prochaines étapes dans le cadre d'une stratégie cohérente destinée à lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les thèmes prioritaires dans le domaine de la formation professionnelle portent en général sur la consolidation du système de formation professionnelle duale en tant qu'atout essentiel de la Suisse, le soutien ciblé dans les branches particulièrement sensibles (p. ex. MINT, secteur de la santé), le renforcement de la formation professionnelle supérieure, la formation continue et la prise en compte des acquis de l'expérience.

3.2 Mesures cantonales

3.2.1 Services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Les services cantonaux d'orientation et de conseil fournissent aux jeunes talents des informations sur les différentes professions et les perspectives de carrière offertes par la formation professionnelle. Le Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) met à disposition différents supports et outils pédagogiques et de travail renseignant sur l'ensemble des professions, les profils d'exigences correspondants et les possibilités de poursuivre la formation au niveau tertiaire³³. Ces supports peuvent être consultés ou empruntés dans les centres d'information professionnelle (CIP). Il est également possible d'avoir des entretiens personnels avec des conseillers afin d'identifier les capacités et les intérêts individuels et de trouver les formations et les formations continues correspondantes.

Même les adultes qui, après une formation professionnelle initiale, ont besoin de soutien au moment d'un changement de poste, d'une décision de formation continue, d'une progression dans la carrière ou du passage au statut d'indépendant peuvent bénéficier de différentes offres d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, telles que le bilan individuel, l'analyse de potentiel, le conseil de carrière ou l'aide à la constitution d'un dossier de candidature.

Les responsables légaux ont un rôle décisif à jouer dans le processus du choix d'une profession et d'une formation. Leurs expériences et leurs perceptions personnelles influencent les décisions des jeunes. Il est important de les impliquer étroitement dans le processus du choix d'une profession et de les informer sur les différentes possibilités de formation et de formation continue. Les brochures, les guides, les notices multilingues et le site internet du CSFO proposent des aides concrètes pour soutenir les jeunes. Les offices d'orientation professionnelle se tiennent à disposition pour des informations complémentaires sur les différentes offres et pour des questions systémiques. Il existe également des cours qui s'adressent directement aux responsables légaux. Pourtant, il s'avère que les possibilités de la formation professionnelle, en particulier en tant qu'alternative à la formation académique pour les jeunes talents, sont souvent méconnues.

³⁰ DEFR/CDEP: Initiative visant à combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée – Analyse de la situation et rapport sur les mesures, Berne 2013.

³¹ Permettre aux personnes peu ou pas qualifiées de relever leur niveau de qualification est l'une des actions prévues dans le Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté (cf. chap. 4.4.2).

³² DEFR/CDEP: Initiative visant à combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée – Analyse de la situation et rapport sur les mesures, Berne 2013 (les chiffres se réfèrent à l'année 2012).

³³ www.berufsberatung.ch.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Dans le domaine de l'information et l'orientation professionnelles, les cantons mettent l'accent sur les mesures s'adressant aux responsables légaux afin de présenter à ces derniers les possibilités de formation et de formation continue ainsi que les perspectives de carrière qu'offre la formation professionnelle. Les informations qui sont fournies tiennent aussi compte de la situation sur le marché du travail.*

3.2.2 Offres et mesures scolaires

Les écoles professionnelles proposent aux jeunes qui fournissent les performances appropriées des cours facultatifs en complément de la formation scolaire³⁴. L'offre comprend des cours en lien avec la profession ou des cours de culture générale, tels que des cours de langue avec possibilité d'obtenir des diplômes. Les cours facultatifs ont toutefois souvent lieu en dehors des horaires habituels ou le samedi, ce qui peut avoir un impact sur la demande et sur la volonté des personnes en formation à y participer. La fréquentation de cours facultatifs est autorisée pendant le temps de travail sans retenue sur le salaire jusqu'à une durée maximale d'une demi-journée par semaine³⁵. De plus, des informations sur le thème de l'entrepreneuriat sont intégrées un peu partout dans l'enseignement de la culture générale ou sous forme de cours facultatif. Par exemple, le Gewerblich-industrielle Bildungszentrum de Zoug propose un cours facultatif qui aborde des questions relatives à la fondation ou à la conduite d'une entreprise³⁶.

L'enseignement bilingue ou trilingue où des contenus spécifiques à la profession sont transmis dans une ou plusieurs langues étrangères (dans le cadre de l'enseignement des connaissances professionnelles ou de la culture générale) sert également à encourager les jeunes performants. Un enseignement bilingue existe dans des écoles professionnelles de plusieurs cantons³⁷. Les premières expériences sont positives. Par exemple, les directions d'écoles du canton de Zurich ont estimé, après une phase pilote et malgré des coûts et des charges supplémentaires, que l'enseignement bilingue était réalisable et une majorité d'enseignants et de personnes en formation a évalué ce type de formation de manière positive³⁸. La Confédération et les partenaires de la formation professionnelle travaillent conjointement sur un projet ayant pour objectif l'encouragement de l'enseignement bilingue.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *L'enseignement des langues doit être encouragé dans les écoles professionnelles de façon ciblée (cours facultatifs, enseignement bilingue, e-learning). L'accent est mis sur les solutions propres à chaque branche.*

La sensibilisation et la formation des enseignants des écoles professionnelles constituent également une condition pour l'encouragement des jeunes performants. Les plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle tiennent compte de cette exigence³⁹. Ils recommandent de reconnaître les forces individuelles et de mettre en place des concepts d'encouragement afin de dispenser aux apprentis une formation correspondant à leur potentiel. Les enseignants doivent par ailleurs encourager l'initiative personnelle et les compétences entrepreneuriales.

La fondation «La science appelle les jeunes» et l'association faîtière Formation professionnelle suisse (FPS) soutiennent dans le cadre d'un projet commun l'identification et l'encouragement actifs et durables des talents au sein des écoles professionnelles, toutes régions linguistiques et professions con-

³⁴ Cf. art. 20, al. 4, OFPr.

³⁵ Cf. art. 22, al. 3, LFPr et art. 20, al. 1, OFPr.

³⁶ Direction de l'économie publique du canton de Zoug: communiqué de presse concernant le lancement du nouveau cours facultatif «Entrepreneurship – Unternehmertum und Philosophie» au Gewerblich-industriellen Bildungszentrum de Zoug, 21 mai 2010.

³⁷ Cf. la liste des écoles professionnelles proposant un enseignement bilingue sur www.2langues.ch.

³⁸ Brohy, C./Gurtner, J.-L. [éd. MBA]: Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich, Fribourg 2011, p. 26-27 (document disponible uniquement en allemand).

³⁹ SEFRI: Plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle, Berne 2011, p. 25-40.

fondues. L'objectif est d'améliorer le potentiel d'innovation des travaux finaux réalisés par les personnes en formation. Les travaux les plus innovants prennent part au concours national de la fondation «La science appelle les jeunes». Dans le cadre du projet, les personnes en formation ont la possibilité de participer à des semaines d'études et les enseignants (ou ambassadeurs) à des ateliers. La mise en place de partenariats entre les écoles vise à assurer durablement les processus et le savoir-faire. Le projet, que le SEFRI subventionne à hauteur de 980 000 francs, entend apporter une contribution afin d'établir l'encouragement des talents dans la formation professionnelle et de renforcer son caractère novateur.

3.2.3 Raccourcissement de la formation professionnelle et dispense

Les jeunes performants peuvent effectuer une formation professionnelle initiale raccourcie ou être dispensés de certaines parties de la formation ou de l'examen final (cf. aussi chap. 3.4.2). L'art. 18, al. 1, LFPr autorise «les personnes qui ont beaucoup de facilité» à écourter la formation professionnelle initiale. Les demandes correspondantes doivent être approuvées par le canton.

Dans la formation scolaire, la dispense concerne certaines branches et est accordée par l'école professionnelle dans la mesure où des connaissances préalables suffisantes ont été acquises. Il est également possible de bénéficier d'une dispense de certaines parties de l'examen de fin d'apprentissage si les attestations de qualification nécessaires sont fournies. La décision appartient aux autorités cantonales.

3.2.4 Projets d'encouragement spécifiques

Certains cantons ont lancé des mesures ciblées afin d'attirer les jeunes talents vers la formation professionnelle. Par exemple, le canton de Lucerne a non seulement amélioré la coopération entre les lieux de formation, mais utilise également des instruments d'observation développés pour les entreprises formatrices et les cours interentreprises, afin d'identifier suffisamment tôt les jeunes performants et les encourager de manière adéquate⁴⁰. En 2012, les cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne ont lancé la campagne «Berufslehre plus Berufsmatur – Karriere machen mit der Berufsmaturität» en collaboration avec les associations professionnelles faitières⁴¹. Le message, qui s'adresse aux jeunes, aux parents et aux enseignants, présente la combinaison d'une formation professionnelle initiale avec la maturité professionnelle comme une alternative équivalente à la voie gymnasiale. En outre, les entreprises sont incitées à proposer des places de formation aux candidats à la maturité professionnelle.

3.3 Mesures prises par les Ortra et les entreprises

3.3.1 Définition des contenus de la formation

L'aménagement des contenus de la formation professionnelle incombe en premier lieu aux associations professionnelles (cf. chap. 2.2.3). Dans la formation professionnelle initiale, celles-ci élaborent les contenus des ordonnances sur la formation professionnelle et des plans de formation, c'est-à-dire qu'elles définissent, pour les trois lieux de formation, les objectifs de la formation, la structure de la formation professionnelle initiale, les procédures de qualification et les cours interentreprises. Dans la formation professionnelle supérieure, les Ortra assument la fonction de responsables des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs et fixent les qualifications et les procédures d'examen correspondantes. En outre, elles élaborent les plans d'études cadres, qui constituent la base des filières de formation proposées par les écoles supérieures.

Les Ortra jouent donc un rôle décisif dans le développement des offres de formation. Elles ont la possibilité d'attirer des jeunes performants grâce à des formations et à des formations continues exigeantes sur le plan cognitif, de les former en fonction des besoins de l'économie et de leur permettre d'acquérir des qualifications supérieures.

⁴⁰ www.talente.lu.ch.

⁴¹ www.berufsmaturbb.ch.

Toutefois, les mutations sociales et économiques font qu'il est également nécessaire de réexaminer constamment la pertinence des offres et des modèles en place ainsi que leur adéquation avec les besoins actuels et futurs. Cela vaut en particulier pour les professions exigeantes, par exemple dans le domaine des services, où la transmission des bases théoriques dans le cadre de la répartition duale classique se heurte à des limites. Dans la perspective de l'objectif fixé, à savoir d'attirer des jeunes talents vers la formation professionnelle, il est envisageable de mettre en place des modèles plus flexibles justement aussi en combinaison avec la maturité professionnelle.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les Ortra examinent, selon les besoins de chaque branche, la nécessité de créer de nouveaux modèles de formation ou de modifier ceux existants – notamment en combinaison avec la maturité professionnelle – afin d'accroître l'attrait des offres de formation et d'attirer les jeunes talents et les jeunes adultes.*

3.3.2 Marketing des professions

La publicité ou marketing des professions est un instrument important des associations professionnelles et de branches afin d'assurer la relève. Les activités dans ce domaine sont variées et ont été fortement professionnalisées au cours des dernières années. Brochures, dépliants, films, plateformes en ligne et autres outils de communication sont autant de moyens permettant d'informer le public sur les possibilités de formation et de formation continue et de véhiculer une image cohérente (jusque dans les entreprises). Les jeunes performants sont également sensibilisés grâce à ces moyens, notamment dans les branches où les entreprises font face à des difficultés de recrutement⁴². Les nombreux salons des métiers organisés chaque année en Suisse, qui présentent la vaste panoplie d'offres de formation et de formation continue, remplissent la même fonction.

3.3.3 Possibilités d'encouragement au sein de l'entreprise

Le quotidien professionnel offre de nombreuses possibilités d'encouragement. Par exemple, les personnes en formation peuvent se voir confier des tâches exigeantes, davantage de responsabilités ou l'encadrement d'autres personnes, être encouragées à suivre des cours facultatifs ou de soutien, ou encore être motivées à participer à des concours (cf. chap. 3.2.2 et 3.3.4). En 2012, Schindler Suisse a lancé un programme d'encouragement des talents qui mise non seulement sur le coaching individuel, mais aussi sur différents types d'incitations. Les personnes en formation admises dans ce programme peuvent déjà conduire des projets et assument la suppléance des formateurs. Les prestations particulières sont récompensées par exemple sous forme de primes ou de bons, et la fréquentation de formations continues internes ou externes vise à élargir les compétences de manière ciblée. Les titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) qui souhaitent poursuivre des études dans une HES peuvent être engagés à des postes compatibles avec la filière choisie.

Certaines entreprises offrent la possibilité à leurs apprentis de prendre en main l'ensemble des opérations. On peut citer les «Junior Shops» de Swisscom, les magasins Volg ou le restaurant «Too much» (Ostermundigen, BE) qui sont gérés exclusivement par des personnes en formation. Des entreprises internationales ou actives sur le plan national proposent souvent un séjour à l'étranger ou sur un autre site en Suisse pendant ou après la formation (cf. également chap. 3.4.1). Enfin, des entreprises ou des associations professionnelles ou de branches organisent des cérémonies de fin d'apprentissage saluant les prestations des meilleurs apprentis ou des concours comme celui de l'Institut Horlogerie Cartier, qui donne l'occasion aux personnes en formation de montrer leurs capacités techniques et artistiques.

La collaboration au sein d'entreprises formatrices est également une façon d'encourager de manière spécifique les personnes en formation qui font preuve de performances exceptionnelles. Une telle collaboration présente un avantage surtout pour les entreprises de petite taille ou pour celles dont l'activité est spécialisée, car elle permet d'optimiser les coûts de la formation.

⁴² Cf. par ex. www.tecmania.ch, www.chanceindustrie.ch, www.toplehrstellen.ch.

Les formateurs jouent un rôle décisif dans l'encouragement des jeunes performants dans les entreprises formatrices. Non seulement ils travaillent en étroite collaboration avec les personnes en formation, mais ils assument également la fonction de mentor ou de modèle. De plus, au-delà des questions techniques, ils sont souvent les principaux interlocuteurs. Des études menées par l'Université de Fribourg montrent clairement que les compétences des formateurs sont tout aussi déterminantes que les qualités personnelles des personnes en formation, comme la motivation, l'application ou l'ambition. Ce fait doit être pris en compte au niveau des formations et des formations continues, afin que les formateurs soient en mesure de lancer des processus d'entraînement exigeants tout en soutenant et en motivant les personnes en formation de manière adéquate⁴³.

3.3.4 Concours des métiers

Les associations professionnelles sont toujours plus nombreuses à organiser des championnats des métiers, offrant ainsi à la jeune relève talentueuse une plateforme qui leur permet de mettre leurs aptitudes à l'épreuve et de se mesurer les uns aux autres. En 2005, seules neuf associations avaient préparé des concours dans treize professions; en 2012, la Fondation SwissSkills a enregistré pas moins de 27 associations et 52 professions à avoir désigné des champions suisses. SwissSkills soutient et coordonne les activités des associations et organise la participation de la Suisse aux concours internationaux des métiers EuroSkills et WorldSkills. Ces concours internationaux ont lieu tous les deux ans à tour de rôle; au cours des années précédentes, la Suisse a occupé une place sur le podium à plusieurs reprises. Ces succès mettent en évidence la qualité du système suisse de la formation professionnelle et contribuent à renforcer son image positive dans le pays et à l'étranger.

L'année prochaine, les Championnats suisses des métiers seront organisés pour la première fois en même temps au même endroit dans le cadre du projet SwissSkills Berne 2014, avec la participation de jeunes professionnels issus d'environ 130 professions⁴⁴. Cette manifestation sera l'occasion de présenter la formation professionnelle à un large public.

Le soutien et l'accompagnement par des formateurs en entreprise formatrice sont très importants lors de la préparation à des championnats nationaux et internationaux. Ce n'est pas seulement la participation au concours en soi qui est important, mais aussi le perfectionnement professionnel. Lors des championnats européens et mondiaux, les participants sont encadrés par des experts des associations.

3.4 Autres mesures

3.4.1 Encouragement des activités de mobilité

Des initiatives ont également été lancées dans le domaine des échanges, des stages, etc. avec pour objectif l'encouragement des jeunes performants. Les activités de mobilité de ce type contribuent au développement personnel, augmentent la motivation, favorisent l'autonomie, le sens de l'organisation et les compétences interculturelles et donnent un aperçu d'un autre contexte professionnel. De telles activités ont été lancées à différents niveaux par des entreprises, des associations professionnelles ou de branches, des écoles professionnelles, l'administration publique ou des organisations privées. Sur mandat de la Confédération, la Fondation ch pour la collaboration confédérale met en œuvre différents programmes nationaux et internationaux visant à encourager la mobilité également dans la formation professionnelle⁴⁵. Des travaux sont également en cours du côté des partenaires de la formation professionnelle avec pour objectif d'augmenter le nombre d'activités de mobilité.

⁴³ Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, p. 33 (document disponible uniquement en allemand).

⁴⁴ www.swisskillsbern2014.ch.

⁴⁵ www.ch-go.ch/programme.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les partenaires de la formation professionnelle encouragent, dans leur domaine de compétence respectif, la mobilité au sein de la formation professionnelle au niveau national et international. L'accent est mis sur les solutions spécifiques aux branches.*

3.4.2 Possibilités offertes après l'obtention d'une maturité gymnasiale

Les titulaires d'une maturité gymnasiale ont la possibilité d'effectuer une formation professionnelle initiale écourtée d'une année⁴⁶. La fréquentation de l'enseignement de la culture générale à l'école professionnelle n'est pas nécessaire. Certaines branches proposent des formations professionnelles initiales raccourcies qui s'adressent spécialement aux titulaires d'une maturité gymnasiale. Le programme way-un.ch offre des cours compacts de deux ans dans cinq professions de l'industrie des machines, cours qui permettent d'obtenir un CFC et d'accéder aux HES⁴⁷. Le Gewerblich-industrielle Bildungszentrum de Zoug prévoit un modèle similaire pour les professions du domaine de la construction, ouvert aux titulaires d'une maturité gymnasiale de toute la Suisse. A cela s'ajoutent les programmes de formation d'entreprises (en particulier dans le domaine des services) qui donnent un accès direct à la profession⁴⁸.

3.4.3 Encouragement des talents dans les domaines des arts et du sport

Les talents sont également encouragés dans les domaines de la musique, des arts et du sport. Les formations professionnelles comme celles de «danseuse/danseur interprète CFC», de «peintre verrier CFC», de «bijoutière/bijoutier CFC» ou de «sculptrice/sculpteur sur pierre CFC» permettent d'acquérir une aptitude professionnelle attestée par un titre fédéral. Pour leur part, les jeunes talents sportifs peuvent demander une prolongation de la durée de leur formation professionnelle initiale afin de pouvoir mieux concilier formation et entraînement⁴⁹. Les écoles professionnelles et les entreprises formatrices qui organisent les horaires, l'enseignement et la formation en entreprise en tenant compte des besoins particuliers des sportifs de compétition reçoivent un label de Swiss Olympic.

⁴⁶ Avec l'accord de l'entreprise formatrice et du service cantonal compétent.

⁴⁷ www.way-up.ch.

⁴⁸ Cf. également CSFO: Aide-mémoire «Gymnasiale Maturität – was nun?», Berne 2013.

⁴⁹ Cf. art. 18, al. 1, LFPr.

4 Offres, mesures et instruments visant à soutenir les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, linguistiques et sociales

Réussir son entrée dans le monde du travail dépend de plusieurs facteurs⁵⁰. Outre les influences que subissent les jeunes et leur entourage, des facteurs liés aux entreprises et à l'économie entrent en ligne de compte. Les changements au niveau sociétal, démographique, structurel ou conjoncturel jouent également un rôle.

Selon les estimations réalisées dans le cadre du Baromètre des places d'apprentissage (cf. chap. 2.2.1), en 2013, près de 17 % des jeunes ont opté pour une solution transitoire après l'école obligatoire⁵¹. Parmi ces solutions figurent les offres préparant à la formation professionnelle initiale, telles qu'une 10^e année scolaire, ou les offres transitoires, telles que les solutions intermédiaires (séjours linguistiques, stages, semestres de motivation, etc.).

Nombreux instruments et contrôles réguliers

Afin de soutenir les jeunes ayant des difficultés à entrer dans la vie active, la Confédération, les cantons et les Ortra ont développé au cours des dernières années une large palette de mesures, englobant notamment [dont] la mise à disposition d'offres de formation adaptées. La mise à disposition d'offres de formation appropriées en fait partie. Ci-après, l'accent sera principalement mis sur les formations professionnelles initiales de deux ans, mais aussi sur les offres de conseil relatives au choix d'une profession et à la recherche d'une place d'apprentissage, les offres de soutien préparant à la formation professionnelle initiale et l'encadrement individuel pendant la formation.

A cela s'ajoutent des instruments visant à créer des places d'apprentissage, tels que la promotion cantonale des places d'apprentissage, et le soutien des entreprises et des formateurs, pour lesquels la formation de jeunes ayant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques représente un défi. La formation des enseignants et la coordination de l'ensemble des services concernés sont également essentielles. Au cours des dernières années, la collaboration interinstitutionnelle (CII) a été renforcée et développée en continu au niveau national, cantonal et communal. L'objectif est d'améliorer la coordination entre les services concernés et de clarifier les responsabilités. Cette harmonisation ciblée permet une application efficace des différents systèmes de sécurité et d'intégration. Du point de vue de la formation professionnelle, les interfaces avec l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité, l'aide sociale, l'école obligatoire et les domaines de la migration et de l'intégration revêtent une importance particulière. La coordination s'effectue dans le cadre du case management «Formation professionnelle» (cf. chap. 4.2.3).

Les instruments à disposition ont dans l'ensemble fait leurs preuves. Le faible taux de chômage des jeunes en Suisse, comparativement aux autres pays, en est la principale illustration. Les effets des mesures mises en place sont vérifiés à intervalles réguliers. Les résultats de ces évaluations et études mandatées par le SEFRI servent de base au développement du système ainsi qu'à l'orientation et à la contrôle de la politique d'encouragement de la Confédération. Un contrôle est en outre effectué chaque année dans le cadre de la Conférence sur les places d'apprentissage.

4.1 Mesures prises au niveau fédéral

4.1.1 Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

L'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) fait partie des principales nouveautés mises en place avec l'entrée en vigueur en 2004 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et a entraîné une modification du système d'intégration des jeunes dans la formation professionnelle. Contrairement aux

⁵⁰ Häfeli, K./Schellenberg, C. [éd. CDIP]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berne 2009, tableau 1, p. 9.

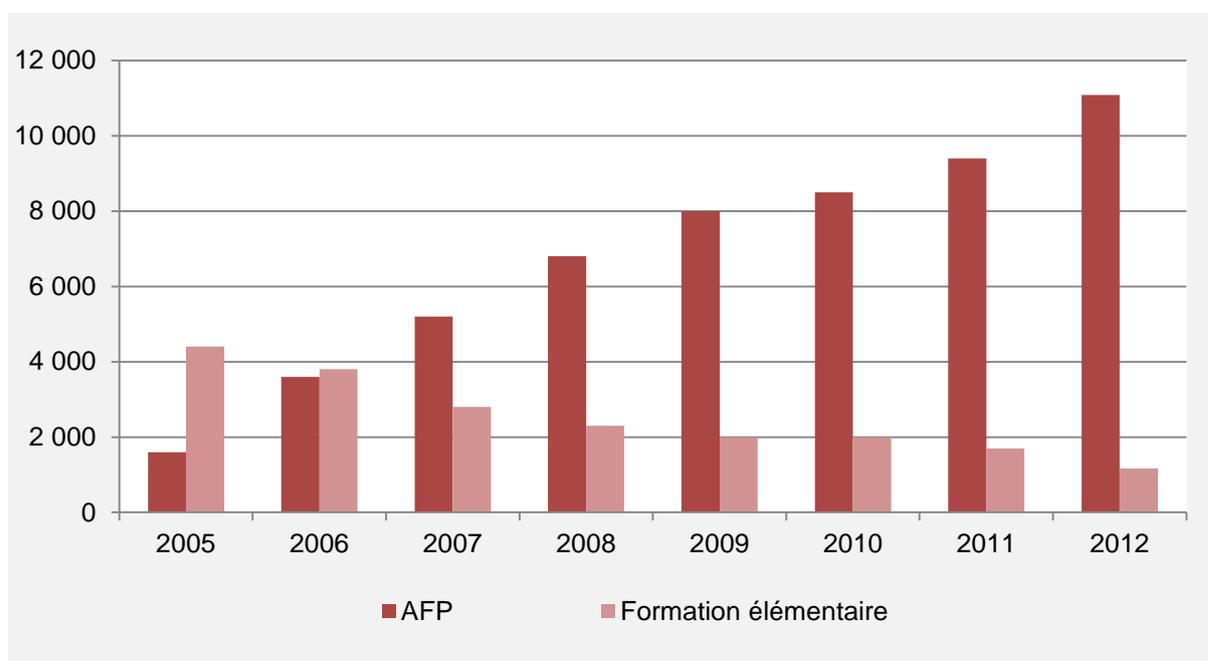
⁵¹ LINK [éd. SEFRI]: Baromètre des places d'apprentissage d'août 2013 – Rapport condensé, Lucerne/Berne 2013, p. 20.

anciennes formations élémentaires, la formation professionnelle initiale de deux ans permet d'acquérir des compétences uniformes à l'échelle nationale et d'obtenir un titre reconnu sur le plan fédéral. Les formations se basent sur des profils professionnels propres à une profession et en adéquation avec les besoins du marché du travail. Des passerelles vers les formations professionnelles initiales de trois et quatre ans avec CFC sont garanties. La formation professionnelle initiale de deux ans est ainsi intégrée à la systématique de formation.

Augmentation constante des contrats d'apprentissage

Début 2013, 42 formations professionnelles initiales de deux ans étaient en vigueur au total. Il est prévu d'en introduire cinq nouvelles en 2014 et de mettre en place au moins une formation professionnelle initiale de deux ans dans pratiquement tous les domaines de formation d'ici à 2015. Le nombre de contrats d'apprentissage de deux ans a augmenté en continu au cours des dernières années pour passer de 1600 en 2005 à 11 100 en 2012 (fig. 4)⁵². Cela montre que la motivation des entreprises à former des personnes pour les places de travail moins exigeantes augmente continuellement. Cette tendance devrait se confirmer avec l'introduction en 2012 de formations de deux ans au sein de champs professionnels particulièrement appréciés comme «aide en soins et accompagnement AFP», «horticultrice/horticulteur AFP» ou «coiffeuse/coiffeur AFP».

Fig. 4: Nombre total de contrats d'apprentissage avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et formation élémentaire (source: OFS)



Les expériences réalisées jusqu'à présent nous montrent que nous sommes sur la bonne voie. Une évaluation mandatée par la Confédération arrive à la conclusion que les objectifs visés par la législation de tenir compte aussi bien des capacités des jeunes que des besoins de l'économie ont été atteints. Les craintes de voir le nombre de jeunes sans diplôme postobligatoire augmenter en raison du niveau plus élevé des formations AFP par rapport aux formations élémentaires ne se sont pas confirmées⁵³. Au contraire, le niveau d'exigence plus élevé contribue à une meilleure qualification.

Des études menées par l'IFFP montrent en outre que la formation professionnelle initiale de deux ans est rentable pour les entreprises formatrices, puisque le bénéfice réalisé par les entreprises grâce au travail fourni par les personnes qu'elles forment est en moyenne légèrement supérieur aux coûts in-

⁵² Pendant la même période, le nombre de contrats d'apprentissage pour les formations élémentaires a diminué de 4400 à tout juste 1200.

⁵³ Stern, S./Marti, C./von Stökar, T./Ehrler, J. [éd. OFFT]: Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP) – Version abrégée, Zurich/Lausanne 2010, p. 12 (la version intégrale est disponible uniquement en allemand: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2012, p. 92).

duits par la formation (et ce, déjà pendant la formation)⁵⁴. Les formations les plus onéreuses se trouvaient dans le domaine de la restauration et de l'intendance, sachant que le bénéfice négatif était, selon les responsables de l'étude, avant tout lié aux coûts salariaux.

Près de 60 % des entreprises interrogées ont indiqué que le fait de proposer pour la première fois une formation professionnelle initiale de deux ans occasionne des charges supplémentaires⁵⁵, mais que les coûts engendrés devraient diminuer au fil du temps.

Guide AFP

Ces dernières années, la Confédération, les cantons et les Ortra ont fourni des efforts importants afin de faire connaître et d'encourager les offres de formations professionnelles initiales de deux ans. En collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle, le SEFRI a défini dans un guide⁵⁶ les éléments clés de la formation AFP. Ce guide sera adapté et développé sur la base de l'expérience acquise jusqu'à présent et des recommandations émises dans le cadre de l'évaluation. Il offre un soutien à toutes les personnes concernées par le développement des nouvelles formations et leur mise en œuvre.

Il n'est pour l'heure pas possible de tirer conclusions définitives sur l'employabilité des titulaires d'une AFP. Sur la base des enquêtes réalisées dans le cadre de l'évaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans, les chances pour les titulaires d'une AFP de trouver un travail sont jugées satisfaisantes, mais loin d'être aussi bonnes que celles des personnes ayant suivi une formation professionnelle initiale d'une durée de trois ou quatre ans⁵⁷. Le degré de satisfaction tant des responsables de la formation que des personnes en formation est élevé⁵⁸.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Le développement des formations professionnelles initiales de deux ans fera l'objet d'une nouvelle évaluation par la Confédération. L'accent sera mis sur des aspects pour lesquels aucune donnée pertinente n'était disponible lors de la première évaluation (par ex. employabilité, proportion de jeunes issus de l'immigration).*

4.1.2 Offres de formation destinées aux responsables de la formation professionnelle

Le soutien des jeunes ayant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques est abordé dans le cadre de la formation et de la formation continue des responsables de la formation professionnelle. Selon les objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour l'IFFP, les offres de formation permettent aux responsables de la formation professionnelle d'«acquérir les compétences appropriées en termes de contenu comme de didactique, et préparent à faire face aux défis inhérents à leurs tâches»⁵⁹. L'hétérogénéité des personnes en formation et plus précisément de leurs aptitudes, qui requiert un encouragement et un soutien individualisés, représente un de ces défis. Cette thématique est traitée en tant que partie intégrante des différentes filières de formation destinées aux responsables de la formation professionnelle de tous les lieux de formation. Diverses offres de formation continue sont en

⁵⁴ Fuhrer, M./Schweri, J. [éd. OFFT]: Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises suisses, Zollikofen 2010, p. 3.

⁵⁵ Fuhrer, M./Schweri, J. [éd. SEFRI]: Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises suisses, Zollikofen 2010, p. 34.

⁵⁶ SEFRI: Guide «Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale», Berne 2013.

⁵⁷ Stern, S./Marti, C./von Stokar, T./Ehrler, J. [éd. OFFT]: Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP) – Version abrégée, Zurich/Lausanne 2010, p. 16 (la version intégrale est disponible uniquement en allemand: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2012, p. 87-88).

⁵⁸ Stern, S./Marti, C./von Stokar, T./Ehrler, J. [éd. OFFT]: Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP) – Version abrégée, Zurich/Lausanne 2010, p. 13 (la version intégrale est disponible uniquement en allemand: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2012, p. 92).

⁵⁹ Conseil fédéral suisse: Objectifs stratégiques 2013–2016 du Conseil fédéral pour le Conseil de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP, Berne 2012 (chap. 2.2 Objectifs relatifs aux tâches et à l'entreprise).

autres disponibles dans le domaine des mesures de soutien intégratives. Les filières s'adressent avant tout aux responsables de la formation professionnelle actifs au sein de la formation professionnelle initiale de deux ans (encadrement individuel spécialisé, cf. chap. 4.2.4) ou des offres transitoires (cf. chap. 4.2.2).

L'autre aspect qui revêt une importance particulière est la sensibilisation des responsables de la formation professionnelle aux problèmes des personnes en formation par rapport à des thèmes tels que l'adolescence et les parcours individuels, le sexe ou le contexte socio-culturel. Les responsables de la formation professionnelle doivent notamment savoir à qui s'adresser s'ils ont besoin de conseils et être en mesure d'utiliser ces offres en fonction des problèmes rencontrés⁶⁰.

4.2 Mesures cantonales

4.2.1 Offres de placement et de conseil

Les offices d'information professionnelle et d'orientation professionnelle soutiennent les jeunes dans le choix d'une profession et dans la recherche d'une place d'apprentissage. A cette fin, ils travaillent en étroite collaboration avec les écoles. Le CFSO met à disposition des offices de la formation professionnelle, des entreprises formatrices et des personnes en formation les principaux documents et outils nécessaires à la formation et élabore les supports d'information en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle.

Des programmes de coaching et de mentorat (cantonaux ou privés) sont également mis en place pendant la scolarité obligatoire. Ils ont pour objectif d'offrir aux jeunes un encadrement individuel, d'encourager leurs compétences sociales et professionnelles et de leur permettre d'optimiser leurs dossiers de candidature. A ces programmes s'ajoutent des initiatives telles que «Last Minute», une offre interinstitutionnelle du canton de Fribourg qui se déroule de juillet à septembre, à une période où la plupart des places d'apprentissage sont déjà attribuées. Il s'agit, d'une part, de soutenir les jeunes dans le processus de choix d'une profession et de candidature, et, d'autre part, de trouver, sur la base des profils d'exigences, des candidats pour les places encore disponibles. Faire correspondre candidatures et places d'apprentissage est dans l'intérêt des jeunes et des entreprises formatrices et contribue pour une large part au succès d'une formation professionnelle initiale.

L'objectif est d'augmenter la part de jeunes qui réussissent directement leur passage vers la formation postobligatoire. Dans ce contexte, les offres de placement et de conseil jouent un rôle important. Une étude mandatée par la CDIP montre la grande utilité de ces offres, qui visent à renforcer la confiance en soi et la persévérance et qui proposent des aides concrètes comme la rédaction de candidatures⁶¹. Le succès de ces offres dépend avant tout des relations entre les conseillers, les accompagnateurs et les jeunes.

4.2.2 Solutions transitoires visant l'entrée dans la vie professionnelle

Les offres transitoires préparent à la formation professionnelle initiale. Elles s'adressent à des jeunes qui n'ont pas encore trouvé de place d'apprentissage ou qui, pour des raisons scolaires ou sociales, ne sont pas encore prêts à entamer une formation professionnelle initiale. Les offres transitoires englobent des offres purement scolaires, mais également des combinaisons mêlant des parties pratiques et scolaires (préapprentissage, cours préparatoires). A la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPr en 2004, la majorité des cantons ont réexaminé et réorienté leurs offres (art. 12 LFPr)⁶². L'assurance-chômage propose en outre des semestres de motivation pour les jeunes au chômage qui n'ont pas terminé leur apprentissage (cf. chap. 4.5.4). L'objectif de ces mesures est d'accroître les chances des jeunes dans leur recherche d'une place d'apprentissage.

⁶⁰ Cf. également OFFT: Plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle, Berne 2011.

⁶¹ Häfeli, K./Schellenberg, C. [éd. CDIP]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berne 2009, p. 95-96.

⁶² CDIP: Projet Transition: rapport final, Berne 2011, p.27.

Le rapport final relatif au projet «Optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II» de la CDIP révèle, à propos des offres transitoires, qu'«il n'est pas nécessaire d'instituer une coordination au niveau national vu l'hétérogénéité des situations, conditions cadres et besoins dans les cantons»⁶³. Les offres devraient plutôt être aménagées au cas par cas en fonction des problèmes spécifiques. Il n'est donc pas nécessaire d'instituer une coordination au niveau national. Au vu de la diminution du nombre d'élèves et de «l'équilibre entre l'offre et la demande de places d'apprentissage» qui en découle, le recours à des solutions intermédiaires devrait diminuer tendanciellement à l'avenir⁶⁴.

4.2.3 Case management «Formation professionnelle»

Le case management «Formation professionnelle» (CM FP) a été introduit pour offrir aux jeunes et aux jeunes adultes à risques une aide adaptée à leurs besoins. Le fait qu'un service veille à la coordination des procédures au-delà des frontières institutionnelles permet de renforcer l'efficacité des mesures. Selon le principe «*l'entrée en emploi doit être précédée d'une formation*», le soutien peut couvrir toutes les étapes, du choix de la profession à l'obtention du diplôme en passant par l'entrée dans la formation professionnelle initiale. La mise en place de nouvelles mesures d'encadrement ou d'encouragement n'est pas liée au CM FP. Il s'agit plutôt de coordonner les programmes existants, les personnes et institutions concernées et d'harmoniser les activités.

Une évaluation menée à l'issue de la phase de mise en œuvre du CM FP a montré que le lancement de ce dernier a été l'occasion pour plusieurs cantons de vérifier et d'optimiser les systèmes de soutien existants ainsi que leur efficacité⁶⁵.

Les partenaires de la formation professionnelle ont décidé d'introduire le CM FP lors de la conférence sur les places d'apprentissage de 2006. Après le développement des structures nécessaires à la mise en œuvre, il faut maintenant mettre l'accent sur un ancrage durable du CM FP. La Confédération soutient les cantons dans cette phase de consolidation, qui s'étend de 2012 à 2015, en mettant à leur disposition un montant total de 15,5 millions de francs.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *La coopération interinstitutionnelle dans le cadre du case management «Formation professionnelle» des cantons doit être améliorée au cours des prochaines années.*

4.2.4 Encadrement individuel spécialisé

L'encadrement individuel spécialisé est une offre destinée aux jeunes dont l'apprentissage est compromis pour différentes raisons⁶⁶. Il peut notamment constituer l'une des mesures principales dans le cadre du CM FP. Les cantons sont responsables de l'organisation de l'encadrement individuel spécialisé. Le soutien implique tous les participants, soit l'entreprise formatrice, l'école professionnelle, les cours interentreprises et l'entourage du jeune. L'offre s'adresse en premier lieu aux personnes suivant une formation professionnelle initiale de deux ans. Selon les besoins, les personnes qui suivent une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans peuvent également faire appel à l'offre. Ce soutien vise à aider les jeunes à développer leurs compétences et leur sens des responsabilités. Il contribue également à aplanir les disparités sociales. Les informations sur la mise en œuvre de l'encadrement individuel spécialisé ainsi que les mesures et possibilités d'action sont résumées dans un guide⁶⁷.

⁶³ CDIP: Projet Transition: rapport final, Berne 2011, p. 4.

⁶⁴ CDIP: Projet Transition: rapport final, Berne 2011, p. 4.

⁶⁵ Landert, C. [éd. BBT]: Projet national Case Management «Formation professionnelle» – Rapport sur l'évaluation de la mise en œuvre, Berne 2011, p. 63.

⁶⁶ Cf. art. 18, al. 3, LFPr et art. 10, al. 4 et 5, OFPr.

⁶⁷ OFFT: Guide «Encadrement individuel des jeunes dans la formation professionnelle initiale», Berne 2007.

Selon les données actuelles, près de la moitié des jeunes suivant une formation professionnelle initiale de deux ans font appel à l'offre d'encadrement individuel spécialisé⁶⁸. Une évaluation mandatée par la *Zentralschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (ZBK)* indique que, dans la majorité des cas, ce sont les enseignants qui prennent l'initiative et que l'encadrement est mis en œuvre au cours de la deuxième année de formation. L'accent est plutôt mis sur les difficultés scolaires et moins sur les aspects personnels ou liés à l'entreprise⁶⁹. Le taux de succès est de manière générale considéré comme élevé, mais les auteurs de l'évaluation suggèrent d'introduire, dans la mesure du possible, l'encadrement lors de la première année de formation afin de réduire la pression sur les personnes en formation et les accompagnateurs, de laisser suffisamment de temps pour la préparation à la procédure de qualification et d'accroître la participation des entreprises formatrices⁷⁰.

4.2.5 Prolongation de la formation professionnelle initiale

De même qu'une formation professionnelle initiale peut être raccourcie (cf. chap. 3.2.3), elle peut aussi être prolongée sur la base de l'art. 18, al. 1, LFPr. Il faut en faire la demande auprès de l'office cantonal de la formation professionnelle. Sans cette autorisation, le contrat prend fin.

La prolongation de la formation professionnelle initiale est indiquée lorsqu'il apparaît que les objectifs de formation ne pourront pas être atteints pendant la durée normale et que la réussite de la formation semble compromise. Dans ce contexte, il est important que les trois lieux de formation communiquent entre eux afin de déterminer si une prolongation est indiquée. La possibilité de prolongation est ouverte également aux personnes qui n'ont pas réussi la procédure de qualification.

4.2.6 Promotion des places d'apprentissage

Le nombre de places d'apprentissage a augmenté en continu au cours des dernières années, et ce, notamment grâce à la promotion des places d'apprentissage (aussi appelée marketing des places d'apprentissage) par les cantons. Ce travail de promotion est très important, en particulier vu le nombre d'entreprises internationales qui ont une succursale en Suisse et qui ne sont pas ou peu familiarisées avec le système suisse de formation professionnelle. Afin de convaincre ces entreprises de devenir des entreprises formatrices, il est nécessaire de mettre en place des mesures d'information et de promotion appropriées. Les places d'apprentissage disponibles sont publiées dans la bourse des places d'apprentissage.

Les cantons ont en partie ciblé la promotion des places d'apprentissage sur la formation professionnelle initiale de deux ans. C'est par exemple le cas de Zurich, où les autorités collaborent étroitement avec les associations professionnelles cantonales dans les branches où il y a un besoin en places d'apprentissage à bas seuil.

4.2.7 Soutien aux entreprises formatrices

Les offices cantonaux de la formation professionnelle soutiennent les entreprises formatrices dans la formation des apprentis. Ils sont les premiers interlocuteurs pour toutes les questions concernant la formation professionnelle initiale, en particulier en cas de difficultés pendant la formation. Un manuel contenant toutes les informations utiles sur la formation d'apprentis et sur le système suisse de formation professionnelle est également à la disposition des entreprises formatrices. Il comprend également des aides pratiques telles que des check-lists ou des aide-mémoire⁷¹. Des offres de soutien ciblées

⁶⁸ Stern, S./Marti, C./von Stokar, T./Ehrler, J. [éd. OFFT]: Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP) – Version abrégée, Zurich/Lausanne 2010, p. 14 (la version intégrale est disponible uniquement en allemand: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2012, p. 68).

⁶⁹ Häfeli, K./Hofmann, C./Studer, M. [éd. ZBK]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Schlussbericht, Zurich 2012, p. 2 (document disponible en allemand uniquement).

⁷⁰ Häfeli, K./Hofmann, C./Studer, M. [éd. ZBK]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Schlussbericht, Zürich 2012, p. 3 (document disponible en allemand uniquement).

⁷¹ CSFO: Manuel pour la formation en entreprise, Berne 2011.

sont en outre proposées aux prestataires de la formation professionnelle initiale de deux ans. A Genève, des collaborateurs spécialisés du canton soutiennent les entreprises formatrices lors de la première phase de recrutement et de formation au niveau organisationnel et administratif.

Réseaux d'entreprises formatrices

Selon 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 est particulièrement utile aux petites entreprises, qui sinon n'auraient pas la possibilité de proposer une formation complète. Dans le cas d'un réseau d'entreprises formatrices, la responsabilité organisationnelle de la formation est assumée par une entreprise principale ou par une organisation externe.

Il existe aussi des modèles de coopération aux motivations socio-pédagogiques, comme fribap dans le canton de Fribourg, dreipunkt dans le canton de Lucerne ou le réseau d'entreprises de la fondation Chance dans les cantons de Zurich et d'Argovie. Ils mettent l'accent sur le domaine de la formation professionnelle initiale de deux ans, déchargent les entreprises formatrices des tâches administratives et soutiennent les jeunes pendant la formation.

Coordination et coopération entre les lieux de formation

La formation professionnelle initiale se déroulant sur trois lieux différents (école professionnelle, entreprise formatrice et cours interentreprises), la collaboration, la communication et la coordination entre ces trois lieux sont essentielles. Selon l'art. 24, al. 2, LFPr, les cantons doivent assurer la surveillance de la coordination des activités entre les partenaires de la formation professionnelle en tenant compte des contenus et des aspects organisationnels et méthodiques. La coordination entre les différents lieux de formation et entre les responsables de la formation professionnelle est essentielle à au succès d'une formation professionnelle initiale, en particulier pour les jeunes ayant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques.

4.3 Mesures prises par les Ortra et les entreprises

4.3.1 Développement des professions et information

Les Ortra sont responsables du lancement et du développement des formations requérant des exigences moins élevées. Elles définissent les contenus de la formation en tenant compte des besoins du marché du travail et organisent la formation professionnelle initiale. La plupart des nouveaux profils professionnels ont plus de succès lorsqu'ils sont élaborés en étroite collaboration avec les entreprises, puisqu'il s'agit avant tout de réunir des tâches quotidiennes simples dans un profil de profession approprié.

Les Ortra jouent également un rôle important en matière d'information. Il s'agit d'une part de sensibiliser les jeunes et leur entourage par le biais d'activités publicitaires ciblées ou à l'occasion des salons des métiers (cf. chap. 3.3.2), en mettant l'accent sur les formations et leurs perspectives, mais aussi sur les conditions requises. D'autre part, l'information et la sensibilisation sont également nécessaires au sein même des associations, en particulier lors du développement de nouvelles professions. Pour qu'elles acceptent de créer des places d'apprentissage, les entreprises doivent savoir ce qui les attend et quels sont leurs droits et devoirs en la matière. Au final, elles doivent être convaincues que la formation professionnelle représente un investissement rentable.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les Ortra veillent à assurer une meilleure connaissance et reconnaissance de la formation professionnelle initiale de deux ans à l'aide de mesures de communication appropriées.*

4.3.2 Création de places d'apprentissage et recrutement

La formation professionnelle dépend en grande partie de l'engagement des entreprises. Il faut une offre de places d'apprentissage étendue qui tienne compte de la diversité des compétences et des aptitudes des jeunes.

Les journées d'information professionnelle et les journées d'observation servent à donner un aperçu du quotidien professionnel et permettent de déterminer dans quelle mesure les jeunes satisfont aux prérequis de la formation et s'adaptent dans l'entreprise. Une étude mandatée par la CDIP indique que «des journées d'observation ainsi que des stages pratiques bien préparés par l'école et les entreprises permettent aux jeunes les plus fragiles d'engranger des expériences concrètes et de trouver une nouvelle motivation pour l'apprentissage scolaire. Pour leur part, les entreprises découvrent aussi les points forts des jeunes dits <difficiles>, et non seulement leurs points faibles.»⁷²

Afin que la formation rencontre le succès escompté des deux côtés, il est nécessaire de procéder à une sélection. Outre la documentation mise à disposition par les Ortra, le manuel pour la formation en entreprise du CSFO contient des aides pour le processus de recrutement, des informations, des conseils et des check-lists sur les principaux thèmes, tels que le profil d'exigences, la procédure de sélection, les tests d'aptitude, les journées d'observation ou encore les entretiens d'embauche.

4.3.3 Possibilités d'encouragement au sein de l'entreprise

De même que pour l'encouragement des talents, les formateurs actifs dans les entreprises jouent un rôle essentiel dans le soutien des jeunes ayant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques. La formation professionnelle initiale intervient souvent pendant une phase de la vie où les jeunes sont en pleine mutation, gagnent en maturité et passent de l'adolescence à l'âge adulte. Ils quittent peu à peu le cocon familial et entrent dans le monde du travail. Ils vivent tous ces changements de manière très différente. Dans le cadre de la formation, les formateurs font particulièrement attention à renforcer la confiance en soi des personnes en formation, à les accompagner pendant les différentes phases professionnelles et à faire appel à des méthodes d'encouragement et d'évaluation ciblées et appropriées⁷³.

Le bon déroulement d'une formation professionnelle initiale dépend avant tout du climat qui règne dans l'entreprise et des tâches confiées aux personnes en formation. Les conflits sur le lieu de travail compromettent la réussite de la formation alors que des tâches variées, l'autonomie et les défis cognitifs sont source de motivation⁷⁴.

Les formateurs sont préparés à cette tâche exigeante dans les cours et les filières de formation. Ils reçoivent des informations et des outils en rapport avec la pratique⁷⁵.

Attestation de compétences pour les jeunes sans titre fédéral de la formation professionnelle

Malgré la diversité des offres de soutien proposées, tous les jeunes n'arrivent pas à achever une formation professionnelle initiale reconnue au niveau fédéral. Pour ceux-là, la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP), l'Union suisse des arts et métiers (USAM) et l'Association de branche nationale des institutions sociales suisses pour personnes avec handicap (INSOS) ont lancé le projet d'attestation individuelle de compétences pour les jeunes non titulaires d'un titre fédéral de la formation professionnelle, qui énumère les aptitudes et les compétences méthodologiques, sociales et personnelles. Les entreprises formatrices obtiennent un soutien de la part des cantons et des Ortra, à qui il incombe de délivrer les attestations. Un guide général devrait être élaboré d'ici 2014. La Confédération soutient le projet à hauteur de 230 000 francs.

⁷² Häfeli, K./Schellenberg, C. [éd. CDIP]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berne 2009, p. 139.

⁷³ OFFT: Plans d'études cadres Responsables de la formation professionnelle, Berne 2011, p. 17.

⁷⁴ Häfeli, K./Schellenberg, C. [éd. CDIP]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berne 2009, p.100.

⁷⁵ CSFO: Manuel pour la formation en entreprise, Berne 2011, p. 261-273.

L'attestation individuelle de compétences doit permettre à ces jeunes d'accroître leurs chances sur le marché du travail. Il s'agit notamment de jeunes diplômés ayant suivi des formations moins exigeantes qui ne sont pas sanctionnées par un diplôme reconnu par la Confédération (cf. chap. 4.4.1).

Recommandation du Conseil fédéral:

- Les organes compétents veillent à ce que l'attestation individuelle de compétences soit connue et utilisée.

4.4 Autres mesures

4.4.1 Formations moins exigeantes ne débouchant pas sur un diplôme reconnu sur le plan fédéral

Les jeunes qui ne satisfont pas (encore) aux exigences d'une formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale (AFP) ont la possibilité d'intégrer d'autres formations moins exigeantes, dont les formations élémentaires AI, destinées aux personnes ayant reçu une décision de l'assurance-invalidité (AI) en faveur de mesures d'ordre professionnel. Les formations élémentaires durent deux ans au plus et sont adaptées aux besoins individuels. Les jeunes qui ont suivi une formation de ce type se voient délivrer un diplôme par l'institution de formation. Depuis 2007, l'association INSOS propose par ailleurs des formations pratiques (FPra) soumises à une même réglementation. Les FPra préparent les jeunes à une formation professionnelle initiale menant à une AFP, à une activité auxiliaire dans l'économie privée ou à un travail dans un atelier protégé.

Selon le principe *La réadaptation prime la rente*, l'assurance-invalidité fournit des mesures de réadaptation favorisant la réinsertion professionnelle telles que l'orientation professionnelle spécialisée, le coaching dans le cadre d'une formation en lien avec le marché du travail principal ou des mesures en matière de pédagogie professionnelle qui vont au-delà du case management «Formation professionnelle» (cf. chap. 4.2.3) ou de l'encadrement individuel spécialisé (cf. chap. 4.2.4). L'objectif premier est l'intégration sur le marché du travail. Si cette intégration s'avère difficile, des formations et des emplois dans un environnement protégé peuvent être proposés⁷⁶. En 2012, l'AI a pris en charge pour un montant de 106 millions de francs les coûts supplémentaires induits par les handicaps des assurés qui suivaient une formation professionnelle initiale menant à une AFP. Le volume de ses prestations en faveur des assurés suivant une formation élémentaire AI ou une FPra représentait 98 millions de francs.

INSOS recense chaque année quelque 600 diplômes FPra dans près de 40 orientations professionnelles. Selon les données fournies par l'association, un tiers des jeunes concernés trouvent ensuite une solution sur le marché du travail principal. Ils sont 11 % à intégrer une formation professionnelle initiale de deux ans.

4.4.2 Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté

En mai 2013, le Conseil fédéral a adopté le Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté pour les années 2014 à 2018. L'objectif de ce programme est d'augmenter l'efficacité des mesures en vigueur à tous les niveaux institutionnels et de mieux coordonner les actions menées par les différents acteurs. La Confédération collabore étroitement avec les cantons, les villes, les communes et les organisations privées. Au chapitre des champs d'action figure notamment l'augmentation des chances de formation des enfants, des jeunes et des adultes socialement défavorisés⁷⁷. Les priorités à l'intérieur de ce champ d'action sont la poursuite des activités existantes, la diffusion des bonnes pratiques, l'implication des parents (cf. également Recommandation au chap. 3.2.1) et l'obtention de diplômes de la formation professionnelle par les adultes. Amener les parents à s'impliquer passe par des mesures les plus faciles d'accès visant à sensibiliser les parents peu ins-

⁷⁶ Centre d'information AVS/AI: Mémento 4.09 - Mesures de réadaptation d'ordre professionnel de l'AI, Berne 2012.

⁷⁷ DFI: Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté, Berne 2013, p. 5 à 15.

truits d'enfants du primaire et du secondaire à l'importance de la formation professionnelle et à les informer des possibilités qu'elle offre à leurs enfants. Concernant la formation de rattrapage, il s'agit notamment de faciliter l'accès des adultes peu ou pas qualifiés à une formation.

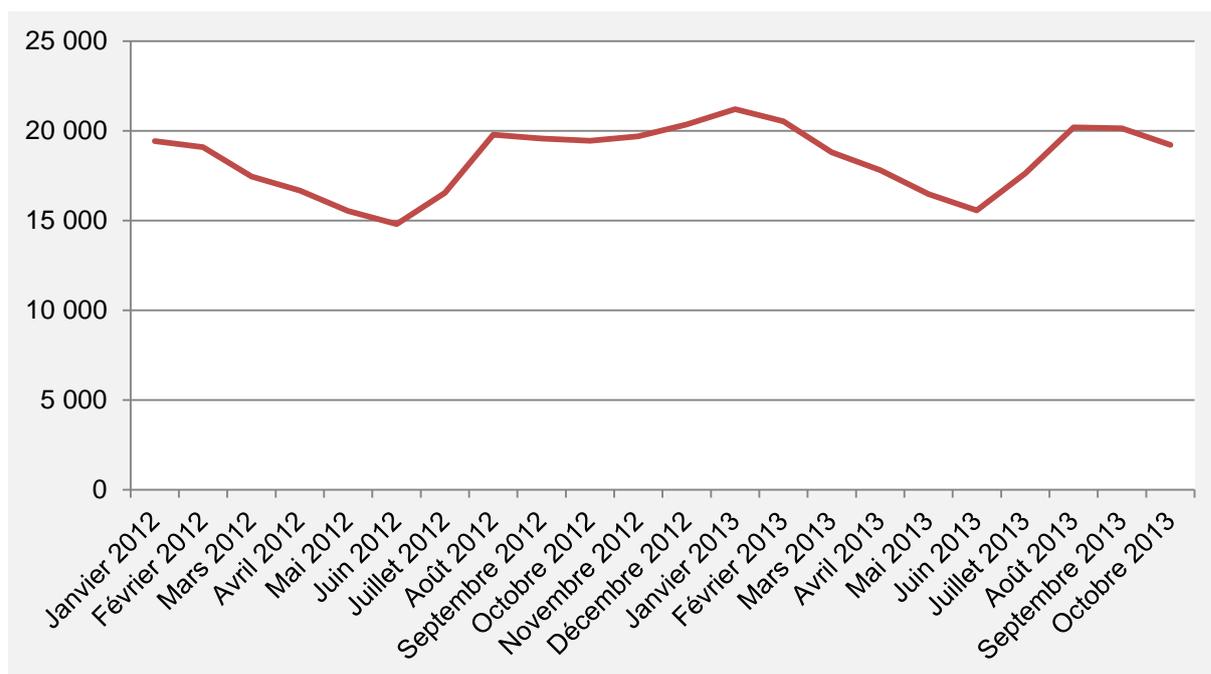
4.5 Excursus: chômage des jeunes et mesures de l'assurance-chômage

4.5.1 Chômage des jeunes en Suisse

En Suisse, le taux de chômage chez les jeunes est bas en comparaison internationale. Sur le long terme, le chômage peut toutefois avoir des conséquences négatives pour les individus concernés, ainsi que pour l'ensemble de l'économie et de la société. La lutte contre le chômage des jeunes reste donc une préoccupation sociale et politique majeure.

Les jeunes et les jeunes adultes (15 à 24 ans) sont davantage exposés au risque de chômage, notamment en période de crise économique. En revanche, quand la situation économique s'améliore, le taux de chômage des jeunes baisse aussi de façon spectaculaire. Les influences saisonnières ont également un effet considérable sur ce taux. De nombreux élèves, étudiants et apprentis terminent leur formation au mois d'août. Etant donné que tous ne trouvent pas immédiatement un emploi ou ne peuvent pas rester dans la même entreprise, le chômage des jeunes connaît une hausse saisonnière pendant cette période. Au cours de l'automne, le taux augmente en règle générale à nouveau légèrement avant de se stabiliser en hiver et de diminuer jusqu'à l'été suivant.

Fig. 5: Evolution du chômage des jeunes depuis janvier 2012 (source: SECO)



Le calcul du taux de chômage moyen chez les jeunes nécessite des observations sur de longues périodes et la prise en compte de valeurs annuelles. Cela permet de neutraliser les influences conjoncturelles et saisonnières. Ainsi, pour la période allant de 1990 à 2012, le nombre moyen annuel de jeunes sans emploi s'élève à 20 776. En règle générale, les jeunes se retrouvent certes plus rapidement au chômage, mais parviennent aussi plus rapidement à retrouver une place de travail. La durée moyenne de chômage des jeunes (15 à 24 ans) était d'environ 3,8 mois en 2012⁷⁸, contre 6,1 mois⁷⁹ toutes catégories d'âge confondues.

⁷⁸ Source: SECO.

⁷⁹ Source: SECO.

Les jeunes inscrits au chômage (15 à 24 ans) sont plus souvent des personnes ayant achevé ou interrompu une formation professionnelle (1993 à 2012: 3594) que des élèves ou des étudiants (1993 à 2012: 2172). Les premières appartiennent principalement aux groupes professionnels suivants: commerce et vente, professions commerciales et administratives, hôtellerie-restauration.

Lorsqu'on parle de chômage des jeunes, on distingue deux sous-catégories: les jeunes sans emploi (15 à 19 ans) se trouvent en général à la transition I (passage de l'école obligatoire au degré secondaire II) et les jeunes adultes sans emploi (20 à 24 ans), eux, sont généralement à la transition II (passage du degré secondaire II au marché du travail). Si on considère à nouveau la période allant de 1990 à 2012, le nombre total de chômeurs âgés de 15 à 24 ans (20 776) se répartit comme suit: en moyenne annuelle, 4388 jeunes sans emploi se situaient à la transition I et 16 388 jeunes adultes sans emploi à la transition II.

Transition I

Les jeunes sans emploi (15 à 19 ans) recherchent en règle générale une place d'apprentissage et sont donc le public cible des mesures mises en place dans le domaine de la formation professionnelle (cf. chap. 4.1 à 4.4). L'assurance-chômage (AC) ne joue qu'un rôle subsidiaire en ce qui concerne ce groupe (cf. chap. 4.5.3 et 4.5.4). Or il y a, d'une part, les jeunes sans emploi au moment de la transition I et, d'autre part, les places d'apprentissage vacantes. Ainsi, à la fin août 2013, le baromètre des places d'apprentissage a fait état de 8500 places disponibles sur 95 500 proposées (cf. chap. 2.2.1)⁸⁰. En Suisse, les jeunes sont par principe libres de choisir leur formation. L'Etat ne donne pas de directives dans ce domaine. Les entreprises formatrices sont, elles aussi, libres de recruter les candidats qu'elles souhaitent. Les interventions étatiques conduiraient à de mauvaises formations, à l'augmentation du nombre d'interruptions de formation et du taux de chômage et à une utilisation inefficace des ressources dans la formation professionnelle. Toutefois, l'Etat peut et doit jouer le rôle d'intermédiaire pour faciliter le contact (*matching*) entre les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage et les employeurs (p. ex. matériel d'information dans les écoles ou base de données des places d'apprentissage en ligne ou sur la plate-forme SSI⁸¹ des autorités en charge du marché du travail). Mais la décision de conclure un contrat d'apprentissage appartient aux deux parties directement concernées. Une intervention de l'Etat au niveau de l'occupation des places de formation serait très risquée, car il est difficile (voire impossible) de quantifier le besoin futur en main-d'œuvre des différents groupes professionnels.

L'approche retenue, qui favorise la flexibilité du marché du travail, contribue également à la bonne santé de ce marché en Suisse. Le taux de chômage des jeunes est comparativement bas dans notre pays. En 2012, il s'élevait à 7,7 %⁸², contre 28,2 %⁸³ dans l'Union européenne.

Transition II

Les jeunes adultes sans emploi (20 à 24 ans) constituent un public cible de l'AC, dont l'objectif est d'intégrer rapidement et durablement dans le marché du travail les personnes à la recherche d'un poste (cf. chap. 4.5.3 et 4.5.5). Ces jeunes ont pour la plupart déjà achevé une formation postobligatoire et sont à la recherche d'un (premier) emploi. En 2012, le taux de chômage des jeunes adultes s'élevait à 8,9 %⁸⁴, contre 21,3 %⁸⁵ dans l'Union européenne. La même année, la recherche d'emploi nécessitait environ 3,9 mois⁸⁶ pour ce groupe, contre 7,1 mois⁸⁷ toutes catégories d'âge confondues. Il s'agit d'une durée courte dont les raisons sont compréhensibles. Les personnes qui achèvent leur formation se concentrent sur les examens finaux et ne consacrent pas de temps à la recherche d'un travail. En outre, les jeunes en fin d'apprentissage ne peuvent pas toujours rester dans l'entreprise

⁸⁰ LINK [SEFRI éd.]: Baromètre des places d'apprentissage d'août 2013 – Rapport condensé, Lucerne/Berne 2013, p. 12.

⁸¹ Self Service Information.

⁸² Source: Eurostat.

⁸³ Source: Eurostat (Union européenne, 28 pays).

⁸⁴ Source: Eurostat.

⁸⁵ Source: Eurostat (Union européenne, 28 pays).

⁸⁶ Source: SECO.

⁸⁷ Source: SECO.

formatrice. Ils ont donc besoin de quelques mois pour trouver un emploi. Dans ce contexte, le chômage des jeunes adultes est principalement frictionnel⁸⁸. Le chômage frictionnel est inévitable même en période de plein emploi. L'AC dispose de différents instruments pour maintenir le taux de ce type de chômage aussi bas et sa durée aussi courte que possible (cf. chap. 4.5.5). Cet ensemble d'instruments s'est avéré approprié et pertinent. Vu l'expérience des années précédentes, de nouvelles mesures relatives au marché du travail (MMT) ne sont pas indiquées.

4.5.2 Bases légales de l'assurance-chômage (AC)

La législation fédérale et les lois cantonales contiennent des dispositions concernant le soutien des jeunes et des jeunes adultes sans emploi (15 à 24 ans) dans le cadre de l'AC. Au niveau fédéral, les principales bases légales se trouvent dans la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage, LACI)⁸⁹ et dans l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI)⁹⁰.

Suite à la dernière révision partielle de la LACI, des modifications concernant en particulier les jeunes sont entrées en vigueur en 2011. En voici les principaux éléments:

Durée d'indemnisation

Dans l'AC, les prestations dépendent de la durée de cotisation et de l'âge des assurés. Les chômeurs âgés de moins de 25 ans qui n'ont pas d'obligation d'entretien envers des enfants ont droit à 200 indemnités journalières au plus⁹¹. Ceux qui sont libérés des conditions relatives à la période de cotisation (p. ex. en raison d'une formation) ont droit, eux, à 90 indemnités journalières au plus⁹².

Délai d'attente

En Suisse, contrairement aux autres pays européens, les jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire ou leurs études et qui n'ont pas encore cotisé sont assurés et perçoivent des indemnités journalières de l'AC. Ils doivent toutefois observer un délai d'attente de 120 jours avant de toucher l'indemnité⁹³ et rechercher activement un emploi. Pendant le délai d'attente, les jeunes ayant terminé l'école obligatoire peuvent participer à un semestre de motivation⁹⁴ (cf. chap. 4.5.4). En période de chômage élevé, les personnes en fin d'études, elles, peuvent toucher des allocations d'initiation au travail (AIT) ou suivre un stage professionnel pendant le délai d'attente (cf. chap. 4.5.5)⁹⁵.

Travail convenable

Les assurés de moins de 30 ans doivent également accepter des postes qui ne correspondent pas à l'activité qu'ils ont précédemment exercée⁹⁶. Concrètement, les offices régionaux de placement (ORP) décident au cas par cas si un poste est convenable ou non.

4.5.3 Stratégie de l'AC en matière de lutte contre le chômage des jeunes

Dans le cas des jeunes sans emploi de 15 à 24 ans, l'AC poursuit une stratégie différenciée selon la situation des jeunes concernés dans le processus d'intégration professionnelle. On distingue entre deux groupes cibles principaux:

- **Jeunes sans formation postobligatoire achevée (transition I)**

⁸⁸ On parle de chômage frictionnel lors d'un changement d'emploi. En règle générale de courte durée, ce type de chômage est inévitable même en période de plein emploi.

⁸⁹ RS 837.0.

⁹⁰ RS 837.02.

⁹¹ Cf. art. 27, al. 5^{bis}, LACI.

⁹² Cf. art. 27, al. 4, LACI.

⁹³ Cf. art. 18, al. 2, LACI.

⁹⁴ Cf. art. 6, al. 1^{bis}, OACI.

⁹⁵ Cf. art. 64a, al. 1, let. b, LACI; art. 6, al. 1^{ter}, OACI; art. 90, al. 1, let. e, OACI.

⁹⁶ Cf. art. 16, al. 3^{bis}, LACI.

L'objectif de l'AC est l'intégration rapide des assurés dans le marché du travail⁹⁷. Si les jeunes sans formation postobligatoire étaient soumis à cet objectif de manière conséquente, ils seraient obligés de rechercher un emploi non qualifié. Or, cela irait à l'encontre des objectifs de la Confédération et des cantons en matière de politique de la formation (cf. chap. 1.1.3). D'où l'application des principes suivants dans l'AC en ce qui concerne l'encadrement de ces jeunes:

- Le soutien à l'intégration professionnelle des jeunes sans formation postobligatoire incombe en premier lieu à la formation professionnelle. Cette dernière dispose d'instruments adaptés dans ce domaine (cf. chap. 4.1 à 4.4). L'AC ne joue qu'un rôle subsidiaire.
- La LACI autorise les jeunes en fin de scolarité obligatoire à s'inscrire à l'AC. C'est la raison pour laquelle celle-ci doit malgré tout proposer des mesures de soutien en faveur de ce groupe cible. Ces mesures visent à amener les jeunes vers une formation professionnelle (cf. chap. 4.5.4).
- Dans le cadre de la CII, l'AC travaille, dans la mesure du possible, conjointement avec ses partenaires, notamment avec la formation professionnelle.

• **Jeunes adultes avec formation postobligatoire achevée (transition II)**

En obtenant un diplôme de formation postobligatoire, les jeunes adultes sont bien préparés sur le plan professionnel pour entrer dans le marché du travail. S'ils ont des difficultés à s'intégrer sur ce marché, c'est souvent en raison d'un manque d'expérience pratique. Les mesures de l'AC destinées à ces jeunes adultes visent donc principalement à leur permettre d'acquérir une expérience pratique supplémentaire sur le marché du travail et à les mettre en contact avec des employeurs potentiels (cf. chap. 4.5.5). Dans certains cas, des mesures de formation complémentaires peuvent également s'avérer judicieuses. Toutefois, l'AC n'a pas pour tâche de financer des deuxième formations.

La mise en œuvre de la LACI et de MMT répondant aux besoins incombe aux cantons. Ces derniers disposent la plupart du temps d'une stratégie pour l'intégration professionnelle des jeunes impliquant également les partenaires de la CII et respectant les réalités régionales. L'impact des MMT mises en place dépend aussi fortement des stratégies et des objectifs cantonaux en lien avec les différentes mesures. En général, on constate que les MMT sont très efficaces. Pendant ou directement après leur application, elles aboutissent souvent à un engagement fixe et à la désinscription de l'AC, en particulier lorsqu'elles interviennent directement sur le marché du travail primaire (p. ex. stage professionnel et allocation d'initiation au travail). Les cantons évaluent régulièrement l'impact des MMT mises en place et ajustent, si nécessaire, les objectifs et les contenus de ces dernières.

4.5.4 Mesures de l'AC au moment de la transition I

Semestre de motivation

Les semestres de motivation (SEMO)⁹⁸ sont des programmes de l'AC similaires aux offres transitoires de la formation professionnelle (cf. chap. 4.2.2) destinés aux jeunes sans emploi qui n'ont pas achevé de formation professionnelle. Ils soutiennent l'intégration professionnelle dans le marché du travail des jeunes chômeurs en fin de scolarité obligatoire ou ayant interrompu leur apprentissage. L'objectif est de montrer aux participants les différentes possibilités offertes par la formation professionnelle, d'améliorer leurs compétences sociales en vue de leur insertion professionnelle et de les aider à trouver une place d'apprentissage. Les SEMO comportent un état des lieux avec coaching (si nécessaire), une partie de formation destinée à combler les lacunes scolaires et une partie pratique effectuée dans des ateliers mis en place à cet effet ou dans des entreprises externes. Les contenus précis sont définis par le canton compétent. Les semestres de motivation durent normalement environ six mois et peuvent être suivis en tant qu'unique MMT par des jeunes en fin de scolarité obligatoire pendant le délai d'attente. L'AC verse une contribution financière ou une indemnité journalière aux participants qui y ont droit.

⁹⁷ Cf. art. 1a, al. 2, LACI.

⁹⁸ Cf. art. 64a, al. 1, let. c, LACI.

4.5.5 Mesures de l'AC au moment de la transition II

Stages professionnels

Les stages professionnels de l'AC⁹⁹ sont des expériences pratiques sur le marché du travail primaire. Ils peuvent être effectués dans des entreprises privées ou publiques, ou encore dans l'administration. Pour les jeunes adultes qui ont achevé une formation, ils constituent une occasion idéale de mettre leurs connaissances en pratique, d'acquérir une expérience professionnelle supplémentaire et de tisser un réseau de relations professionnelles.

Les stages professionnels de l'AC durent, selon les besoins, six mois au maximum et doivent, le cas échéant, être interrompus en faveur d'un engagement fixe. Pendant le stage, les participants touchent une indemnité journalière, qui est prise en charge par l'employeur (au moins 25 %) et par l'AC (75 % au maximum).

En tant qu'employeur, l'administration fédérale propose également des stages professionnels dans le cadre de l'AC¹⁰⁰.

Entreprises d'entraînement

Les entreprises d'entraînement¹⁰¹ sont des sociétés commerciales qui reproduisent de façon authentique une petite ou moyenne entreprise (PME) et dont le fonctionnement correspond à celui d'une PME (direction, secrétariat, comptabilité, ressources humaines, achat/vente, marketing, etc.). Mais le commerce de produits entre les différentes entreprises d'entraînement en Suisse et à l'étranger est fictif et il n'y a pas non plus de vrais flux financiers. L'objectif est de mettre en œuvre le principe *learning by doing* afin de permettre aux participants d'acquérir une expérience dans un contexte proche de la pratique et d'approfondir leurs compétences sociales et professionnelles. Les entreprises d'entraînement sont adaptées tout particulièrement pour les jeunes qui terminent leur apprentissage dans le domaine commercial.

L'engagement dans une telle entreprise peut normalement durer six mois au maximum et doit, le cas échéant, être interrompu en faveur d'un engagement fixe. Les participants ayant droit à une indemnité journalière de l'AC continuent à toucher celle-ci pendant l'application de la mesure.

Allocations d'initiation au travail (AIT)

Lorsqu'un employeur engage une personne assurée dont le placement est difficile, l'AC peut verser des allocations d'initiation au travail¹⁰². Ces allocations visent à compenser une initiation spécifique dans un secteur que la personne assurée accomplit afin d'atteindre le niveau de prestations demandé par l'employeur. Pendant les périodes de chômage élevé, les jeunes qui manquent d'expérience professionnelle peuvent également bénéficier des AIT. En prenant en charge une partie des coûts salariaux, cette mesure a pour objectif de compenser l'investissement consenti par l'employeur.

Les AIT sont versées pendant six mois au maximum. Elles financent en moyenne 40 % du salaire.

Autres mesures relatives au marché du travail

Les jeunes ayants droit peuvent, si nécessaire, bénéficier d'autres mesures relatives au marché du travail, telles que des cours (de langue, d'informatique, pour apprendre à préparer une candidature, etc.). Dans de nombreux cantons, l'AC applique en outre des mesures spéciales qui dépendent de la stratégie de chaque canton en matière de lutte contre le chômage des jeunes et de soutien de ces derniers. Ces mesures concernent principalement les domaines du suivi/placement (parfois par le biais de stages spéciaux) et sont souvent appliquées dans le cadre de la CII.

⁹⁹ Cf. art. 64a, al. 1, let. b, LACI.

¹⁰⁰ L'administration fédérale s'engage dans une large mesure en faveur de l'intégration professionnelle des jeunes également en dehors de l'AC. Elle propose des stages de haute école et des stages MPC (destinés aux diplômés d'une école de commerce), ainsi que des stages d'une durée limitée à six mois dans le cadre du programme transitoire PONTE pour les personnes ayant terminé leur apprentissage au sein de l'administration fédérale et qui n'ont pas trouvé un emploi.

¹⁰¹ Cf. art. 60, al. 1, LACI.

¹⁰² Cf. art. 65, LACI.

4.5.6 Autres mesures de soutien de l'AC

Le Parlement, le Conseil fédéral et les cantons traitent depuis longtemps la question du chômage des jeunes de façon prioritaire. C'est pourquoi l'AC propose aux jeunes et aux jeunes adultes sans emploi un soutien complet en vue de l'insertion sur le marché du travail. Le Parlement l'a également reconnu lors des travaux de révision de la LACI en 2011. A cette occasion, l'ensemble des instruments destinés au soutien des jeunes a fait l'objet de discussions et a été jugé adéquat et pertinent. Ainsi, non seulement le législateur n'a pas souhaité développer les mesures destinées aux jeunes sans emploi, mais il a même restreint de façon ponctuelle l'accès à ces mesures et les prestations en faveur de ces jeunes, afin d'éviter le plus possible que ces derniers débutent leur carrière professionnelle en tant que bénéficiaires de prestations de l'AC.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), responsable de la mise en œuvre de la LACI au niveau fédéral, observe de façon permanente la situation sur le marché du travail et celle des jeunes au moment d'intégrer ce marché et examine régulièrement, en collaboration avec les autorités cantonales en charge du marché du travail, la question de l'adaptation des MMT en place et de la nécessité de mesures supplémentaires.

A l'heure actuelle, les instruments et les mesures en place répondent aux objectifs formulés dans la LACI et il n'est pas nécessaire d'effectuer des ajustements fondamentaux ou de mettre en place de nouvelles mesures de soutien. Les mesures supplémentaires introduites pour une durée limitée (2010-2011) dans le cadre de la stabilisation conjoncturelle¹⁰³ à l'intention des personnes sans emploi âgées de 15 à 24 ans n'ont pas eu suffisamment d'effets pour justifier leur insertion dans l'ensemble des instruments de l'AC. Un rapport du Conseil fédéral¹⁰⁴ concernant le soutien des jeunes adultes par l'AC n'a pas non plus identifié de mesures nécessaires, mais a montré que les instruments de la LACI sont utilisés conformément aux besoins.

Le Conseil fédéral considère toutefois qu'il existe un certain besoin d'examiner des ajustements ponctuels dans le cadre de la LACI, même si ceux-ci ne réduisent pas fondamentalement la durée de recherche d'un emploi par les jeunes chômeurs (cf. chap. 4.5.1):

- A l'heure actuelle, les personnes en fin d'études ne peuvent participer à un stage professionnel ou toucher des AIT pendant le délai d'attente que lorsque le taux de chômage moyen des six derniers mois dépasse 3,3 %¹⁰⁵. Le recensement de la population 2010 a eu des conséquences sur les taux de chômage à partir de 2012. C'est pourquoi le SECO examine actuellement l'adaptation ou le remplacement de cette valeur (p. ex. par le taux de chômage moyen des jeunes).
- Le SECO examine la nécessité d'un suivi des participants aux SEMO, afin de leur permettre d'utiliser de manière judicieuse le laps de temps qui s'écoule entre la fin de la mesure et le début d'une solution de relais.
- En complément des MMT, diverses offres et initiatives privées interviennent à titre préventif et soutiennent les jeunes avant que ceux-ci se retrouvent au chômage et soient obligés de s'inscrire à l'AC. Le SECO examine actuellement les possibilités de l'AC pour soutenir financièrement des mesures préventives destinées aux jeunes sous la forme d'un partenariat public-privé (*public-private partnership PPP*).

¹⁰³ Cf. RS 951.91.

¹⁰⁴ Le passage au monde du travail. Les mesures des autorités cantonales du marché du travail et de la Confédération pour l'insertion professionnelle des jeunes adultes. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 07.3232 du groupe PDC/PEV/PVL du 23 mars 2007; 25 août 2010.

¹⁰⁵ Cf. art. 6, al. 1^{er}, et art. 90, al. 1, let. e, OACI.

5 Conclusions du Conseil fédéral

5.1 Jeunes talents

Afin d'assurer la relève à tous les niveaux et de faire face à l'évolution démographique, l'encouragement des jeunes talents dans la formation professionnelle revêt une importance centrale. La notion d'«encouragement des talents» et les activités qui en découlent ont gagné en importance au cours des dernières années. Les partenaires de la formation professionnelle sont conscients de l'importance de cette thématique.

Les mesures et instruments d'encouragement adoptés interviennent à différents niveaux et dans tous les domaines de la formation (cf. chap. 3). Pourtant, force est de constater que les possibilités actuelles sont encore trop peu connues et qu'elles ne sont par conséquent pas appliquées de manière systématique¹⁰⁶.

Recommandations

Le Conseil fédéral estime que la formation professionnelle constitue un pilier essentiel de l'économie suisse et qu'elle revêt une importance capitale au vu du besoin croissant en main-d'œuvre qualifiée. L'orientation vers les qualifications professionnelles réellement recherchées et l'orientation vers les compétences sont deux des atouts les plus importants du système dual, qu'il faut continuer à encourager. Cela implique, d'une part, d'augmenter de manière générale la valeur du «travail pratique» en Suisse et, d'autre part, d'étendre à d'autres domaines la notion de «talent», qui se rapportait jusqu'à présent presque exclusivement aux prestations scolaires.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *En matière d'encouragement des jeunes talents au sein de la formation professionnelle, les partenaires de la formation professionnelle mettent davantage l'accent sur les connaissances et les aptitudes pratiques.*

Les offres de formation axées sur le marché du travail et la perméabilité élevée de la formation professionnelle suscitent l'intérêt des jeunes talents. Face aux mutations que connaissent la société et l'économie, il est nécessaire de régulièrement vérifier si les modèles existants sont toujours d'actualité et s'ils satisfont aux exigences actuelles et futures, dans la perspective d'attirer les jeunes talents vers la formation professionnelle, en particulier vers la maturité professionnelle, qui permet d'accéder aux hautes écoles spécialisées sans examen d'entrée.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les Ortra examinent, selon les besoins de chaque branche, la nécessité de créer de nouveaux modèles de formation ou de modifier ceux existants – notamment en combinaison avec la maturité professionnelle – afin d'accroître l'attrait des offres de formation et d'attirer les jeunes talents et les jeunes adultes.*

Le Conseil fédéral est d'avis qu'avec ses offres axées sur le marché du travail, la formation professionnelle supérieure contribue largement à la formation de professionnels et de cadres qualifiés pour l'économie. La priorité absolue est de clarifier les questions financières encore ouvertes et de mieux positionner la formation professionnelle supérieure au niveau national et international, conformément au but fixé dans le projet stratégique initié par la Confédération. Cette approche sert notamment l'objectif de relever le niveau de qualification de la population pour répondre aux besoins des entreprises.

¹⁰⁶ A ce sujet, voir les résultats d'une enquête du *Mittelschul- und Berufsbildungsamt* du canton de Zurich; http://www.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/talentfoerderung.html.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les partenaires de la formation professionnelle s'engagent à prendre les mesures adéquates pour améliorer le positionnement de la formation professionnelle supérieure et pour augmenter le nombre de diplômés.*

Le Conseil fédéral est convaincu de l'importance des représentants légaux en tant que personnes ayant une influence lors du processus du choix d'une profession. Ceux-ci doivent connaître le système éducatif, avec ses différentes voies de formation, ainsi que les possibilités qu'offre la perméabilité afin de pouvoir soutenir les jeunes de manière optimale dans leur prise de décision. Le Conseil fédéral estime que les possibilités offertes par la formation professionnelle aux jeunes talents sont encore trop souvent méconnues.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Dans le domaine de l'information et l'orientation professionnelles, les cantons mettent l'accent sur les mesures s'adressant aux responsables légaux afin de présenter à ces derniers les possibilités de formation et de formation continue ainsi que les perspectives de carrière qu'offre la formation professionnelle. Les informations qui sont fournies tiennent aussi compte de la situation sur le marché du travail.*

Au vu de l'internationalisation croissante du monde du travail, les aptitudes interculturelles et les compétences linguistiques gagnent toujours plus en importance. C'est pourquoi le Conseil fédéral estime qu'il faut encourager, dans la formation professionnelle également, l'apprentissage des langues étrangères dans le domaine scolaire de même que les échanges, stages et autres activités de mobilité.

Recommandations du Conseil fédéral:

- *Les partenaires de la formation professionnelle encouragent, dans leur domaine de compétence respectif, la mobilité au sein de la formation professionnelle au niveau national et international. L'accent est mis sur les solutions spécifiques aux branches.*
- *L'enseignement des langues doit être encouragé dans les écoles professionnelles de façon ciblée (cours facultatifs, enseignement bilingue, e-learning). L'accent est mis sur les solutions propres à chaque branche.*

5.2 Jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques

L'intégration de jeunes sur le marché du travail fait partie des objectifs prioritaires de la politique économique et sociale. Les partenaires de la formation professionnelle ont développé au cours des dernières années une large palette d'instruments pour accompagner les jeunes sur cette voie (cf. chap. 4). Ces instruments interviennent à l'école obligatoire et englobent les processus de choix de la profession et de recherche d'une place d'apprentissage, l'entrée dans le monde du travail et la formation professionnelle initiale. L'efficacité des offres et des mesures se traduit tout particulièrement par un faible taux de chômage des jeunes en Suisse comparativement aux autres pays. L'ensemble des instruments peut être adapté en fonction des besoins.

Sur la base de ces considérations, le Conseil fédéral estime qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place de nouvelles mesures, mais qu'il faut plutôt appliquer les possibilités actuelles de manière ciblée en collaboration avec les partenaires cantonaux et nationaux et les adapter au besoin.

Recommandations

Le Conseil fédéral est convaincu que l'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle était judicieuse du point de vue de la systématique de formation et de la perméabilité. Les formations mènent à un titre fédéral avec un profil professionnel indépendant et axé sur les besoins du marché du travail et sur les possibilités de passerelles vers d'autres formations.

L'évolution des contrats d'apprentissage et les résultats d'une première évaluation sont positifs: les formations professionnelles initiales de deux ans tiennent compte aussi bien des aptitudes de jeunes que des besoins de l'économie.

Il est évident qu'une nouvelle offre de formation a besoin d'un certain temps pour trouver sa place. C'est pourquoi le Conseil fédéral compte sur les associations professionnelles, qui contribuent grandement à mieux faire connaître le système de formation en informant et en sensibilisant de manière adéquate les entreprises.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les Ortra veillent, à l'aide de mesures de communication appropriées, à mieux faire connaître et reconnaître la formation professionnelle initiale de deux ans.*

Afin d'acquérir de nouvelles connaissances pour l'organisation et du développement futurs de la formation professionnelle initiale de deux ans, le Conseil fédéral estime qu'une deuxième évaluation est judicieuse. Cela d'autant plus que, depuis la première évaluation, de nombreuses nouvelles formations ont été créées et que certaines questions (par ex. relatives à l'employabilité) n'ont pas encore pu être évaluées de manière définitive.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *L'évolution de la formation professionnelle initiale de deux ans sera réévaluée par la Confédération. La nouvelle évaluation portera avant tout sur les aspects pour lesquels aucune donnée pertinente n'était disponible dans le cadre de la première évaluation.*

Lors de la création de nouvelles offres de formation, les besoins de l'économie doivent figurer au premier plan en vue de l'intégration des diplômés sur le marché du travail. Le Conseil fédéral estime en outre qu'il faut soutenir les jeunes qui ne suivent pas de formation professionnelle initiale reconnue au niveau fédéral ou qui échouent à l'examen de fin d'apprentissage en vue de l'obtention ultérieure d'une AFP. Il accueille favorablement le projet d'attestation individuelle de compétences et de son utilisation dans la pratique.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *Les organes compétents veillent à ce que l'attestation individuelle de compétences soit connue et utilisée.*

Le CM FP constitue un autre instrument important dans le soutien des jeunes ayant des difficultés scolaires, sociales et linguistiques. Le Conseil fédéral estime qu'il est essentiel d'ancrer durablement le CM FP dans les cantons et d'améliorer la collaboration interinstitutionnelle dans ce domaine.

Recommandation du Conseil fédéral:

- *La collaboration interinstitutionnelle dans le cadre du case management «Formation professionnelle» des cantons doit continuer à être améliorée au cours des prochaines années.*

Annexe

Annexe 1: Postulat 10.3738

10.3738 Postulat Ingold

«Il faut davantage de places de formation pour les jeunes au bagage scolaire faible»

Texte du postulat du 29.09.2010

Le Conseil fédéral est chargé d'indiquer des mesures propres à accroître le nombre et l'attrait des places de formation professionnelle sanctionnées par une attestation fédérale AFP.

Développement

La formation est le principal garant du bien-être économique et social. L'OFFT souhaite que 95 % des jeunes décrochent un diplôme à l'issue d'une formation professionnelle ; cet objectif ne pourra être atteint qu'à condition que les jeunes aux performances scolaires faibles trouvent aussi une place d'apprentissage - aujourd'hui sanctionnée par une attestation fédérale AFP - adaptée à leurs capacités. Mais les employeurs préfèrent de loin créer des places d'apprentissage « normales », sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC). Il faut remédier au plus vite à cette situation pour éviter que l'inactivité des jeunes et leur incapacité à gagner leur vie n'entraînent des coûts élevés dans différents domaines.

Selon l'OFS, 197 000 CFC ont été délivrés en 2008 contre 6 800 attestations fédérales AFP seulement. Le nombre de ces dernières a certes triplé depuis leur introduction en 2005 et la disparition (regrettable) des formations élémentaires, mais le rythme actuel de création de nouvelles places AFP ne suffit pas à couvrir les besoins. A ce jour, l'OFFT n'a créé que 29 portraits professionnels. Une étude sur le rapport coût-utilité montre par ailleurs que l'utilité nette (coûts de formation moins l'utilité productive) des places AFP est, pour les employeurs, nettement plus faible celle des apprentissages « normaux ». Pour près de 45 % des entreprises, notamment dans les secteurs de l'intendance et de l'hôtellerie-restauration, les places AFP génèrent même des surcoûts. Il n'est donc pas surprenant que l'enthousiasme des entreprises à créer des places AFP plutôt que des places d'apprentissage « normales » soit modéré. Or des emplois dans les secteurs susmentionnés conviendraient justement à des diplômés du niveau secondaire le plus bas.

Mais tandis que les entreprises proposant des apprentissages sanctionnés par un CFC bénéficient d'un retour sur investissement au plus tard au cours de la troisième année d'apprentissage et que la formation de leurs futurs employés leur évite d'importants frais de recrutement et d'initiation au travail, ces effets positifs n'existent pas pour les formations AFP d'une durée de deux ans. Les entreprises ne sont pas non plus intéressées par des centres de formation interentreprises ou par des réseaux d'entreprises formatrices pour bénéficier d'économies d'échelle, si bien que la problématique du nombre de places demeure. Il faut pour cette raison introduire des mesures ciblées permettant au moins de mettre les apprentissages sanctionnés par une attestation AFP sur un pied d'égalité avec les apprentissages sanctionnés par un CFC.

Avis du Conseil fédéral du 10.11.2010

La formation professionnelle est un instrument essentiel pour l'intégration des jeunes dans le marché du travail et dans le monde des adultes. L'objectif déclaré de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail est d'élever à 95 % le taux de réussite des jeunes de moins de 25 ans au degré secondaire II d'ici à 2015.

Une offre importante pour l'intégration de jeunes majoritairement orientés vers la pratique et confrontés à des difficultés scolaires sont les formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Elles ont été introduites en 2004 avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Contrairement aux formations élémentaires antérieures, elles mènent à un titre fédéral avec un profil professionnel indépendant et axé sur les besoins du

marché du travail. Ces offres de formation sont ainsi intégrées dans la systématique de la formation. Des passerelles sont assurées vers les formations initiales de trois et quatre ans avec certificat fédéral de capacité.

26 formations professionnelles initiales de deux ans étaient déjà en vigueur fin 2009. 19 autres sont prévues d'ici 2012. Le nombre de contrats d'apprentissage des formations professionnelles initiales de deux ans a connu une évolution positive : En 2008, plus de 4 500 contrats d'apprentissage ont été conclus (contre environ 1 100 contrats de formation élémentaire et 68 000 contrats d'apprentissage de trois ou quatre ans). Avec l'entrée en vigueur d'autres formations professionnelles initiales de deux ans au cours des prochaines années, le nombre de diplômé(e)s continuera à augmenter.

Ces dernières années, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont fourni d'important efforts afin de mieux faire connaître et d'encourager les offres de formations professionnelles initiales de deux ans. Parmi ces efforts citons notamment : le guide élaboré en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle, les mesures de la promotion cantonale des places d'apprentissage axées principalement sur les formations professionnelles initiales de deux ans, les séances d'information organisées par les associations professionnelles et de branches, ainsi que le thème prioritaire de la campagne en faveur de la formation professionnelle en 2007 « Formationprofessionnelleplus.ch ».

Les premiers résultats de l'analyse des coûts et des bénéfices des entreprises en matière de formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle sont disponibles depuis l'été 2010. Une étude de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) montre que déjà pendant l'apprentissage, le bénéfice réalisé par les entreprises grâce au travail fourni par les personnes qu'elles forment dépasse en moyenne légèrement les coûts induits par la formation. Ce bénéfice pourrait augmenter encore au fur et à mesure de l'expérience acquise par les entreprises. Le bénéfice négatif dans l'hôtellerie et dans l'économie domestique est dû en premier lieu aux salaires des apprentis qui se situent au-dessus de la moyenne. De plus, deux évaluations examinent l'employabilité des jeunes ainsi que l'évolution de la disposition des entreprises à former des apprentis. Les résultats des deux études sont attendus pour fin 2010.

Proposition du Conseil fédéral du 10.11.2010

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

Décision du Conseil national du 19.09.2011

Le postulat est accepté.

Annexe 2: Postulat 11.3483

11.3483 Postulat Jositsch «Évolution démographique et conséquences pour la formation professionnelle duale»

Texte du postulat du 01.06.2011

Le Conseil fédéral est chargé d'examiner les mesures susceptibles de maintenir le niveau de qualité et la proportion de jeunes qui suivent une formation professionnelle duale, y compris face à une baisse du nombre de jeunes qui sortent de l'école.

Développement

Le "Rapport sur l'éducation 2010" (p. 144) explique que la proportion d'élèves qui suivent une formation duale suit l'évolution démographique, avec une tendance à la baisse qui ne devrait pas se démentir à moyen terme; en revanche, le nombre d'élèves qui s'inscrivent dans les filières générales du secondaire II devrait rester constant. Cela signifie qu'une baisse des élèves quittant l'école se fera dans une large mesure au détriment de la formation duale. D'après le rapport sur l'éducation, il est à craindre d'une part que la proportion de candidats à une formation duale se réduise par rapport aux filières générales, et d'autre part que le niveau moyen des filières duales est en baisse, car les filières générales concernent essentiellement les élèves bons à moyens. Cela pourrait conduire les entreprises à se retirer du marché des places d'apprentissage.

Avis du Conseil fédéral du 17.08.2011

La formation professionnelle est une pierre angulaire de l'économie suisse. Des cadres et une main-d'œuvre qualifiée bien formés contribuent à l'attrait de la place industrielle suisse, élément capital pour l'économie nationale en général. Il est primordial pour le Conseil fédéral que les entreprises suisses puissent continuer à former leur relève en personnel bien formé en proposant les places d'apprentissage nécessaires à cet effet.

Au cours des dernières années, la Confédération, les cantons et les Ortra ont mis sur pied un dispositif de mesures coordonnées visant à prévenir les déséquilibres sur le marché des places d'apprentissage (art. 1 et 13 loi sur la formation professionnelle, LFPr).

En ce qui concerne l'offre, plusieurs mesures ont été engagées pour maintenir l'attrait de la formation professionnelle pour les jeunes performants :

- Les formations professionnelles initiales exigeantes sous l'angle cognitif, comme celles du domaine des technologies de pointe, contribuent à renforcer l'attractivité de la formation professionnelle.
- La perméabilité du système de formation professionnelle ouvre sur des débouchés intéressants. Ainsi, au terme d'une formation professionnelle initiale, les jeunes peuvent se préparer à des fonctions de cadre ou de spécialiste en effectuant une formation professionnelle supérieure au degré tertiaire. S'ils possèdent une maturité professionnelle, ils ont également la possibilité d'entrer dans une haute école spécialisée ou, après avoir réussi un examen passerelle, d'être admis dans une université ou une EPF.
- A travers leur publicité, les organisations du monde du travail vantent l'attrait de leurs professions auprès des jeunes. La Confédération et les cantons soutiennent les démarches des Ortras par des informations générales sur la formation professionnelle comme par exemple lors de la campagne «formationprofessionnelleplus.ch» ou par le biais de contributions financières en faveur de salons des métiers.
- Les concours des métiers organisés à l'échelle nationale et internationale à l'intention des jeunes gens encouragent la formation d'une élite. Les bons résultats obtenus lors de ces concours montrent le potentiel d'une main d'œuvre très qualifiée et sensibilisent le grand public aux débouchés qu'offre la formation professionnelle.

Du côté de la demande, un soutien est apporté aux jeunes sous la forme des services d'information et d'orientation professionnelle, des listes des places d'apprentissage, de l'encadrement individuel ainsi que des programmes de coaching et de mentoring. D'éventuels déficits de formation peuvent être comblés dans le cadre d'offres transitoires proposées dans le prolongement de la scolarité obligatoire et de cours de soutien organisés pendant la formation professionnelle initiale. L'objectif visé est, d'une part, l'acquisition par les personnes en formation du niveau de qualification défini par les entreprises et demandé par le marché du travail et, d'autre part, le maintien du niveau de qualité de la formation des jeunes professionnels.

Un baromètre semestriel des places d'apprentissage et des enquêtes mensuelles sur les tendances réalisées auprès des cantons servent à évaluer régulièrement la situation sur le marché des places d'apprentissage. Ces instruments permettent de déceler à temps les difficultés que pourraient rencontrer les entreprises pour recruter des jeunes personnes à former. Le cas échéant, des mesures stratégiques communes sont adoptées lors de la Conférence nationale sur les places d'apprentissage organisée chaque année au niveau national et regroupant acteurs gouvernementaux et associations faitières.

Une autre mesure allant dans le sens de la demande faite dans le cadre du postulat consiste à assurer la qualité de la maturité gymnasiale. Conformément à la Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs pour l'espace suisse de la formation, la Confédération et les cantons vont en effet examiner en commun des mesures susceptibles de garantir sur le long terme que la maturité gymnasiale confère l'aptitude nécessaire aux études supérieures et, partant, permet l'admission dans une haute école.

Sur la base des mesures précitées, le Conseil fédéral estime que la demande formulée par l'auteur du postulat est déjà satisfaite.

Proposition du Conseil fédéral du 17.08.2011

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

Décision du Conseil national du 11.06.2012

Le postulat est accepté.

Annexe 3: Postulat 11.4007

11.4007 Postulat Müri «Encourager les jeunes talents à opter pour une formation professionnelle»

Texte du postulat du 30.09.2011

Le Conseil fédéral est chargé d'examiner comment on pourrait inciter certains jeunes particulièrement talentueux à opter pour une formation professionnelle et par quel encouragement particulier on pourrait les soutenir pendant leur apprentissage. Il s'agirait en particulier d'encourager les jeunes qui se distinguent par des aptitudes exceptionnelles sur le plan technique ou manuel.

Développement

Au cours des dernières années, la Confédération et les cantons ont pris, dans le domaine de la formation professionnelle, de nombreuses mesures destinées à faciliter l'accès au monde du travail des jeunes n'ayant pas un bon bagage scolaire. Ces mesures furent sans conteste pertinentes et nécessaires pour améliorer la situation en matière de places d'apprentissage. Mais il nous faut désormais, en raison de la baisse du nombre d'écoliers, prendre des mesures pour que la formation professionnelle initiale reste attrayante pour les jeunes talents. Si nous n'agissons pas, ceux-ci opteront tous pour le gymnase et la formation professionnelle deviendra une formation de deuxième classe.

La création de la maturité professionnelle a déjà permis d'améliorer considérablement l'image de la formation professionnelle. La loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit cependant, aux art. 18 et 21, let. b, que toutes les formations doivent satisfaire, par des offres adéquates, aux besoins des personnes qui ont beaucoup de facilité. On trouve en effet des personnes talentueuses dans tous les domaines professionnels et pas seulement dans les filières sanctionnées par une maturité professionnelle.

L'économie et l'industrie ont plus que jamais besoin de personnes qui sont particulièrement douées dans les métiers manuels et qui ne suivent pas une formation professionnelle dans le seul but d'accéder ensuite à une haute école spécialisée. Nous sommes convaincus du fait que nous renforcerons durablement la place suisse si nous utilisons mieux le potentiel des jeunes en formation, afin d'en faire les cadres de demain.

Réponse du Conseil fédéral du 16.11.2011

L'attention que la formation professionnelle duale porte aux besoins du marché constitue un atout qui permet aux entreprises de disposer d'une relève qualifiée. Inciter de jeunes talents performants à s'orienter dans la formation professionnelle est un souci fondamental des partenaires de la formation professionnelle, ne serait-ce que parce que les entreprises proposant des places d'apprentissage aux profils d'exigences élevées ont toujours plus de difficultés à recruter des candidats répondant à leurs attentes.

Proposition du Conseil fédéral du 16.11.2011

Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.

Décision du Conseil national du 21.12.2011

Le postulat est accepté.

Annexe 4: Postulat 13.3311

13.3311 Postulat Schilliger «Revaloriser les apprentissages de deux ans»

Texte du postulat du 17.04.2013

Le Conseil fédéral est chargé de montrer comment rendre plus attrayants les apprentissages de deux ans (AFP). Il serait par exemple envisageable:

- a. de communiquer à ce sujet sans stigmatiser les apprentissages de deux ans par rapport à ceux de trois ou quatre ans;
- b. d'utiliser davantage la marge de manœuvre juridique pour individualiser les différentes voies de formation; et
- c. de relancer les préapprentissage.

Développement

Lors de la Conférence nationale sur les places d'apprentissage de 2005, la Confédération et les cantons se sont fixé pour objectif de faire en sorte que 95 pour cent des jeunes soient titulaires d'ici à 2015 d'un diplôme de degré secondaire II. Ils ne sont actuellement guère plus de 90 %. L'introduction de l'apprentissage de deux ans sanctionné par l'attestation professionnelle devrait faciliter l'insertion dans le monde professionnel des jeunes rencontrant des difficultés scolaires. Le bilan intermédiaire est mitigé aux yeux des milieux économiques: toutes les branches n'ont pas introduit un tel apprentissage et celles qui l'ont fait ne proposent parfois pas suffisamment de places d'apprentissage. Nombreuses sont les entreprises formatrices qui rechignent malheureusement à déboursier davantage pour mieux encadrer les apprentis AFP prétendument plus difficiles à gérer; les exigences scolaires semblent par ailleurs toujours trop élevées pour bon nombre de jeunes déscolarisés. Il faut à notre avis agir avant tout sur trois niveaux:

- a. Communication: l'article 17 LFPr parle de formation professionnelle initiale de deux, trois ou quatre ans. Les autorités devraient en faire autant en parlant tout simplement d'"apprentissage de deux ans", au lieu de "formation sanctionnée d'une attestation" ou "formation AFP", qui laissent penser qu'il s'agit d'un apprentissage au rabais.
- b. Prolongation individuelle: l'article 18 LFPr prévoit que les apprentissages peuvent être écourtés ou prolongés de manière appropriée. Les entreprises formatrices et les autorités compétentes en matière d'autorisation devraient user davantage de cette marge de manœuvre afin de permettre aux apprentis nécessitant davantage de temps pour assimiler la matière d'achever eux aussi leur apprentissage de deux ans.
- c. Remise sur pied du préapprentissage: les jeunes doués sur le plan pratique mais médiocres à l'école ne remplissent pas non plus les exigences d'un apprentissage de deux ans. L'article 7 LFPr offre la possibilité d'un "préapprentissage" d'une année. Celui-ci facilite l'intégration ultérieure d'une filière normale dans la même entreprise; il faut donc le préférer aux solutions de transition classiques.

Avis du Conseil fédéral du 14.06.2013

En réponse aux postulats Ingold (10.3738) et Mürli (11.4007) et conformément aux objectifs annuels du Conseil fédéral, un rapport sur les mesures pour la transition vers le degré secondaire II va être rédigé d'ici la fin de l'année 2013. L'accent sera en particulier mis sur le développement de la formation professionnelle initiale de deux ans. Le rapport montrera s'il est nécessaire d'agir. Sur la base des considérations qui précèdent, le Conseil fédéral est prêt à prendre en compte la demande de l'auteur du postulat.

Proposition du Conseil fédéral du 14.06.2013

Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.

Décision du Conseil national du 21.06.2013

Le postulat est accepté.

Annexe 5: Bases légales

Articles tirés de la LFPPr et de l'OFPr

Art. 3 LFPPr Buts

La présente loi encourage et développe:

- a. un système de formation professionnelle qui permette aux individus de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel et de s'intégrer dans la société, en particulier dans le monde du travail, tout en les rendant aptes et disposés à faire preuve de flexibilité professionnelle et à rester dans le monde du travail;
- c. l'égalité des chances de formation sur le plan social et à l'échelle régionale, l'égalité effective entre les sexes de même que l'élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées dans la formation professionnelle.

Art. 7 LFPPr Groupes et régions défavorisés

La Confédération peut encourager des mesures dans le domaine de la formation professionnelle en faveur des groupes et des régions défavorisés¹⁰⁷.

Art. 12 LFPPr Préparation à la formation professionnelle initiale

Les cantons prennent des mesures pour préparer à la formation professionnelle initiale les personnes qui, arrivées à la fin de la scolarité obligatoire, accusent un déficit de formation.

Art. 13 LFPPr Déséquilibres sur le marché de la formation professionnelle initiale

Le Conseil fédéral peut, dans le cadre des moyens disponibles, prendre des mesures de durée limitée pour corriger les déséquilibres qui se sont produits ou qui menacent de se produire sur le marché de la formation professionnelle initiale.

Art. 17 LFPPr Types de formation et durée

¹ La formation professionnelle initiale dure de deux à quatre ans.

² La formation professionnelle initiale de deux ans s'achève en règle générale par un examen qui donne droit à l'attestation fédérale de formation professionnelle. Elle est organisée de sorte que les offres tiennent particulièrement compte des besoins individuels des personnes en formation.

Art. 18 LFPPr Prise en compte des besoins individuels

¹ La durée de la formation professionnelle initiale peut être écourtée de manière appropriée pour les personnes qui ont beaucoup de facilité ou qui ont une formation préalable et prolongée pour les personnes qui ont des difficultés d'apprentissage ou qui présentent un handicap.

² Le Conseil fédéral édicte des dispositions particulières sur l'encadrement individuel spécialisé des personnes engagées dans une formation professionnelle initiale de deux ans qui ont des difficultés.

³ La Confédération peut encourager l'encadrement professionnel individuel.

Art. 21 LFPPr Ecole professionnelle

¹ L'école professionnelle dispense la formation scolaire. Celle-ci comprend un enseignement professionnel et un enseignement de culture générale.

² L'école professionnelle a un mandat de formation qui lui est propre. Elle:

- b. met en valeur les talents des personnes en formation et satisfait, par des offres adéquates, aux besoins de celles qui ont beaucoup de facilité comme de celles qui éprouvent des difficultés.

¹⁰⁷ Ce sont, conformément à l'art. 55, al. 1, let. f, LFPPr, des mesures pour intégrer dans la formation professionnelle les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques.

Art. 22 LFP Pr Offre d'écoles professionnelles

³ Les personnes qui remplissent les conditions requises dans l'entreprise formatrice et à l'école professionnelle peuvent suivre des cours facultatifs sans qu'aucune retenue ne soit opérée sur leur salaire. La fréquentation de ces cours est décidée en accord avec l'entreprise. En cas de désaccord, le canton tranche.

⁴ Si une personne en formation a besoin de cours d'appui pour réussir l'école professionnelle, celle-ci peut, avec son accord et celui de l'entreprise formatrice, ordonner qu'elle suive de tels cours. En cas de désaccord, le canton tranche. La fréquentation de ces cours n'entraîne aucune retenue sur le salaire.

Art. 25 LFP Pr Maturité professionnelle fédérale

¹ La maturité professionnelle fédérale rend son titulaire apte à suivre des études dans une haute école spécialisée.

Art. 26 LFP Pr Formation professionnelle supérieure

¹ La formation professionnelle supérieure vise à transmettre et à faire acquérir, au niveau tertiaire, les qualifications indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle complexe ou impliquant des responsabilités élevées.

² Elle présuppose l'acquisition d'un certificat fédéral de capacité, d'une formation scolaire générale supérieure ou d'une qualification équivalente.

Art. 53 LFP Pr Forfaits versés aux cantons

² Les forfaits sont versés aux cantons pour:

a) l'offre:

1. d'encadrement individuel spécialisé destiné aux personnes engagées dans une formation professionnelle initiale de deux ans,
2. de mesures préparant à la formation professionnelle initiale,
3. d'écoles professionnelles,
4. de cours interentreprises et de cours d'autres lieux de formation comparables,
5. de cours de formation générale approfondie menant à la maturité professionnelle fédérale,
6. de cours de préparation aux examens professionnels fédéraux et aux examens professionnels fédéraux supérieurs,
7. de filières de formation dans les écoles supérieures,
8. de cours de formation continue à des fins professionnelles,
9. de cours de formation des formateurs,
10. de qualification des conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Art. 55 LFP Pr Subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public

¹ Par prestations particulières d'intérêt public, on entend notamment:

- a. les mesures visant à réaliser une égalité effective entre hommes et femmes ainsi que les mesures destinées à la formation et à la formation continue à des fins professionnelles des personnes handicapées;
- b. l'information et la documentation;
- c. la création de moyens didactiques destinés aux minorités linguistiques;
- d. les mesures favorisant la compréhension et les échanges entre les communautés linguistiques;
- e. les mesures en faveur des groupes et des régions défavorisés;
- f. les mesures pour intégrer dans la formation professionnelle les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques;
- g. les mesures en faveur du maintien dans la vie active et de la réinsertion professionnelle;
- h. les mesures visant à promouvoir la coordination, la transparence et la qualité de l'offre de formation continue à des fins professionnelles;

- i. l'encouragement des autres procédures de qualification;
- j. les mesures permettant d'assurer et d'étendre l'offre de places d'apprentissage.

Art. 4 OFPr Prise en compte des acquis

¹ La prise en compte des acquis est du ressort:

- a. des autorités cantonales, dans le cas du raccourcissement individuel d'une filière de formation d'une formation initiale en entreprise;
- b. des prestataires compétents, dans le cas du raccourcissement individuel d'une autre filière de formation;
- c. des organes compétents, dans le cas d'admission aux procédures de qualification.

² Les cantons veillent à assurer des services de consultation chargés d'aider les personnes à dresser l'inventaire des qualifications dont elles peuvent se prévaloir et qu'elles ont acquises en-dehors des filières de formation habituelles, à travers une expérience pratique, professionnelle ou non. L'inventaire des qualifications sert de base de décision pour la prise en compte des acquis conformément à l'al. 1.

³ Les services de consultation collaborent avec les organisations du monde du travail et font appel aux services d'experts externes.

Art. 10 OFPr Exigences particulières posées à la formation initiale de deux ans

¹ Contrairement aux formations initiales de trois et de quatre ans, la formation initiale de deux ans transmet aux personnes en formation des qualifications professionnelles spécifiques moins poussées. Elle tient compte de la situation de chacune des personnes en formation en leur proposant une offre particulièrement différenciée et des méthodes didactiques appropriées.

⁴ Si la réussite de la formation d'une personne est compromise, l'autorité cantonale décide, après avoir entendu la personne en formation et les prestataires de la formation, de fournir ou non un encadrement individuel spécialisé à la personne en formation.

⁵ L'encadrement individuel spécialisé ne se limite pas uniquement aux aspects strictement scolaires, mais prend en compte l'ensemble des aspects pertinents pour la formation de la personne en question.

Art. 17 OFPr Ecole professionnelle

¹ En accord avec les organisations du monde du travail compétentes, l'école professionnelle regroupe les formations initiales en unités cohérentes. Ce faisant, elle tient compte des liens entre les contenus des activités professionnelles et des besoins particuliers des personnes en formation.

² L'école professionnelle désigne les interlocuteurs des personnes en formation et, le cas échéant, de l'entreprise qui les forme.

³ Si la réussite de la formation initiale en entreprise d'une personne en formation est compromise par ses prestations scolaires ou si son comportement est inadéquat, l'école professionnelle prend contact avec l'entreprise formatrice. Auparavant, elle consulte la personne en formation.

Art. 20 OFPr Cours facultatifs et cours d'appui

⁴ Les écoles professionnelles veillent à ce que l'offre de cours facultatifs et de cours d'appui soit équilibrée. Elles proposent notamment des cours facultatifs de langues.

Annexe 6: Liste des formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale AFP

Après entrée en vigueur de l'ordonnance

Ordonnance	Entrée en vigueur
Assistante du commerce de détail AFP / assistant du commerce de détail AFP	2005
Employée en hôtellerie AFP / employé en hôtellerie AFP	2005
Employée en cuisine AFP / employé en cuisine AFP	2005
Employée en restauration AFP / employé en restauration AFP	2005
Employée en intendance AFP / employé en intendance AFP	2006
Employée en industrie laitière AFP / employé en industrie laitière AFP	2006
Praticienne en pneumatiques AFP / praticien en pneumatiques AFP	2006
Aide-menuisère AFP / aide-menuisier AFP	2006
Assistante en maintenance d'automobiles AFP / assistant en maintenance d'automobiles AFP	2007
Logisticienne AFP / logisticien AFP	2007
Aide-constructrice métallique AFP / aide-constructeur métallique AFP	2007
Employée de remontées mécaniques AFP / employé de remontées mécaniques AFP	2007
Champ professionnel «Construction de voies de communication» AFP - Assistante-constructrice de fondations AFP / assistant-constructeur de fondations AFP - Assistante-constructrice de sols industriels AFP / assistant-constructeur de sols industriels AFP - Poseuse de pierres AFP / poseur de pierres AFP - Assistante-constructrice de routes AFP/assistant-constructeur de routes AFP	2008
Assistante de bureau AFP / assistant de bureau AFP	2008
Assistante en boucherie et charcuterie AFP / assistant en boucherie et charcuterie AFP	2008
Fleuriste AFP	2008
Aide en technique du bâtiment AFP	2008
Praticienne en denrées alimentaires AFP / praticien en denrées alimentaires AFP	2008
Gardiennne de cheval AFP / gardien de cheval AFP	2008
Aide-polybâtiſseuse AFP / aide-polybâtiſseur AFP	2008
Agropraticienne AFP / agropraticien AFP	2009
Praticienne des matières synthétiques AFP / praticien des matières synthétiques AFP	2009
Praticienne en mécanique AFP / praticien en mécanique AFP	2009
Aide-mouleuse AFP / aide-mouleur AFP	2010
Assistante en traitement de surface AFP / assistant en traitement de surface AFP	2010
Opératrice en horlogerie AFP / opérateur en horlogerie AFP	2010
Boulangère-pâtissière-confiseuse AFP / boulanger-pâtissier-confiseur AFP	2011
Aide-maçonne AFP / aide-maçon AFP	2011
Couturière d'intérieur AFP / couturier d'intérieur AFP	2011
Agente de propreté AFP / agent de propreté AFP	2011
Praticienne sur bois AFP / praticien sur bois AFP	2011

Ordonnance	Entrée en vigueur
Aide en informatique AFP	2011
Aide-carreleuse AFP / aide-carreleur AFP	2011
Polisseuse AFP / polisseur AFP	2011
Réparatrice de chaussures AFP / réparateur de chaussures AFP	2011
Aide en soins et accompagnement AFP	2012
Coiffeuse AFP / coiffeur AFP	2012
Horticultrice AFP / horticulteur AFP	2012
Aide-monteuse frigoriste AFP / aide-monteur frigoriste AFP	2012
Assistante en médias imprimés AFP / assistant en médias imprimés AFP	2012
Praticienne forestière AFP / praticien forestier AFP	2013
Assistante vernisseuse AFP / assistant vernisseur AFP	2013

Liste des abréviations

Abréviation	Signification
AC	Assurance-chômage
AES	Accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance-invalidité
AIT	Allocation d'initiation au travail
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
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CIP	Centre d'information professionnelle
CM FP	Case management «Formation professionnelle»
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
CSRE	Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFE	Département fédéral de l'économie ¹⁰⁸
DFI	Département fédéral de l'intérieur
ES	Ecole supérieure
FPS	Association faitière Formation professionnelle suisse
IDES	Centre d'information et de documentation de la CDIP
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
INSOS	Association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
MINT	Mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique
MMT	Mesures relatives au marché du travail
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
OET	Office de l'économie et du travail du canton de Zurich
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie ¹⁰⁹
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OFS	Office fédéral de la statistique
ORP	Office régional de placement
Ortra	Organisation du monde du travail
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie

¹⁰⁸ Depuis 2013, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).

¹⁰⁹ Depuis 2013, Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Abréviation	Signification
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEMO	Semestre de motivation
USAM	Union suisse des arts et métiers
ZBK	Zentralschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

Liste des illustrations

Fig. 1	Population de 25 à 64 ans selon le diplôme du plus haut niveau	p. 13
Fig. 2	Taux de maturités professionnelles	p. 14
Fig. 3	Activité professionnelle après la fin d'une formation	p. 15
Fig. 4	Nombre total de contrats d'apprentissage avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et formation élémentaire	p. 24
Fig. 5	Evolution du chômage des jeunes depuis janvier 2012	p. 32

Bibliographie

Brohy, C. / Gurtner, J.-L. [MBA éd.]: Evaluation de l'enseignement bilingue (bili) dans les écoles professionnelles du canton de Zurich, Université de Fribourg, janvier 2011.

CDIP: Projet Transition: Rapport final, Berne, 2011.

Centre d'information AVS/AI: Mémento 4.09 - Mesures de réadaptation d'ordre professionnel de l'AI, Berne 2012.

Conseil fédéral suisse: Objectifs stratégiques 2013-2016 du Conseil fédéral pour le Conseil de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP, Berne, 2012.

CSFO: Manuel pour la formation en entreprise, Berne, 2011.

CSRE: L'éducation en Suisse, rapport 2010. Aarau, 2010.

DEFR/CDEP: Initiative visant à combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée – Analyse de la situation et rapport sur les mesures, Berne 2013.

DFE: Du personnel qualifié pour la Suisse: une initiative du Département fédéral de l'économie, Berne, 2011.

DFE: Le passage au monde du travail. Les mesures des autorités cantonales du marché du travail et de la Confédération pour l'insertion professionnelle des jeunes adultes. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 07.3232 du groupe PDC/PEV/PVL du 23 mars 2007, Berne 2010.

DFE / DFI / CDIP: Valorisation optimale des chances – Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation, Berne, 2011.

DFI: Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté, Berne 2013.

Direction de l'Economie publique du Canton de Zoug: Communiqué de presse relatif au lancement de la nouvelle offre de cours facultatifs «Entrepreneurship – Unternehmertum und Philosophie» au Centre de formation du canton de Zoug (GIBZ), 21.05.2010,

<http://www.zg.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/direktionssekretariat/aktuell/zuger-berufsfachschule-gibz-mit-schweizerpremiere>.

Fuhrer, M. / Schweri, J. [OFFT éd.]: Coûts et bénéfices pour les entreprises des formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle, Zollikofen, 2010.

Häfeli, K. / Schellenberg, C. [CDIP éd.]: Facteurs de réussite dans la formation professionnelle des jeunes à risque, Berne, 2009.

Häfeli, K./Schellenberg, C./Studer, M./Zürcher, C. [OET éd.]: Evaluation du projet zurichois «AFPplus» – Rapport final, Zurich, 2011.

Häfeli, K./Hofmann, C./Studer, M. [ZBK éd.]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Rapport final, Zurich, 2012.

Landert, C. [OFFT éd.]: Projet national Case management «Formation professionnelle» – Rapport relatif à l'évaluation portant sur la mise en œuvre, Berne, 2011.

LINK Institut de recherche marketing et sociale [SEFRI éd.]: Baromètre des places d'apprentissage d'août 2013 – Rapport condensé, Lucerne/Berne, 2013.

OFFT: Guide «Encadrement individuel des jeunes dans la formation professionnelle initiale», Berne, 2007.

OFFT: Guide «Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale», Berne 2013.

OFFT: Plans d'études cadres pour les responsables de la formation professionnelle, Berne, 2011.

OFS: Degré tertiaire, Formation professionnelle supérieure: diplômés.

OFS: Indicateurs de la formation – Taux de maturités.

OFS: Les scénarios de l'évolution de la population 2010-2060, Neuchâtel 2010.

OFS: Scénarios 2012-2021 pour le système de formation, Neuchâtel 2012

OFS: Système de formation suisse – Indicateurs de la formation, Diplômes et compétences, Taux de diplômés du degré secondaire II.

Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg, 2012.

Stamm, M.: Migranten mit Potenzial, Dossier Berufsbildung 12/4, Fribourg, 2012.

Stern, S./Marti, C./von Stokar, T./Ehrler, J. [OFFT éd.]: Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP – Rapport final, Zurich/Lausanne, 2010.