

SRED - Edition 2003

La formation professionnelle à Genève 2001 / 2002

Un survol en 25 indicateurs

Ecuyer
Agriculteur
Carpentier
Hygiéniste
Maroquinier
Couturier
Coiffeur Esthéticien
Architecte
Créatrice de vêtements
Libraire-Magasinier
Palefrenier-Assistant
Boucher-charcutier
Carreleur-Électricien
Ebéniste-Cordonnier-Boulangère-pâtissière
Assistante sociale-Décoratrice-Informaticien
d'automobiles-Palefrenier
Sertisseuse-Céramiste-Agriculteur
Viticultrice-Gestionnaire de véhicules
Menuisier-Horticultrice-Diamantaire
Relieur-Peintre-Infirmier-Sommelier
Mécanicienne d'automobiles-Palefrenier
Bijoutière-Caviste-Sérigraphe-Boucher
Technicienne en radiologie-Carreleur
Physiothérapeute-Droguiste-Ebéniste
Électronicienne-Vendeur-Assistante sociale
commerce-Assistant médical-Pâtissière
Boucher-charcutier-Educatrice spécialisée
Carreleur-Électricien-Storiste-Diététicien-Mécanicien
Ebéniste-Cordonnier-Boulangère-pâtissière-Éducateur
Assistante sociale-Décoratrice-Informaticien-Employé de commerce
Photographe-Ecuyère-Fleuriste-Sertisseuse
Agriculteur-Ambulancier-Carpentier



Equipe de rédaction du rapport

Jacques AMOS, SRED
Claude-Alain BAERTSCHI, SAFs et SRED
Ruth SILVER, SRED
Alexander TOMEI, SRED
Pierre TOURNIER, OOF

Autres collaborateurs

Francisca CASANOVA-BENITO, SRED
Eric DECARRO, SRED
Annick EVRARD, SRED
Bernard ENGEL, SRED
Dominique GROS, SRED
Natacha JUDA, OOF
Odile LE ROY-ZEN RUFFINEN, SRED
Nepomucena MARINA DECARRO, SRED
Karin MULLER KUCERA, SRED
Aldo MAFFIA, SAFs
Jean-Pierre PAILLARD, OOF
Pierre-Alain WASSMER, SRED

Coordination: Jacques AMOS et Ruth SILVER, SRED
Direction: Norberto BOTTANI, SRED
Edition: Narain JAGASIA, SRED

03	Avant-propos
05	Introduction
Partie 1	Facteurs de réalisation
11	Introduction
16	1 Information générale sur le système de la formation professionnelle
18	2 Offre et occupation des places d'apprentissage en entreprise
20	3 Entreprises actives dans la formation initiale et formation des formateurs
22	4 Jeunes en apprentissage
24	5 Les apprenties
26	6 Attestations de formation élémentaire et de formation pratique
28	7 Diplômes délivrés
30	8 Age des titulaires de diplômes
32	9 Qualifications professionnelles pour adultes
34	10 Structure de l'emploi et apprentissage
36	11 Niveau de qualification et chômage
38	12 Personnel de l'enseignement professionnel
40	13 Dépenses unitaires de la formation professionnelle
42	14 Dépenses de la formation professionnelle
Partie 2	Interrelations / Transitions
47	Introduction
52	15 Sélection à l'entrée en apprentissage en entreprise
54	16 Déroulement de l'apprentissage en entreprise
54	16.1 Données générales
56	16.2 Facteurs explicatifs
58	17 Réussite aux examens de fin d'apprentissage
58	17.1 Données générales
60	17.2 Facteurs explicatifs
62	18 Accès au marché du travail
64	19 Formation continue
Partie 3	Emergences / Innovations
69	Introduction
72	20 Maturité professionnelle et technique
74	21 Hautes écoles spécialisées
76	22 Procédures de reconnaissance et de validation des acquis
78	23 Egalité homme-femme dans la formation professionnelle
80	24 Assurance qualité de la formation continue
82	25 Chèque annuel de formation
	Annexes
87	Données complémentaires
89	Cadre juridique
90	Glossaire
94	Abréviations
95	Bibliographie

En publiant cette nouvelle production du Service de la recherche en éducation, le DIP continue son effort de différenciation et d'amélioration des outils de connaissance du système d'enseignement genevois dans le but de renforcer ses capacités de monitoring et de pilotage du système lui-même. La réalisation d'un ensemble d'indicateurs de la formation professionnelle est aussi le reflet de l'importance et de l'attention que le DIP réserve aux problèmes et aux enjeux de la transition de l'école à la vie active pour les jeunes qui choisissent de compléter leur scolarisation par l'apprentissage d'un métier et l'accès aux savoirs pratiques. Or, notre dispositif de formation professionnelle initiale et continue subit depuis déjà plus d'une décennie les répercussions de changements qui l'affectent en profondeur : l'évolution technologique, le changement du tissu industriel genevois, la mondialisation.

Par ailleurs, Genève se situe à la croisée de traditions divergentes en matière de formation professionnelle, entre le modèle français centré sur l'école d'un côté et le modèle rhénan centré sur l'apprentissage en entreprise de l'autre. Le canton est donc dans une situation qui devrait lui permettre d'innover en la matière. C'est ce qu'il a toujours fait. Cette exigence d'expérimenter des voies et des modèles nouveaux malgré les limites imposées par la législation fédérale n'a pas disparu, comme le démontre aussi fort bien la série d'indicateurs consacrée à l'innovation.

Cet ensemble d'indicateurs fournit en outre un éventail de renseignements uniques sur les dispositifs et les processus de préparation et de transition à la vie active. Des lacunes importantes subsistent néanmoins : l'apport des entreprises dans le financement de la formation duale; les relations entre niveaux de formation et participation à la formation continue par métier et par branche économique; les relations entre niveaux d'instruction et de spécialisation et revenus; les retours de la formation professionnelle aux plans individuel et social; la situation des jeunes qui abandonnent en cours de route toute formation. Malgré ces limites, ce premier ensemble d'indicateurs permet de baliser le champ de la formation professionnelle et de tracer les voies à suivre pour améliorer notre maîtrise des défis qui s'y posent.



Charles Beer

Président du Département de l'instruction publique

La réalisation d'un ensemble d'indicateurs de la formation professionnelle à Genève constitue une étape significative dans l'amélioration de la panoplie d'outils à la disposition des responsables cantonaux de la formation et de l'enseignement. La formation professionnelle au sens large représente une pièce sensible dans le dispositif d'éducation, car elle est la jonction entre le milieu scolaire et le milieu professionnel. C'est à travers ce dispositif que des élèves se préparent à entrer dans la vie active tout en ayant un premier contact avec le marché de l'emploi. La décision prise il y a quelques années à Genève de rattacher le secteur en charge de la formation professionnelle au Département de l'instruction publique a permis non seulement l'élargissement du champ d'intervention du DIP mais a surtout marqué la volonté d'attribuer une connotation éducative à ce passage délicat.

Nul n'ignore par ailleurs que depuis plusieurs années nous sommes entrés dans une phase convulsive de transformation de l'emploi, des techniques de production et de la structure du tissu économique. De ce point de vue, le paysage industriel de Genève a connu un bouleversement. En une vingtaine d'années, le canton a perdu une part importante de son secteur industriel tout en conservant une forte capacité d'attraction économique. Les répercussions dans le domaine de la formation professionnelle ont été considérables. Il a fallu rapidement prendre les mesures de ces changements et créer de nouveaux types de formations. Notre système a su faire preuve d'une remarquable flexibilité, comme l'illustrent plusieurs des indicateurs présentés ici.

En matière de formation professionnelle, Genève se trouve dans un contexte spécial, à l'intersection du modèle rhénan de formation professionnelle, axé sur l'apprentissage en entreprise, et du modèle latin, centré sur l'institution scolaire. Les indicateurs rassemblés dans ce recueil confirment bien cette situation qui permet à Genève d'interpréter d'une manière originale la législation fédérale qui gouverne la formation professionnelle et d'être ainsi un laboratoire expérimental, comme le démontre par ailleurs le nombre d'indicateurs sur les innovations.

La conceptualisation et la construction d'un ensemble d'indicateurs est une opération qui intéresse au plus haut niveau non seulement les décideurs, mais aussi un autre groupe d'acteurs moins visible que celui des responsables directs des formations, celui des chercheurs et des analystes. En effet, le développement d'un ensemble d'indicateurs est une démarche exigeante qui oblige à mettre à l'épreuve les modèles qui simulent, en les reconstituant, les dispositifs de formation et donc à vérifier la pertinence des représentations qui servent aussi bien au recueil des données qu'aux analyses des flux des personnes et des financements qui en assurent l'accueil et la formation. En acceptant l'invitation de l'Office d'orientation et de formation professionnelle du canton à produire un recueil d'indicateurs, le Service de la recherche en éducation a estimé qu'il avait l'opportunité de se pencher sur un secteur particulièrement dynamique du système d'enseignement et de formation et de perfectionner un modèle théorique déjà utilisé pour l'appréhender dans son ensemble et pour établir un bilan de l'état de l'information statistique relative à la formation professionnelle. Genève possède depuis longtemps (cas presque unique parmi les cantons helvétiques) une banque de données scolaires d'envergure grâce à laquelle il est possible d'effectuer des analyses fines des transitions entre un niveau d'enseignement et un autre, entre filières et passerelles à l'intérieur d'un même type d'enseignement. Ces séries historiques ont bien sûr une valeur inestimable du point de vue de l'analyse de l'évolution des systèmes d'enseignement et de formation ainsi que des politiques mises en œuvre sur le long terme. Cependant, ce capital de données a ses lacunes, notamment en ce qui concerne les secteurs qu'on considérait autrefois à la marge du noyau dur de l'éducation, c'est-à-dire l'école obligatoire et les collèges. Le changement du centre de gravité des systèmes d'enseignement et de formation en cours depuis une vingtaine d'années oblige les responsables des systèmes d'enseignement et les chercheurs à se confronter à des questions auxquelles on ne peut répondre que difficilement, parfois avec des estimations et des extrapolations, car les données nécessaires pour le faire font défaut. Pour ces raisons donc, la réalisation d'un

ensemble spécialisé d'indicateurs comme celui dédié à la formation professionnelle est utile, car il permet de relever les besoins à prendre en compte dans le développement des stratégies d'information. A cet égard, il faut rappeler que ces lacunes ne doivent pas seulement être imputées à l'évolution foudroyante de la formation professionnelle, mais aussi à son statut hybride qui réserve à la Confédération un rôle prépondérant d'orientation et d'encadrement.

Le SRED a relevé le défi de produire un ensemble d'indicateurs spécifiques de la formation professionnelle à Genève, car il était tentant d'appliquer à un de ses sous-ensembles le concept utilisé en 2001 pour produire les premiers indicateurs du système d'enseignement et de formation genevois. Pour les raisons exprimées ci-dessus, le secteur de la formation professionnelle se prêtait tout particulièrement à cet exercice. D'emblée, il nous a paru logique d'exploiter le cadre conceptuel et d'organisation mis au point pour construire l'ensemble d'indicateurs du système d'enseignement et de formation et de l'appliquer au secteur de la formation professionnelle. Ce cadre fournit des instruments indispensables pour repérer et réaliser les indicateurs nécessaires. En effet, les indicateurs ne s'imposent pas d'eux-mêmes; ce sont des constructions artificielles qui permettent de maintenir sous observation des parties sensibles du système; ils fonctionnent comme des caméras placées à des points névralgiques de la circulation pour alerter en cas de bouchons ou d'autres entraves au trafic. De ce fait, il est indispensable de cartographier au préalable le système d'enseignement et formation et d'identifier les points où il convient de placer ces indicateurs fonctionnant comme autant d'avertisseurs et permettant de transmettre des informations fiables sur l'état du système. Le cadre conceptuel est l'instrument qui permet d'établir cette cartographie, le cadre d'organisation étant l'outil pour organiser un réseau d'indicateurs.

En amont d'un ensemble d'indicateurs se trouve donc une importante réflexion conceptuelle et un délicat travail d'encadrement visant à identifier et sélectionner les indicateurs à calculer et à inclure dans un ensemble cohérent. Cet exercice a débuté au cours de l'hiver 2001-2002. Il a d'abord fallu s'assurer que nos cadres étaient bien adaptés à la problématique de la formation professionnelle et que les appliquer permettait de définir un ensemble d'une trentaine d'indicateurs. Au cours du printemps 2002, une série de consultations avec les représentants des institutions en charge de la gestion et de la régulation de la formation professionnelle a permis de soumettre à leur critique le cadre conceptuel, la pertinence du schéma utilisé pour organiser les indicateurs retenus et la pertinence des indicateurs eux-mêmes. Ces discussions ont permis d'affiner progressivement le choix des indicateurs en précisant les variables à prendre en compte et en mettant au point les formules de calcul à utiliser pour construire les indicateurs. Ce n'est qu'à l'automne 2002 que le travail sur les données a pu commencer.

Conformément au cadre d'organisation des thèmes utilisé pour l'ensemble principal d'indicateurs du système genevois d'enseignement et de formation publié en janvier 2001, les indicateurs de la formation professionnelle sont répartis en trois domaines:

- le domaine relatif aux *facteurs de réalisation*, comme la structure de l'emploi à Genève, l'état du chômage de la population jeune, les ressources financières engagées dans la formation professionnelle, les entreprises actives dans la formation des apprenti-e-s, etc.;
- le domaine relatif aux *interrelations entre la formation professionnelle et les autres niveaux d'enseignement et de formation*, pour observer les passages à l'entrée dans les formations professionnelles, les transitions vers la vie active ou les formations ultérieures, c'est-à-dire les sorties de la formation professionnelle; mais aussi les articulations internes entre différents types de formation professionnelle comme entre la formation professionnelle et les collèges ou autres écoles de l'enseignement postobligatoire;
- le domaine des *innovations*, qui vise à apprécier les capacités de renouveau et de transformation de la formation professionnelle.

Chacun de ces trois domaines est analysé à trois niveaux:

- le niveau d'analyse 1, constitué de la *formation professionnelle proprement dite*, c'est-à-dire les caractéristiques et processus de la formation professionnelle, comme les ruptures des contrats d'apprentissage ou les réorientations en cours de formation;
- le niveau d'analyse 2, comprenant les *échanges* et les *interactions* entre la formation professionnelle et les parties du système d'enseignement et de formation situées en amont et en aval, comme le secteur des HES;
- enfin, le niveau d'analyse 3, à la *frontière de la formation professionnelle*, comme la formation continue ou l'accès au marché du travail.

Ce cadre de référence a orienté le travail de recherche de données. Il n'est pas surprenant qu'à l'épreuve des faits certaines cases du cadre soient restées vides. Mais il y a eu aussi de bonnes surprises, comme l'abondance relative de données dans le domaine des innovations émergentes. Ces indicateurs se situent à des points d'observation différents et couvrent, malgré l'absence de quelques relais, la presque totalité du champ de la formation professionnelle. Nous sommes donc parvenus à définir et réaliser 25 indicateurs, qui constituent le premier ensemble d'indicateurs de la formation professionnelle à Genève. Son organisation se présente de la manière suivante:

	Domaine des facteurs de réalisation	Domaine des interrelations et transitions	Domaine des innovations
Niveau d'analyse 1 A l'intérieur de la formation professionnelle	1 Information générale sur le système de la formation professionnelle	16 Déroulement de l'apprentissage en entreprise	
	4 Jeunes en apprentissage		
	5 Les apprenties		
	6 Attestations de formation élémentaire et de formation pratique		
	7 Diplômes délivrés		
	8 Age des titulaires de diplômes		
	9 Qualifications professionnelles pour adultes		
	12 Personnel de l'enseignement professionnel		
Niveau d'analyse 2 Interactions entre la formation professionnelle et les autres sous-systèmes	13 Dépenses unitaires de la formation professionnelle	15 Sélection à l'entrée en apprentissage en entreprise	20 Maturité professionnelle et technique
	14 Dépenses de la formation professionnelle	17 Réussite aux examens de fin d'apprentissage	21 Hautes écoles spécialisées
Niveau d'analyse 3 A la frontière de la formation professionnelle	2 Offre et occupation des places d'apprentissage en entreprise	18 Accès au marché du travail	22 Procédures de reconnaissance et de validation des acquis
	3 Entreprises actives dans la formation initiale et formation des formateurs		23 Egalité homme-femme dans la formation professionnelle
	10 Structure de l'emploi et apprentissage	19 Formation continue	24 Assurance qualité de la formation continue
	11 Niveau de qualification et chômage		25 Chèque annuel de formation

Le recueil d'indicateurs de la formation professionnelle présenté ici est organisé en fonction du cadre qui vient d'être décrit. Il comprend trois parties, consacrées chacune à l'un des domaines. Chaque partie commence par une introduction qui présente le domaine, explique sa configuration à Genève et illustre les tendances de son développement. Ces trois introductions peuvent être lues indépendamment des fiches des indicateurs et permettent de se faire une idée globale de la diversité et de la richesse de la formation professionnelle genevoise. Chaque partie contient par ailleurs une suite de "fiches" préparées selon un schéma commun : chaque indicateur comprend deux pages, une page de description et d'explication des données et une page les présentant sous forme de tableaux ou de graphiques. Dans la mesure du possible, des séries historiques permettent de suivre l'évolution de l'indicateur au cours des dix ou vingt dernières années. Un glossaire et une série d'annexes complètent les informations.

La construction de cet ensemble d'indicateurs de la formation professionnelle nous a confrontés à d'importants problèmes de données. Dire que ces données sont dispersées serait un euphémisme : il faut les dénicher dans les lieux les plus divers et elles sont également fragmentaires, souvent peu consistantes et surtout incomplètes. Les données sur la formation professionnelle stockées dans la base de données scolaires constituent un important socle de base, mais elles ne sont pas suffisamment détaillées pour permettre des analyses débouchant sur la construction d'indicateurs susceptibles de produire des signaux fiables et constants sur l'évolution de la formation professionnelle. Le travail sur les indicateurs a permis de mettre en évidence les exigences pour le développement d'un outil de pilotage efficace de la formation professionnelle à Genève, à savoir la ré-organisation et le développement des statistiques de ce sous-système. Nous manquons par exemple d'informations sur le financement de la formation professionnelle, faute de données sur la partie assurée par le secteur privé. De même, nous ne disposons pas de données sur les dépenses d'éducation en dehors des établissements d'enseignement, comme celles des ménages pour l'achat de matériel, de manuels scolaires, de cours particuliers. Dans d'autres domaines, nous n'avons que des vues partielles pour quelques métiers : sur les effets à long terme de l'apprentissage dual ou en école, sur le degré de satisfaction des apprenti-e-s et des entreprises, sur la fidélité aux entreprises formatrices ou à la formation apprise, sur la déperdition des apprenti-e-s en cours de formation, etc. Ces exemples prouvent la nécessité d'une réflexion visant à compléter le dispositif d'information sur la formation professionnelle pour que celle-ci cesse d'être tributaire d'initiatives particulières. Une telle amélioration est indispensable au soutien et à l'attractivité des possibilités de formation. Cette remarque met en évidence un autre atout de l'ensemble d'indicateurs : il contribue à rendre objectives et transparentes les prestations du système de formation et donc à faciliter l'appréhension et la compréhension. De bons indicateurs, précis, bien ciblés, traités d'une manière claire peuvent beaucoup aider à rendre attrayante auprès des familles, des jeunes mais aussi des enseignants la formation professionnelle.

Il faut finalement constater qu'il n'a pas été possible d'insérer dans notre ensemble d'indicateurs de la formation professionnelle des repères débordant le cadre genevois, en premier lieu des indicateurs couvrant la zone frontalière, mais aussi la situation dans d'autres cantons et, pourquoi pas, d'autres pays. La comparaison de réalités est un instrument permettant d'apprécier convenablement l'effort cantonal, mais elle exige un travail considérable sur les données pour les rendre comparables et réduire ainsi les marges d'erreur. Les comparaisons s'imposeront à l'avenir, en particulier dans la perspective de l'entrée en vigueur des accords bilatéraux avec l'Union européenne, qui rendront inévitable une politique d'information ciblée et efficace sur la qualité de notre formation professionnelle et sur les opportunités qu'elle peut offrir.

Facteurs de réalisation

- 1 Information générale sur le système de la formation professionnelle
- 2 Offre et occupation des places d'apprentissage en entreprise
- 3 Entreprises actives dans la formation initiale et formation des formateurs
- 4 Jeunes en apprentissage
- 5 Les apprenties
- 6 Attestations de formation élémentaire et de formation pratique
- 7 Diplômes délivrés
- 8 Age des titulaires de diplômes
- 9 Qualifications professionnelles pour adultes
- 10 Structure de l'emploi et apprentissage
- 11 Niveau de qualification et chômage
- 12 Personnel de l'enseignement professionnel
- 13 Dépenses unitaires de la formation professionnelle
- 14 Dépenses de la formation professionnelle

La formation professionnelle est une partie (sous-système) du système de formation (cf. introduction). Celui-ci est en relation directe avec le marché du travail. Dans cette première partie, nous allons mettre en évidence ses facteurs de réalisation. Il s'agit pour une part de situer ses principaux acteurs: les apprenties et apprentis, les institutions de formations (écoles, entreprises et leurs personnels), et de l'autre de montrer les ressources matérielles et en personnel dont le système dispose.

En introduction générale à cette partie, quelques caractéristiques de la formation professionnelle doivent être rappelées: explicitation de ses différentes parties, particularités institutionnelles de l'apprentissage, fonctionnement du marché de l'apprentissage, modalités de l'enseignement professionnel, accès direct aux examens de fin d'apprentissage, mise sur pied de la maturité professionnelle et des hautes écoles spécialisées au cours des années nonante.

Définition de la formation professionnelle

Par "formation professionnelle", il faut comprendre ici les formations régies par la loi fédérale ¹ ou par la loi cantonale ² sur la formation professionnelle, à savoir ³:

- les formations initiales du commerce, de l'industrie et de l'artisanat (formation élémentaire, formation pratique, apprentissage), y compris, le cas échéant, le complément de formation débouchant sur la maturité professionnelle;
- les formations données par les hautes écoles spécialisées (HES);
- les formations de niveau tertiaire de nature technique;
- la formation dans les écoles supérieures de commerce;
- une partie de la formation continue, notamment celle débouchant sur des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs (brevet ou maîtrise par exemple).

Des adaptations ont été nécessaires pour tenir compte des données statistiques disponibles. C'est ainsi que nous ne traitons que partiellement des écoles supérieures de commerce et des professions de la santé. En revanche, nous avons englobé l'ensemble des formations délivrées en HES, y compris la HES-S2 (santé-social). Pour la formation continue, nous avons exploité les données disponibles dans l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), qui couvre une acception bien plus large de la formation continue que celle qui prévaut dans la loi fédérale, mais assez proche de celle qui est donnée dans la loi cantonale genevoise.

Avec ces adaptations, les indicateurs proposent une vue d'ensemble de ce qu'il est en général convenu d'appeler "formation professionnelle". Celle-ci a deux caractéristiques importantes:

- elle est orientée vers le marché du travail, et se distingue ainsi de la formation générale et universitaire; cette relation est particulièrement forte dans le cas de l'apprentissage dual, qui repose sur un contrat de travail et de formation relevant du droit privé et signé entre une entreprise et une jeune personne en formation ou son représentant légal;
- pour le niveau secondaire II (CITE 3), la formation professionnelle est, dans les faits, la voie la plus fréquente d'accès à une certification pour les jeunes faibles au plan scolaire. Les formations élémentaires et pratiques jouent ici un rôle explicite, parallèlement à l'accès à des apprentissages moins exigeants que d'autres au plan théorique.

¹ Actuellement loi de 1978, remplacée début 2004 par une nouvelle loi sur la formation professionnelle (de décembre 2002).

² Loi du 21 juin 1985 (entrée en vigueur 1.9.1985).

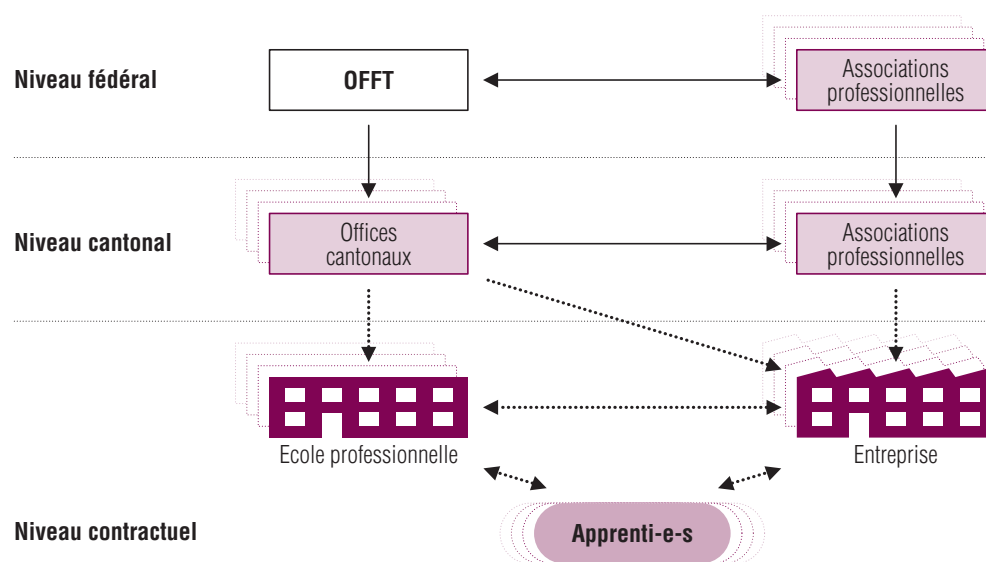
³ La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle englobera également les professions de la santé, actuellement régies par la Croix-Rouge suisse.

Le système d'apprentissage

Du point de vue institutionnel, la formation professionnelle est sensiblement plus complexe que le reste du système d'enseignement. C'est tout particulièrement vrai pour l'apprentissage en entreprise, comme le montre la figure 1.

Figure 1

Schéma simplifié du système suisse d'apprentissage



Source: Amos & Rastoldo, SRED

Pour sa conception et sa mise en œuvre, l'apprentissage dual met en relation directe ou indirecte des acteurs publics et des acteurs privés à trois niveaux.

- Au niveau fédéral, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) est l'autorité administrative responsable de la formation professionnelle; pour la définition des règlements⁴ d'apprentissage comme pour leur mise en œuvre et les examens de fin d'apprentissage débouchant sur le certificat fédéral de capacité (CFC), il travaille en étroite relation avec les associations professionnelles et les cantons.
- Au niveau cantonal, l'OFFT a pour partenaires les services de la formation professionnelle et les autorités responsables des écoles professionnelles de chacun des 26 cantons, qui sont chargés de la mise en œuvre de la loi. De leur côté, les associations professionnelles ont elles aussi une structure fédéraliste, et coopèrent avec leurs associations cantonales respectives.
- Enfin, le contrat d'apprentissage, fondement juridique du rapport de formation, met en présence l'apprenti-e (ou la personne ayant l'autorité parentale) et ce qu'il est convenu d'appeler le maître ou la maîtresse d'apprentissage (représentant une entreprise au bénéfice d'une autorisation de former délivrée par l'autorité cantonale). La partie théorique de la formation et celle de culture générale sont données le plus souvent – et toujours à Genève – par une école professionnelle relevant de l'instruction publique. Depuis 1968, la loi fédérale sur la formation professionnelle a instauré également des cours d'introduction⁵, placés en principe sous la responsabilité des associations professionnelles – qui peuvent en déléguer l'exécution, par exemple aux écoles professionnelles, comme c'est assez souvent le cas à Genève. Ces cours permettent de donner aux apprenties et apprentis, à différents moments de leur formation, des compétences pratiques communes, indépendantes des particularités de l'entreprise qui les forme.

⁴ Selon la terminologie actuelle; dans la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, il s'agit d'ordonnances.

⁵ Selon la terminologie actuelle; avec la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, on parlera de cours interentreprises, ce qui correspond mieux à l'esprit de ces cours ainsi qu'à l'expression utilisée en allemand.

Nous avons vu au passage que les examens de fin d'apprentissage sont placés sous l'autorité des associations professionnelles et des cantons. Ils sont identiques pour tout un canton – pour les plus grands d'entre eux, parfois pour des cercles cantonaux – et sont souvent très proches dans toute la Suisse. Les notes scolaires interviennent partiellement pour certaines matières d'examen et pas du tout pour d'autres.

Les caractéristiques de l'apprentissage mettent donc les écoles professionnelles dans la situation assez paradoxale de ne pas pouvoir choisir leurs élèves – elles sont obligées d'accepter chaque bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage – ni leur programme (défini dans la loi fédérale⁶), ni l'évaluation finale débouchant sur l'attribution du titre clôturant la formation.

Le marché de l'apprentissage

Si la loi règle de façon détaillée les professions et les programmes de formation en école et en entreprise, elle est en revanche succincte en ce qui concerne l'accès à la formation. Pour entrer en apprentissage, il suffit en général d'être libéré de la scolarité obligatoire, et parfois de subir un examen médical attestant des capacités à suivre la formation... et surtout la part de travail qu'elle englobe.

Mais cette ouverture formelle est contrebalancée par une difficulté concrète d'accès aux places d'apprentissage en entreprise. Comme sur le marché du travail, il faut en effet trouver un accord entre une entreprise et une personne individuelle, ce qui suppose (1) l'existence d'une offre, en l'occurrence d'une place d'apprentissage, (2) l'existence d'une demande, une personne intéressée à occuper la place d'apprentissage et (3) l'existence d'un accord entre l'entreprise et la personne. Cette situation donne à l'entrée en apprentissage – comme dans une mesure analogue à l'entrée dans une formation élémentaire ou pratique – une configuration très différente de ce qui prévaut le plus souvent dans la formation.

La situation est d'autant plus complexe que toutes les places d'apprentissage ne sont pas jugées équivalentes par les candidat-e-s, et que tous-tes les candidat-e-s ne sont pas jugé-e-s équivalent-e-s par les entreprises qui recrutent. À côté de la profession, leurs conditions de formation et leur réputation jouent un rôle déterminant. Pour les jeunes qui font acte de candidature à une place disponible, c'est leur capital scolaire – la formation antérieure suivie et leur succès dans celle-ci – qui joue un rôle central, mais aussi d'autres éléments comme les résultats à des examens d'aptitude ou de sélection, leur motivation, leur présentation personnelle.

Nous reviendrons plus en détail sur les conséquences de cette situation dans la partie consacrée aux interrelations et aux transitions.

La situation particulière de l'apprentissage en entreprise a aussi une incidence en ce qui concerne les ressources. Si dans l'école publique les ressources sont financées et gérées dans leur très grande majorité par les pouvoirs publics, il en va tout autrement dans la formation duale. Comme prestataires des places d'apprentissage, les entreprises assument une part importante des coûts de la formation professionnelle, soulageant d'autant les budgets publics. La situation varie bien sûr d'une branche professionnelle, d'une profession ou d'une entreprise à l'autre, pour les raisons suivantes.

- Le nombre de jours consacré à la formation théorique et générale se situe entre un et deux par semaine (selon la profession et la fréquentation de l'enseignement de préparation à la maturité professionnelle). L'enseignement professionnel est par ailleurs subventionné par l'autorité fédérale, selon une clé tenant compte de la nature des actes de formation et de la capacité financière des cantons. Le coût assumé par ceux-ci peut donc varier.

⁶ Les années nonante ont toutefois apporté pour certaines matières un correctif, en définissant au niveau fédéral un plan d'étude cadre qui doit être concrétisé dans un plan d'étude d'école, laissant ainsi aux établissements d'enseignement professionnel une part plus active dans la définition d'objectifs et de contenus de formation.

- La durée, la complexité et la localisation des cours d'introduction varient selon les professions et les cantons. Les sources de financement sont elles aussi diverses.
- Les ressources et le personnel consacrés à la formation d'apprenti-e-s varient énormément selon les professions et le type d'entreprise ⁷.
- La personne en apprentissage compense dans une mesure très variable les coûts engendrés par sa formation en fournissant un travail productif. Une récente étude montre que l'apprentissage peut être une opération financièrement neutre, voire bénéficiaire pour une grande partie des entreprises ⁸. Cela peut même être le cas pour des entreprises entretenant un centre de formation, mais à partir de la 3^e ou de la 4^e année seulement, donc pour autant que l'apprentissage soit mené à son terme.

Particulièrement complexe, cette situation de l'apprentissage en entreprise ne se retrouve pas dans l'ensemble de la formation professionnelle.

Ecoles professionnelles et écoles de métiers

En ce qui concerne l'apprentissage lui-même, une voie à plein temps existe à côté de la voie duale. Particulièrement présente en Suisse romande et à Genève, la voie scolaire de l'apprentissage prend la forme de l'école de métiers ⁹. Dans le canton de Genève, l'intégration administrative des cours professionnels et des écoles de métiers est réalisée dans trois établissements: le CEPTA, l'Ecole des arts décoratifs et l'Ecole d'horticulture. L'apprentissage à plein temps n'est possible que dans quelques professions ¹⁰.

Il faut relever que la voie à plein temps n'existe pas formellement dans les apprentissages de nature commerciale. L'Ecole supérieure de commerce ne délivre en effet pas de certificat fédéral de capacité, même si l'on admet une sorte d'équivalence dans l'accès au marché du travail – comme le fait d'ailleurs aussi l'OFFT en permettant aux titulaires du diplôme de l'ESC d'obtenir la maturité professionnelle moyennant 39 semaines de stage en entreprise.

Dans le domaine des professions de la santé et de la petite enfance, l'enseignement à plein temps est complété par des périodes de stage sur des lieux de travail, forme particulière de l'alternance école-entreprise. Ce secteur est actuellement en pleine transformation, du fait notamment de la mise en place d'une HES dans les secteurs du social et de la santé (cf. plus loin). Lorsque ces réformes auront déployé leurs effets, il restera essentiellement le CEPSPE (Centre d'enseignement des professions de la santé et de la petite enfance).

Une dernière particularité de l'enseignement professionnel est l'existence d'accords intercantonaux portant sur la fréquentation de l'enseignement professionnel pour les apprenti-e-s. Ils permettent une utilisation plus efficace des ressources en le concentrant dans une école. C'est le cas par exemple de l'Ecole de droguerie – dans le canton de Neuchâtel – et d'écoles dans le domaine des arts graphiques et de la photographie (Lausanne et Vevey). Genève accueille de son côté aussi des apprenti-e-s d'autres cantons dans quelques professions. Du point de vue de l'apprentissage, le canton d'appartenance est celui dans lequel le contrat d'apprentissage est signé. Du point de vue de la statistique scolaire, le canton de Genève recense à la fois les apprenti-e-s "hors canton" qui fréquentent ses écoles professionnelles et ses propres apprenti-e-s fréquentant l'enseignement professionnel dans un autre canton.

⁷ Les premières études scientifiques d'une certaine envergure sur ce thème ne datent guère que d'une dizaine d'années. Fondées sur des enquêtes par questionnaire, elles sont encore loin de fournir des bases permettant une statistique des efforts de l'économie privée en faveur de la formation professionnelle.

⁸ Scheri, J.; Mühlemann, S.; Pescio, Y.; Walther, B.; Wolter, St. C., Zürcher, L. (2003). *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe*. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.

⁹ On précise souvent "à plein temps" pour bien la distinguer de l'école dispensant les cours professionnels aux apprenti-e-s du système dual.

¹⁰ On peut encore relever qu'il est légalement possible que ce soit une association professionnelle ou une entreprise qui assure l'intégralité de la formation des apprenti-e-s – générale, théorique et pratique. De tels exemples n'existent toutefois pas dans le canton de Genève.

L'accès direct aux examens de fin d'apprentissage

La formation sous contrat d'apprentissage n'est pas le seul moyen d'obtenir le certificat fédéral de capacité. La LFPr actuelle, comme la nouvelle, permet à deux catégories de personnes de se présenter aux examens de fin d'apprentissage (candidates et candidats au bénéfice de ce qui est actuellement l'article 41 de la loi):

- les adultes dits qualifiés, c'est-à-dire ayant exercé la profession durant une fois et demie au moins la durée normale de l'apprentissage, peuvent se présenter aux examens finaux (actuellement selon l'art. 41 al. 1 LFPr); certains cantons, dont Neuchâtel et Genève, ont mis sur pied des voies d'accès modulaires à cette certification, Genève ayant de plus couplé cette solution avec les possibilités offertes par la reconnaissance des acquis (cf. partie "Emergences et innovations");
- les élèves ayant suivi à plein temps l'enseignement d'une école professionnelle privée peuvent également se présenter aux examens de fin d'apprentissage (actuellement selon l'art. 41 al. 2 LFPr); c'est surtout le cas d'élèves ayant suivi un enseignement commercial privé.

Maturité professionnelle et HES

L'enseignement de préparation à la maturité professionnelle (MP) offre aussi quelques caractéristiques qui sont expliquées dans la partie "Emergences et innovations". A ce stade de l'analyse, il suffit de savoir que l'obtention de la maturité professionnelle est dans la règle liée à un apprentissage. Il existe actuellement cinq options de maturité professionnelle: technique, commerciale, sciences naturelles (anciennement technico-agricole), artistique et artisanale, auxquelles devrait s'ajouter prochainement une option santé. Le plus souvent, la maturité professionnelle est obtenue au terme d'un apprentissage (modèle dit *intégré*, ou intra-CFC). Il est également possible de l'obtenir après le CFC (modèle dit parfois *pour adultes*, ou post-CFC), voire après d'autres formations, notamment actuellement au terme du diplôme de l'ESC (cf. ci-dessus).

Les particularités de l'article 41 et celles de la maturité professionnelle ont des incidences statistiques, par le fait qu'il découple formation et obtention du diplôme. Une autre particularité genevoise est l'existence d'une maturité technique, délivrée par l'Ecole d'ingénieurs. Reconnue à titre provisoire comme l'équivalent de la maturité professionnelle pour l'accès à la HES technique, elle n'est cependant pas recensée comme telle dans les statistiques fédérales, parce qu'elle n'est pas liée à un apprentissage.

Quelques mots précisément sur les hautes écoles spécialisées (HES), pour terminer cette présentation générale. Du point de vue de l'admission, l'existence de passerelles ou d'autres facilités d'accès font que la relation en principe forte entre MP et HES est dans les faits relativement plus distendue. La partie "Emergences et innovations" en dira un peu plus. Du point de vue légal, comme du point de vue des ressources et des personnes en formation, les HES du canton de Genève sont intégrées dans un réseau romand constituant la HES-SO (de Suisse occidentale) ou la HES-S2 (santé-social), ce qui rend parfois difficile l'établissement d'une statistique ou d'indicateurs cohérents avec le reste des indicateurs genevois de la formation professionnelle.

Entre 1980 et 2001, la proportion d'apprenti-e-s en système dual (école et entreprise) a diminué. La proportion d'élèves suivant un enseignement général (maturité ou diplôme) a augmenté.

A Genève comme ailleurs en Suisse, les jeunes font un premier choix d'orientation professionnelle à la fin de la scolarité obligatoire (vers 15-16 ans en principe). Au niveau de l'enseignement secondaire II, ils peuvent choisir entre une formation professionnelle ou une formation générale. La formation professionnelle peut être un apprentissage dual (emploi et école), un apprentissage à plein temps en école ou un autre enseignement professionnel à plein temps en école. La

formation générale inclut la maturité gymnasiale et le diplôme de culture générale.

Au début des années quatre-vingt, on relève une hausse d'effectifs dans le secondaire II, suivie d'une stabilisation (graphique 1.1). Genève a donc formé au cours des vingt dernières années un nombre relativement constant de jeunes dans les écoles et apprentissages de niveau secondaire II.

Sur le plan démographique, la population résidante a fortement augmenté entre 1980 (351'065) et 2001 (419'650). Avec le vieillissement de la population résidante, la population des jeunes entre 15 et 18 ans a au contraire diminué, de 19'005 à 17'002. Cette baisse a été compensée par une augmentation de la proportion des jeunes suivant une formation – d'où la stabilité des effectifs relevée ci-dessus. C'est ainsi qu'en 2001, 73.3% des 15-18 ans résidant dans le canton de Genève sont scolarisés dans l'enseignement secondaire II ou dans l'enseignement tertiaire (10% dans le secondaire I), contre 68.4% en 1980 (10% dans le secondaire I) (graphique 1.2). Leur répartition dans les différentes filières a également évolué dans le temps, avec notamment une hausse de près de 10% pour les filières de formation générale entre 1980 et 2001 et dans la même période une augmentation du pourcentage des jeunes qui suivent la formation professionnelle à plein temps en école de 4% à 9%.

Cette augmentation des formations scolarisées s'est répercutée négativement sur la proportion de jeunes qui suivent un apprentissage: elle est passée de 24% en 1980 (20% en dual et 4% en école) à 15% en 2001 (12% en dual et 3% en école) (graphique 1.2). L'apprentissage est donc lui aussi plus "scolarisé": si un apprentissage sur six se déroulait en filière plein temps en 1980, cette proportion atteint un sur cinq en 2001. La diminution du nombre d'apprentis observée depuis 1986 s'explique donc en partie par une préférence des jeunes et de leurs familles pour la poursuite des études générales.

L'apprentissage dual, accompli dans une entreprise ou une administration publique, est aussi sensible aux fluctuations et restructurations économiques, comme l'atteste le recul des années nonante, avec moins de contrats signés et une augmentation du nombre de jeunes qui suivent une formation à plein temps dans une école (générale ou professionnelle).

Pour comprendre les données:

Graphique 1.1: sont inclus tous les élèves inscrits dans une école publique genevoise de niveau secondaire II.

Graphique 1.2: sont inclus tous les élèves de 15-18 ans inscrits dans une école genevoise (publique ou privée) et résidant à Genève.

L'apprentissage en système dual

est accompli dans une entreprise privée ou publique ou dans l'administration publique. Dans l'apprentissage dual, la formation pratiquée en emploi est complétée par des cours professionnels et de culture générale dispensés dans une école professionnelle (1 à 2 jours par semaine).

L'**apprentissage à plein temps** est effectué à l'école. La pratique a lieu dans les ateliers de l'école.

Les **autres formations professionnelles** en école ne sont pas soumises aux règlements d'apprentissage. Sont inclus ici en 2001: l'Ecole supérieure de commerce (filière diplôme de commerce), le Centre de Lullier et l'Ecole d'enseignement technique. En 1980 étaient inclus: l'Ecole supérieure de commerce (filière diplôme de commerce), l'Ecole d'horticulture et l'Ecole d'ingénieurs.

Les **taux nets de scolarisation** par âge sont calculés en rapportant le nombre de personnes scolarisées résidant dans le canton (BDS) à l'ensemble de la population résidante du même âge (OCSTAT). Il faut s'attendre à un taux net de scolarisation des jeunes de 15 à 18 ans plus élevé que ceux illustrés dans le graphique 1.2. En effet, ne sont pas pris en compte les enfants résidants scolarisés en dehors du canton ou à domicile.

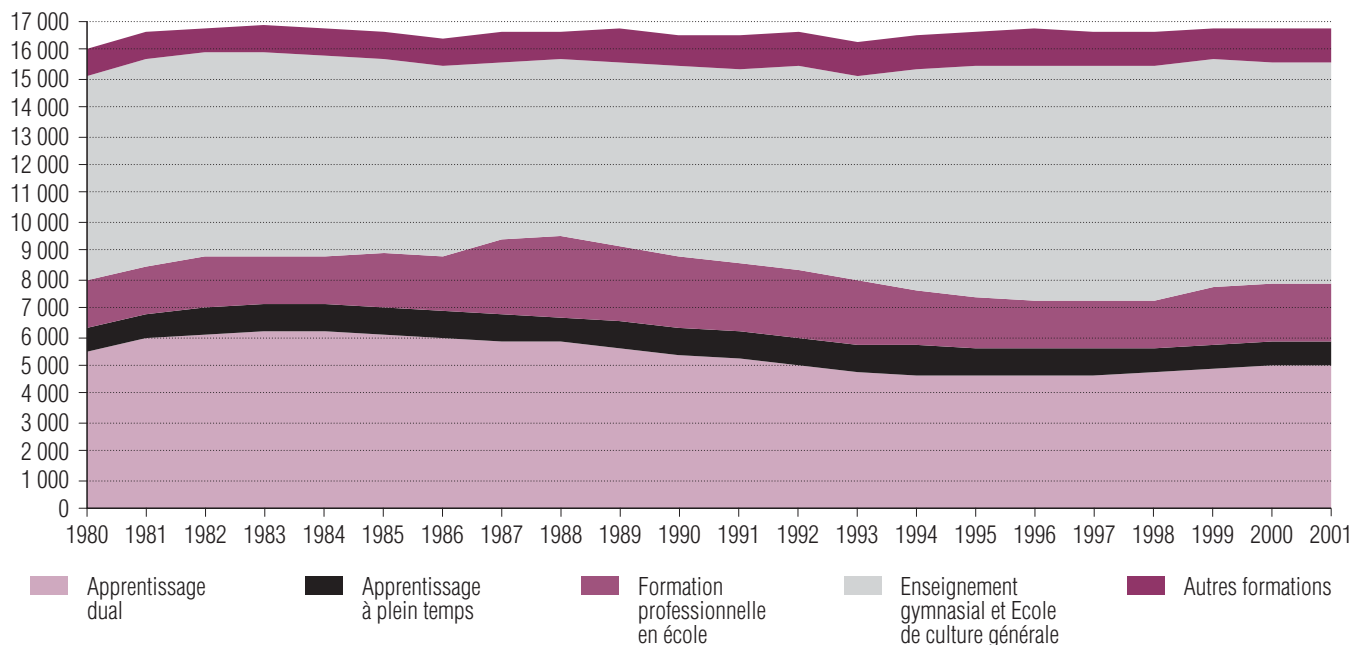
Pour en savoir plus:

Voir l'annexe 1 pour les effectifs dans les écoles genevoises, 2001.

Service de recherche en éducation (2001). Le système d'enseignement et de formation genevois: ensemble d'indicateurs. Genève: SRED.

<http://agora.unige.ch/sred/publications/docsred/Indicateurs/2001/indicateurs.html>

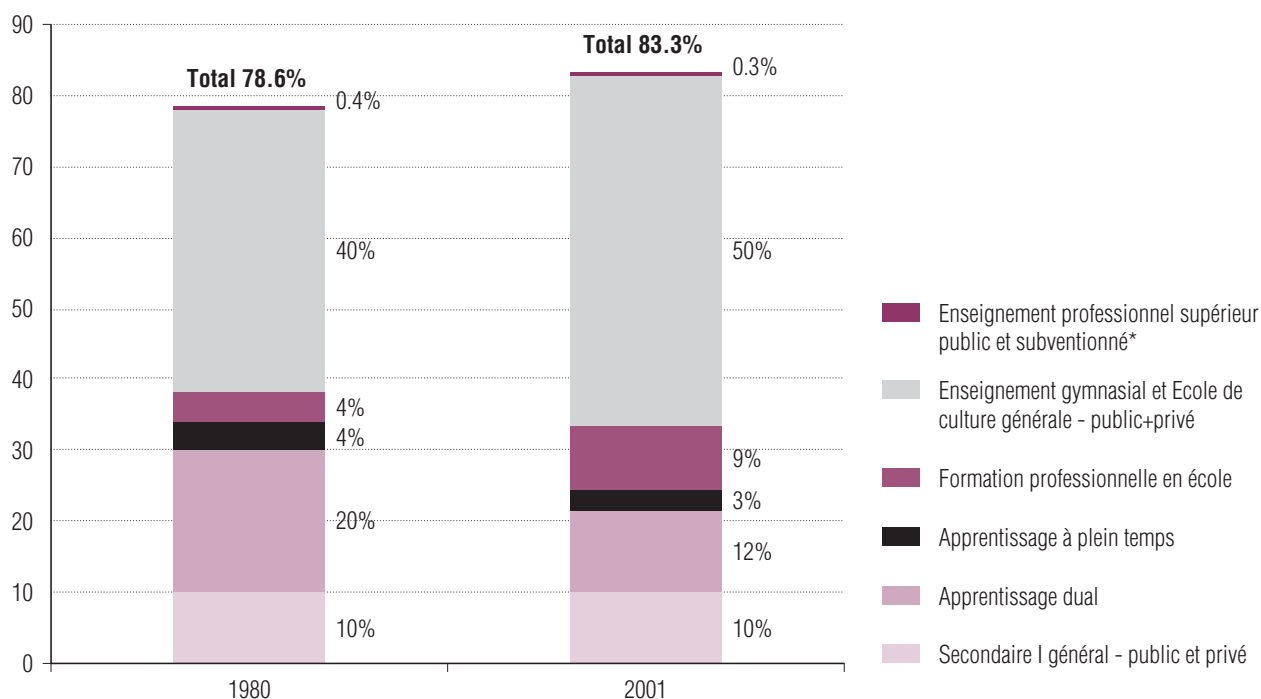
Graphique 1.1 Evolution du nombre d'élèves et d'apprenti-e-s dans l'enseignement public postobligatoire secondaire II selon le type d'enseignement, 1980-2001



La catégorie "Autres formations" inclut les formations pour adultes, les classes d'accueil et d'insertion et les degrés préparatoires

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 1.2 Taux net de scolarisation des jeunes de 15 à 18 ans, en 1980 et 2001



*En 2001, les hautes écoles spécialisées sont incluses sous la rubrique "Enseignement professionnel supérieur public et subventionné"

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12, OCSTAT au 31.12

En dix ans, le nombre de places offertes dans la bourse de l'apprentissage a augmenté de 28%. Le nombre de places occupées est en revanche resté constant.

L'évolution de la bourse des places d'apprentissage fait apparaître une augmentation du nombre de places offertes, alors que le nombre de places occupées reste pratiquement constant (graphique 2.1). L'offre est passée de 1831 unités en 1992 à 2342 en 2001 (+28%), soit une augmentation moyenne de 2.9% par année. Cette progression des places offertes est attribuable à plusieurs facteurs dont l'importance relative est difficile à déterminer: application des ordonnances

fédérales sur les places d'apprentissage de 1997 et 1999, pression exercée au travers des médias sur les entreprises et introduction progressive d'Internet au sein des entreprises, qui a accru l'accessibilité à la bourse.

Le nombre de places occupées est, quant à lui, resté pratiquement inchangé entre 1992 et 2001 (+0.7%). Ce phénomène est attribuable au fait que d'une part, certaines professions n'ont plus d'attrait pour les jeunes (dans le bâtiment p. ex.) et que d'autre part, ceux-ci renoncent parfois à entrer en apprentissage lorsqu'ils ne trouvent pas une place qui leur convienne. A l'inverse, des entreprises peuvent ne pas engager d'apprenti-e-s lorsqu'elles ne trouvent pas de candidat-e-s ayant les prérequis suffisants (cf. indicateur 15) pour suivre la formation.

La répartition des places d'apprentissage selon le secteur professionnel montre (cf. tableau 2.2) que le nombre de places occupées est resté stable dans la plupart des groupes de professions. Il a augmenté dans celui du commerce et du service (+27 places) et de l'électricité (+49 places). Il a diminué dans la coiffure et l'esthétique (-16 places). Une analyse comparative entre 1995 et 2001 permet de relever que l'écart entre l'augmentation des places offertes et la relative stagnation des contrats signés se traduit dans certaines branches professionnelles par une baisse du taux d'occupation. C'est le cas des professions du commerce et services (-21.3%), du bâtiment (-18%) et de la mécanique-mécanique artisanale (-17.4%), suivies par celles de l'alimentation et l'hôtellerie (-11.6%) et du sanitaire-ventilation (-10.8%).

On assiste en revanche à une augmentation du taux d'occupation dans les professions du dessin (+17.8%) et de la coiffure-esthétique (+10.5%). Cela s'explique surtout par la baisse du nombre de places offertes: elle est de l'ordre de 19% pour celles du dessin et de 34% pour les professions de la coiffure-esthétique. En ce qui concerne le secteur du textile-cuir, le nombre trop faible de places ne permet de tirer aucune conclusion.

Le taux d'occupation des places d'apprentissage demeure pratiquement inchangé dans d'autres secteurs. C'est le cas des métiers de l'imprimerie, des arts visuels et de la décoration (-1.4%), de l'horlogerie et bijouterie (+1.6%) et de l'automobile-moto-cycle (+2.9%). Cette stabilité du taux d'occupation est due essentiellement à l'invariabilité du nombre de places offertes depuis 1995. En 2001, une grande partie des professions dans ces secteurs présentent une saturation au niveau de l'offre de places. Par ailleurs, il n'existe pas de statistiques permettant une évaluation de l'amplitude de la demande des places d'apprentissage par les futur-e-s apprenti-e-s.

Pour comprendre les données:

Les informations relatives au marché des places d'apprentissage sont rassemblées dans la bourse des places d'apprentissage et sont mises à jour pendant la période d'inscription à la formation (de mars à novembre). A noter que la bourse n'est pas exhaustive: nombre de places n'y figurent toujours pas. Alors qu'antérieurement toute l'information et les pratiques relatives à la bourse étaient centralisées à l'OOF, aujourd'hui la bourse est ouverte à tous. Ainsi, les informations peuvent être consultées en ligne, et la recherche de la place d'apprentissage peut être effectuée de manière autonome par le demandeur.

Les données rapportées expriment une tendance globale du marché des places d'apprentissage. Ainsi, dans un même secteur professionnel peuvent exister des tendances opposées. Dans le secteur de l'automobile-moto-cycle par exemple, toutes les offres restent ouvertes chez les électricien(ne)s-électronicien(ne)s en véhicules alors que la majorité des métiers de la branche automobile sont saturés.

Pour en savoir plus:

Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève (version électronique) sur le site du SRED (www.geneve.ch/sred) sous "Publications-documents-2003".

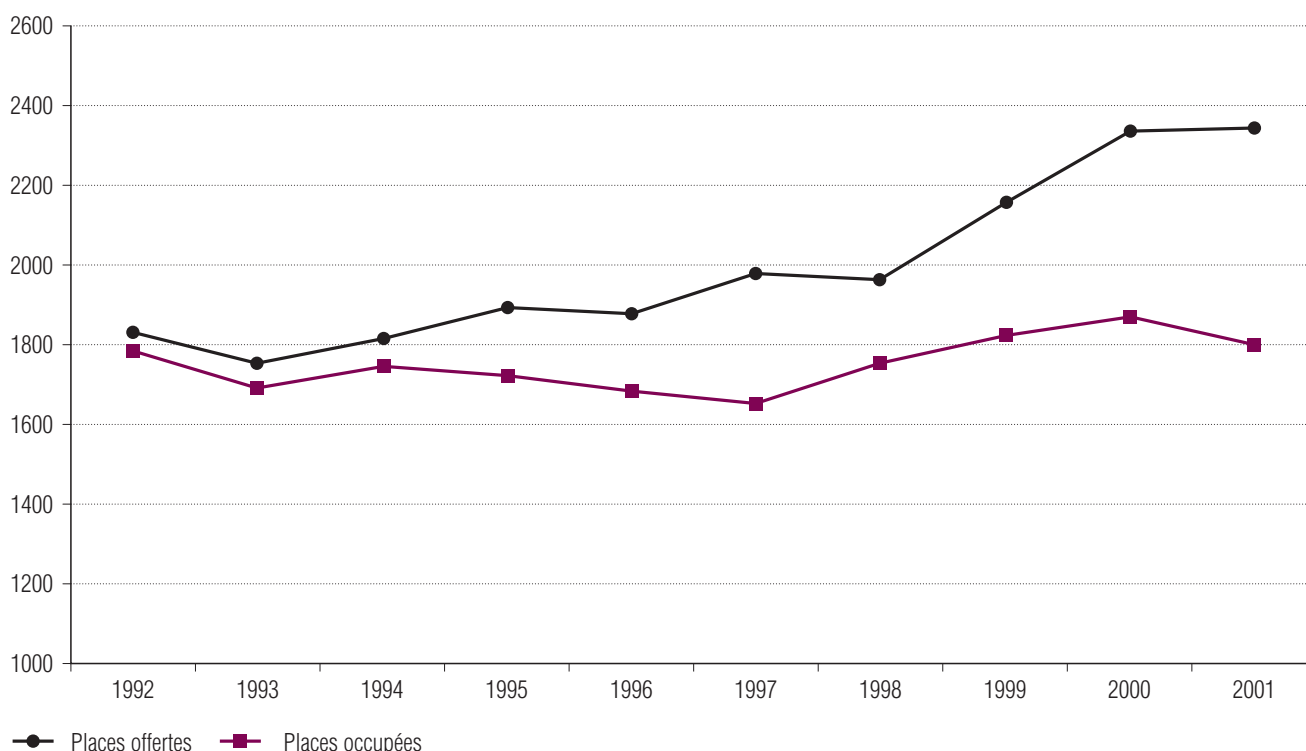
www.orientation.ch/ausb/lehr

www.geneve.ch/oofp/former/avant_apprentissage/trouver_place.asp

www.bbt.admin.ch/berufsbi/projekte/barometer/ff/index.htm

www.bbt.admin.ch/berufsbi/projekte/task/ff/index.htm

Graphique 2.1 Bourse des places d'apprentissage en entreprise: évolution des places offertes et des places occupées, 1992-2001



Source: OOFP

Tableau 2.2 Répartition des places d'apprentissage en entreprise selon les secteurs professionnels, en 1995 et 2001

Données triées selon le nombre total de places offertes en 2001

Secteurs professionnels	1995			2001		
	Total des places offertes	Places occupées	% places occupées	Total des places offertes	Places occupées	% places occupées
Commerce et services	790	744	94%	1 058	771	73%
Electricité	161	158	98%	233	207	89%
Bâtiment	134	102	76%	184	107	58%
Santé	141	131	93%	154	133	86%
Automobile - moto - cycle	140	131	94%	140	135	96%
Alimentation et hôtellerie	97	77	79%	118	80	68%
Sanitaire - climatisation	74	45	61%	88	44	50%
Imprimerie, arts visuels et décoration	62	55	89%	63	55	87%
Dessin	72	48	67%	58	49	84%
Agriculture et horticulture	44	41	93%	53	48	91%
Coiffure - esthétique	71	62	87%	47	46	98%
Mécanique - mécanique artisanale	33	28	85%	43	29	67%
Chimie - biologie	41	41	100%	41	37	90%
Horlogerie et bijouterie	28	25	89%	33	30	91%
Bois	30	28	93%	27	27	100%
Textile - cuir	7	4	57%	2	2	100%
Total	1 925	1 720	89%	2 342	1 800	77%

Source: OOFP/Etat au 3.11.1995 et au 2.11.2001

En 2001, on dénombre 2050 entreprises genevoises participant activement à la formation des apprenti-e-s en système dual. Un-e apprenti-e sur deux est formé-e dans une petite entreprise.

Le tableau 3.1 illustre la proportion d'établissements genevois selon le nombre de contrats en cours ainsi que la proportion correspondante de contrats. On constate qu'en 2001 63% des 2050 établissements genevois qui participaient activement à la formation d'apprenti-e-s n'avaient qu'un seul contrat en cours; 20% des établissements avaient deux contrats en cours et 7% en avaient trois. 56% des apprenti-e-s sont donc formé-e-s dans des entreprises ayant

moins de quatre contrats en cours. A l'opposé, 16% des apprenti-e-s sont formé-e-s dans des établissements en ayant plus de vingt.

Le droit de former des apprenti-e-s est réservé aux maîtres d'apprentissage qui, en application de la législation fédérale, ont suivi le cours de formation exigé organisé par l'OOF. A Genève, les coûts de la formation des formateurs sont pris en charge par le canton.

Jusqu'à l'été 2000, l'OOF offrait une formation pour formateurs organisée par groupe de professions et dispensée sur des périodes restreintes de 7 à 10 demi-journées (ancien système). Les attestations étaient remises immédiatement après. Le nombre d'attestations octroyées annuellement entre 1990 et 1999 était de 187 en moyenne, avec un maximum de 263 décernées en 1991 et un minimum de 123 attestations décernées en 1994 (cf. graphique 3.2). Le nombre d'attestations délivrées sous l'ancien système de formation s'est prolongé jusqu'au printemps 2000. Pendant cette même période, la proportion d'attestations délivrées par rapport au nombre d'inscriptions s'est accrue assez régulièrement (à part une baisse en 1997 et 1998) en passant de 68% en 1990 à 90% en 1999.

La régularité de cette formation variait fortement selon les métiers et selon la demande. Entre 1990 et 2000, les professions du commerce (36% des attestations délivrées) et de la vente (10%) bénéficiaient d'une offre annuelle de formation. Les professions techniques (14%) ainsi que les professions artistiques et artisanales (13%) ont également bénéficié d'offres annuelles de formation jusqu'en 1997. En revanche, pour la même période, une seule formation pour formateur a été organisée dans le cadre notamment des secteurs de la métallurgie, du bâtiment ou de l'électricité de réseau.

A partir de l'été 2000, l'OOF est passé à un système de formation modulaire plus souple, ouverte à tous les métiers et plus étendue dans le temps (nouveau système). S'agissant d'une année charnière, l'an 2000 totalise 96 inscriptions et 88 attestations délivrées selon l'ancien système, ainsi que 401 inscriptions selon le nouveau système de formation. Ce nombre exceptionnel de nouvelles inscriptions est dû à l'effort fourni pour sensibiliser le plus grand nombre d'intéressés au nouveau système de formation. En 2000, aucune attestation n'a été remise; la première série d'attestations sous le nouveau système a été délivrée en 2001.

Pour comprendre les données:

L'entreprise comprend un ou plusieurs établissements considérés comme lieu d'activité économique ou administrative, dans le secteur privé ou public, et qui ont une autonomie vis-à-vis de l'engagement des jeunes apprenti-e-s.

Ont été retenues les entreprises qui forment un-e ou plusieurs apprenti-e-s dont le contrat d'apprentissage signé pour chacun-e d'eux a été enregistré par l'OOF.

Le nombre maximum d'apprenti-e-s qu'une entreprise a le droit de former simultanément est réglementé par les dispositions fédérales.

L'engagement des apprentis est réglementé par la loi cantonale sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens du 21 juin 1985.

L'employeur doit s'assurer que l'apprenti-e a achevé sa scolarité obligatoire et que ses conditions physiques lui permettent d'entreprendre l'apprentissage envisagé.

Les données concernant les contrats d'apprentissage en cours au 31.12.2001 se rapportent aux apprenti-e-s en système dual.

Pour en savoir plus:

Formation des formateurs
www.geneve.ch/oofp/carrefour/former_formateurs.asp

Entreprise formatrice
www.geneve.ch/oofp/carrefour/entreprise_formatrice/former.asp

Tableau 3.1

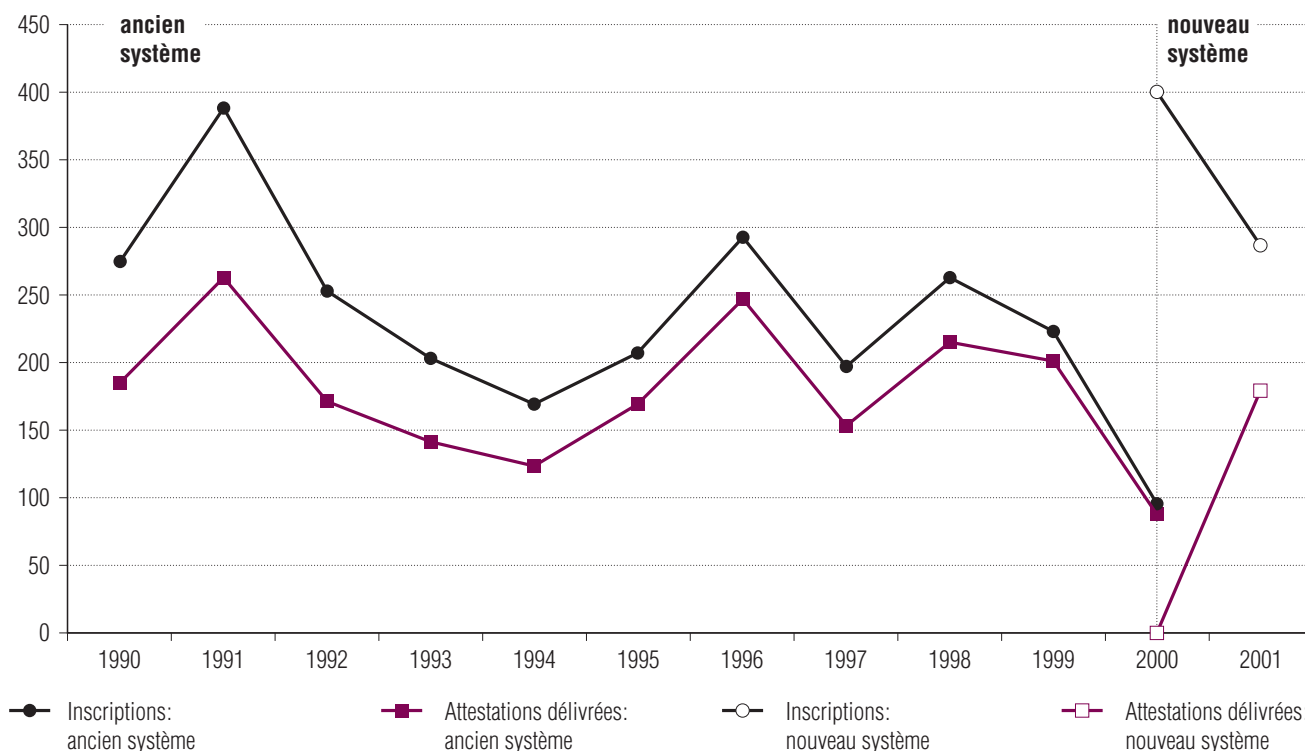
Contrats d'apprentissage par entreprise: répartition en fonction des entreprises et des contrats, en 2001

Nombre de contrats en cours au sein de la même entreprise	Entreprises		Contrats d'apprentissage à Genève	
	Nombre	%	Nombre	%
1	1 287	62,8%	1 287	28,7%
2	415	20,2%	830	18,5%
3	146	7,1%	438	9,8%
4	68	3,3%	272	6,1%
5	34	1,7%	170	3,8%
6 à 19	80	3,9%	794	17,7%
20 et plus	20	1,0%	699	15,6%
	Total 2 050	100%	4 490	100%

Source: OOF/SRED/Etat au 31.12

Graphique 3.2

Evolution du nombre d'inscriptions et d'attestations délivrées dans le cadre de la formation pour formateurs selon le système de formation, 1990-2001



Source: OOF

Au 31 décembre 2001, on dénombrait 5368 contrats d'apprentissage en cours dans le canton.

Ils concernaient 4490 apprenti-e-s en entreprise et 878 fréquentant une école professionnelle à plein temps.

Un peu plus d'une centaine de professions peuvent faire l'objet d'un apprentissage à Genève. Dans les faits, la majorité des apprenti-e-s se situe dans une vingtaine de professions. Si on regroupe les apprentissages par branches (graphique 4.1), on constate que plus du tiers des contrats (1859 sur 5368) est signé pour des professions du commerce et des services. Le deuxième groupe en importance numérique est celui des professions de l'électricité, avec un peu moins d'un contrat sur

six (correspondant à 777 contrats). Ce groupe connaît actuellement un développement dû à la définition de nouvelles professions dans le domaine de l'apprentissage, comme électronicien-ne ou informaticien-ne. Tous les autres groupes de professions concernent moins d'un contrat sur 12. Le secteur de l'automobile-moto-cycle reste important (425 contrats en cours). Si l'horlogerie et la bijouterie, fleurons de l'industrie genevoise, résistent bien (218 contrats en cours), la mécanique du secteur des machines reflète la situation de cette industrie qui fut très importante à Genève et n'offre "plus que" 208 contrats (une perte de plus de 50% au cours des 20 dernières années).

Il est intéressant d'analyser l'âge des apprenti-e-s sous contrat (graphique 4.2). Seule une (petite) minorité d'entre eux a, à chaque degré, l'âge d'un jeune qui aurait commencé l'apprentissage directement à la sortie de l'école obligatoire. Ceci reflète bien l'allongement des parcours de formation des jeunes entre la sortie de l'école obligatoire et leur première entrée en apprentissage, du fait d'un passage plus fréquent par un dixième degré de transition ou du choix préalable d'un autre type de formation, générale ou professionnelle à plein temps. Dans les faits, l'apprentissage est souvent un second choix d'orientation (cf. aussi partie introductive "Interrelations et transitions" et l'indicateur 8, "Age des titulaires de diplômés"). La population des apprenti-e-s est de ce fait relativement âgée. A l'inverse du constat fait en début de paragraphe, plus de la moitié des jeunes sous contrat d'apprentissage a au moins deux ans ou plus que l'âge d'une personne ayant directement commencé un apprentissage à la fin de la scolarité obligatoire.

La répartition des apprenti-e-s par degré est très inégale; les effectifs fondent très vite, à la fois en raison des réorientations, allongements et abandons de formation, mais aussi bien sûr du fait que les formations durent entre 2 et 4 ans selon les professions.

Du point de vue social, les apprenti-e-s proviennent majoritairement de familles ouvrières et employées (graphique 4.3). Du point de vue du genre, les filles sont moins nombreuses que les garçons, en particulier chez les cadres supérieurs et les petits indépendants. Ce constat reflète une préférence pour les études plus fréquente parmi les jeunes filles, et non pas une moindre participation à la formation.

Pour comprendre les données:

Les contrats d'apprentissage en cours comprennent l'ensemble des contrats (tous degrés réunis) recensés à fin décembre 2001.

Sont inclus:

Les apprentis sous contrat dans le canton de Genève (même s'ils suivent les cours professionnels dans un autre canton)

Ne sont pas inclus:

Les apprentis qui suivent les cours dans une école professionnelle du canton mais dont le contrat d'apprentissage a été enregistré dans un autre canton.

Pour en savoir plus:

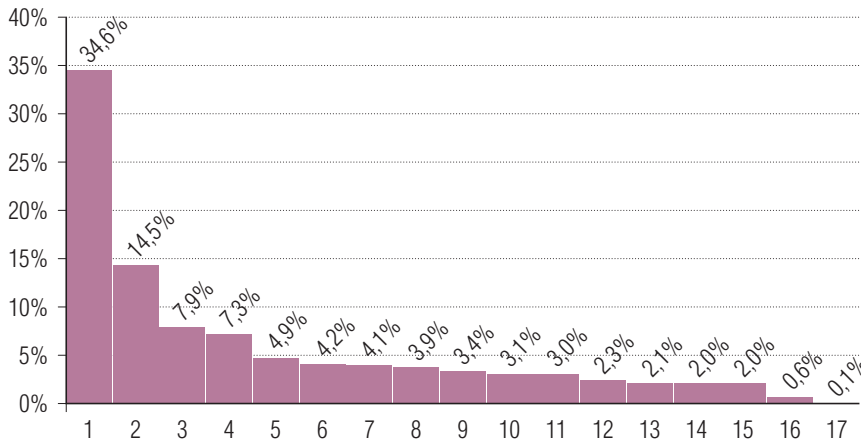
Decarro Eric, L'apprentissage dual à Genève en 1997-1998. Notes d'information du SRED, n° 1, décembre 1998.

O.F.S. (1996). La formation professionnelle en Suisse. Education et Science. Berne.

Service de recherche en éducation (2001). Le système d'enseignement et de formation genevois: ensemble d'indicateurs. Genève: SRED.

<http://agora.unige.ch/sred/publications/docsred/Indicateurs/2001/indicateurs.html>

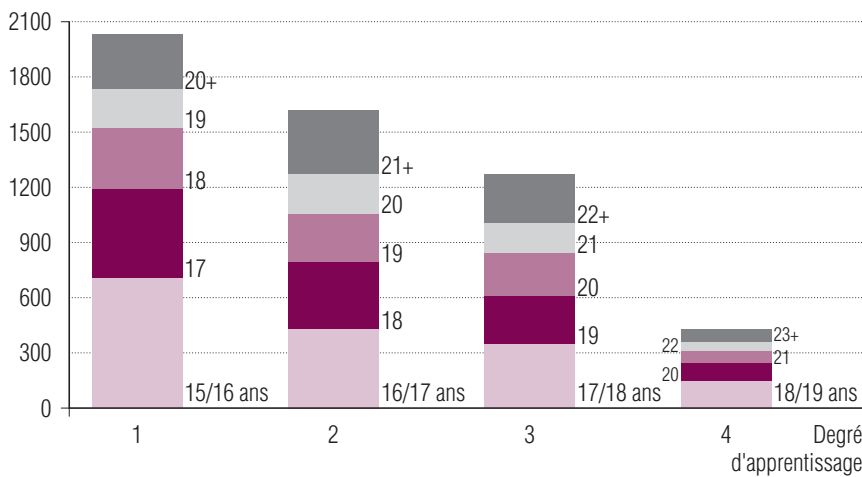
Graphique 4.1 Contrats d'apprentissage en cours par groupe de professions, en 2001



1	Commerce et services	1 859
2	Electricité	777
3	Automobile - moto - cycle	425
4	Santé	392
5	Bâtiment	261
6	Imprimerie, arts visuels et décoratifs	228
7	Horlogerie et bijouterie	218
8	Mécanique	208
9	Dessin	184
10	Alimentation et hôtellerie	167
11	Bois	160
12	Agriculture et horticulture	123
13	Sanitaire - climatisation	115
14	Coiffure - esthétique	108
15	Chimie - biologie	107
16	Textile - cuir	31
17	Autres	5
Total 100%		5 368

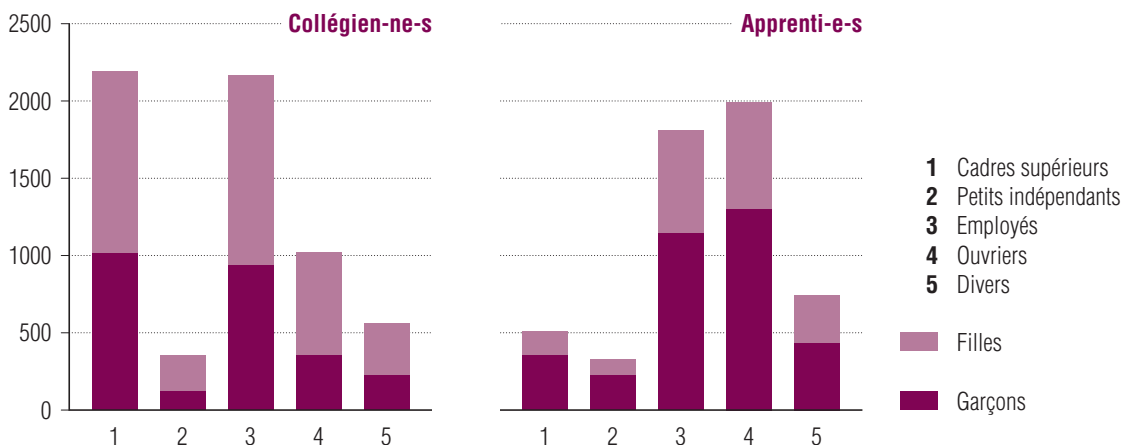
Source: OOFP/SRED/Etat au 31.12

Graphique 4.2 Répartition des apprenti-e-s en système dual et en école à plein temps selon l'âge et le degré, en 2001



Source: OOFP/SRED/Etat au 31.12

Graphique 4.3 Répartition des apprenti-e-s et collégien-ne-s selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe, en 2001



Source: OOFP/BDS/SRED/Etat au 31.12

Les jeunes femmes sont minoritaires dans l'apprentissage et l'écart entre les sexes ne cesse d'augmenter. La proportion de jeunes femmes en apprentissage pendant la période 1997-2001 est de seulement 36.3%.

Si les jeunes femmes ont toujours été présentes dans l'apprentissage, ce sont les jeunes hommes qui y ont constamment été majoritaires. Dans les années septante, la proportion de femmes en première année d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'un certificat cantonal (CC) était plus proche de celle des hommes (graphique 5.1) que dans les années suivantes. La participation des jeunes femmes a atteint son plus haut niveau pendant la période 1982-1986.

Depuis lors, le nombre et le pourcentage de jeunes femmes a baissé de façon continue, et il n'a pas augmenté entre 1997 et 2001 comme cela a été le cas chez les jeunes hommes (graphiques 5.1 et 5.2).

Entre 1972 et 1976 (tableau 5.3), trois CFC/CC pouvaient être qualifiés de féminins (assistant-e en pharmacie, coiffeur-euse et employé-e de bureau)¹¹ tout en ayant des effectifs élevés – et qui le sont restés. Un CFC/CC est dit féminin quand il compte au plus 12% d'hommes. Entre 1997 et 2001, deux d'entre eux, coiffeur-euse et employé-e de bureau, sont devenus des professions dites neutres, alors que la troisième, assistant-e en pharmacie, est restée féminine. Des trois CFC/CC dits masculins ayant des effectifs importants dans la période 1972-1976, tous sont encore masculins (un CFC/CC est dit masculin quand il compte au plus 12% de femmes). Il faut remarquer que dans toutes les professions qui étaient majoritairement féminines (plus de femmes que d'hommes) entre 1972 et 1976, la proportion d'hommes a augmenté entre 1997 et 2001. En revanche, les professions majoritairement masculines le sont restées, sauf horticulteur-trice, où les femmes sont davantage représentées qu'avant.

Entre 1997 et 2001, les professions ayant plus de 200 contrats comptaient 45% de jeunes femmes (tableau 5.3). Pour la même période, le taux de jeunes femmes en première année d'apprentissage est de 36% (graphique 5.2). Les deux professions ayant traditionnellement le plus grand nombre d'apprenti-e-s en première année sont celles d'employé-e de commerce et de vendeur-euse. Dans ces deux professions, entre 1972 et 1976, les apprenti-e-s étaient majoritairement des femmes, respectivement 66% et 65%. Pendant la période 1997-2001, les apprenti-e-s de première année dans le secteur de la vente sont devenus majoritairement des hommes (55%), alors que le secteur du commerce continue d'attirer plus de femmes que d'hommes.

En résumé, l'apprentissage est en majorité masculin avec une tendance croissante à le rester. Entre 1972-1976 et 1997-2001, il y a plus d'apprentissages qui se sont masculinisés – et plus fortement – que d'apprentissages qui se sont féminisés.

¹¹ La formation d'employé-e de maison est un apprentissage d'une année qui était dans le passé très prisé surtout par les jeunes filles au pair, mais qui a vu sa popularité tomber.

Pour comprendre les données:

Dans cet indicateur sont inclus les apprenti-e-s en première année d'un certificat fédéral de capacité (CFC) enregistrés dans la base de données scolaire.

Les données ont été rassemblées dans des groupes de cinq ans pour éviter les fluctuations annuelles.

Un CFC/CC est dit féminin quand il compte au plus 12% d'hommes; il est dit masculin quand il compte au plus 12% de femmes.

Le tableau 5.3 contient les professions qui avaient plus de 200 apprenti-e-s en première année durant la période 1997-2001. Les données sont ordonnées par le niveau de féminisation des professions pendant la période 1997-2001.

Les groupes de professions incluent les professions où existe souvent un tronc commun en première année, par ex.: "bois" qui comprend charpentier, menuisier et ébéniste.

Voir aussi:

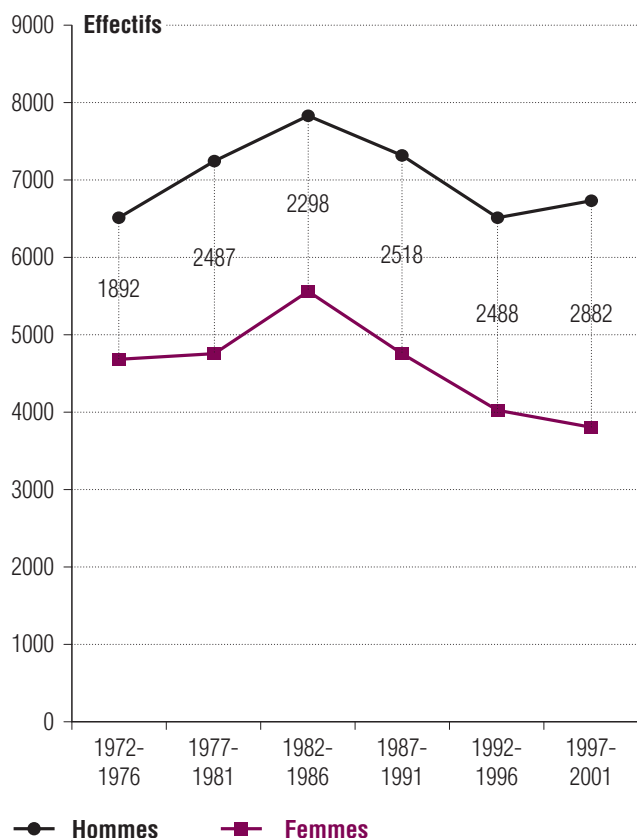
Indicateur 2: Offre des places d'apprentissage en entreprise.

Indicateur 23: Egalité homme-femme dans la formation professionnelle.

Pour en savoir plus:

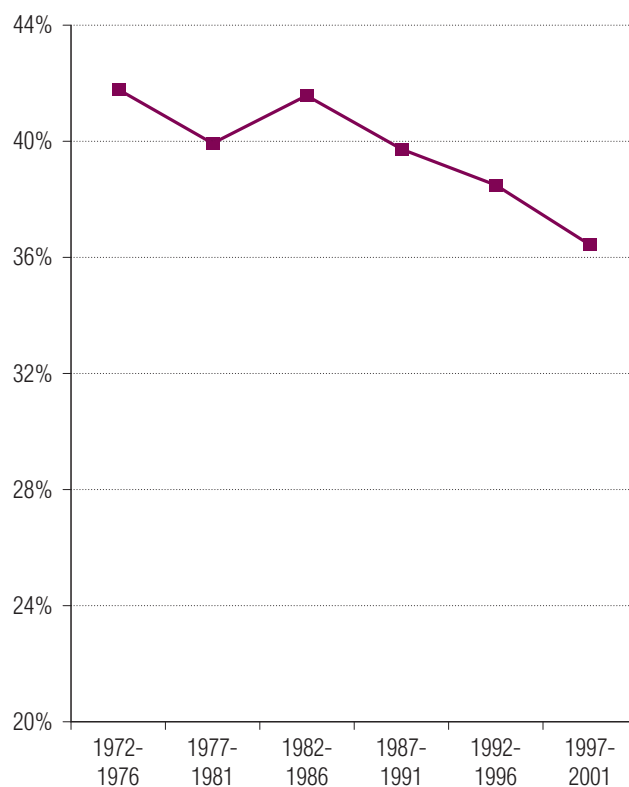
www.geneve.ch/oofp

Graphique 5.1 Appren-ti-e-s en première année de CFC: écart entre hommes et femmes par période quinquennale, 1972-2001



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 5.2 Pourcentage de femmes en première année de CFC par période quinquennale, 1972-2001



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Tableau 5.3 Professions/groupes de professions selon leur taux de féminisation, total d'appren-ti-e-s de première année, 1972-76 et 1997-2001

	1972 - 1976		1997 - 2001		Changement en points %
	Appren-ti-e-s	% femmes	Appren-ti-e-s	% femmes	
Professions "féminines"					
Assistant-e en pharmacie	227	100%	345	95%	-5
Professions "neutres"					
Coiffeur-euse	383	93%	220	86%	-7
Employé-e de bureau	174	92%	308	80%	-12
Employé-e de commerce	2 101	66%	2 227	57%	-9
Vendeur-euse	691	65%	968	45%	-20
Gestionnaire de vente			208	33%	-
Horticulteur-trice	424	14%	251	21%	7
Professions "masculines"					
Informaticien-ne			287	6%	-
Bois	374	2%	253	3%	1
Monteur-euse électricien-ne	551	0%	512	1%	1
Mécanicien-ne en automobile	417	0%	261	1%	1
Total	5 342	49%	5 840	45%	-4
Appren-ti-e-s de première année	11 198	42%	10 522	36%	-6

Source: OOF/Etat au 3.11.1995 et au 2.11.2001

En 2001, 50 jeunes ont obtenu une attestation de formation élémentaire ou pratique. La majorité des bénéficiaires de ces formations étaient des garçons.

La *formation élémentaire* a été inscrite dans la loi fédérale de la formation professionnelle de 1978. Cette formation s'adresse aux jeunes qui, pour diverses raisons, ne sont pas en mesure de suivre un apprentissage traditionnel. Les jeunes suivent une formation de deux ans, pendant laquelle ils acquièrent des connaissances et des savoir-faire propres à une activité professionnelle donnée. Les jeunes passent quatre jours par semaine dans leur entreprise et un jour à l'école, qui vise à

consolider les acquis scolaires et à donner les connaissances techniques de base dans leur domaine d'activité. A la fin de la formation, les jeunes reçoivent une attestation fédérale de formation élémentaire. En 2001, 37 jeunes sur 48 qui suivaient cette voie ont reçu cette attestation.

Comme le parcours allant de l'école obligatoire à la formation élémentaire est relativement long, il faut remonter jusqu'en 1997/1998 pour trouver la situation de la majorité des titulaires au niveau secondaire I. Pendant l'année scolaire 1997/1998, 7 de ces titulaires étaient en formation pré-professionnelle, 8 n'étaient pas scolarisés dans le canton de Genève, 4 étaient à l'école au niveau secondaire I (2 dans les classes-ateliers) et les autres étaient scolarisés dans des classes de type "insertion". A la fin de 2001, 7 de ces diplômés ont entrepris une nouvelle formation à Genève; la majorité d'entre eux a commencé un apprentissage traditionnel.

La *formation pratique*, certificat cantonal offert dans certains métiers, s'adresse à des jeunes qui ont la capacité de suivre entièrement la partie pratique de l'apprentissage en entreprise mais qui, pour diverses raisons, ne pourraient pas suivre l'enseignement théorique. La formation pratique a la même durée que l'apprentissage correspondant.

En 2001, 13 jeunes ont obtenu une attestation de formation pratique. Trois d'entre eux avaient déjà obtenu une attestation de formation élémentaire en 1998. Plus de la moitié des diplômés ont commencé un apprentissage avant de suivre une formation pratique. La plupart de ces titulaires sont issus d'institutions pour les jeunes éprouvant de grandes difficultés pendant la scolarité obligatoire. A la fin 2001, aucun de ces titulaires n'avait entrepris de nouvelle formation à Genève.

Ces deux formations ont de très petits effectifs mais contribuent à la palette des choix dans la formation professionnelle spécifiquement pour les personnes qui ont connu de grandes difficultés dans la formation professionnelle ou auparavant. Elles peuvent être considérées comme des étapes qui mènent vers plus de confiance en soi et partant, au goût d'apprendre.

Pour comprendre les données:

Graphique 6.4

"Extérieur" se rapporte aux élèves qui ne sont pas, à cet instant, en formation à Genève;

"Formation pré-professionnelle" est placée sous l'égide de l'école primaire et du Service médico-pédagogique;

"Formation initiale" et "Préapprentissage" sont donnés par la Société genevoise pour l'intégration professionnelle d'adolescents et d'adultes (SGIPA);

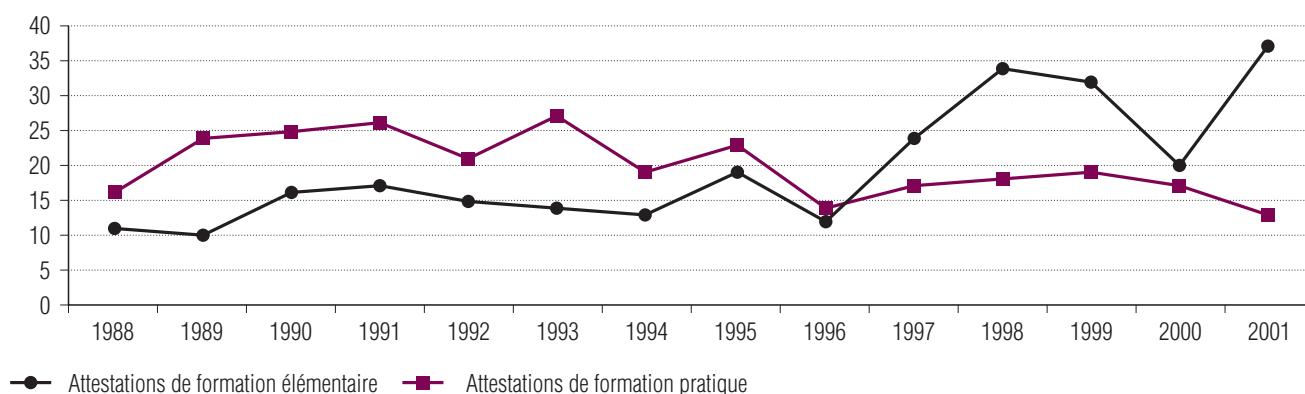
"Ecoles niveau secondaire I" inclut le cycle d'orientation et les écoles privées.

Pour en savoir plus:

Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève (version électronique) sur le site du SRED (www.geneve.ch/sred) sous "Publications-documents-2003".

www.geneve.ch/oofp/former/apprentissage/formations_pratiques.asp

Graphique 6.1 Evolution du nombre d'attestations de formations pratique et élémentaire, 1988-2001



Source: OOF/SRED/Etat au 31.12

Tableau 6.2 Attestations de formation élémentaire en 2001

	Total	Femmes
Assistant-e coiffure (dames)	2	2
Employé-e collectivité	4	3
Employé-e standard et réception	1	1
Employé-e de magasin (alimentation)	4	3
Employé-e magasin (radio TV)	2	1
Employé-e restaurant (cuisine)	2	
Ouvrier-ère bâtiment (maçonnerie)	1	
Ouvrier-ère bâtiment (peinture)	1	
Ouvrier-ère carrosserie (peinture)	5	
Ouvrier-ère en électricité (appareils divers)	1	
Ouvrier-ère en alimentation (boucherie)	1	
Ouvrier-ère en alimentation (boulangerie-pâtisserie)	4	
Ouvrier-ère en alimentation (pâtisserie)	2	
Ouvrier-ère garage (automobiles)	2	
Ouvrier-ère garage (cycles - motos)	1	
Ouvrier-ère jardinier (culture maraîchère)	1	1
Ouvrier-ère jardinier (parcs et jardins)	1	
Ouvrier-ère menuisier (travail ATE - pose)	1	
Ouvrier-ère teinturier (blanchissage)	1	1
Total	37	12

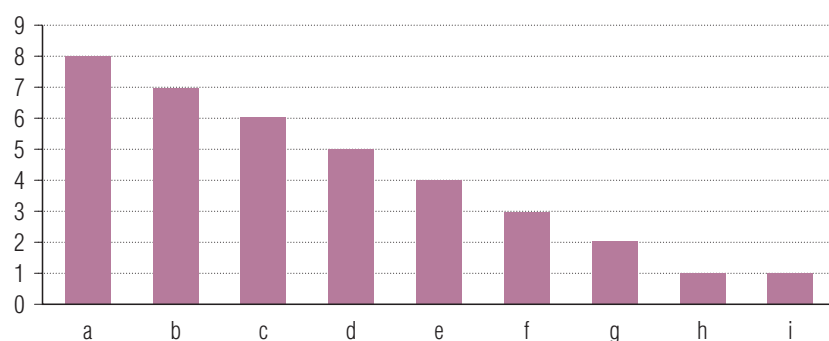
Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Tableau 6.3 Attestations de formation pratique en 2001

	Total	Femmes
Boulangier-ère	2	
Coiffeur-euse option dames	2	2
Horloger-ère - praticien-ne	1	
Menuisier-ère	1	
Peintre en automobiles	2	
Termineur-euse de boîtes de montres	1	
Tôlier-ère en carrosserie	1	
Vendeur-euse alimentation générale	2	1
Vendeur-euse textiles	1	1
Total	13	4

Source: OOF/SRED/Etat au 31.12

Graphique 6.4 Détenteurs de l'attestation de formation élémentaire en 2001, selon leur situation scolaire en 1997



- a Extérieur
- b Formation pré-professionnelle
- c Formation initiale
- d SCAI insertion
- e Ecole niveau secondaire 1
- f Caspo accueil
- g Préapprentissage
- h Déficiants auditifs
- i Atelier-classe privé

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

En 2001, 3763 diplômes ont été délivrés au niveau secondaire II et 3416 au niveau tertiaire.

Un diplôme sur deux de l'enseignement secondaire II est délivré dans la formation professionnelle.

Au niveau de l'enseignement secondaire II, 3930 diplômes ont été décernés en 1991 et 3763 en 2001. La répartition des diplômes délivrés au cours des 10 dernières années montre que les hommes et les femmes ont suivi les mêmes tendances générales (graphique 7.1). Au fil de ces dernières années, le pourcentage de celles et ceux qui obtiennent une maturité gymnasiale a augmenté pour les deux sexes, mais les femmes ont continué à être plus nombreuses que les hommes.

Les premières maturités professionnelles ont été décernées en 1995 et ce titre représente, en 2001, 5% des diplômes délivrés. Les hommes sont plus nombreux dans cette nouvelle voie. Le pourcentage de certificats fédéraux de capacité (CFC) et de certificats cantonaux (CC) délivrés est en baisse (pour les hommes de 55% en 1991 à 43% en 2001, et pour les femmes de 36% en 1991 à 29% en 2001). Dans l'ensemble, la formation professionnelle représente 48% des diplômes délivrés au secondaire II.

En 2001, 60% des femmes ont obtenu un diplôme de formation générale (maturité gymnasiale ou diplôme de culture générale); par contre, 57% des hommes ont obtenu un diplôme de formation professionnelle (maturité professionnelle et technique, diplôme de centre horticole, diplôme de commerce, CFC ou CC, attestation de formation élémentaire, attestation de formation pratique ou certificat d'aide-soignant-e). 51.4% des diplômes du degré secondaire II sont décernés à des femmes (tableau 7.2).

Au niveau tertiaire, le type de diplôme obtenu par les hommes est différent de celui obtenu par les femmes. Les femmes sont majoritaires dans tous les types de diplômes tertiaires: 57% dans l'ensemble, mais 58% au niveau universitaire et 51% pour les filières professionnelles. Dans les deux cas, les femmes et les hommes choisissent des orientations différentes, les femmes vont dans les formations qui mènent à des emplois traditionnellement féminins (infirmière, etc.) et les hommes dans les formations qui mènent à des emplois traditionnellement masculins (technicien, etc.) (voir indicateur 10: Structure de l'emploi).

Pour lutter contre cette ségrégation des formations et emplois, plusieurs initiatives sont en place, dont *Cap Egalité* et la *Journée des filles* (voir indicateur 25: Actions en faveur de l'égalité homme-femme dans la formation professionnelle). Dans la répartition des filières professionnelles, 53% des femmes s'orientent vers des professions "santé-social" contre seulement 15% des hommes. Les hommes sont plus nombreux (52%) à choisir les formations des hautes écoles spécialisées (HES) que les femmes (22%). Il faut remarquer que la plupart des formations "santé-social" deviendront des formations "haute école spécialisée" à la rentrée 2003.

Pour comprendre les données:

Graphique 7.1

Sont inclus:

tous les diplômes délivrés dans l'année aux élèves qui sont inscrits dans une école genevoise. Un-e élève peut recevoir plusieurs diplômes.

Ne sont pas inclus:

Attestation de formation pratique et CFC par article 41.

Tableau 7.2

- ¹ Le Centre horticole comprend le diplôme de fleuriste qualifié et le diplôme d'horticulteur complet.
- ² L'Ecole de soins infirmiers comprend l'Ecole du Bon Secours et l'Ecole d'infirmières psychiatriques.
- ³ L'Ecole de musique comprend l'Institut Jaques-Dalcroze et le Conservatoire.
- ⁴ A Genève, l'Ecole d'enseignement technique (ET) de l'Ecole d'ingénieurs de Genève confère aux étudiants la maturité technique, qui est reconnue par la Confédération comme étant équivalente à la maturité professionnelle d'orientation technique.
- ⁵ Les hautes écoles spécialisées comprennent:
 - la Haute école des arts appliqués
 - la Haute école de gestion
 - l'Ecole d'ingénieurs HES
 - l'Ecole d'ingénieurs HES de Lullier
 - l'Ecole supérieure des Beaux-Arts

Voir aussi:

Indicateur 10: Structure de l'emploi et apprentissage

Indicateur 23: Egalité homme-femme dans la formation professionnelle

Pour en savoir plus:

Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève (version électronique) sur le site du SRED (www.geneve.ch/sred) sous "Publications-documents-2003".

Graphique 7.1

Evolution de la répartition des types de diplômes délivrés par les écoles publiques et privées de niveau secondaire II selon le sexe, 1993-2001

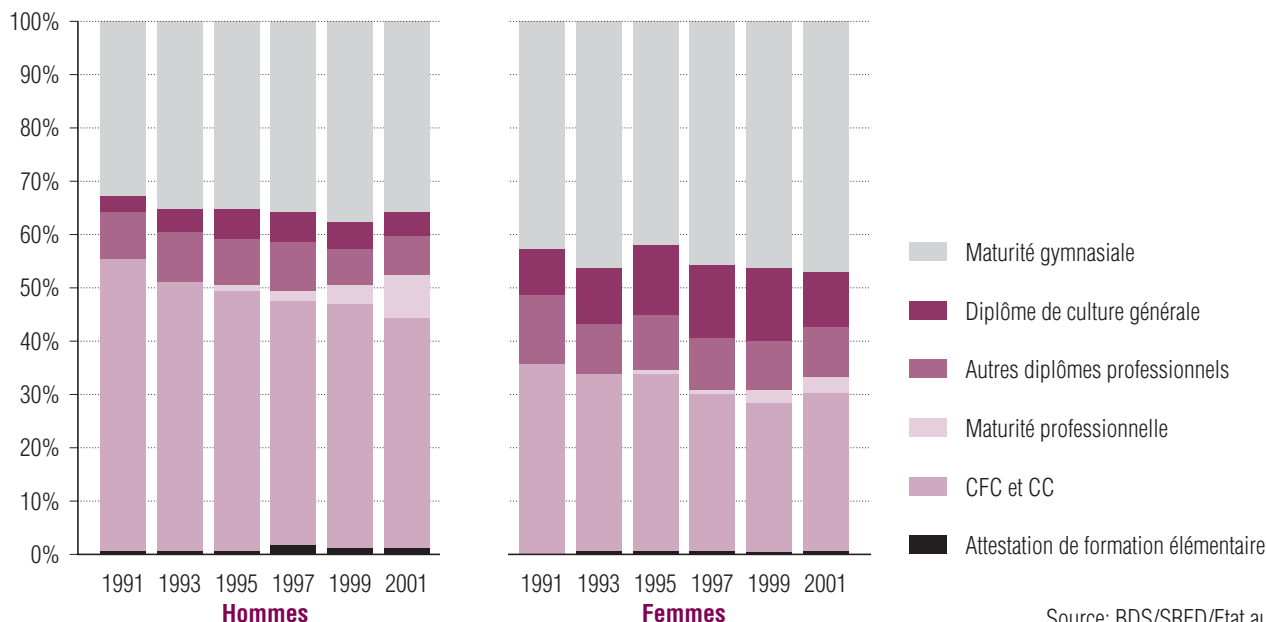


Tableau 7.2

Diplômes délivrés en 2001

		Total	Hommes	Femmes	%
Secondaire II CITE 3,4	Maturité gymnasiale	1 487	624	863	58,0
	Maturité professionnelle et technique	202	143	59	29,2
	Diplôme de culture générale	266	76	190	71,4
	Diplôme de commerce	213	101	112	52,6
	Diplômes du Centre horticole de Lullier ¹	27	17	10	37,0
	Certificat fédéral de capacité et Certificat cantonal	1 292	753	539	41,7
	Certificat fédéral de capacité et Certificat cantonal-art. 41	165	68	97	58,8
	Attestation de formation élémentaire	37	25	12	32,4
	Attestation de formation pratique	13	9	4	30,8
	Certificat d'aide-soignant-e	61	12	49	80,3
	Total	3 763	1 828	1 935	51,4
Tertiaire CITE 5,6	Diplôme d'informaticien-ne de gestion	29	26	3	10,3
	Diplôme d'assistant-e en gestion administrative	40	12	28	70,0
	Diplômes du Centre d'enseignement de professions de la santé & petite enfance	126	19	107	84,9
	Diplôme de l'Ecole supérieure des Beaux-arts	60	26	34	56,7
	Diplômes d'écoles de soins infirmiers ²	75	14	61	81,3
	Diplômes d'écoles de musique ³	143	68	75	52,4
	Diplômes de l'Institut d'études sociales	93	31	62	66,7
	Diplômes de technicien-ne-s ET ⁴	31	30	1	3,2
	Diplômes des hautes écoles spécialisées ⁵	254	191	63	24,8
	Diplômes universitaires	2 565	1 069	1 496	58,3
	Total	3 416	1 486	1 930	56,6

1, 2, 3, 4, 5: Voir ci-contre "Pour comprendre les données"

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

A Genève, les diplômes professionnels sont obtenus souvent plus tard que la norme, du fait des degrés de transition et des réorientations de l'enseignement général vers l'enseignement professionnel. A l'exception de la maturité et du diplôme de culture générale, l'âge médian a augmenté de une année entre 1991 et 2001.

A Genève comme ailleurs – mais plus souvent qu'ailleurs – en Suisse, les trajectoires linéaires au sortir de l'école obligatoire sont de moins en moins nombreuses. Cette réalité correspond à de nouvelles stratégies des familles, mais aussi de l'institution scolaire, visant les meilleures chances possibles pour les jeunes. Comme indiqué dans la présentation du domaine "Interrelations et transitions" ainsi que dans l'indicateur 4 ("Jeunes en apprentissage"),

cette stratégie se traduit par la fréquentation de dixièmes degrés de transition visant à compléter la formation obligatoire ou le choix prioritaire de formations postobligatoires de type général ou professionnel à plein temps. Le choix de l'apprentissage n'intervient le plus souvent qu'en deuxième lieu.

Cette réalité se reflète également dans l'âge d'accès aux diplômes. En 1991, les âges médians des titulaires de diplômes du secondaire II, par type de diplôme, se situent entre 18.8 et 20.2 ans. En 2001, ils se situent tous entre 19.2 et 21.0 ans, sauf pour les titulaires du certificat d'aide-soignant-e qui ont un âge médian de 34.0 ans (population d'adultes). En généralisant, la plupart des jeunes qui ont réussi une maturité gymnasiale ou un diplôme de culture générale ont fait un parcours traditionnel avec très peu de réorientations en route. Mais l'âge médian a augmenté pour toutes les autres formations de presque une année. Le taux d'échec aux examens de fin d'apprentissage (qui est élevé à Genève), les réorientations, le prolongement de la durée d'apprentissage contribuent à cette hausse. On observe aussi une augmentation de la dispersion des âges entre 1991 et 2001.

On constate par ailleurs l'existence de personnes bien plus âgées que la norme dans l'ensemble du système de formation. Cela s'explique bien sûr par l'intérêt croissant d'adultes pour l'acquisition d'une véritable formation de base, plutôt que la fréquentation de cours de formation continue plus ciblés. Si en 1991 ces adultes se concentraient sur la maturité et le CFC, on les retrouve aujourd'hui également en maturité professionnelle, en culture générale, et même en formation élémentaire. Les raisons conduisant ces adultes à se lancer dans une certification sont diverses et obéissent partiellement à des logiques de carrière professionnelle, mais aussi à des logiques de développement personnel.

L'augmentation – et la persistance – du chômage au cours des années nonante contribue sans doute aussi à cette évolution, liée à des mesures de lutte contre le chômage. Mais le développement et le soutien public à la formation des adultes joue certainement aussi un rôle.

Pour comprendre les données:

Graphique 8.2

Le **Centre horticole** comprend le diplôme de fleuriste qualifié du Centre de Lullier et le diplôme d'horticulteur complet.

La médiane correspond à la valeur pour laquelle la moitié des observations lui est inférieure ou égale, l'autre moitié supérieure ou égale. La médiane est moins influencée par les valeurs extrêmes que la moyenne.

Les âges des diplômés sont représentés par des barres horizontales dans le graphique 8.2. La ligne blanche qui coupe la barre indique l'âge médian pour chaque diplôme. La barre représente 90% des observations. La largeur de la barre représente la mesure de la dispersion des valeurs données par l'intervalle interquartile.

Les CFC obtenus par l'article 41.1 sont exclus.

Voir aussi:

Indicateur 4: Jeunes en apprentissage

Tableau 8.1

Répartition des diplômés de l'enseignement secondaire II par âge et par type de diplôme, en 1991 et 2001

	Total		Age médian		Age moyen	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001
Maturité gymnasiale	1 374	1 425	19,3	19,3	19,5	19,5
Maturité gymnasiale pour adultes	40	62	28,2	28,0	25,8	24,8
Maturité professionnelle		202		21,0		21,0
Diplôme de culture générale	221	257	19,0	19,2	19,1	19,3
Diplôme de culture générale pour adultes		9		30,3		31,3
Diplôme de commerce	389	213	18,9	19,8	19,0	19,8
Diplômes du Centre de Lullier ¹		27		20,2		20,7
Certificat fédéral de capacité et certificat cantonal ²	1 713	1 292	20,2	21,0	20,9	21,7
Attestation de formation élémentaire	17	37	18,8	19,6	19,7	20,3
Certificat d'école professionnelle supérieure	9		20,2		20,7	
Certificat d'aide-soignant-e		61		34,0		32,9

¹ Diplôme de fleuriste qualifié-e du Centre de Lullier et diplôme d'horticulteur-trice complet.

² Les CFC obtenus par l'article 41.1 sont exclus.

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 8.2 **Âges médians et distribution par âge des diplômés de l'enseignement secondaire II, en 1991 et 2001**



¹ Les CFC obtenus par l'article 41.1 sont exclus.

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

En trente ans, le nombre de CFC délivrés à des adultes a plus que triplé, passant d'une cinquantaine à plus de 150. La proportion de femmes parmi les bénéficiaires de cette mesure est grandissante.

Dans le canton de Genève, l'évolution du nombre de certificats fédéraux de capacité obtenus par des personnes actives non qualifiées dans leur domaine professionnel est le reflet de deux axes principaux de développement: la mise en place progressive de mesures d'encouragement et l'intérêt croissant des femmes pour une qualification professionnelle.

Sur le premier axe, des mesures ont été mises sur pied au niveau fédéral, dans le cadre de la LFPr

de 1978, comme au niveau cantonal, dans celui du règlement d'application de la loi cantonale sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens de 1987 (ROFP), qui prévoit des mesures de soutien au niveau de la préparation aux examens et de son financement. A la fin des années nonante en particulier – sur la recommandation de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) – Genève définit une politique de promotion de la formation dans le cadre de l'article 41 de la LFPr. Elle s'est traduite en 2000 par des innovations réalisées au sein de l'OOFPr, en particulier Qualification'41 (aujourd'hui Qualification+), un dispositif qui assure l'individualisation et la gratuité de la formation, l'intégration d'un bilan de compétences dans la formation (voir indicateur 22), la validation et la reconnaissance des acquis, l'organisation modulaire de l'enseignement et le fractionnement des examens selon les différentes branches.

Les répercussions positives de ces dispositions successives sont visibles dans le graphique 9.1: une première hausse à partir de 1980, une deuxième à partir de 1988 et la plus récente en 2000. La baisse progressive du nombre de certificats qui se dessine de 1991 à 1999 reflète en grande partie l'évolution du chômage dans les années nonante.

Ce dispositif a aussi permis de renforcer un courant déjà plus ancien (dès 1993) de croissance progressive de la proportion de femmes qui souhaitent se qualifier dans le cadre des mesures fédérales et cantonales. Cette augmentation résulte en grande partie de la hausse de CFC délivrés au titre de l'article 41 dans les professions du commerce (employé-e de commerce et employé-e de bureau). Les pics entre 1993 et 1995 sont dus dans une large mesure à une augmentation spectaculaire des CFC d'aide-hospitalière, vraisemblablement liée à la revalorisation de cette profession lors de restructurations dans le milieu hospitalier au début des années nonante.

Pour comprendre les données:

L'article 41, alinéa 1, de la loi fédérale sur la formation professionnelle de 1978 (LFPr) prévoit que les personnes majeures n'ayant pas appris la profession selon la loi fédérale sont admises à l'examen de fin d'apprentissage à condition qu'elles aient exercé cette profession pendant une période au moins une fois et demie supérieure à celle qui est prescrite pour l'apprentissage. Il prévoit en outre qu'elles doivent prouver avoir suivi l'enseignement professionnel ou acquis les connaissances professionnelles d'une autre manière.

En 1997, la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) a publié un rapport d'évaluation de la mise en œuvre de l'article 41 de la LFPr à Genève. En conclusion de ce rapport, la CEPP recommandait (a) la définition d'une politique active de promotion de la formation professionnelle selon l'article 41, (b) la mise en place de moyens qui facilitent cette politique, (c) l'introduction dans les programmes de formation d'un bilan de compétence, de formations modulaires, d'un suivi et d'un encadrement des candidats ainsi que l'introduction de formations continues spécifiques pour la formation des adultes, (d) l'introduction de la gratuité des cours pour les bénéficiaires de l'article 41 et la compensation financière pour les pertes de gains des entreprises.

Graphique 9.1

Tombent sous l'art. 41 les CFC enregistrés à partir de 1980. Les données antérieures répondent à l'article correspondant de la LFPr de 1963 (art. 30 al. 1).

Voir aussi:

Indicateur 19: Formation continue

Indicateur 24: Assurance qualité de la formation continue

Indicateur 25: Chèque annuel de formation

Pour en savoir plus:

www.bbt.admin.ch/ff/index.htm

www.geneve.ch/legislation/

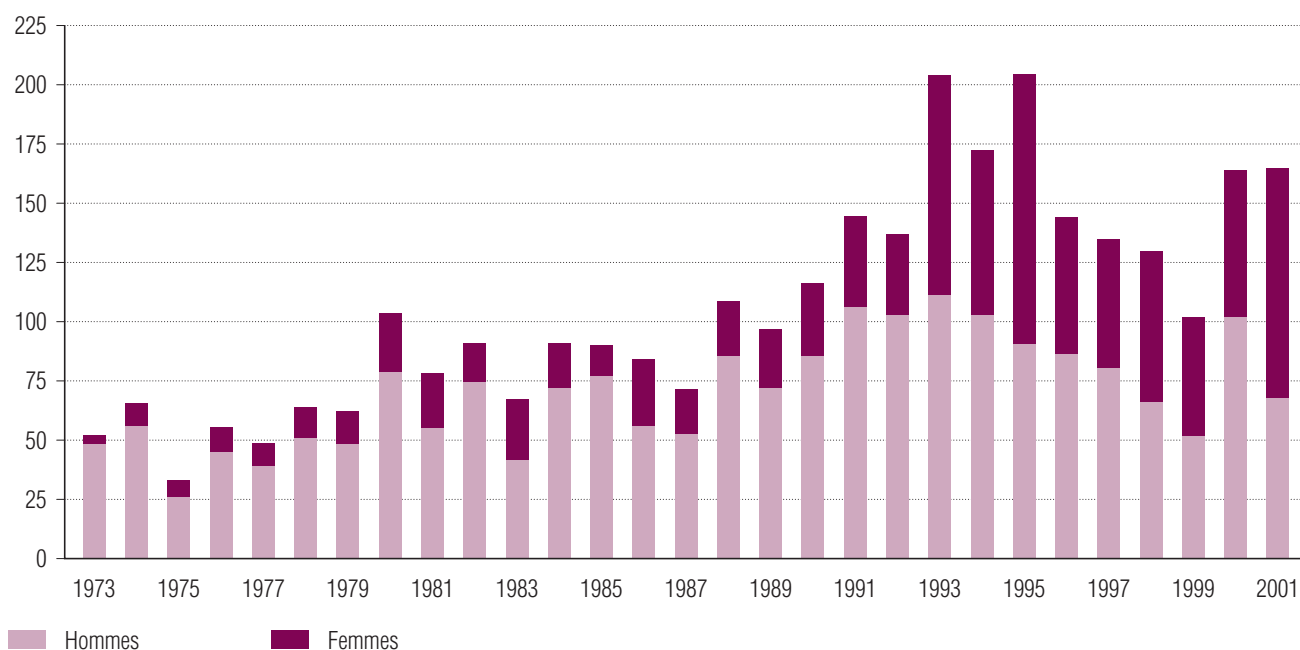
www.geneve.ch/cepp/document.html

www.geneve.ch/oofp/former/diplomes/cfc_sans_apprentissage.asp

www.cebig.ch/

Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève (version électronique) sur le site du SRED (www.geneve.ch/sred) sous "Publications-documents-2003".

Graphique 9.1 Evolution du nombre de CFC délivrés au titre de l'article 41.1 LFPr selon le sexe, 1973-2001



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Tableau 9.2 CFC délivrés au titre de l'article 41.1 LFPr selon la profession et le sexe, en 2001

	Hommes	Femmes	Total
Aide familial-e		15	15
Assistant-e dentaire		31	31
Assistant-e information documentaire	1	1	2
Cuisinier-ère	6	1	7
Employé-e de bureau	4	14	18
Employé-e de commerce	8	14	22
Employé-e postal-e	18		18
Gainier-ère		1	1
Horticulteur-trice - paysagiste	1		1
Installateur-trice technicien-ne sanitaire	1		1
Libraire	1		1
Maçon-ne bâtiment	10		10
Mécanicien-ne d'automobiles A.L.	2		2
Mécanicien-ne de machines	1		1
Mécanicien-ne en motocycle	1		1
Monteur-euse électricien-ne	1		1
Monteur-euse sanitaire	1		1
Sommelier-ère	2	6	8
Vendeur-euse	10	14	24
Total	68	97	165

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12.2001

Il y a un décalage entre la structure de l'emploi à Genève et la répartition des apprenti-e-s dans les secteurs d'emploi: 13% des emplois se trouvent dans le secteur industriel, mais 26% des apprenti-e-s s'y forment.

La répartition des emplois dans les trois secteurs économiques est différente à Genève du reste de la Suisse. L'économie genevoise est depuis longtemps orientée vers le secteur tertiaire (services). A Genève, il y a un secteur "public international" assez important dans le marché du travail (9% des emplois). Le secteur public international n'appartient pas au territoire économique de la Confédération, puisqu'il est constitué d'activités extraterritoriales, et il n'est pas pris en compte dans le cadre du

Recensement fédéral des entreprises (RFE). Il est recensé directement par l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT), afin de compléter les résultats du RFE.

Un trait dominant de l'économie genevoise est que la très grande majorité des emplois se trouve dans le secteur tertiaire. Le taux d'augmentation de ce secteur entre 1985 et 2001 est de 16.3%; il englobe ainsi 84.1% des emplois en 2001 (tableau 10.1). Au même moment, en Suisse, il représente 68% des emplois. Le secteur tertiaire emploie beaucoup de personnes qui ont des compétences élevées en termes scolaires et universitaires, ce qui explique en partie le grand nombre de jeunes, à Genève, qui suivent une formation gymnasiale (voir indicateur 1). Par contre, le secteur secondaire (industrie et artisanat) à Genève a connu une forte baisse entre 1985 et 2001 (-21%) et il ne représente plus maintenant que 15% des emplois.

La proportion de personnes étrangères est beaucoup plus élevée à Genève (45%) qu'en Suisse (24%) (tableau 10.2). Ce fait est en partie le résultat des vagues d'immigration, mais aussi de l'implantation de beaucoup d'organisations étrangères publiques et privées qui arrivent avec une partie de leur personnel. La proximité de Genève avec la France est aussi un facteur favorisant la présence d'étrangers sur le marché du travail.

Les gens qui travaillent à Genève occupent moins souvent des emplois à temps partiel (23%) que la moyenne de la Suisse (29%).

Une grande partie du secteur tertiaire ne forme pas d'apprentis (sièges d'entreprises internationales, banques étrangères, organisations internationales, etc.). La répartition des emplois par secteur économique montre qu'en 2000, seulement 13% des emplois se trouvent dans le secteur industriel, mais que 26% des apprentis y travaillent (graphique 10.3). Dans le secteur secondaire, il y a des domaines qui forment traditionnellement des apprentis (comme le secteur du bois). C'est que beaucoup de petites et moyennes entreprises y ont une structure de l'emploi où domine le niveau *apprentissage*, alors que dans un grand nombre d'entreprises du secteur tertiaire (notamment finances et administrations publiques), on trouve une plus grande proportion de postes exigeant un profil de qualification plus élevé.

Pour comprendre les données:

En emploi

Toute personne travaillant au moins 6 heures par semaine dans un établissement recensé. Sont notamment pris en compte les propriétaires, gérants, directeurs, indépendants, salariés, apprentis, auxiliaires, personnes travaillant à l'extérieur (monteurs, chauffeurs, représentants), stagiaires, bénévoles, collaborateurs membres de la famille du propriétaire. Les ouvriers à domicile ne sont pas inclus.

En emploi à plein temps

Personne travaillant à 90% ou plus de la durée de travail hebdomadaire usuelle de l'établissement. Dans l'agriculture, cette limite est fixée à 75% au moins d'activité dans l'exploitation agricole.

En emploi à temps partiel

Personne travaillant à moins de 90% de la durée de travail hebdomadaire usuelle de l'établissement. Dans l'agriculture, cette limite est fixée à moins de 75% d'activité dans l'exploitation agricole.

Activité économique

A chaque établissement est attribuée une activité économique. La nomenclature générale des activités économiques (NOGA 95) est utilisée dans le cadre du RFE depuis 1995. A des fins de comparaisons chronologiques, les données de 1985 et 1991 ont été transcodées en NOGA 95.

Champ couvert

Le RFE couvre l'ensemble des secteurs secondaire et tertiaire, ainsi qu'une petite partie du secteur primaire. Les données sur ce dernier sont collectées dans le cadre du Recensement fédéral de l'agriculture (RFA).

Secteurs d'activité

Les trois secteurs sont: primaire (agriculture), secondaire (industrie et artisanat) et tertiaire (services).

Secteur public international

Ce secteur est composé des organisations internationales gouvernementales, des missions permanentes et des consulats. Il apparaît dans les chiffres cantonaux mais pas dans les chiffres fédéraux.

Apprentis (graphique 10.3)

La question tirée de l'ESPA est "La semaine dernière, étiez-vous en apprentissage...?" (ESPA 2000).

Tableau 10.1 Emplois dans le canton de Genève selon le secteur économique entre 1985 et 2001

Secteur économique	1985	1991 ¹	1995 ²	2001 ³	1985-2001	1991-2001	1995-2001
	Nombre				Variation absolue		
Primaire	3 010	1 963	2 974	2 446	-564	483	-528
Secondaire	49 608	46 962	40 596	39 261	-10 347	-7 701	-1 335
Tertiaire	189 777	212 539	205 448	220 744	30 967	8 205	15 296
Total	242 395	261 464	249 018	262 451	20 056	987	13 433

Secteur économique	Répartition en %				Variation en %		
	1985	1991 ¹	1995 ²	2001 ³	1985-2001	1991-2001	1995-2001
Primaire	1,2	0,8	1,2	0,9	-18,7	24,6	-17,8
Secondaire	20,5	17,9	16,3	15,0	-20,9	-16,4	-3,3
Tertiaire	78,3	81,3	82,5	84,1	16,3	3,9	7,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	8,3	0,4	5,4

¹ Recensement de l'agriculture: 1990.

² Recensement de l'agriculture: 1996.

³ Recensement de l'agriculture: 2000.

Source: OFS/OCSTAT - Recensements fédéraux des entreprises
Recensements fédéraux de l'agriculture

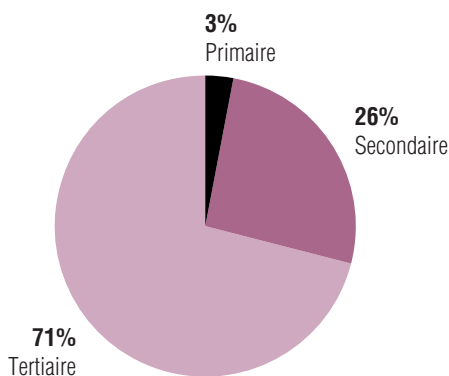
Tableau 10.2 Emplois dans le canton de Genève et en Suisse en 2001¹: quelques chiffres-clés

	Canton de Genève		Suisse
	Avec le secteur public international	Sans le secteur public international	
Nombre d'emplois	262 451	238 470	3 872 261
En % du total			
Emplois occupés par des femmes	42,4	42,9	41,8
Emplois à temps partiel	22,6	24,5	28,9
Emplois occupés par des étrangers	44,7	39,8	23,6
Secteur tertiaire	84,1	82,5	68,0
Secteur public	25,7	18,2	15,0

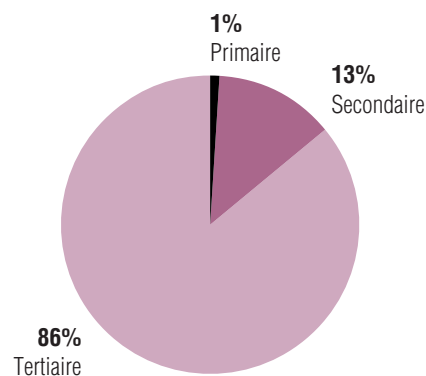
¹ Recensement de l'agriculture: 2000

Source: OFS/OCSTAT - Recensement fédéral des entreprises
Recensement fédéral de l'agriculture

Graphique 10.3 Apprentis dans le canton de Genève selon le secteur économique de l'entreprise de formation (NOGA), en 2000



Graphique 10.4 Emplois dans le canton de Genève selon le secteur économique de l'entreprise (NOGA), en 2000



Source: ESPA, échantillon de Genève, 2^e trimestre 2000

Le niveau de qualification des individus les protège en partie contre le chômage, mais plus pour les hommes que pour les femmes. Un tiers des personnes sans emploi n'a qu'un niveau de formation équivalent à la scolarité obligatoire.

Le taux de chômage à Genève s'élevait à 4.2% en 2001 (graphique 11.1). C'est le taux le plus bas observé depuis 1991 dans le canton. Le niveau du taux de chômage a relativement peu d'effets sur la répartition des chômeurs inscrits selon leur niveau de qualification. La proportion de chômeurs non qualifiés a diminué de près de 10 points entre 1994 et 2001, passant de 27.5% à 17.7% respectivement. La part des personnes qualifiées parmi les chômeurs se situe toujours

autour de 60% environ; elle a cependant légèrement progressé ces dernières années (62.4% en 2001 contre 57.3% en 1996 et 1997).

A partir de l'échantillon genevois de l'enquête ESPA, on estime qu'en 2000 la proportion de personnes qualifiées dans la population active genevoise était d'approximativement 75%, contre 61% chez les chômeurs inscrits. Cela nous indique que le niveau de qualification des individus les protège en partie contre le chômage. Il est cependant impossible de savoir, à partir de ces résultats, si la part des personnes non qualifiées a baissé dans les mêmes proportions dans la population active au cours de la période 1994-2001.

En 2000, 20% de la population active a la scolarité obligatoire comme niveau d'éducation le plus élevé; cette proportion est de 31% chez les personnes sans emploi (graphique 11.2). Dans la population active, les hommes sont plus nombreux que les femmes; inversement, il y a une plus grande proportion de femmes dans la population sans emploi.

29% de la population active a achevé une formation tertiaire, contre 17% des personnes sans emploi. Cette tendance est plus marquée chez les hommes (17% de différence entre la population active et la population sans emploi) que chez les femmes (7% de différence).

Chez les hommes, on observe que la proportion de personnes sans emploi est liée au niveau de formation achevé: plus ils sont qualifiés, moins ils risquent d'être sans emploi.

La situation diffère chez les femmes: le fait d'avoir achevé un niveau de formation a moins d'influence sur le risque d'être sans emploi, sauf pour les femmes qui ont une maturité gymnasiale comme seul diplôme (18% des femmes actives ont une maturité gymnasiale contre 27% des femmes sans emploi).

Les titulaires d'un CFC n'échappent pas au chômage. Les résultats de l'Enquête sur l'orientation des titulaires de diplômes montrent que le pourcentage des personnes interrogées qui se trouvaient au chômage (six mois après obtention d'un CFC) dans les années nonante était assez élevé (27% pour les diplômés de CEPTA et 19% pour les diplômés des CPC en 1992).

Pour comprendre les données:

Trois sources différentes ont été utilisées pour établir les trois graphiques.

Le **Graphique 11.1** utilise les données de *seco* et les définitions se trouvent dans le glossaire sous la rubrique "Chômage".

Le **Graphique 11.2** utilise les données de ESPA et les définitions se trouvent dans le glossaire sous la rubrique "Enquête suisse de la population active".

Le **Tableau 11.3** utilise les données de EOS et les définitions se trouvent dans le glossaire sous la rubrique "Enquête sur l'orientation des titulaires des diplômes et certificats de l'enseignement postobligatoire et tertiaire non universitaire public genevois".

Voir aussi:

Indicateur 17: Accès au marché du travail

Pour en savoir plus:

PLASTA. Placement et Statistique, version 14, juillet 1992.
www.seco-admin.ch

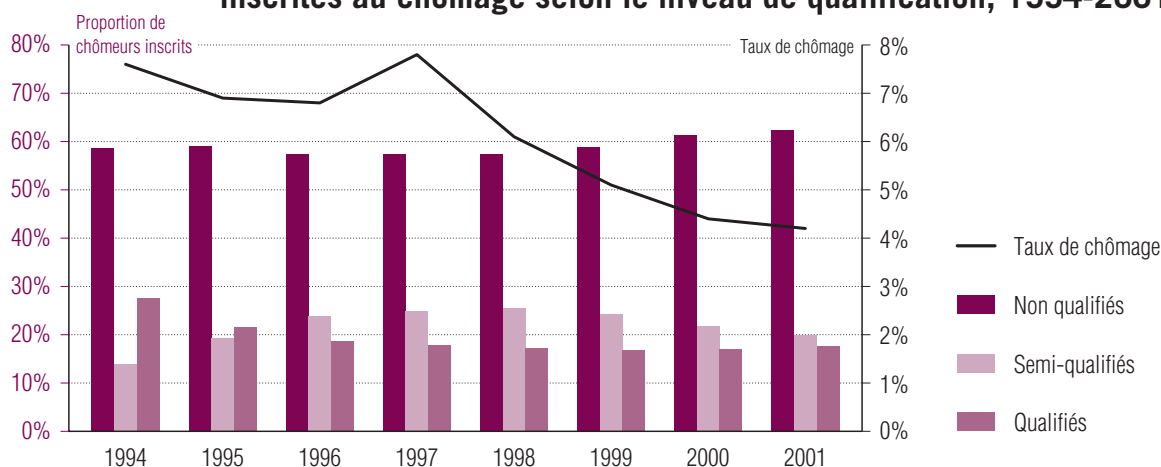
Office fédéral de la statistique (plusieurs années).

Principaux résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA). Neuchâtel: OFS.

Flückiger Y. et Vassiliev A. (2002). Les raisons des différences de chômage entre Genève et le reste de la Suisse. Revue suisse d'économie politique et de statistique 138(4), (pp. 387-410).

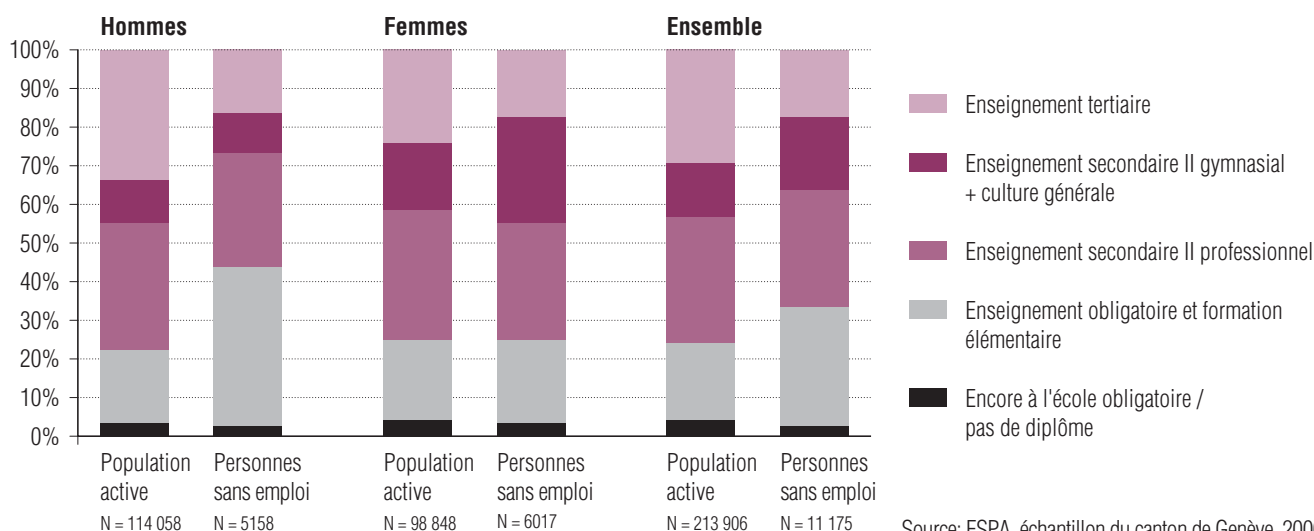
Marina Decarro N. (2002). Que deviennent les titulaires après l'obtention du diplôme? Genève: SRED.

Graphique 11.1 Evolution de la répartition moyenne annuelle des personnes inscrites au chômage selon le niveau de qualification, 1994-2001



Source: OCSTAT (Données seco/Système PLASTA 1994-2001)

Graphique 11.2 Formation achevée la plus élevée des personnes actives et des personnes sans emploi, en 2000



Source: ESPA, échantillon du canton de Genève, 2000

Tableau 11.3 Pourcentage des titulaires de CFC au chômage selon l'école suivie, entre 1988 et 1999

	1988 (6 mois)	1990 (6 mois)	1992 (6 mois)	1994 (6 mois)	1996 (6 mois)	1997 (18 mois)	1999 (18 mois)
CEPTA	2%	7%	27%	21%	18%	11%	4%
Effectifs diplômés	661	591	526	466	430	428	459
CPC	1%	6%	19%	15%	15%	12%	4%
Effectifs diplômés	808	768	664	574	583	404	400
Ecole des arts décoratifs						18%	16%
Effectifs diplômés						33	25

Source: EOS/SRED

Un peu moins d'un poste sur deux (44%) dans l'enseignement postobligatoire concerne la formation professionnelle.

Le Département de l'instruction publique gère des postes dans les écoles (enseignement, administration et technique) et dans les unités non enseignantes comme l'Office de la jeunesse et l'Office d'orientation et formation professionnelle.

L'enseignement en général, de par la nature de l'organisation du travail, est un domaine où se pratiquent des horaires particuliers. La pratique du temps partiel y est largement répandue. Cette situation n'est

pas sans conséquences sur la gestion des ressources humaines ni sur les coûts mêmes de l'éducation. En 2001, il y avait 9935,6 postes occupés par 12'698 personnes (incluant les HES et l'Université).

L'enseignement postobligatoire représente 28% des postes occupés au Département de l'instruction publique (graphique 12.1). Dans l'unité budgétaire postobligatoire, 44% des postes sont occupés par la formation professionnelle, mais les établissements offrant des formations générales ont plus de postes que les écoles professionnelles (graphique 12.2). Il faut noter que les enseignants dans les écoles professionnelles donnent des cours à la fois aux apprentis en système dual et aux apprentis en école (plein temps), ainsi qu'aux filières qui ne sont pas considérées comme apprentissage.

De plus, certains maîtres d'apprentissage dans les entreprises et formateurs dans les centres de formation d'associations professionnelles sont impliqués dans la formation des apprentis et ne sont pas pris en compte par les statistiques du DIP.

Les enseignants de l'enseignement postobligatoire et ceux des hautes écoles spécialisées sont majoritairement des hommes. Certains enseignants travaillent dans plusieurs ordres d'enseignement en même temps.

Dans ces deux groupes, on compte un grand nombre d'enseignants qui partiront à la retraite ou en pré-retraite dans les 10 prochaines années, ce qui implique des enjeux importants pour assurer leur relève (graphiques 12.3 et 12.4).

Pour comprendre les données:

Les effectifs du personnel sont mesurés au 31 décembre de l'année 2001. Cela représente une photographie de la situation à cette date et non le bilan de l'année d'activité. Ils regroupent les personnes occupées au sein du DIP ou payées au travers du DIP pour les HES et l'Université.

Postes EPT: Equivalent plein temps. L'unité de comptage de l'emploi ou de la personne a été pondérée en fonction du taux horaire pratiqué, c'est-à-dire qu'une personne travaillant à mi-temps entrera dans la statistique pour 0,5 unité de comptage ou un demi-poste.

Taux d'activité moyen: total des postes EPT divisé par le total des personnes occupées au même niveau administratif.

Pour en savoir plus:

Ressources humaines et financières du DIP, édition 2002, SRED & SAFs.

Wassmer P.-A. (2001). Temps partiels et flux d'enseignants. SRED & SAFs.

Le système d'enseignement et de formation genevois, ensemble d'indicateurs, sur le site du SRED:

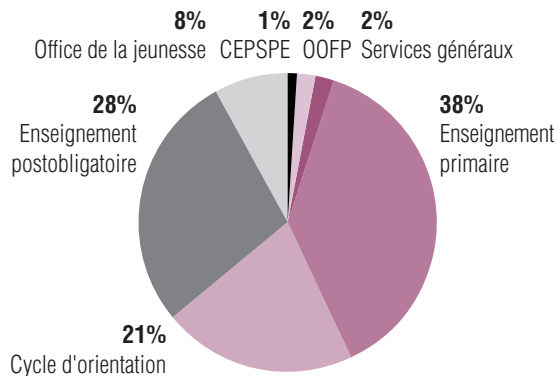
<http://agora.unige.ch/sred/publications/docsred/Indicateurs/2001/indicateurs.html>

La Gestion prévisionnelle des enseignants (GPE): <http://agora.unige.ch/sred/ral/gpe/welcome.html>

Graphique 12.1 Répartition des postes occupés au DIP* selon l'unité budgétaire 2001

*Les HES et l'Université ne sont pas comprises.

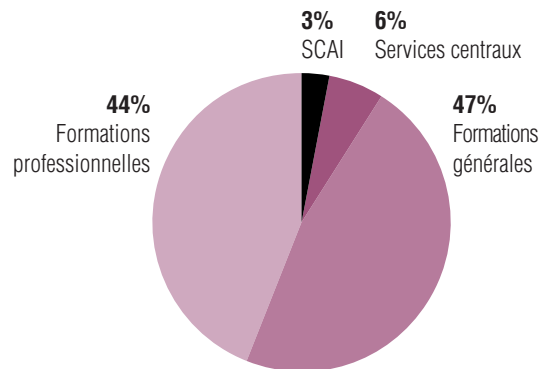
(N = 6986,5)



Source: Ressources humaines et financières du DIP, édition 2002, SRED/Etat au 31.12.2001

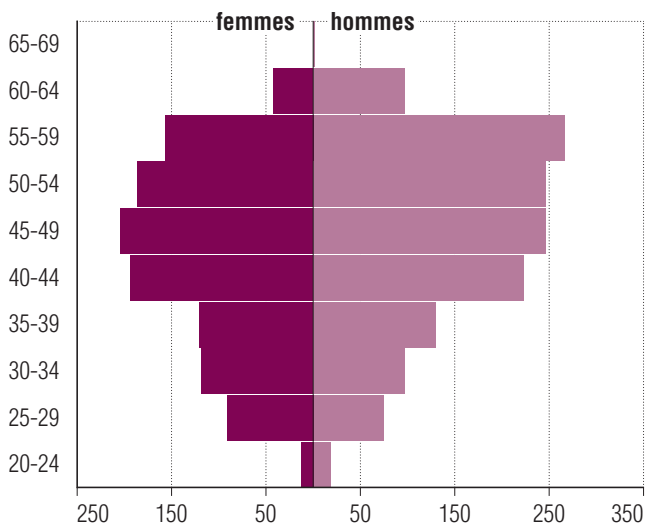
Graphique 12.2 Répartition des postes occupés dans le secondaire II selon le secteur d'activité, en 2001

(N = 1628,7)



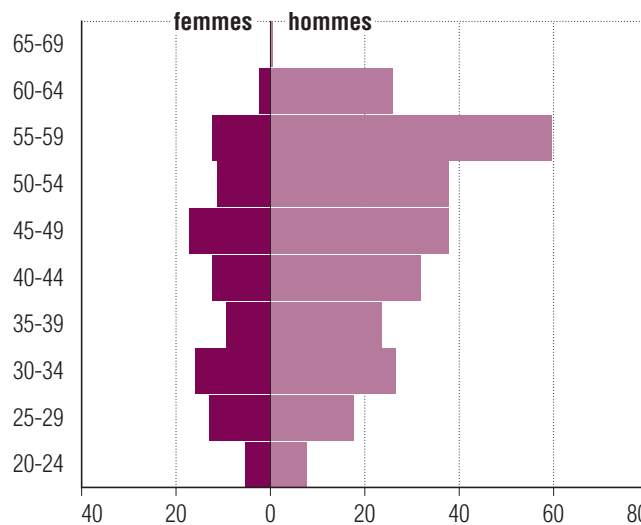
Source: Ressources humaines et financières du DIP, édition 2002, SRED/Etat au 31.12.2001

Graphique 12.3 Pyramide des âges du corps enseignant de l'enseignement postobligatoire, en 2001 (N = 2527)



Source: Ressources humaines et financières du DIP, édition 2002, SRED/Etat au 31.12.2001

Graphique 12.4 Pyramide des âges du corps enseignant des HES, en 2001 (N = 272)



Source: Ressources humaines et financières du DIP, édition 2002, SRED/Etat au 31.12.2001

13 Dépenses unitaires de la formation professionnelle

Parmi les formations professionnelles à plein temps en école publique, le coût varie du simple au double. Un élève de l'École de commerce coûte près de 21'500 frs par année, celui du Centre de Lullier 40'000 frs par année.

La dépense unitaire représente le montant qui est dépensé pour la formation d'un apprenti ou d'un élève pour une année. Ce montant varie en fonction du type d'école ou de la filière. Les formations les moins coûteuses (pour l'Etat) sont les apprentissages qui intègrent une formation scolaire en école et une activité professionnelle chez un employeur (apprentissage dual). C'est le cas pour les Cours professionnels commerciaux¹² ainsi que les formations duales du CEPTA¹³ dont la dépense par

apprenti se situe entre 9000 frs et 15'000 frs (graphique 13.1). Les dépenses unitaires des filières duales sont relativement basses car elles n'incluent que les coûts liés à la partie scolaire de la formation (dépense des écoles uniquement), qui s'étend sur un ou deux jours par semaine¹⁴. Faute de données sur les dépenses du secteur privé à Genève, il n'est pas possible de calculer le coût unitaire complet de la formation en apprentissage dual. En situation intermédiaire, la dépense unitaire de l'École de commerce (essentiellement diplôme commercial et maturité professionnelle commerciale) est comparable à celle de l'ensemble de l'enseignement secondaire postobligatoire.

Plus élevées, les dépenses par élève ou apprenti de l'École d'enseignement technique et de l'École d'arts appliqués (plus de 30'000 frs) reflètent des dépenses salariales plus importantes, notamment pour le personnel enseignant. Les élèves ou apprentis de ces écoles bénéficient en effet d'un encadrement plus poussé. Les frais d'équipement et d'encadrement sont encore plus conséquents pour les apprentissages en école à plein temps (notamment CEPTA plein temps). La dépense unitaire représente près du double de celle de l'ensemble de l'enseignement secondaire postobligatoire. La dépense pour le personnel enseignant traduit également un encadrement plus important par rapport aux autres types d'écoles ou filières.

Pour sa part, le Centre de Lullier possède une structure propre qui explique le niveau élevé de son coût unitaire: fonctionnement d'un internat, personnel non-enseignant spécifique, effectifs d'élèves et d'apprentis relativement faibles comparativement aux autres écoles de l'enseignement secondaire postobligatoire.

L'évolution de la dépense unitaire depuis 1996 est différente selon le type d'école ou la filière (graphique 13.2). Seules celles de l'École de commerce et des Cours professionnels commerciaux ont connu une baisse continue durant cette période. La tendance est toutefois globalement à la hausse entre 2000 et 2001.

¹² Apprenti-e-s du secteur commercial (assistant-e en pharmacie, employé-e de bureau, employé-e de commerce, gestionnaire de vente, vendeur-euse).

¹³ Apprenti-e-s des domaines de l'alimentation, de la chimie, de l'artisanat, du bâtiment, de l'horlogerie, de l'électronique, de l'informatique, de la mécanique et de l'automobile.

¹⁴ L'étude de Hanhart et Schultz traite notamment du coût des apprentis pour les entreprises. Elle constitue en ce sens une approche complémentaire du calcul strictement lié aux écoles. Elle ne contient toutefois pas de données spécifiquement genevoises. Par ailleurs, il n'existe pas de dispositif régulier de collecte des données auprès des entreprises qui permette d'estimer le coût global de formation des apprentis en système dual.

Pour comprendre les données:

Correspondance écoles/filières et formations

Apprentissages en école à plein temps: CEPTA plein temps.

Apprentissages en formation duale / apprentissages en école à plein temps: Centre horticole de Lullier, Ecole d'arts appliqués.

Apprentissage en formation duale: CEPTA dual, Cours professionnels et commerciaux.

Autres formations professionnelles à plein temps en école: Ecole d'enseignement technique, Ecole de commerce.

Aspects méthodologiques

Ruptures de série:

- 1998: l'École d'ingénieurs (EIG) est scindée en deux: Ecole d'ingénieurs (HES) et Ecole d'enseignement technique (EET) (enseignement secondaire postobligatoire). Idem pour l'École des arts décoratifs (EAD) qui regroupe la Haute école d'arts appliqués (HES) et l'École d'arts appliqués (EAA) (enseignement secondaire postobligatoire).
- 2001: méthode de calcul révisée.

Pour en savoir plus:

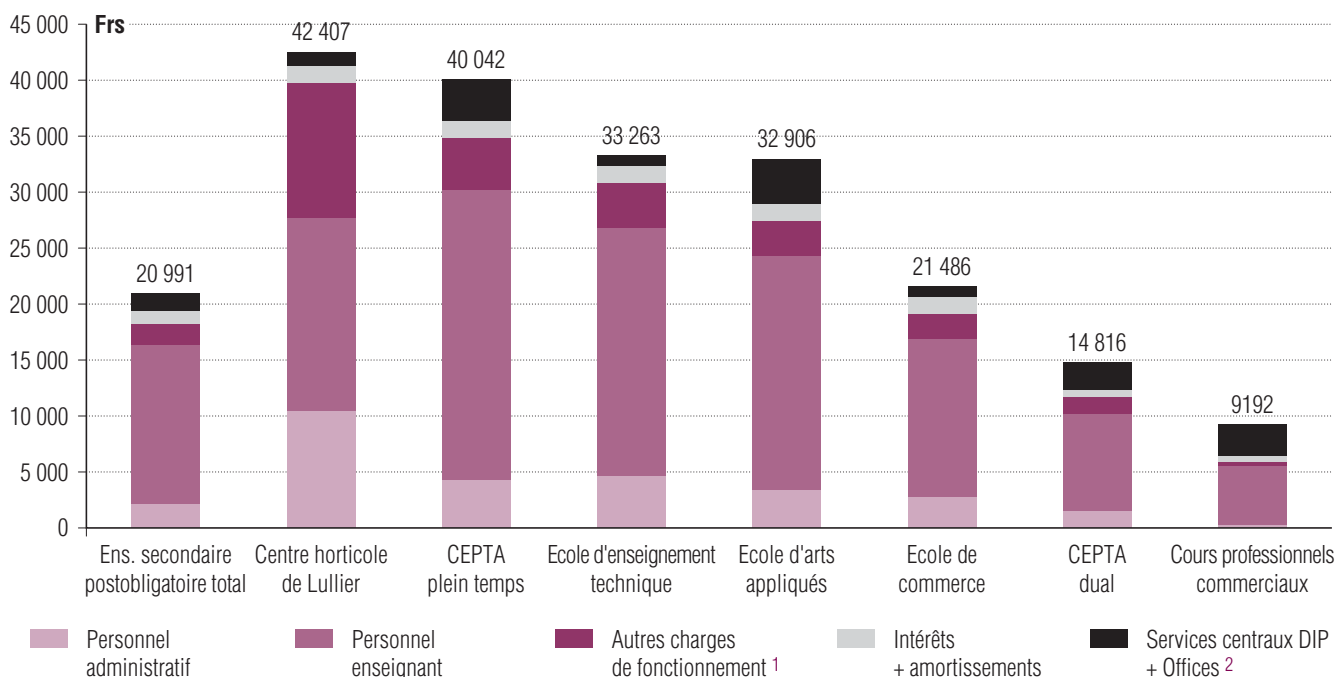
Ressources humaines et financières du DIP, édition 2002, SRED & SAFs.

Wassmer P.-A., Baertschi C.-A. (2002). Dépenses unitaires d'éducation. Méthode de calcul et analyse. Genève: SRED & SAFs.

Hanhart S., Schultz H.-R (1998). La formation des apprentis en Suisse. Coûts et financements, PNR 33, Delachaux et Niestlé, Lausanne.

Wolter S., Schweri J. (2003). Coût/Bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses, OFFT, Berne.

Graphique 13.1 Dépenses par apprenti-e/élève par type d'école ou de filière, en 2001 (en francs)

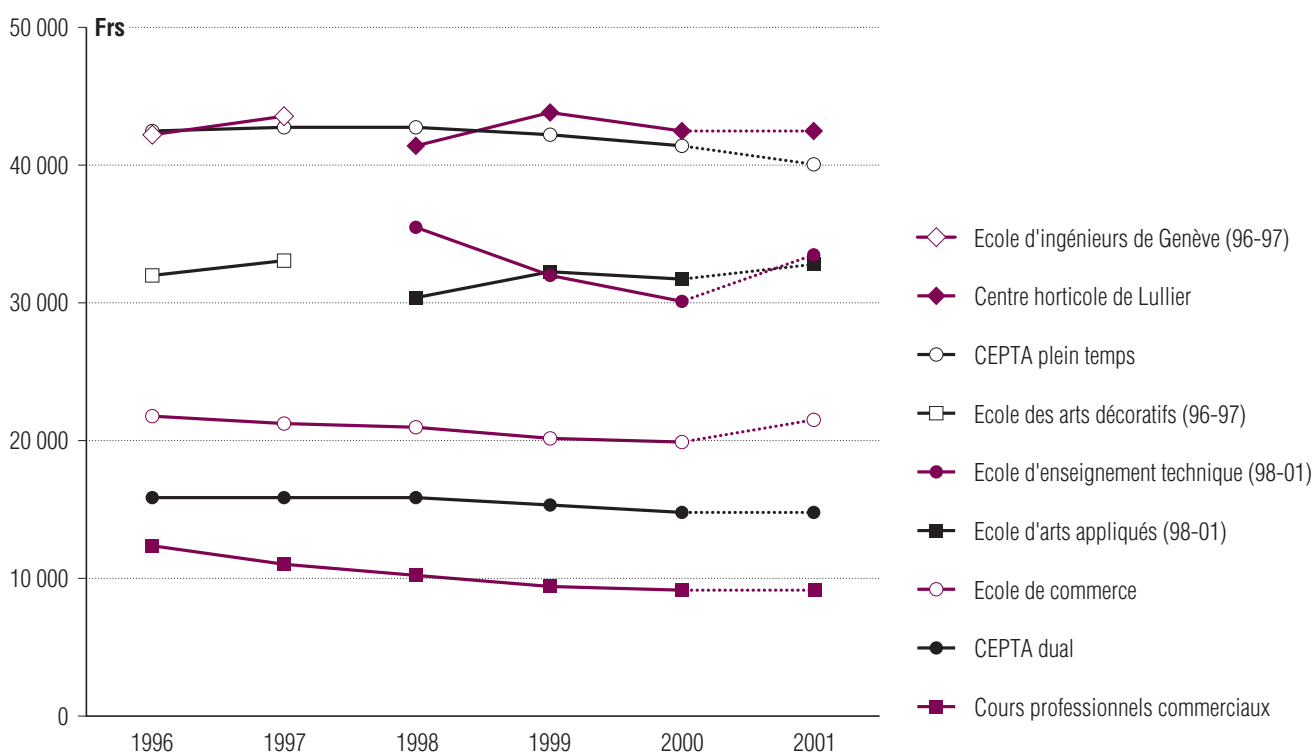


¹ Biens et services (fournitures de bureau, matériel d'enseignement, etc.), frais d'utilisation des bâtiments (conciergerie, eau, électricité, etc.).

² Services généraux, Office de la jeunesse, Office d'orientation et de formation professionnelle.

Source: Comptabilité du DIP

Graphique 13.2 Evolution des dépenses par apprenti-e/élève par type d'école ou de filière, 1996-2001 (en francs constants 2001)



Source: Comptabilité du DIP

14 Dépenses de la formation professionnelle

La part des dépenses liées au personnel enseignant pour la formation professionnelle représente 61% du total des dépenses (sans subventions). A Genève, la formation professionnelle est financée par la Confédération dans une proportion moyenne de 9% du coût total.

Le volume global des dépenses des écoles professionnelles diffère selon le type d'enseignement. Les facteurs qui influencent les dépenses sont notamment le nombre d'apprentis ou d'élèves formés dans les écoles, et leur "taux d'activité" (formation à plein temps en école, ou apprentissage dual). Par exemple, les écoles de commerce regroupent près de 2000 élèves ¹⁵. Elles accueillent les effectifs les plus importants parmi les types d'écoles ou de

filières de la formation professionnelle pris en compte, ce qui explique le volume total élevé de leurs dépenses.

Pour toutes les formations, les dépenses de fonctionnement ¹⁶ représentent la part la plus importante du total ¹⁷, mais cette proportion varie de 65% à plus de 90%. Cette part est plus importante pour les formations qui bénéficient d'un taux d'encadrement plus élevé (CEPTA plein temps, Ecole d'enseignement technique, Ecole d'arts appliqués, Centre de Lullier) (graphique 14.1).

Parmi les dépenses de fonctionnement, celles liées au personnel enseignant forment la plus grosse partie du coût total (en moyenne 61%) (graphique 14.2). Les formations duales (CEPTA dual et Cours professionnels commerciaux) sont proportionnellement les plus coûteuses si l'on ne considère que les charges des services centraux du DIP (unités non enseignantes). Ces dernières charges correspondent essentiellement aux dépenses redistribuées de l'Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF) qui gère les contrats d'apprentissages en entreprise.

Les dépenses totales peuvent également être appréhendées selon la perspective du financement. Globalement, la Confédération s'engage financièrement de manière plus importante pour la formation professionnelle que pour d'autres types de formations. Les écoles ou filières de formation professionnelle qui forment des apprentis en système dual ou à plein temps en école (CEPTA, Cours professionnels commerciaux, Ecole d'arts appliqués, Centre de Lullier) obtiennent un financement de la Confédération (subventions) proportionnellement plus important (graphique 14.3). Le système d'apprentissage est en effet une compétence fédérale, dont la mise en œuvre concrète est assurée par les cantons. Il faut encore noter qu'on ne dispose pas de statistiques sur le financement de la formation professionnelle par les associations professionnelles et les entreprises.

¹⁵ Elèves à plein temps en école, sans les apprentis des cours professionnels commerciaux.

¹⁶ Dépenses de fonctionnement: personnel administratif et enseignant, fournitures de bureau, matériel d'enseignement, mobilier, dépenses diverses de biens et services, frais de conciergerie, eau, énergie, combustibles, entretien immeubles, etc.

¹⁷ Dépenses totales = dépenses de fonctionnement + dépenses d'intérêts et amortissements + dépenses des services généraux du DIP, de l'Office de la jeunesse et de l'Office d'orientation et de formation professionnelle.

Pour comprendre les données:

Il existe plusieurs façons de présenter les dépenses des institutions de formation, en fonction de leur structure et du type de charges considérés.

Les présentes données contiennent les dépenses des institutions elles-mêmes (écoles ou filières), auxquelles s'ajoutent les charges liées aux unités non enseignantes qui fournissent des prestations aux élèves/apprentis ou au système éducatif en général. C'est le cas notamment de l'Office d'orientation et de formation professionnelle en charge de la gestion des contrats d'apprentissage du système dual.

Par ailleurs, les ressources financières qui ne sont pas directement utilisées par les institutions de formation ne sont pas incluses (p. ex. subventions aux personnes physiques ou aux institutions privées).

Voir aussi:

Indicateur 13: Dépenses unitaires de la formation professionnelle.

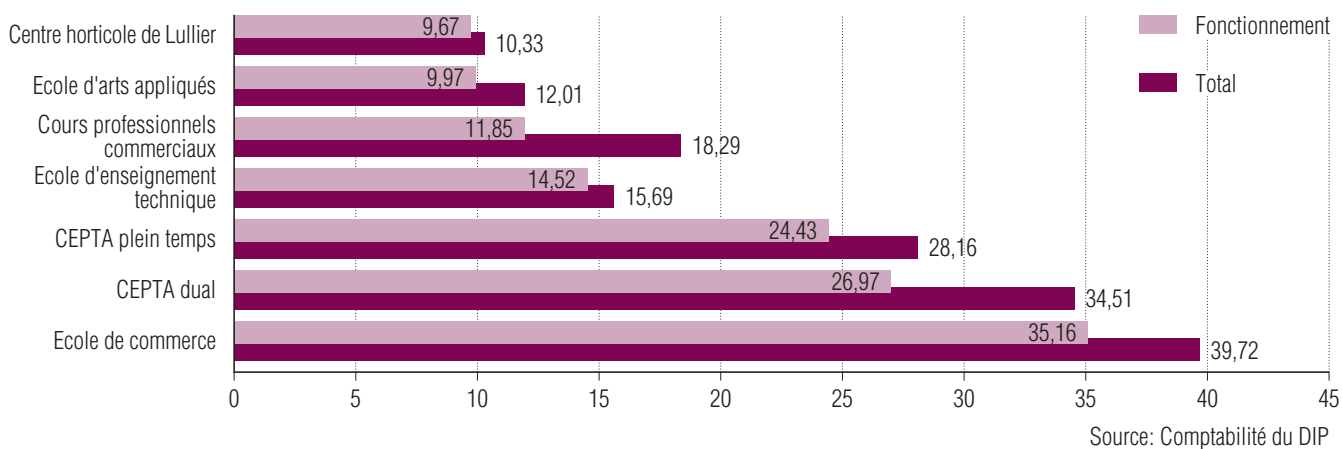
Pour en savoir plus:

Projet de budget du DIP 2003, SAFs.

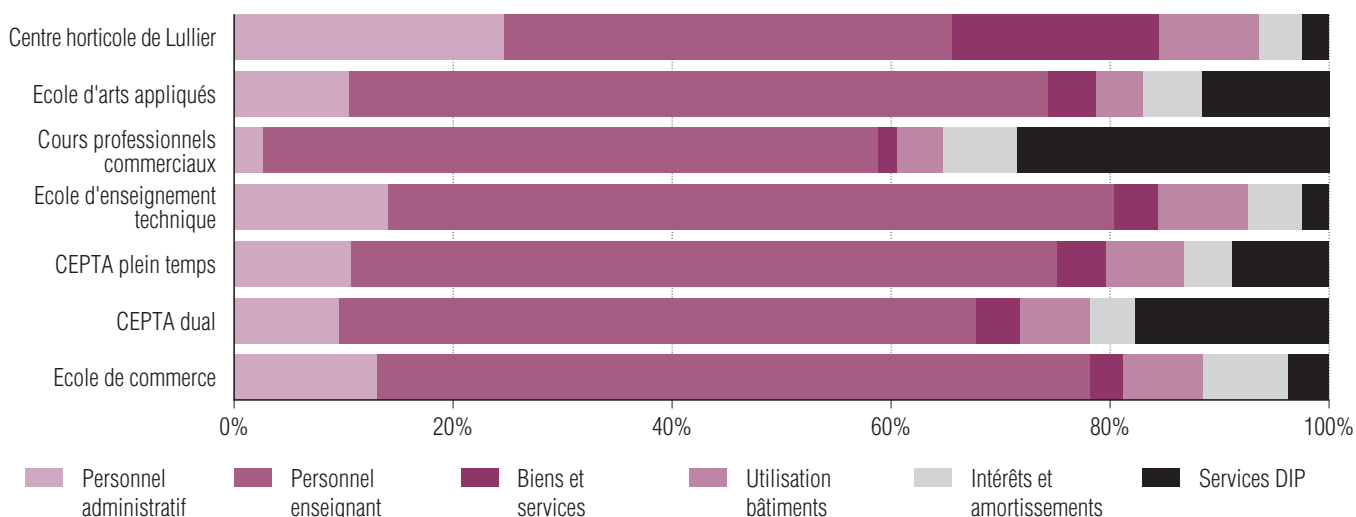
Ressources humaines et financières du DIP, édition 2002, SRED & SAFs.

Wassmer P.-A. (à paraître), Le financement de l'école publique à Genève 1997-2001, SRED & SAFs.

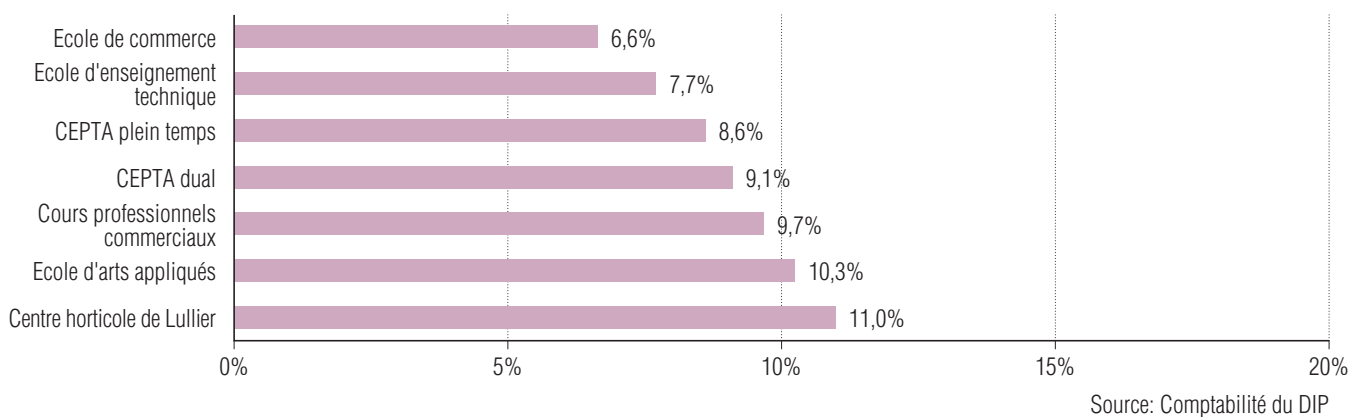
Graphique 14.1 Dépenses totales et de fonctionnement par type d'école ou de filière, en 2001 (en millions de francs, sans subventions)



Graphique 14.2 Structure des dépenses par type d'école ou de filière, en 2001 (sans subventions)



Graphique 14.3 Part du financement de la Confédération par type d'école ou de filière, en 2001 (pourcentage du coût total)



Interrelations / Transitions

- 15** Sélection à l'entrée en apprentissage en entreprise
- 16** Déroulement de l'apprentissage en entreprise
 - 16.1** Données générales
 - 16.2** Facteurs explicatifs
- 17** Réussite aux examens de fin d'apprentissage
 - 17.1** Données générales
 - 17.2** Facteurs explicatifs
- 18** Accès au marché du travail
- 19** Formation continue

La formation professionnelle est en relation aussi bien avec le reste du système de formation qu'avec le marché du travail (cf. partie introductive aux facteurs de réalisation). On peut distinguer trois aspects importants en termes d'interrelations (relations avec d'autres systèmes) et de transitions (conditions de parcours et parcours des jeunes qui le traversent):

- l'entrée en apprentissage, soit les conditions institutionnelles et concrètes d'accès aux places d'apprentissage;
- les parcours de formation, avec les changements de situation et les réorientations de formation ou de profession d'apprentissage qui en font partie, mais aussi l'accès à des formations ultérieures et à la formation continue;
- l'accès au marché du travail, qui se présente sous un jour particulier dans le cas de la formation professionnelle.

Accès à l'apprentissage

C'est au niveau de l'accès à l'apprentissage que des mutations ont émergé en premier, dès la fin des années septante¹⁸. Il est apparu à ce moment en effet que nombre de jeunes quittant promus le Cycle d'orientation, section générale, éprouvaient des difficultés croissantes à trouver une place d'apprentissage dans des professions exigeantes au niveau des connaissances scolaires et théoriques. L'analyse des statistiques disponibles sur l'entrée en apprentissage a alors montré que ces jeunes se heurtaient à la concurrence de camarades provenant de l'enseignement postobligatoire – surtout des classes préparatoires de l'Ecole supérieure de commerce, des classes de raccordement de l'Ecole d'ingénieurs et du degré 1 de l'Ecole de culture générale – et qui, suite à un échec ou à un changement d'objectif, cherchaient à entrer en apprentissage.

Du point de vue formel, l'apprentissage est ouvert en Suisse aux jeunes – et d'abord aux jeunes – qui viennent d'être libérés de l'école obligatoire. Il est ainsi la voie privilégiée d'accès à la certification pour les jeunes qui ne peuvent ou ne veulent pas entreprendre d'études. Comme cela a déjà été indiqué dans la présentation générale des "facteurs de réalisation", les exigences légales concernant l'entrée en apprentissage sont minimales. Dans les années septante à Genève – et même aujourd'hui encore pour une partie des acteurs du système d'enseignement – l'apprentissage était donc une filière parallèle à celle des études.

Dans une mesure variable selon les cantons, ces modalités de principe ont été contrecarrées par deux évolutions importantes.

- La "préférence pour les études", liée à la politique de démocratisation des études comme aux projets plus ambitieux de nombreux parents, s'agissant de la formation de leurs enfants, a entraîné une augmentation des transitions de l'école obligatoire vers les études longues, et une augmentation consécutive du nombre – plus que de la proportion – de jeunes qui, en échec ou ayant perdu la motivation, se réorientent vers d'autres formations, dont l'apprentissage. L'effet, déjà signalé, est l'augmentation de la concurrence entre jeunes pour l'accès aux places d'apprentissage les plus recherchées.
- La généralisation de la formation postobligatoire, liée à une augmentation des exigences théoriques des apprentissages et des professions, a entraîné pour une partie des candidat-e-s à l'apprentissage un écart entre leurs compétences scolaires et leur potentiel théorique, plus rarement pratique, et les exigences de la formation. Un effet important est le développement de dixièmes degrés de préparation à la formation – le plus souvent professionnelle.

¹⁸ Amos, J. (1985).
Capital scolaire et marché de
l'apprentissage. Echéec scolaire:
nouveaux débats, nouvelles
approches sociologiques:
actes du colloque franco-suisse,
9-12 janvier 1984,
pp. 135-140, Paris.

Du point de vue des entreprises – parfois avec l'aide ou dans le cadre d'une association professionnelle – engageant des apprenti-e-s, il en a résulté une augmentation de la difficulté de recrutement, soit par excès de candidatures de bonne valeur, soit par défaut de candidatures ayant le bon niveau de prérequis. Les maîtres d'apprentissage sont donc souvent amenés à se donner les moyens de choisir, en recourant à des formes plus ou moins formalisées d'examens de sélection (choix entre des candidats de plus ou moins grande valeur) ou d'examens d'aptitude (vérification de l'existence de prérequis à la formation).

Du point de vue des jeunes, cette évolution prend l'apparence d'un durcissement des conditions d'entrée en apprentissage, et donc d'une difficulté accrue de trouver une place d'apprentissage dans la profession préférée. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes qui, à Genève, cherchent une place d'apprentissage directement à la sortie de l'école obligatoire; ils sont d'ailleurs devenus une petite minorité. Ces difficultés et le fait qu'il est plus facile de trouver une "bonne" place d'apprentissage après une forme ou une autre de dixième degré tendent d'ailleurs à généraliser les transitions indirectes entre l'école obligatoire et l'apprentissage.

Du point de vue du système d'enseignement et de la formation professionnelle plus particulièrement, ces évolutions entraînent un vieillissement de la population des apprenti-e-s et de l'âge d'accès au CFC, comme cela a été mis en évidence dans les "facteurs de réalisation". Loin d'être banale, cette évolution de vingt à trente années tend à habituer les entreprises à avoir des apprenti-e-s plus âgé-e-s, et en quelque sorte plus mûr-e-s, quoique peut-être en revanche moins malléables – mais ceci est pour beaucoup secondaire dans le contexte actuel qui accorde une grande importance aux compétences sociales et personnelles.

Changements de formation et ruptures de contrats d'apprentissage

Les changements de formation et les ruptures de contrats d'apprentissage entraînent pour une partie des jeunes un allongement des trajectoires de formation entre l'école obligatoire et l'accès au marché du travail. C'est un deuxième domaine d'interrelations et de transitions qui apparaît ainsi, entre formations de degré secondaire II plus particulièrement. Le temps des parcours de formation linéaires – que l'on aurait pu symboliser par l'image de la gare de triage – est largement révolu, au profit de parcours de formation plus différenciés, plus incertains, dessinant plutôt une sorte de réseau¹⁹ au maillage parfois très complexe. L'orientation y est de moins en moins le moment d'un choix, et de plus en plus le résultat (parfois provisoire) d'un processus de choix et d'expériences s'étendant sur une période relativement longue.

Même si certaines trajectoires extrêmes peuvent donner l'impression d'un flottement, elles obéissent dans une large mesure à des logiques. L'une d'entre elles, renvoyant aux jeunes et à leurs familles, a été qualifiée de "préférence pour les études". Une partie de sa logique découle certes de la hiérarchie plus ou moins claire des perspectives professionnelles ouvertes par les différentes formations, en termes de possibilités de promotion et de carrière, en termes de mobilité, en termes de revenu notamment. Mais elle tient aussi au fait que "qui peut le plus peut le moins", autrement dit que celui ou celle qui pouvait suivre des études réussira aussi à l'Ecole de commerce ou à l'Ecole de culture générale, ou encore dans un apprentissage.

Cette logique d'une hiérarchie des exigences ne concerne pas seulement les personnes qui se forment. Elle correspond aussi à des modalités de fonctionnement. Nous avons déjà vu qu'elle était pour une part plus ou moins importante celle des entreprises recrutant sur le marché de l'apprentissage. Mais c'est aussi celle du système lui-même, et des modalités de transition d'une filière à l'autre de la formation, de degré secondaire II en particulier, mais aussi entre les filières de degré secondaire II et celles de niveau tertiaire.

¹⁹ Voir à ce sujet et pour les dimensions de la politique du système et des stratégies des acteurs: Amos, J., Rastoldo, F. (2002). La formation professionnelle en Suisse et à Genève Politique publique – pratiques d'acteurs. Communication présentée aux journées d'études du Réseau d'analyse pluridisciplinaire des politiques éducatives (RAPPE), 21-22.11.2002, Aix en Provence

Au degré secondaire II, des facilités d'accès à la formation professionnelle sous la forme de raccourcissement ou de reconnaissance d'équivalence existent, de façon plus ou moins institutionnalisée. Le système offre ainsi des formations raccourcies d'employé-e de commerce pour celles et ceux qui ont suivi une bonne formation antérieure (Collège ou Ecole supérieure de commerce par exemple). L'inverse n'est en général pas possible: la fréquentation d'un apprentissage ne permet pas d'accès privilégié à une formation de type général. Les passerelles entre formation générale et formation professionnelle sont pratiquement orientées à sens unique. Pour un jeune, l'orientation vers ses meilleures possibilités scolaires suivie d'une éventuelle réorientation suite à un échec est donc souvent une stratégie plus rentable que l'inverse. La politique de l'enseignement comme la stratégie des acteurs institutionnels et individuels favorise donc, à Genève notamment, une sorte de processus d'orientation par l'échec.

Ce mécanisme tend à se retrouver pour les dixièmes degrés de rattrapage scolaire ou de transition, qui ne sont en général offerts qu'aux jeunes ayant de grandes difficultés. Il joue encore dans l'accès aux voies allégées de formation professionnelle que sont la formation élémentaire et la formation pratique. Ces voies de formation ne jouent donc pas pleinement un rôle d'alternative au maintien dans la scolarité pour des jeunes qui ne s'y sont pas sentis à l'aise et aspirent à autre chose. Certaines formes de difficultés ou de refus scolaires seraient peut-être mieux surmontées par la voie détournée d'une formation, même allégée, que par une dixième année scolaire qui, pour certains jeunes, succède à neuf années de difficultés d'apprentissage. Les résultats seront-ils meilleurs après une année supplémentaire de même nature ou aux mêmes objectifs ?

Accès au marché du travail et formation continue

Le troisième volet essentiel des transitions est le passage à une formation ultérieure – généralement de niveau tertiaire – ou à la vie active. Des enquêtes régulières du SRED permettent de savoir ce que font dix-huit mois après l'achèvement de leur formation les titulaires de diplôme du degré secondaire II ²⁰. Depuis près de vingt ans, elles font apparaître une distorsion du lien direct entre la fin d'une formation et la reprise d'une nouvelle formation ou l'entrée sur le marché du travail. L'année sabbatique, les stages de langue, mais aussi à partir des années nonante le chômage – tout au moins pour un temps – sont en hausse, ou ont connu des périodes de hausse.

La question très débattue des rapports entre formation et emploi, des mécanismes qui, à l'entrée du marché du travail comme dans les premières années d'activité professionnelle, permettent de trouver une forme d'adéquation – mais laquelle ? – reste sans réponse générale.

Il serait d'ailleurs sans doute inutile de chercher un rapport simple et immédiat entre la structure des diplômes et celle des places disponibles sur le marché du travail. De nombreux arguments plaident en faveur d'une élasticité:

- le marché du travail – comme en partie le système genevois de formation – est ouvert; immigration, main-d'œuvre frontalière, mais aussi changements et réorientations professionnelles et création et disparition des postes de travail et des entreprises changent en permanence le détail de l'offre et de la demande de travail;
- l'évolution des techniques de production des biens et services comme l'évolution des modes de relations et des méthodes de gestion économiques sont de plus en plus rapides; il en va de même de la conjoncture générale ou sectorielle; la demande de travail de la part des entreprises et la structure des qualifications évoluent à un rythme beaucoup plus rapide que celui de la production des titres et diplômes dans le système de formation. Un ajustement fin est par conséquent difficilement envisageable;

²⁰ Marina Decarro, N. (2002).
Que deviennent les titulaires
après l'obtention du diplôme ?
Genève: SRED.

- tous les postes de travail ne correspondent d'ailleurs pas à des titres professionnels précis; on se dirige vers des combinaisons spécifiques de compétences techniques, méthodologiques, sociales et personnelles qui peuvent être acquises par diverses voies. Même dans les processus qui ont prévalu jusqu'à récemment, toute une série de professions ne correspondent pas à une formation initiale précise, mais s'appuient sur elle, avec des compléments de formation plus ou moins longs. Qu'on pense par exemple aux professions de la sécurité (police, pompiers, etc.), aux expertises dans le domaine des assurances, aux représentants de commerce, etc.;
- cette dernière réalité, tout comme l'évolution du marché et des projets des individus, amène de nombreuses reconversions professionnelles en cours de carrière.

Ces réalités peuvent se résumer par le titre révélateur d'une étude d'une sociologue française, "L'introuvable relation formation - emploi" ²¹.

Des données longitudinales sur la transition entre la formation et le travail sont relativement rares. A la demande de l'OFP, une telle étude a été récemment menée par le SRED pour les titulaires de CFC des professions du bois (menuisier-ière, ébéniste, chapentier-ière) d'une part, et les bijoutier-ière-s/joaillier-ière-s d'autre part. Elle a montré que dans l'ensemble les dix premières années de parcours se déroulent de façon satisfaisante du point de vue des personnes, et correspondent au métier ou aux compétences acquises au cours de la formation. Cette démarche devrait être élargie à d'autres formations, apportant un affinement des constats et des conclusions pour la politique de la formation.

Terminons cette brève présentation des interrelations et des transitions par deux aspects qui n'ont pas encore été évoqués.

Le premier concerne les rapports entre formation et chômage. Les études disponibles montrent qu'à Genève comme ailleurs, la probabilité d'être au chômage et la probabilité d'y rester pour une longue durée sont particulièrement élevées pour les personnes non qualifiées ou peu qualifiées. De ce point de vue déjà, l'investissement dans la formation est important.

Le second concerne la formation continue. L'idée de l'apprentissage tout au long de la vie fait progressivement son chemin, à la suite des réflexions sur les effets de l'accélération du changement et de l'obsolescence des savoirs et savoir-faire. Cette réalité n'est toutefois pas indépendante de la formation initiale, puisque toutes les statistiques et études montrent que la probabilité de continuer à se former est d'autant plus élevée que la formation initiale est elle-même déjà élevée. Ici comme en ce qui concerne le chômage, l'investissement dans la formation – initiale en premier lieu – est important.

²¹ L. Tanguy (1986). L'introuvable relation formation - emploi: un état des recherches en France. Paris: La documentation française.



Au-delà des conditions minimum légales, les associations professionnelles et entreprises sont libres d'imposer leurs propres exigences.

La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) impose deux conditions pour l'admission à l'apprentissage: avoir 15 ans révolus et être libéré de l'école obligatoire. Au-delà des conditions minimum légales, les associations professionnelles et entreprises sont libres d'imposer leurs propres exigences et procédures d'admission à l'apprentissage.

Vu le grand nombre d'institutions prestataires de formation (cf. indicateur 3) et la difficulté

d'identifier toutes les unités de formation internes à une entreprise (destinées aux employés), il en résulte une quantité de critères d'admission hétérogènes et difficiles à recenser. D'où un premier constat pertinent pour cet indicateur: pour l'heure, l'information rassemblée et centralisée à ce sujet est très restreinte. L'OOFP a produit un premier effort d'identification et de classification des exigences et procédures d'admission. Il recense les exigences posées par 35 associations professionnelles et entreprises ayant formalisé leur système d'admission en apprentissage. Ces associations représentent 44 professions, soit le 39% des professions ayant offert des places d'apprentissage en 2001.

Les données figurant dans le graphique 15.1 sont issues du recensement de l'OOFP. On constate au premier coup d'œil une prédominance des exigences liées à la mise à l'épreuve des capacités des candidats: une large majorité d'institutions optent en effet pour les tests scolaires et psychotechniques (83%) et les entretiens (63%), cela probablement dans une perspective de sélection pour des places à forte demande. Environ un tiers d'institutions demandent un certain niveau de réussite au Cycle d'orientation, ou l'accomplissement d'une première année dans le postobligatoire (37%) et/ou préconisent une période de stage ou de mise à l'épreuve (34%). Les aptitudes manuelles (14%) sont testées dans certaines branches de la mécanique, de la chimie, du textile-cuir et de l'imprimerie/arts visuels/décoration. Le taux de préférence de ces prérogatives de la part des employeurs n'est pas surprenant dans la mesure où l'apprenti, une fois embauché, est souvent considéré comme un employé à part entière, participant activement aux travaux de l'entreprise pendant plusieurs années.

Les prérequis liés aux caractéristiques physiques sont également des critères de sélection, notamment en ce qui concerne l'âge maximum (31%), un âge minimum supérieur à 15 ans (14%) et la constitution physique devant être déterminée par un examen médical (6%).

Pour comprendre les données:

Une formalisation du système de sélection de la part d'une association professionnelle ou d'une entreprise n'implique pas nécessairement une consistance dans son application.

Tableau complémentaire (en annexe)

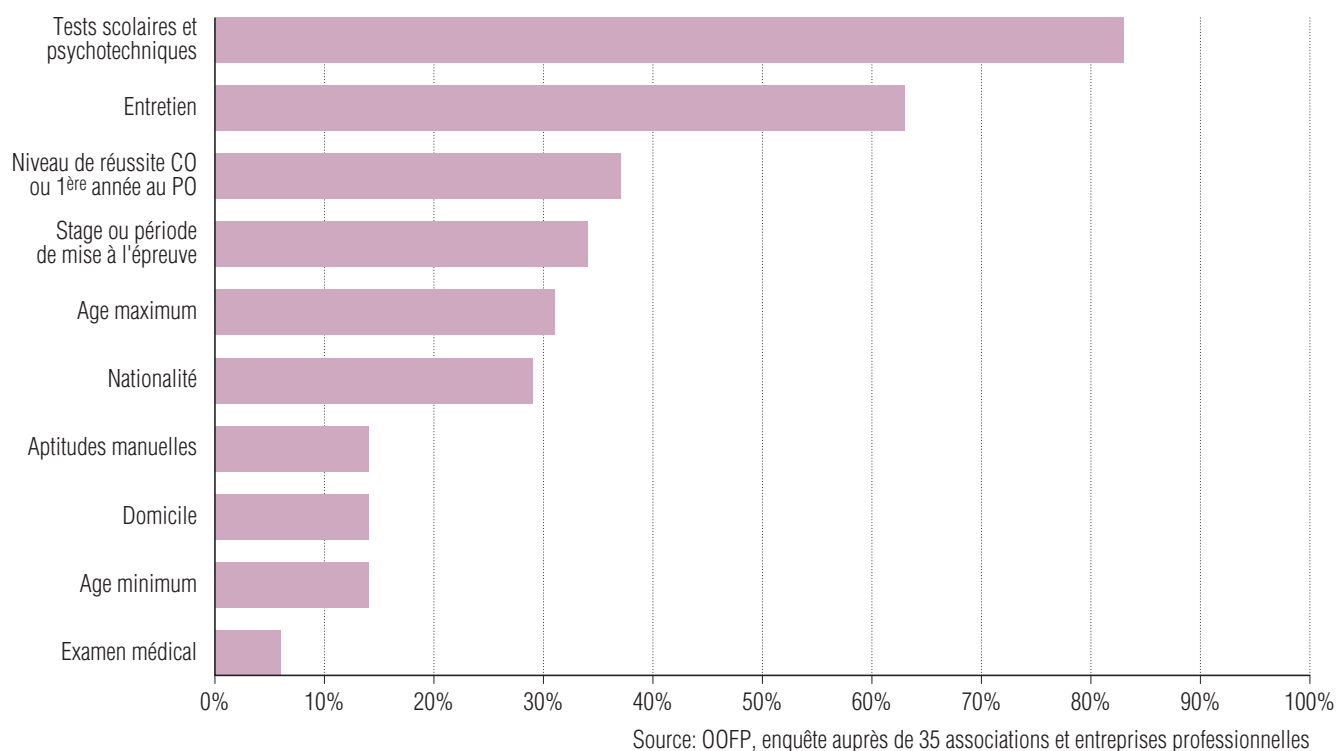
Le tableau en annexe illustre les types de prérequis choisis par les 35 associations professionnelles et entreprises répertoriées par l'OOFP. Celles-ci sont classées selon le secteur professionnel. Une même association ou entreprise peut figurer dans plusieurs secteurs professionnels si elle prévoit des procédures d'admission pour des professions distinctes.

Les secteurs professionnels sont ceux définis par l'OOFP, à l'exception de "Aviation" et "Chemins de fer" qui sont définis par deux professions – respectivement hôtesse de l'air/steward et constructeur de voie de communication – dont le centre de formation siège en dehors du canton de Genève.

Pour en savoir plus:

Procédures d'admission aux apprentissages organisées par les associations professionnelles et les entreprises à Genève. Document OOFP, 2002.

Graphique 15.1 Exigences posées à l'entrée en apprentissage dual, en 2002 (en pourcentage)



En moyenne, près d'un-e apprenti-e sur trois connaît chaque année un changement de sa situation d'apprentissage. Ce taux est plutôt en augmentation.

L'apprentissage en entreprise dure normalement entre 2 et 4 ans. Cette filière de formation, qui implique l'école professionnelle, l'entreprise et les cours interentreprises, est confrontée à l'émergence de difficultés liées à la formation elle-même comme au travail. Dans une partie des cas, les problèmes débouchent sur la résiliation du contrat d'apprentissage. Le taux de résiliation constitue donc un bon indicateur des incidents survenant au long des parcours

d'apprentissage. Toutefois, son sens n'est pas univoque: selon les cas, un changement de situation d'apprentissage peut avoir un sens plutôt négatif (signal de difficultés dans la relation de formation et de travail), neutre (événement extérieur à cette relation) ou positif (réorientation du projet de formation).

En moyenne annuelle, près d'un-e apprenti-e sur trois (30.8% au cours de l'année scolaire 2000/01) connaît un changement de situation d'apprentissage (tableau 16.1). Le plus fréquent est l'abandon de l'apprentissage (13.8%). 5.2% des jeunes en apprentissage ont pour seule modification celle du terme de leur formation (généralement, un prolongement d'une année lié au redoublement d'un degré des cours professionnels). Pour 6.5% des apprenti-e-s, le changement porte sur l'entreprise formatrice, la profession restant la même. Pour 5.2% des jeunes en formation, il y a réorientation – changement de profession – au sein du système d'apprentissage, parfois dans la même entreprise (2.2%), mais le plus souvent en changeant également d'entreprise (3.0%).

La statistique des contrats d'apprentissage fournit des résultats très comparables. Le taux de changement y est un peu plus bas (29.8%). Par définition, le nombre d'abandons est le même que ci-dessus. Pour 5.7% des contrats, seule la durée est modifiée (presque toujours prolongée). Pour 6.8% des contrats, il y a changement de l'entreprise – avec ou sans prolongement de la durée du contrat. Les autres changements impliquent une réorientation professionnelle, dans la même entreprise (2.1%) ou dans une nouvelle entreprise (3.1%).

Les changements de situation d'apprentissage ne sont pas également répartis au cours de l'apprentissage (graphique 16.2). Ils interviennent surtout au cours de la première (57.7%) et de la deuxième (28.2%) année de formation.

Enfin, le taux de résiliation varie énormément d'une profession à l'autre (graphique 16.3). Dans les 19 professions ou groupes de professions ayant de grands effectifs, il varie de 10.2% (laborant-e) à 47.4% (maçon-ne). On compte davantage de professions plus exigeantes sur le plan théorique ou scolaire parmi celles où les résiliations sont moins fréquentes, et inversement davantage de professions artisanales parmi celles où les résiliations sont plus fréquentes.

Pour comprendre les données:

Un changement de situation d'apprentissage se traduit par une modification (avenant) ou une rupture (résiliation) du contrat d'apprentissage. La différence entre avenant et résiliation relève de la technique juridique et a été écartée au profit de la notion de changement de situation d'apprentissage.

Il y a changement de situation d'apprentissage lorsqu'un ou plusieurs des éléments essentiels du contrat est modifié: la durée (et donc l'échéance), l'entreprise et la profession. Il y a abandon de l'apprentissage lorsque le contrat est résilié sans que l'apprenti-e signe à Genève un nouveau contrat dans la période d'observation (au moins six mois, de juillet/août à décembre/janvier de l'année suivante).

Il est important de distinguer la statistique des contrats de la statistique des parcours de formation des jeunes en apprentissage: un jeune peut avoir plusieurs contrats au cours de la même année (on en a compté jusqu'à 4). La statistique des apprenti-e-s apporte les informations les plus pertinentes sur la situation de formation des jeunes et son évolution. La statistique des contrats permet de mieux cerner des facteurs de risque liés aux caractéristiques du rapport de formation, en particulier dans l'entreprise formatrice.

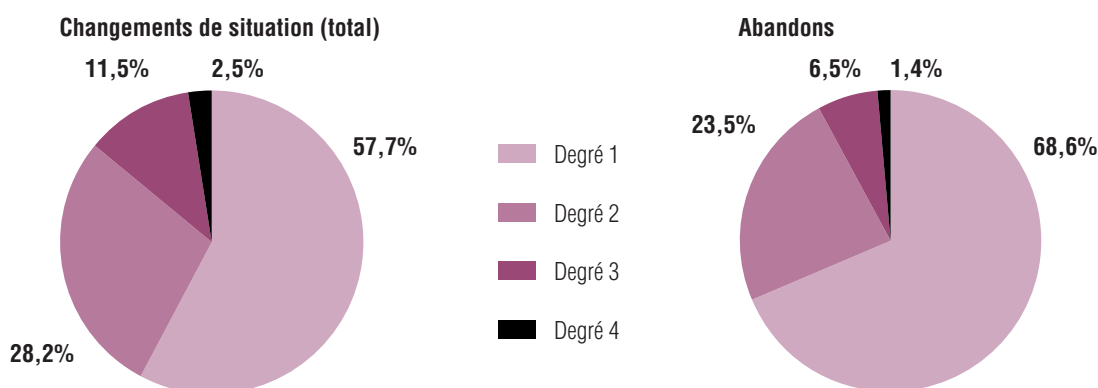
Le nombre d'apprenti-e-s figurant dans cet indicateur ne correspond pas directement aux données de la statistique genevoise. Cette statistique repose sur le recensement des jeunes en formation vers la mi-janvier (formellement, au 31 décembre). La statistique des changements de situation d'apprentissage (dite aussi des événements contractuels) comprend en plus des jeunes qui n'étaient plus ou pas encore en apprentissage à ce moment.

Tableau 16.1 Changements de situation d'apprentissage, année scolaire 2000/01

A. Total apprenti-e-s		
Sans changement de situation	4 575	100%
Avec changement de situation:	1 413	30,8%
abandon	635	13,8%
changement de profession et d'entreprise	140	3,0%
changement de profession seulement	100	2,2%
changement d'entreprise seulement	299	6,5%
changement de durée seulement	239	5,2%
B. Total contrats		
Sans changement de situation	5 202	100%
Avec changement de situation:	1 552	29,8%
abandon	635	12,2%
changement de profession et d'entreprise	159	3,1%
changement de profession seulement	108	2,1%
changement d'entreprise seulement	356	6,8%
changement de durée seulement	294	5,7%

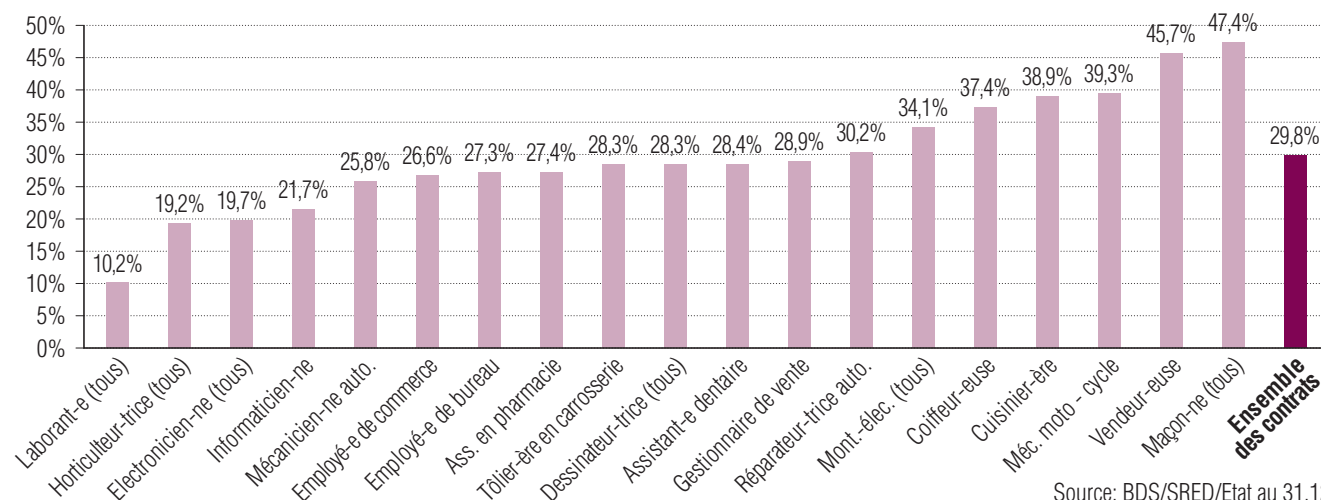
Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 16.2 Degré du changement de situation d'apprentissage, année scolaire 2000/01 (contrats)



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 16.3 Changements de situation d'apprentissage selon la profession, année scolaire 2000/01 (contrats)



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Le taux de résiliation des contrats d'apprentissage varie fortement selon les conditions de formation en entreprise et le parcours scolaire antérieur des apprenties et apprentis.

Les changements de situation d'apprentissage sont un reflet partiel des difficultés pouvant survenir au cours de l'apprentissage. Ces difficultés peuvent concerner aussi bien des problèmes de formation à l'école (par ex. redoublement) ou dans des cours d'introduction que des problèmes de formation ou de travail dans l'entreprise (par ex. discipline ou engagement insuffisants). Les circonstances débouchant sur un changement de situation d'apprentissage semblent

apparaître plutôt en début de formation, mais elles existent sans doute encore après, leur traitement pouvant prendre d'autres formes à mesure que l'on se rapproche de la fin de la formation. Les facteurs de risque constatés au terme de l'année scolaire 2000-01 recoupent ceux qui avaient déjà été relevés au début des années 1980 dans une étude faite à Genève dans le cadre du programme national de recherche "Education et vie active" (réf. ci-contre, "Le sens des résiliations de contrats d'apprentissage").

- *Les conditions de formation en entreprise* (estimées par le nombre de contrats d'apprentissage en cours): les changements sont sensiblement plus fréquents dans les entreprises formant peu d'apprentis et moins fréquents dans celles qui en forment beaucoup (graphique 16.4). Lorsque le nombre d'apprentis est plus élevé, il y a aussi de plus grandes chances que l'entreprise ait développé un dispositif de prise en charge spécifique pour leur formation (centre de formation, adultes chargés prioritairement de leur encadrement, etc.).

- *La formation antérieure* de l'apprenti-e: un-e apprenti-e ayant un parcours scolaire antérieur à un niveau plus élevé dans la hiérarchie des formations et des filières tend à résilier moins souvent son contrat d'apprentissage (graphiques 16.5 et 16.6). De même, les apprenti-e-s qui suivent – ou même qui ont suivi – parallèlement les cours de préparation à la maturité professionnelle connaissent moins fréquemment des changements de situation que les autres (graphique 16.7).

Dans l'étude effectuée dans le cadre du PNR "Education et vie active - EVA", des entretiens avec des apprenti-e-s ayant résilié leur contrat, leurs parents et leur formateur indiquent qu'il n'existe souvent pas de cause simple à la rupture du lien de formation, mais plutôt une constellation de motifs. Même des causes apparemment évidentes, comme l'échec aux cours professionnels ou une maladie professionnelle, peuvent être la conséquence du désir de changer de formation plus que la cause de la rupture elle-même.

Pour comprendre les données:

Voir la première partie de cet indicateur pour les explications concernant les données.

Si la rupture du contrat d'apprentissage résulte le plus souvent directement de difficultés survenues dans le déroulement de l'apprentissage, elle peut être la condition nécessaire à la réalisation d'un nouveau projet de formation, de type général ou professionnel à plein temps. Dans d'autres cas, elle est la conséquence logique d'un événement extérieur au rapport de formation, comme la faillite de l'entreprise ou la perte chez l'apprenti-e de la capacité à suivre la formation (maladie professionnelle, invalidité, décès). Le sens des changements de situation d'apprentissage n'est donc pas univoque.

Voir la première partie de cet indicateur pour les indications d'ordre méthodologique.

Les caractéristiques socio-démographiques des apprenti-e-s sont celles qui étaient enregistrées dans la base de données scolaires au début de l'année civile 2001.

Le nombre d'apprenti-e-s en formation dans une entreprise est compté sur la base des contrats actifs au cours de l'année scolaire 2000-01 (source: base de données scolaires du DIP). La définition de l'entreprise correspond au fichier des entreprises de l'OOFF.

Pour en savoir plus:

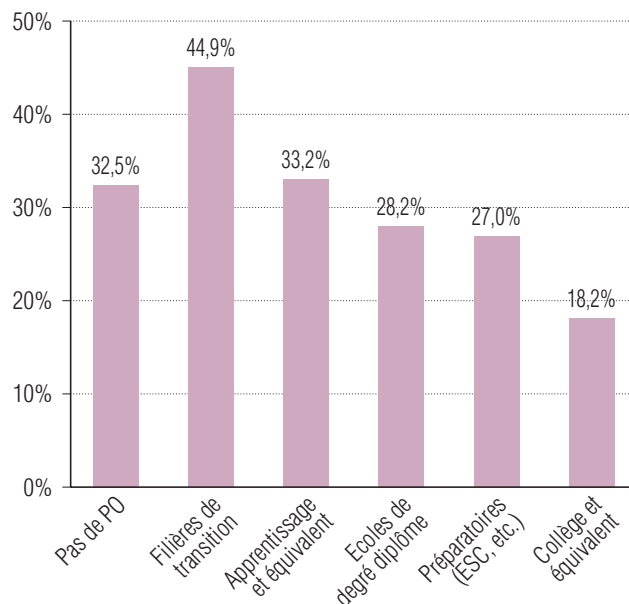
Amos, J. (1998). *Le sens des réalisations de contrats d'apprentissage. Orientation et formation professionnelles* 2, 48-56.

Bérout, G. & Meyer, G. (1985). *Filières d'apprentissage et formation professionnelle: sanction de l'échec ?* In E. Plaisance (Ed.), *L'échec scolaire: nouveaux débats, nouvelles approches sociologiques*. Paris: CNRS.

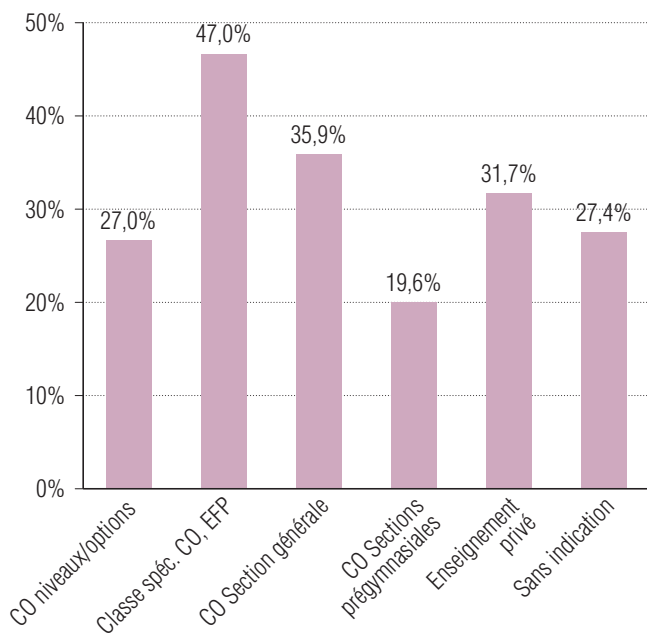
Graphique 16.4 Changements de situation d'apprentissage selon le nombre de contrats en cours dans l'entreprise, année scolaire 2000/01



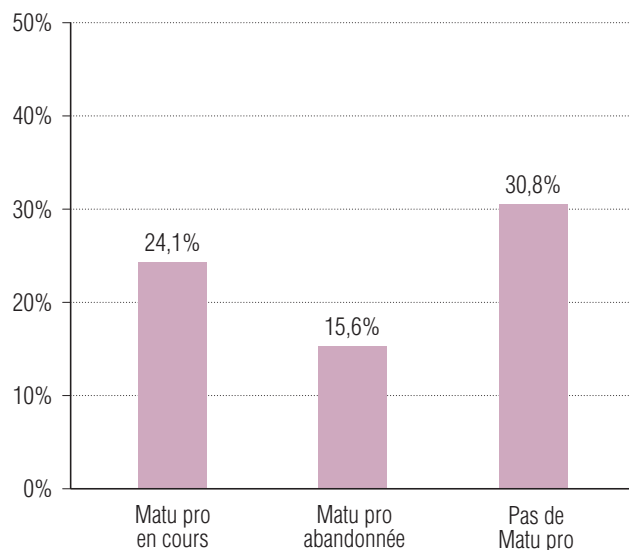
Graphique 16.5 Changements de situation d'apprentissage selon la situation scolaire avant l'entrée en apprentissage, année scolaire 2000/01



Graphique 16.6 Changements de situation d'apprentissage selon la situation scolaire à la fin de la scolarité obligatoire, année scolaire 2000/01



Graphique 16.7 Changements de situation d'apprentissage selon la fréquentation de la maturité professionnelle, année scolaire 2000/01



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

En comparaison avec les autres cantons, le canton de Genève connaît des taux de réussite bas aux examens de fin d'apprentissage. En 2000, le taux d'échec genevois était le double du taux suisse.

Les modalités d'obtention du titre clôturant l'apprentissage, à savoir le certificat fédéral de capacité, sont particulières. Contrairement à la situation prévalant dans la plupart des filières de formation, en effet, les examens finaux sont conçus par une instance extérieure à celles qui dispensent la formation (entreprise et école professionnelle). Il s'agit en général d'une association professionnelle, qui peut agir aux niveaux fédéral, régional (Suisse romande par ex.) ou

cantonal. L'autorité cantonale de la formation professionnelle assure la surveillance des examens et contribue à leur organisation, dans une mesure variée selon les cantons.

Toutes professions et tous types de candidat-e-s confondus (se présentant pour les 1^e, 2^e ou 3^e fois, ayant suivi un apprentissage ou se présentant comme adulte expérimenté), le canton de Genève connaît en moyenne le taux de réussite le plus bas de Suisse; la proportion d'échec est en effet deux fois plus élevée que la moyenne suisse: vers la fin des années nonante, 22% vs 10% en chiffres ronds (graphique 17.1). A noter que le taux de réussite a baissé entre 1990 et 1993, pour ensuite se stabiliser autour des valeurs qui viennent d'être relevées – 78% de réussite et 22% d'échec.

Le taux de réussite est très variable d'un canton à l'autre: s'il n'est que de 78% à Genève, il dépasse les 98% dans les cantons de Suisse centrale (graphique 17.2). Alors que dans les années quatre-vingt les taux d'échec étaient systématiquement plus élevés dans les cantons romands que dans les cantons alémaniques, l'évolution des années nonante a débouché sur une combinaison des facteurs "région linguistique" et "milieu urbain – société tertiaire" comme principes d'ordonnement des taux d'échec. C'est ainsi que le canton de Bâle-Ville se mêle au peloton des cantons romands, ainsi que, dans une moindre mesure, celui de Zurich.

Le taux de réussite est très variable d'une profession à l'autre, sans qu'une règle générale permette de l'expliquer (graphique 17.3). Pour les 22 professions les plus fréquentes en Suisse, il varie entre 80% et près de 100%. Le taux d'échec peut aussi varier de façon sensible d'une année à l'autre pour une même profession, ce qui s'explique en partie par les faibles effectifs de candidats.

Pour comprendre les données:

L'obtention du Certificat fédéral de capacité (CFC) clôturant l'apprentissage résulte d'un examen final organisé pour chaque profession par les associations professionnelles responsables du métier et le canton où est enregistré le contrat d'apprentissage.

La coopération entre associations professionnelles (aux niveaux suisse, régional ou cantonal), commissions d'experts et autorité cantonale de la formation professionnelle prend des formes variables selon les professions, et parfois selon les matières d'examen. Ces différences peuvent contribuer à expliquer les écarts de taux de réussite selon les cantons et les professions (graphique 17.2).

Dans cette première partie, les données sont tirées de la statistique des examens de fin d'apprentissage publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Elles portent sur les professions ayant plus de 2000 contrats en cours en Suisse; pour cette raison, on trouve 22 professions dans les années nonante, 23 en 2000.

Les données globales des années nonante ont été fournies par l'OOFP.

Pour en savoir plus:

www.statistique.admin.ch/findex.htm

www.geneve.ch/oofp

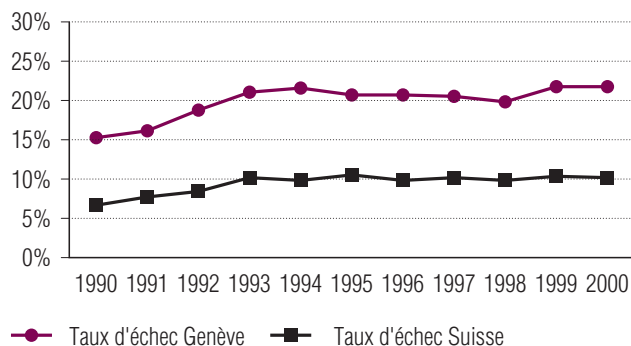
Amos, J., Amsler, F., Martin, M. et Michel, B. (2000). *Evaluation des résultats des examens finals de la formation professionnelle initiale*. Bâle: Büro für Kommunikation.

Un deuxième rapport sur le projet Resap paraîtra prochainement (renseignements auprès du SRED).

Tableau et graphique 17.1

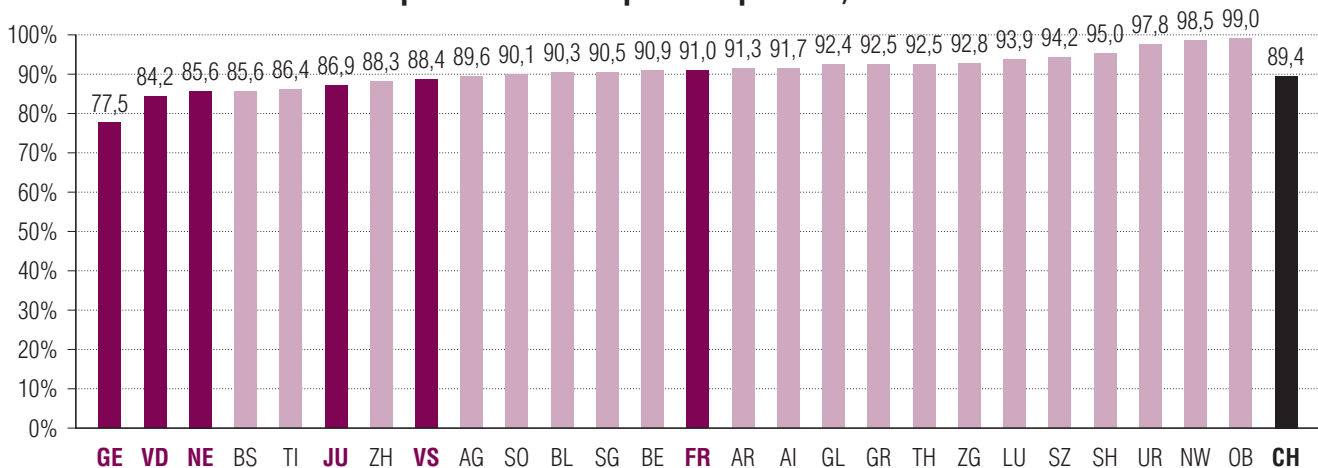
Taux d'échec aux examens de fin d'apprentissage en Suisse et à Genève, 1990-2000

	Taux d'échec Genève	Taux d'échec Suisse
1990	15,3%	6,7%
1991	16,2%	7,8%
1992	18,8%	8,5%
1993	21,1%	10,1%
1994	21,6%	9,9%
1995	20,7%	10,6%
1996	20,7%	9,9%
1997	20,6%	10,1%
1998	19,8%	9,8%
1999	21,8%	10,3%
2000	21,8%	10,2%



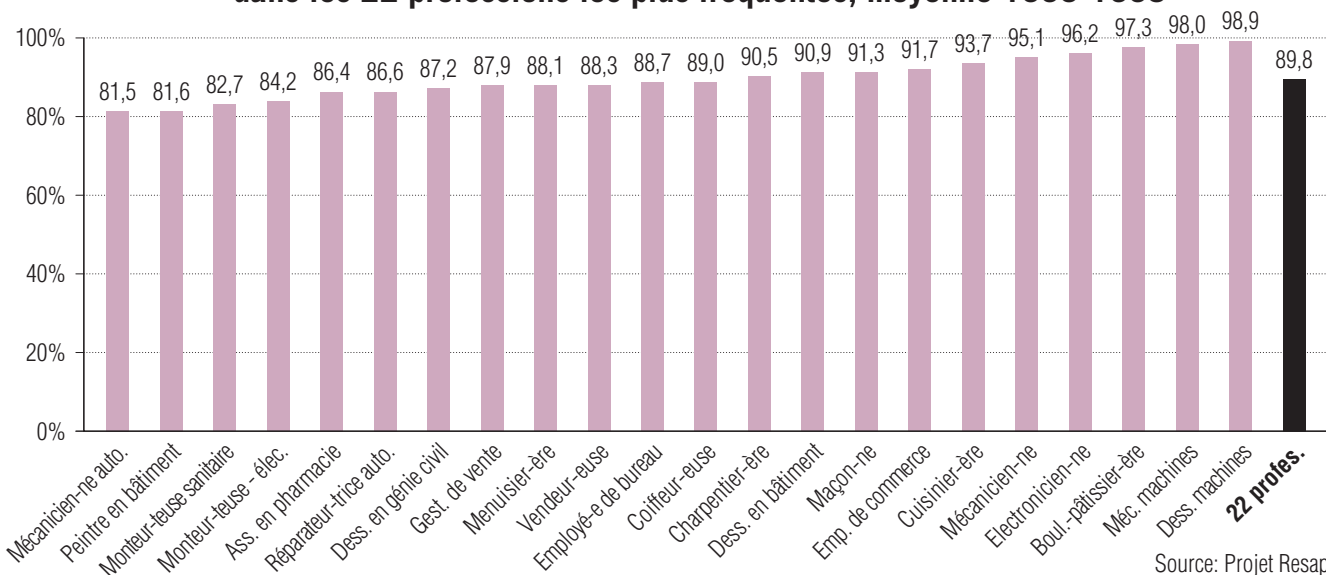
Source: OFS

Graphique 17.2 Taux de réussite aux examens de fin d'apprentissage, selon les cantons, dans les 23 professions les plus fréquentes, en 2000



Source: Projet Resap

Graphique 17.3 Taux de réussite aux examens de fin d'apprentissage, en Suisse, dans les 22 professions les plus fréquentes, moyenne 1990-1998



Source: Projet Resap

Le taux de réussite aux examens de fin d'apprentissage est plus bas pour les candidat-e-s qui se représentent après avoir échoué.

Les examens de fin d'apprentissage constituent la dernière étape dans l'évaluation des jeunes en apprentissage. Ils ont déjà passé par un examen plus ou moins formalisé d'aptitude ou de sélection à l'entrée en apprentissage, et par des évaluations périodiques en cours de formation (à l'école professionnelle comme dans l'entreprise).

Au terme de cette succession d'évaluations, et donc de cette sélection progressive, quels sont

les facteurs qui expliquent la réussite ou l'échec aux examens de fin d'apprentissage ? De façon générale, certains de ces facteurs sont les mêmes que ceux qui expliquent plus globalement les différences de réussite et d'orientation scolaires. Pour le détail, il faut se reporter aux publications des projets Resap et Gelap. Au niveau suisse, la nationalité des candidat-e-s joue un rôle très important. Ce rôle est plus faible à Genève, et surtout variable d'une profession à l'autre (tableau 17.6).

Le fait que la statistique fédérale mêle les candidat-e-s se présentant pour la première, deuxième ou troisième fois accroît les différences entre cantons et professions. En effet, le taux de réussite est plus faible chez les candidats ayant déjà échoué que chez les candidats se présentant pour la première fois. En moyenne, le taux de réussite est un peu supérieur à 80% pour ces derniers, alors qu'il n'est que de 60% pour les candidat-e-s ayant échoué au moins une fois (tableau 17.4). Ce constat général se vérifie pour la plupart des professions pour lesquelles nous disposons de données statistiquement significatives.

Le taux de réussite varie sensiblement selon le type de formation (tableau 17.5), à savoir au terme d'une formation en entreprise (duale), en école de métiers à plein temps ou selon l'article 41 de la LFPr (al. 1 *adultes expérimentés*, al. 2 *élèves d'écoles privées*). Les candidats issus des écoles de métiers réussissent dans l'ensemble un peu plus souvent les examens (85% vs 78%), mais dans les deux professions très qualifiées d'électronicien et d'informaticien, ce sont les candidats formés en entreprise qui réussissent le mieux. Les adultes se présentant au titre de l'article 41.1 réussissent pratiquement aussi souvent que les autres leurs examens et, dans quelques professions, même un peu mieux. En revanche, le taux de réussite est plus bas pour les élèves des écoles privées.

Pour comprendre les données:

L'indicateur portant sur la réussite aux examens de fin d'apprentissage est issu des travaux d'un projet mandaté par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, auquel le SRED participe et dans lequel il apporte les données genevoises: les projets Resap et Gelap.

Ce projet comprend un volet statistique (Resap), dont l'objectif premier est de concevoir une nouvelle statistique fédérale des examens de fin d'apprentissage. Dans ce cadre, une des tâches essentielles est d'identifier les facteurs pertinents pour décrire et expliquer les différences dans les taux d'échec entre cantons et entre professions.

Le projet est complété par un second volet (Gelap), dont l'objectif est d'étudier la conception et la mise en œuvre des examens de fin d'apprentissage. Il s'agit d'objectifs et de méthodologie d'ordre qualitatif, centrés sur l'analyse documentaire et l'observation d'examens.

Les données sont tirées des travaux du projet Resap. Elles sont fournies par les cantons et ont été homogénéisées dans la mesure du possible. Toutes les données ne sont pas disponibles pour chacun des cantons.

Pour en savoir plus:

www.statistique.admin.ch/findex.htm

www.geneve.ch/oofp

Amos, J., Amsler, F., Martin, M. et Michel, B. (2000). *Evaluation des résultats des examens finals de la formation professionnelle initiale*. Bâle: Büro für Kommunikation.

Un deuxième rapport sur le projet Resap paraîtra prochainement (renseignements auprès du SRED).

Tableau et graphique 17.4

Taux de réussite à Genève selon le statut de candidature, moyenne 1998-2000

	1 ^{ère} passation	2 ^e -3 ^e passation
1 Menuisier-ère - ébéniste	69,8%	75,0%
2 Mécanicien-ne machines	83,1%	68,4%
3 Mécanicien-ne auto	67,1%	76,7%
4 Réparateur-trice auto	86,8%	66,7%
5 Monteur-euse - électricien-ne	77,7%	54,5%
6 Employé-e de commerce	82,3%	49,5%
7 Employé-e de bureau	70,0%	35,7%
8 Vendeur-euse	80,2%	54,5%
9 Assistant-e pharmacien	86,3%	86,4%
10 Coiffeur-euse	66,0%	56,5%
11 Total	80,2%	60,1%

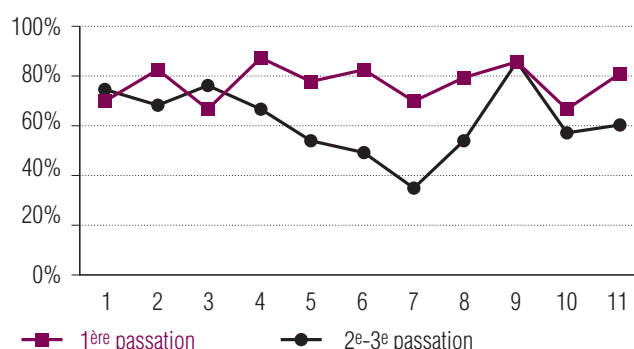


Tableau 17.5

Taux de réussite à Genève selon le type de formation, moyenne 1998-2000

	Dual	Plein temps	Art. 41.1	Art. 41.2	Total
1 Menuisier-ère - ébéniste	56,6%	89,1%			70,6%
2 Mécanicien-ne machines	69,2%	86,6%			80,2%
3 Mécanicien-ne auto	65,5%	81,0%			69,9%
4 Electronicien-ne	98,0%	83,3%			91,2%
5 Informaticien-ne	91,3%	85,7%			89,2%
6 Maçon-ne	87,3%		90,3%		88,8%
7 Employé-e de commerce	80,7%		77,2%	40,7%	79,6%
8 Employé-e de bureau	69,3%		33,3%		65,9%
9 Vendeur-euse	79,4%		81,7%		79,9%
10 Assistant-e en médecine	100,0%			93,8%	94,4%
11 Total	77,9%	85,0%	76,6%	60,5%	78,0%

Tableau 17.6

Taux de réussite à Genève selon la nationalité, moyenne 1998-2000

	Nationalité suisse	Nationalité étrangère	Différence de %
Dessinateur-trice de machines	81,3%	100,0%	18,8%
Boulangier-ère	83,3%	100,0%	16,7%
Peintre en bâtiment	54,2%	66,7%	12,5%
Charpentier-ère	87,9%	100,0%	12,1%
Electronicien-ne	89,3%	100,0%	10,7%
Maçon-ne	82,6%	89,1%	6,5%
Assistant-e de médecin	93,8%	100,0%	6,3%
Coiffeur-euse	61,7%	66,7%	5,0%
Cuisinier-ère	68,9%	71,4%	2,5%
Assistant-e en pharmacie	86,7%	87,9%	1,3%
Dessinateur-trice en bâtiments	100,0%	100,0%	0,0%
Réparateur-trice d'automobiles	84,0%	83,8%	-0,2%
Mécanicien-ne de machines	83,3%	78,8%	-4,5%
Gestionnaire de vente	92,8%	87,7%	-5,0%
Menuisier-ère - ébéniste	71,8%	66,7%	-5,1%
Vendeur-euse	81,3%	76,1%	-5,1%
Employé-e de bureau	70,5%	61,8%	-8,6%
Employé-e de commerce	82,9%	73,6%	-9,3%
Monteur-euse électricien-ne	80,9%	68,8%	-12,1%
Mécanicien-ne en automobiles	78,1%	63,3%	-14,7%
Installateur-trice sanitaire	70,0%	52,0%	-18,0%
Informaticien-ne	96,3%	70,0%	-26,3%
Moyenne	81,2%	74,2%	-7,0%

Source: Projet Resap

Dans les dix années suivant l'obtention du CFC, dans deux domaines professionnels, plus de la moitié des titulaires exercent encore la profession apprise.

La valorisation d'un diplôme – même de nature professionnelle – dans des activités ultérieures est censée se faire en premier lieu sur le marché du travail. Mais elle peut se faire dans des activités professionnelles plus ou moins proches. Un diplôme peut être également un tremplin vers une formation ultérieure. Ces diverses réalités sont abordées ici en prenant pour exemple deux domaines professionnels de l'apprentissage ayant fait l'objet d'une étude récente: bijouterie-joaillerie et bois (dans

ce cas, professions de chapentier-ère, d'ébéniste et de menuisier-ère).

Quelle est, en novembre 2001, l'activité principale des personnes ayant obtenu un CFC dans ces professions entre 1990 et 2000 ? Le graphique 18.1 montre qu'elles exercent dans leur très grande majorité une activité professionnelle (88.2% des titulaires du CFC de bijouterie-joaillerie et 89.3% des titulaires d'un CFC dans les professions du bois). Une sur vingt suit à ce moment-là une formation en tant qu'activité principale. Cette situation est d'autant plus fréquente que le CFC a été obtenu plus récemment. Le taux de chômage se situe aux alentours de 3%, soit sensiblement en-dessous de ce qu'il était en moyenne sur le marché du travail genevois au même moment. Enfin, 2 à 3% sont dans une autre situation, cas plus fréquent lorsque le diplôme a été obtenu récemment que lorsqu'il est plus ancien. Ces autres activités vont du service militaire à l'activité dans le cadre familial en passant par les vacances, etc.

Quel est le rapport entre la formation reçue et l'activité professionnelle exercée ? Le graphique 18.2 distingue les cas où l'une et l'autre sont identiques (même libellé), où elles sont proches (l'énoncé de la profession indique un rapport avec les connaissances et le savoir-faire acquis dans la profession) et où elles se différencient plus nettement. Pour être complet, le graphique reprend aussi la proportion de la population étudiée qui est sans activité professionnelle au moment de l'enquête. A l'exception des ébénistes, plus de la moitié des titulaires de CFC exercent (encore) la profession apprise. En tenant compte des professions proches, ce taux dépasse 50% pour les ébénistes et se situe aux alentours de 60% pour les autres CFC. C'est dans les CFC de l'ébénisterie et de la menuiserie que la plus grande proportion des titulaires de CFC ont donné une autre orientation à leur carrière, mais souvent en pouvant encore utiliser les compétences acquises dans leur formation.

On peut encore relever que les CFC étudiés dans cette enquête ont la particularité d'être accessibles aussi bien par une voie duale que par une voie à plein temps. On ne trouve pas de différence importante entre les deux, sauf une fréquence un peu plus élevée de formation ultérieure ou continue pour les personnes ayant passé par la filière à plein temps.

Pour comprendre les données:

Les données reposent sur une étude menée à la demande de l'Office d'orientation et de formation professionnelle sur la situation professionnelle des titulaires de CFC dans deux groupes de professions (bijouterie-joaillerie et bois).

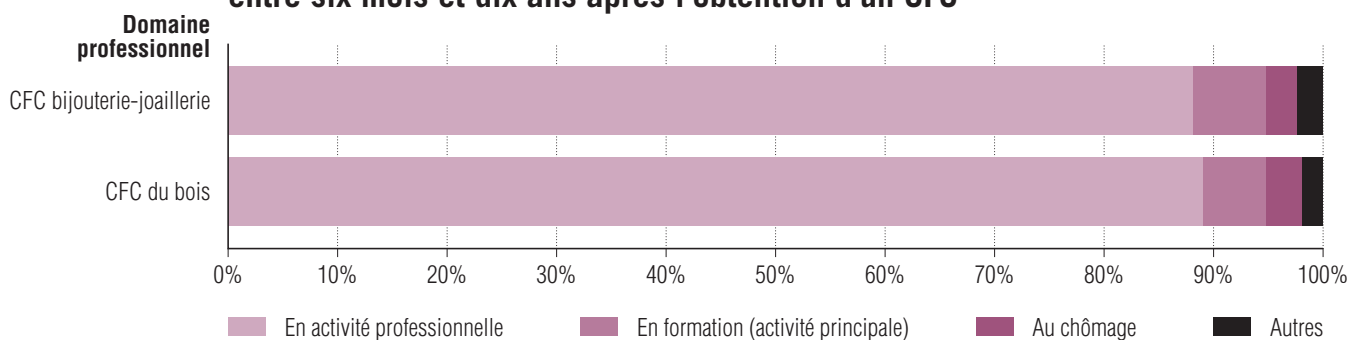
Les résultats de l'étude proviennent d'une enquête par questionnaire auprès de tous les titulaires de CFC ayant obtenu leur titre entre 1990 et 2000. Leur activité est donc recensée entre six mois et une dizaine d'années après la fin de leur formation. L'enquête a été faite par courrier postal; le taux de retour, d'environ 60%, peut être considéré comme très bon avec cette méthode, d'autant plus que les adresses utilisées pour l'envoi du questionnaire étaient les adresses valides au moment des examens de fin d'apprentissage.

Les données n'ont évidemment pas de portée générale. Des enquêtes analogues sont prévues pour d'autres professions.

Pour en savoir plus:

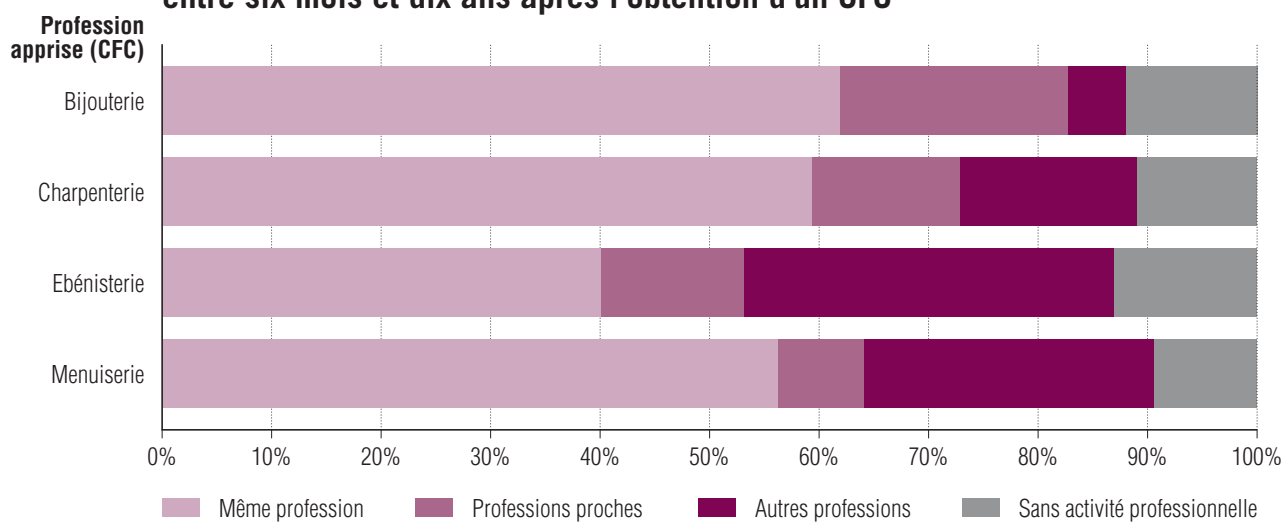
Amos, J. & Marina Decarro, N. (à paraître). L'insertion professionnelle des titulaires de CFC. Genève: SRED.

Graphique 18.1 **Activité principale en novembre 2001, entre six mois et dix ans après l'obtention d'un CFC**



Source: Enquête SRED

Graphique 18.2 **Rapport entre profession apprise et profession exercée en novembre 2001, entre six mois et dix ans après l'obtention d'un CFC**



Source: Enquête SRED

Les personnes possédant une formation de base insuffisante s'inscrivent nettement moins souvent en formation continue que les personnes solidement formées.

Dans un monde en perpétuel mouvement, la vitesse des changements structuraux et les avancées technologiques ont des implications pour la formation des gens. En conséquence, les connaissances vieillissent rapidement et les compétences se déprécient vite. Tous les savoirs et toutes les compétences dont on aura besoin la vie durant ne peuvent pas être seulement apprises à l'école. Il y a une nécessité pour les entreprises et les individus d'investir dans la formation

continue. La formation fournit la matière première nécessaire à une économie innovatrice et prospère.

Le concept de "formation tout le long de la vie" est apparu dans les années septante. Chaque individu est incité à se former sa vie durant et à contribuer par là à l'instauration d'une société de la connaissance. Pour mettre en place des politiques solides en faveur de la "formation à vie", il est indispensable de lutter contre l'échec scolaire et l'abandon prématuré de l'école, et de faciliter le passage de la formation à la vie active. Cependant, à Genève comme ailleurs, moins les gens sont qualifiés, moins ils suivent les cours de formation continue.

Entre le 2^e trimestre 1999 et le 2^e trimestre 2000, 29% de la population adulte (15-74 ans) a suivi au moins un cours de formation continue. Les âges de 15 à 74 ans sont utilisés par l'OFS pour produire de l'information sur la formation continue en Suisse. Les femmes sont plus représentées dans les cours de formation continue toutes catégories confondues (graphique 19.1), mais ce sont les hommes qui sont les plus nombreux à suivre un cours à but professionnel. 23% des hommes ont suivi plus de quatre cours, contre 10% des femmes (graphique 19.2). Pour chaque niveau de formation achevé, le pourcentage de femmes qui suivent des cours de formation continue est plus élevé que celui des hommes, excepté pour la formation élémentaire et l'apprentissage.

A Genève, le "Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel" a été mis sur pied pour participer financièrement au développement de la formation et au perfectionnement professionnel par les associations professionnelles. Les entreprises sont astreintes à cotiser chaque année. La cotisation est fixée par le Conseil d'Etat, en francs par salarié. Le fonds peut être utilisé pour contribuer aux frais de toutes les mesures prises par les associations professionnelles et qui ne relèvent pas du budget de l'Etat.

Pour comprendre les données:

Voir, dans le glossaire, le paragraphe sur l'**Enquête suisse sur la population active** (ESPA) qui comporte chaque année quelques questions sur la formation continue.

Le **cours de formation** inclut toutes les formations organisées, s'appuyant sur une relation d'enseignant à enseigné et qui ne constituent pas un échelon de la formation initiale.

La **formation continue** est l'acquisition intentionnelle de connaissances, que ce soit en étudiant la littérature spécialisée chez soi ou en participant à des cours. Elle peut être générale ou professionnelle et être soutenue ou non par l'entreprise. Elle comprend d'une part le perfectionnement professionnel et d'autre part la formation générale des adultes (culture, politique, science, loisirs, développement personnel).

Il n'est cependant pas toujours facile de distinguer clairement entre formation de base et formation continue. L'attribution à telle ou telle catégorie peut varier, selon l'optique choisie ou le thème abordé.

Voir aussi:

Indicateur 25: Chèque annuel de formation.

Pour en savoir plus:

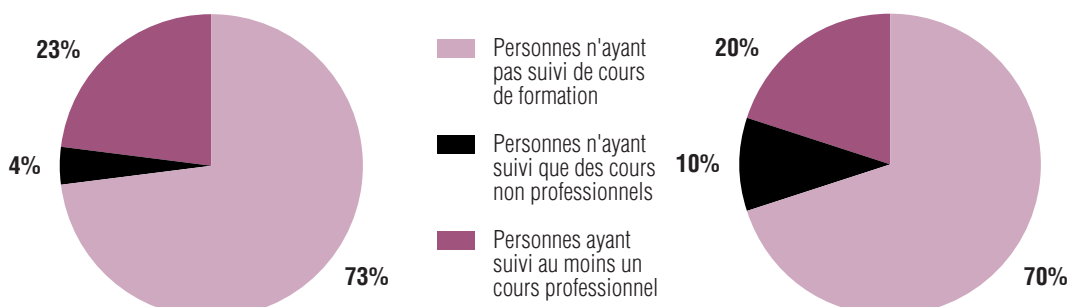
Statistique de la formation des adultes en Suisse 2001, FSEA
www.alice.ch

Office fédéral de la statistique (2001).
La formation continue en Suisse 2001.
Neuchâtel.

Graphique 19.1 Participation à la formation continue de la population résidente âgée de 20 à 74 ans dans les 12 mois précédant l'enquête

Hommes (N = 137'572)

Femmes (N = 150'746)

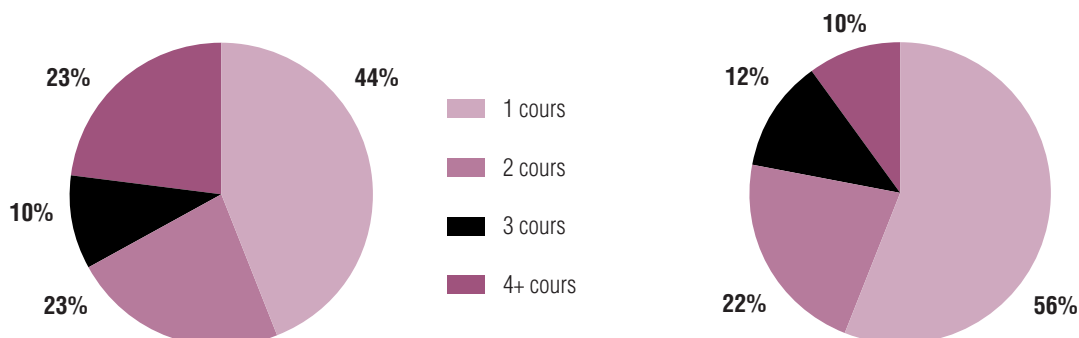


Source: ESPA, échantillon de Genève, 2^e trimestre 2000

Graphique 19.2 Personnes résidentes âgées de 20 à 74 ans ayant suivi au moins un cours dans les 12 mois précédant l'enquête

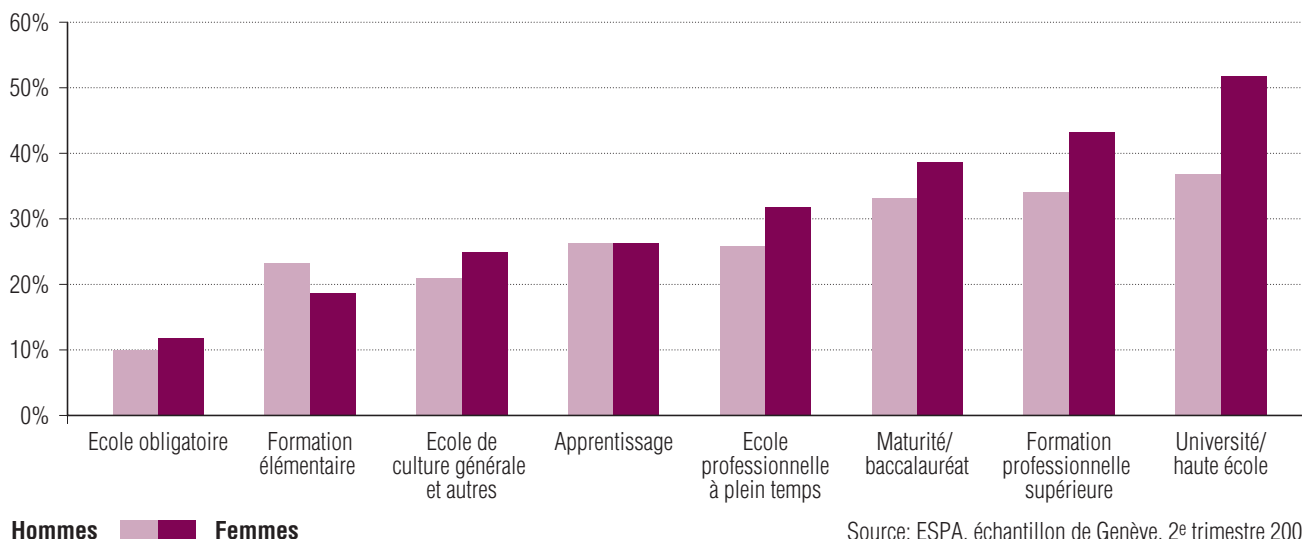
Hommes (N = 37'115)

Femmes (N = 45'213)



Source: ESPA, échantillon de Genève, 2^e trimestre 2000

Graphique 19.3 Pourcentage des personnes ayant suivi au moins un cours de formation continue dans les 12 mois précédant l'enquête, selon leur niveau de formation



Source: ESPA, échantillon de Genève, 2^e trimestre 2000

Emergences / Innovations

- 20** Maturité professionnelle et technique
- 21** Hautes écoles spécialisées
- 22** Procédures de reconnaissance et de validation des acquis
- 23** Egalité homme-femme dans la formation professionnelle
- 24** Assurance qualité de la formation continue
- 25** Chèque annuel de formation

La formation professionnelle, l'apprentissage en particulier, ont été longtemps considérés, en Suisse romande notamment, comme relativement figés dans la conception de leur mission, dans la définition des objectifs et des processus de formation. Cela ne veut pas dire que les règlements d'apprentissage ou la loi elle-même n'étaient pas régulièrement révisés. Mais les procédures étaient souvent longues, les facteurs d'innovation avaient de la peine à émerger.

Cette image a été battue en brèche au cours des années nonante, qui ont vu se multiplier les changements et les projets d'innovation, parfois en lien avec des réalités et des injonctions politiques nouvelles, parfois dans la foulée de réflexions internes.

Il vaut la peine de citer les plus importantes réalisations ou les projets marquants de cette décennie.

- Dans l'ordre d'entrée en scène, la mise sur pied de la maturité professionnelle puis celle des hautes écoles spécialisées (HES) ont été les premières, mais aussi peut-être celles qui marqueront de façon déterminante le système de formation en général, et le système de formation professionnelle en particulier.
- Jaillies des insatisfactions internes au système de la formation professionnelle, les réformes de l'enseignement de culture générale dans les écoles professionnelles industrielles-artisanales (sous l'impulsion de directions et d'une partie du corps enseignant) et de la formation commerciale de base (ancrée aussi dans les écoles professionnelles, mais avec l'intérêt et l'appui direct de milieux économiques) ont permis de rénover – mais on pourrait tout aussi bien parler de moderniser – de façon déterminante une partie de l'enseignement professionnel.
- La problématique de la réinsertion professionnelle des femmes après une période consacrée à la famille et aux enfants, mais aussi des réflexions plus générales sur les inégalités de genre dans l'accès aux professions et dans l'évolution des carrières ont déclenché une réflexion sur l'assouplissement des conditions d'accès à la certification professionnelle, qui ont pris notamment la forme de projets consacrés à la modularisation de la formation continue et à la validation d'acquis de l'expérience. Centrée sur l'éducation des adultes, cette évolution a fait plus récemment ses premiers pas dans le cadre de la formation initiale avec le projet i-CH, de modularisation de la formation initiale et de la formation continue dans le domaine de l'informatique.
- Les pratiques des entreprises en termes de démarche qualité (comme le développement des certifications de type ISO) ont induit un mouvement comparable dans les écoles professionnelles, fortement encouragé par l'OFFT. Cette stratégie d'assurance qualité s'inscrit dans le processus du passage de l'inspection en matière de formation professionnelle (vérifier *a priori* que les conditions formelles sont remplies) à ce que certains appellent le *controlling* (vérifier *a posteriori* que les objectifs du système sont appliqués et respectés). Ce mouvement, qui va pour une part dans le sens d'un renforcement de l'autonomie des établissements de formation, est accentué par la tendance qui privilégie les plans d'étude-cadres de préférence aux plans d'étude détaillés, qui demandent eux aussi de prendre une part plus active dans la définition des objectifs et des contenus de formation.

Tous ces projets sont à la fois des réponses à l'évolution et des moyens pour un développement plus approprié et plus durable de la formation professionnelle. Ils ont contribué à faire de la formation professionnelle un sous-système particulièrement innovant du système de formation.

Reprenons quelques-unes de ces innovations un peu plus en détail.

Maturité professionnelle et hautes écoles spécialisées - La maturité professionnelle technique a été introduite en 1993, suivie par d'autres orientations (commerciale, artisanale, artistique et sciences naturelles). De leur côté, les hautes écoles spécialisées (HES) ont été créées par la loi fédérale sur les hautes écoles spécialisées (LHES), entrée en vigueur en 1996. Des diplômes HES ont été délivrés à partir de l'année scolaire 1997/98. Ensemble, ces deux dispositifs visent les objectifs suivants:

- revalorisation de la formation professionnelle par l'accès à l'enseignement supérieur;
- renforcement de l'adéquation entre offre de formation et besoins d'une économie aux exigences croissantes;
- exploration des conditions de garantie d'eurocompatibilité des titres.

Les HES offrent des formations professionnelles de niveau universitaire dans différents domaines des sciences de l'ingénieur, de la construction, de l'agronomie, de l'économie, des services et des arts appliqués. Les HES de Genève sont intégrées dans la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). La particularité des HES réside avant tout dans leur capacité à offrir des formations adaptées aux évolutions technologiques, économiques et sociales de notre temps, dans la perspective d'une application pratique des connaissances scientifiques. Pour cela, les écoles acquièrent progressivement de nouvelles compétences et développent des collaborations avec les entreprises dans le cadre d'activités de recherche appliquée. Les missions des HES imposent ainsi de nouvelles exigences d'efficacité et de qualité liées au niveau des formations offertes et à la nature des prestations qu'attendent les entreprises.

Repositionnement des formations dans le secteur santé-social - L'article constitutionnel sur l'enseignement supérieur, en voie d'élaboration, ainsi que le transfert à la Confédération de toute compétence en matière de formation professionnelle, excepté la formation des enseignants, conduiront au recentrage du dispositif législatif de ce domaine, notamment la révision de la LHES, à l'horizon 2004-2005. Pour l'instant, c'est une Haute école spécialisée santé-social (HES-S2) qui se met en place au niveau romand.

S'agissant des formations professionnelles initiales, la modification parallèle de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) conduira à la mise en place d'un système éducatif général cohérent au niveau suisse. Cette exigence de cohérence conduira dans le domaine santé-social à l'émergence de nouvelles formations ou à la reconfiguration des formations existantes de niveau secondaire supérieur, sous forme d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de 3 ans.

Procédures de reconnaissance et validation des acquis - Le CEBIG – Centre de bilan de Genève – a été créé en 1993 pour faciliter la gestion des compétences personnelles et professionnelles de toute personne, quelle que soit sa situation (en emploi ou sans emploi), son niveau de qualification ou encore sa position dans l'entreprise. Il offre par là de nouvelles possibilités pour les individus de faire reconnaître officiellement les acquis de leur éducation non formelle et de leur expérience professionnelle. Cette reconnaissance peut faciliter l'accès à une certification professionnelle sans suivre de cours ou passer d'examens dans tout ou partie des matières.

Le chèque annuel de formation - Mis en place en 2001, il traduit la volonté de l'Etat d'encourager le perfectionnement professionnel des adultes dans tous les domaines d'activités. Ce dispositif permet de financer jusqu'à 750.- francs par année de cours – 40 heures au minimum – utiles sur le plan professionnel. Le chèque est attribué en fonction du revenu brut annuel du demandeur, de sa situation civile et de sa fortune. Plus de 600 cours, dispensés par environ 70 institutions genevoises, sont accessibles. Une personne peut bénéficier du chèque annuel de formation trois années de suite. Il s'agit d'un complément à l'effort financier consenti par les bénéficiaires eux-mêmes. L'objectif est de susciter chez les adultes une envie de se former ou de compléter une formation acquise antérieurement.

L'Office d'orientation et de formation professionnelle sélectionne les cours qui peuvent être financés par le Chèque annuel de formation après s'être assuré de leur valeur éducative et de leur qualité. Pour les personnes, les formalités d'obtention du chèque sont simples: il suffit généralement de remplir quelques conditions (domicile et revenu).

L'assurance qualité de la formation professionnelle - L'assurance qualité fait partie intégrante de la politique de modernisation et de rationalisation des services publics en Suisse. En vertu de cette politique, elle constitue l'une des priorités politiques en matière de formation professionnelle. Dans une perspective inspirée de l'économie privée – centrée donc sur les principes d'efficacité, de productivité et de satisfaction des besoins du client – la mesure de la qualité est conçue comme un outil indispensable au contrôle du produit et du processus préalable à celui-ci.

L'émergence de la politique suisse en matière d'assurance qualité est ponctuée par les éléments suivants: (1) le lancement en 1991 du Programme national de recherche 33 (PNR 33), entièrement centré sur la question de l'efficacité du système de formation suisse. Ce programme a alimenté le débat de la qualité de l'école et de la formation en Suisse; (2) l'adoption, entre 1995 et 1996 par l'OFFT (alors OFIAMT), d'une politique de qualité de l'école professionnelle. Cette politique a été menée dans le cadre du Controlling éducationnel, un domaine de prestation qui prône l'adoption d'un système de gestion de la qualité par l'ensemble des institutions formatrices. La mise en place d'un tel système doit répondre aux critères du management qui impliquent l'assimilation de l'école à une véritable entreprise, soucieuse de la qualité de ses produits et de la satisfaction de ses clients. C'est à cette période que remontent d'ailleurs les premières mesures de certification ISO 9001 (cf. glossaire) d'écoles professionnelles suisses. Bien que quelques constats plutôt mitigés aient été émis tant au niveau théorique²² qu'au niveau pratique²³, ces mesures se poursuivent dans le cadre de Qtop, le programme fédéral de pilotage de l'assurance qualité dans la formation professionnelle en Suisse; (3) l'élaboration et l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (nLFPr) au début 2004. A la différence de la loi actuellement en vigueur, la nLFPr exprime de façon très explicite la question de la qualité, notamment au niveau des dispositions générales, de la surveillance dans la formation professionnelle initiale, de la formation des formateurs, et de la participation de la Confédération aux coûts de la formation professionnelle.

L'adoption de la nouvelle politique de gestion et le recours aux mesures de la qualité bousculent l'ancien système sur deux points essentiels. D'une part, le transfert aux écoles des responsabilités de la gestion de la qualité et de sa vérification, qui va de pair avec une autonomisation croissante des établissements de formation. D'autre part, le passage d'une assurance qualité centrée sur des composantes en entrée du système (*input*) – soit la formation des enseignants, les ressources allouées et l'infrastructure – à un système de mesure de la qualité centré sur les éléments sortants (*output*) du système²⁴ – à savoir la performance scolaire et institutionnelle.

Le canton de Genève a adhéré très rapidement à la politique fédérale en matière d'assurance qualité, autant au niveau de la formation initiale qu'au niveau de la formation continue. En ce qui concerne la formation initiale, le canton est particulièrement actif dans l'élaboration et l'évaluation d'un système de qualité de l'apprentissage (SQA). Il s'agit d'un projet qui vise l'amélioration de la qualité de l'apprentissage dual par une intervention aussi bien au niveau de l'entreprise formatrice qu'au niveau de l'évolution professionnelle de l'apprenti-e. Pour ce qui est de la formation continue, la législation genevoise s'est dotée de deux moyens pour renforcer le contrôle de la qualité: (a) la mise sur pied de ProFormation, un organe officiel d'évaluation et de certification de la qualité placé sous l'autorité de l'OCE et de l'OOFFP. ProFormation, reconnu par le Service d'accréditation suisse (SAS), est constitué d'un conseil auquel participent l'Etat de Genève, les établissements de formation continue et les partenaires sociaux; (b) l'obligation, pour toutes les institutions dispensatrices d'une formation continue recevant une aide directe ou indirecte de l'Etat, d'obtenir une certification de qualité d'ici le 1^{er} janvier 2004, cela en vertu du règlement d'application de la loi sur la formation continue (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2001).

²² Berset, J.-E. (2001). Introduction d'un Controlling éducationnel dans la formation professionnelle suisse. Fribourg: Presse Universitaire.

²³ Léchenne C. (mai 2000). ISO 9001 et l'école professionnelle. Panorama, pp.14-15. Disponible à l'adresse http://www.infopartner.ch/periodika_fs/2000/Panorama/Heft_5_2000/pan0514.pdf

²⁴ Buschor, E., Hofmeister, A. & Junod, R. (1999). The devolution of education policies from the federal government to the cantons in Switzerland. Paris. OCDE. Disponible à l'adresse <http://www.oecd.org/publications/>.

Ghislà, G. (2001). Valutazione istituzionale, management della qualità e processi innovativi nella scuola: tendenze e progetti nella Svizzera tedesca. In E. Berger, G. Ghislà, L. Gusberti & F. Vanetta (Eds.), Una scuola che si osserva. Modelli ed esperienze di analisi e di sviluppo dell'istituto scolastico (pp. 19-34). Bellinzona: USR.

La popularité de la maturité professionnelle est grandissante à Genève: entre 1995 et 2001 la proportion de maturités professionnelles par rapport au CFC est passé de 2% à 16%. On passe d'une phase de développement à une stabilisation.

L'introduction de la maturité professionnelle en Suisse en 1993 est l'une des grandes innovations du système professionnel des dix dernières années. L'objet visé était la revalorisation du cursus professionnel et le désenclavement de la formation professionnelle, en donnant accès à la formation tertiaire professionnelle. La maturité professionnelle confère donc une double qualification: elle permet non seulement d'acquérir une profession mais

constitue également une excellente base pour de nombreuses voies de formation supérieure.

A Genève, la maturité professionnelle peut être acquise de différentes manières: soit pendant l'apprentissage, soit après l'apprentissage (CFC) ou un diplôme, dans le cadre de cours à temps partiel ou à plein temps.

Mais la maturité professionnelle pose aussi certains problèmes sur le plan qualitatif. Elle impose aux apprenants des exigences particulièrement élevées en termes de disponibilité, de volonté de tenir le coup et de capacités intellectuelles. Elle ne possède toutefois pas (encore ?) la même attractivité que la maturité gymnasiale auprès des jeunes et de leurs familles.

L'évolution des maturités professionnelles délivrées montre que le début en 1995 était modeste, avec 29 maturités délivrées post apprentissage (CFC). Au cours des six dernières années, la popularité de ce nouveau diplôme a augmenté jusqu'en 2001 avec 202 diplômes décernés (graphique 20.3). Les premières maturités professionnelles délivrées étaient en orientations technique et commerciale. Les premiers diplômes de la maturité professionnelle science naturelle (anciennement technico-agricole) sont délivrés en 1996 et la maturité professionnelle orientation artistique en 1998. Jusqu'à 2001, la maturité professionnelle orientation artisanale n'a pas eu beaucoup de succès à Genève, avec seulement neuf diplômes décernés depuis 1996.

Les femmes représentent 36% des effectifs de la maturité professionnelle, et 29% des maturités professionnelles leur ont été décernées en 2001. Le nombre d'élèves à l'École d'enseignement technique a baissé depuis 1999 mais le nombre d'élèves préparant une maturité technique a continué d'augmenter avec 603 candidats en 2001.

Dans le graphique 20.3, les différentes phases de développement de la maturité professionnelle sont clairement montrées. Le pourcentage des maturités professionnelles délivrées par rapport aux CFC est passé de 2% à 3% entre 1995 et 1997 (inauguration du système). Entre 1997 et 2000, le pourcentage a augmenté rapidement (développement du système), pour atteindre finalement 16% des CFC entre 2000 et 2001.

Pour comprendre ces résultats:

La **maturité professionnelle** a cinq orientations:

- technique
- commerciale
- artisanale
- artistique
- science naturelle
(anciennement technico-agricole)

Elle donne accès aux formations supérieures des hautes écoles spécialisées sans examen et aux écoles supérieures professionnelles.

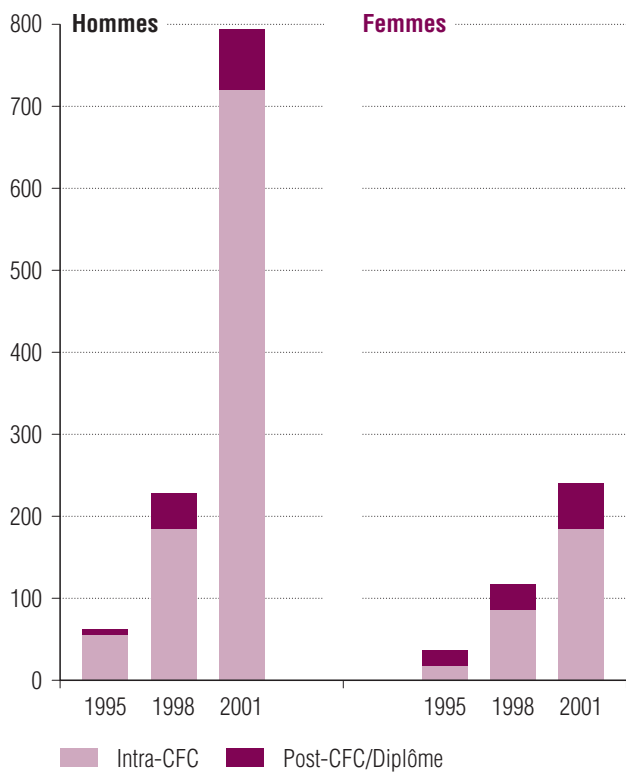
A Genève, l'**École d'enseignement technique** de l'École d'ingénieurs de Genève confère aux étudiants la maturité technique, qui est reconnue par la Confédération comme étant équivalente à la maturité professionnelle orientation technique.

Pour en savoir plus:

*Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, OFFT,
www.bbt.admin.ch*

*Législation genevoise,
www.geneve.ch/legislation/*

Graphique 20.1 Apprenti-e-s préparant une maturité professionnelle ou technique en 1995, 1998 et 2001



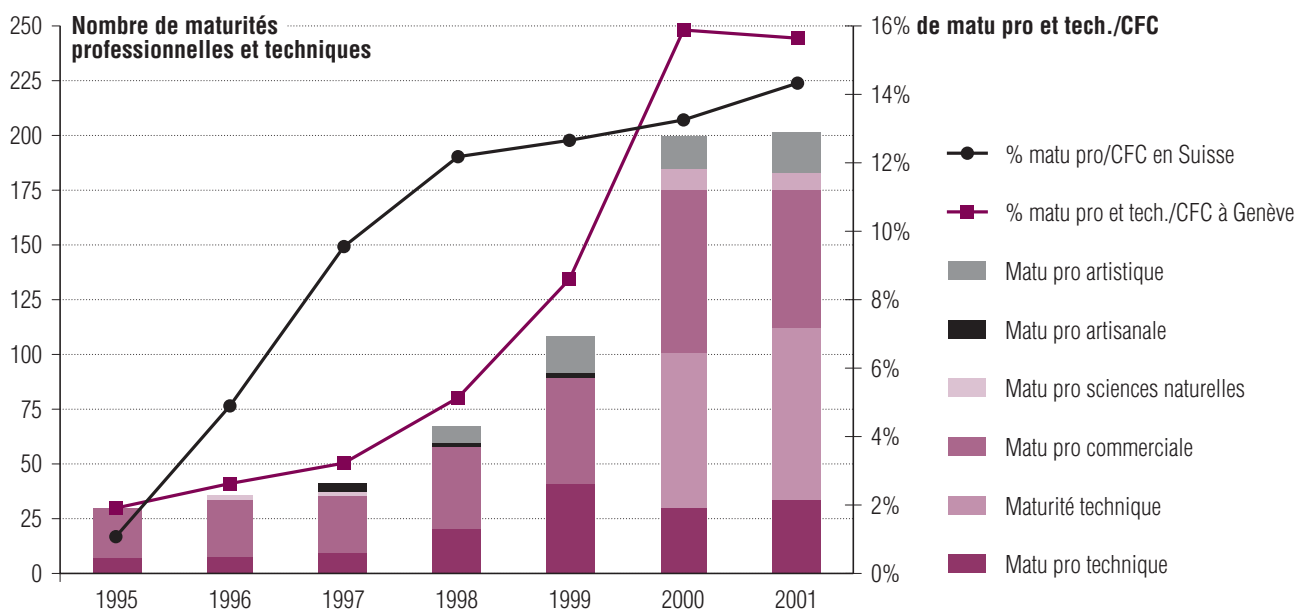
Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Tableau 20.2 Apprenti-e-s préparant une maturité professionnelle ou technique selon l'école et la modalité, en 2001

	Hommes	Femmes	Total
Ecole d'arts appliqués	30	59	89
intra-CFC	26	53	79
post-CFC	4	6	10
Centre horticole de Lullier (intra-CFC)	10	4	14
Cours professionnels commerciaux	89	114	203
intra-CFC	74	94	168
post CFC	15	20	35
CEPTA	220	15	235
intra-CFC	199	14	213
post-CFC	21	1	22
Ecole supérieure de commerce (post-diplôme)	34	28	62
Ecole d'enseignement technique (intra-diplôme)	408	22	430
Total	791	242	1 033

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 20.3 Evolution du nombre de maturités professionnelles et techniques délivrées, 1995-2001



Source: OFS et BDS/SRED/Etat 31.12

De 1997 à 2001, le nombre d'étudiant-e-s suivant une formation HES à Genève est passé de 301 à 1710.

Actuellement, le système genevois des hautes écoles spécialisées (HES-GE) compte sept écoles: quatre sont rattachées à la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), une a rejoint le système genevois des HES en 2001 et deux se sont intégrées au système de la Haute école spécialisée santé-social (HES-S2) depuis 2002.

En 1997, quatre écoles sont entrées en fonction sous leur nouveau statut pour constituer le

premier noyau des HES genevoises. Il s'agit de l'Ecole d'ingénieurs de Genève (EIG), l'Ecole d'ingénieurs de Lullier (EIL), la Haute école d'arts appliqués (HEAA) et la Haute école de gestion (HEG). De 1997 à 2001, le nombre d'étudiant-e-s scolarisés dans ces établissements est passé de 301 à 1295 (graphique 21.1). L'incorporation des volées successives d'étudiant-e-s a comporté une forte hausse initiale des effectifs à l'issue de la première année – notamment au sein de l'EIG et de la HEG – suivie d'une croissance annuelle moyenne de 47% lors de la deuxième année, s'établissant à 16% dans les deux années suivantes.

En 2001, ces premières HES genevoises ont été rejointes par l'Ecole supérieure des beaux-arts (ESBA). La population des étudiant-e-s HES-GE s'est vue ainsi accroître de 451 unités, atteignant les 1710 étudiant-e-s en 2001.

L'évolution du nombre d'étudiant-e-s dans les HES genevoises selon le sexe et selon le régime de scolarité (scolarité à plein temps ou en cours d'emploi) permet de faire deux observations. Premièrement, depuis 1997, les hommes demeurent en supériorité numérique par rapport aux femmes. La proportion de femmes oscille entre 24% et 31% entre 1997 et 2000 et s'élève à 41% en 2001. Cet effectif plus élevé d'hommes est expliqué essentiellement par le caractère très majoritairement masculin des écoles d'ingénieurs (en moyenne: 92% à l'EIG et 75% à l'EIL). Deuxièmement, entre 1997 et 2000, la proportion de femmes et d'hommes n'a cessé de croître de manière relativement constante aussi bien en scolarité à plein temps qu'en scolarité en cours d'emploi (graphique 21.2). L'affiliation de l'ESBA en 2001 d'une part, et d'autre part une hausse importante du nombre de femmes dans les écoles d'ingénieurs expliquent l'évolution positive au sein de la population féminine en scolarité à plein temps.

En 2002, le cercle des HES genevoises s'est élargi davantage avec la création des HES-S2. L'inclusion dans le système genevois des HES des Hautes écoles de la santé (HESA) et du travail social (HETS) – suivi encore en majorité par les femmes – contribuera de fait à réduire la disparité entre les sexes.

Pour comprendre les données:

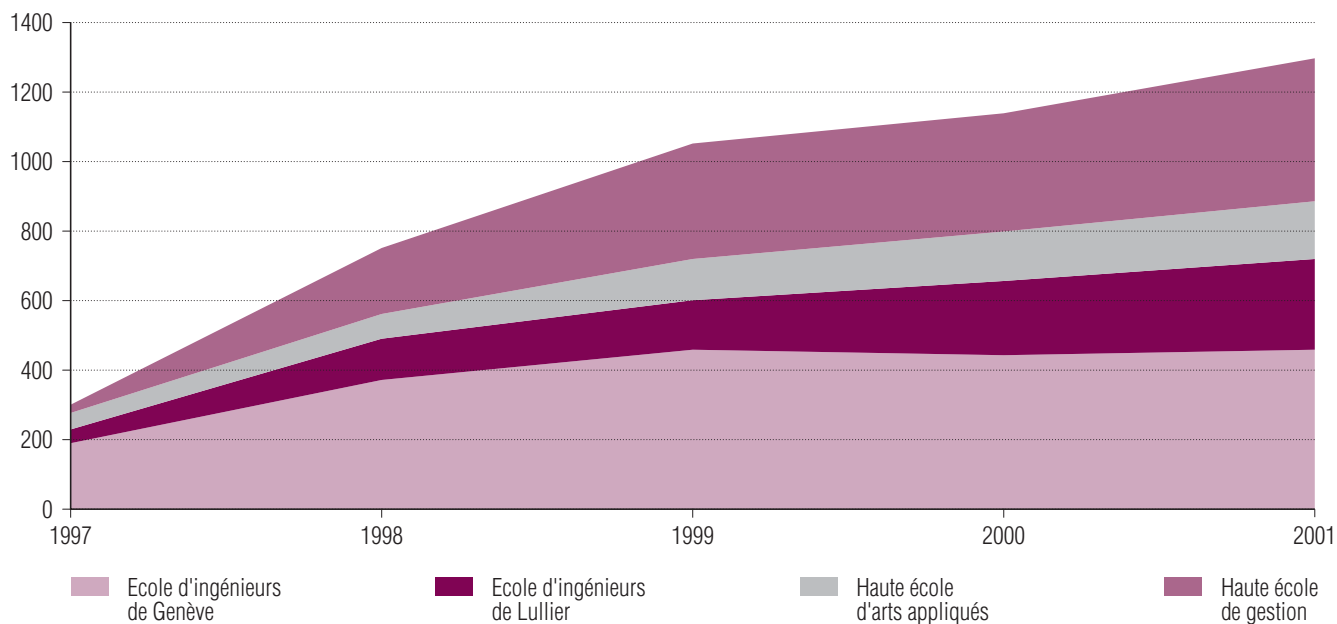
En moyenne, seulement 10% des étudiant-e-s suivent une scolarité en cours d'emploi. Ce type de scolarité est offert par l'Ecole d'ingénieurs de Genève et la Haute école de gestion.

Pour en savoir plus:

Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève (version électronique) sur le site du SRED (www.geneve.ch/sred) sous "Publications-documents-2003".

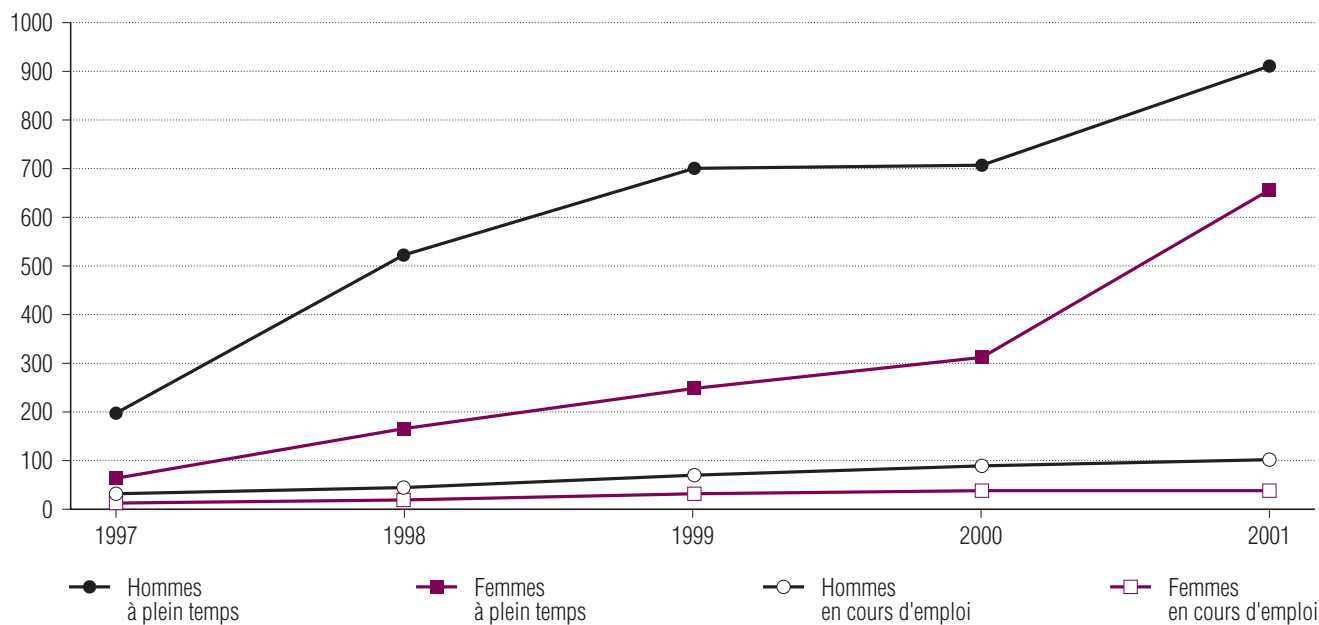
www.hesge.ch

Graphique 21.1 Evolution du nombre d'étudiant-e-s dans les HES genevoises, 1997-2001



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 21.2 Evolution du nombre d'étudiant-e-s dans les HES genevoises selon le sexe et le régime de scolarité, 1997-2001



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Depuis la création du Centre de bilan de Genève (CEBIG), environ 3500 bilans ont été achevés entre 1993 et 2001. L'introduction d'un bilan conçu dans le cadre de l'article 41 al.1 a permis la réalisation d'environ 270 bilans entre 2000 et 2001.

La crise de l'emploi du début des années nonante a confronté l'administration publique au manque de moyens facilitant une réadaptation au marché du travail en termes de réévaluation et de transfert des compétences.

D'où l'initiative de la part de l'Etat de mettre en place un dispositif d'évaluation et de reconnaissance des acquis. Ce dispositif s'est concrétisé en 1993 avec la création du Centre de bilan de Genève (CEBIG).

De 1993 à 2001, le CEBIG a achevé un total de 3476 bilans. Parmi ceux-ci, 44% sont des bilans d'insertion professionnelle, 23% des bilans de gestion de carrière, 16% des bilans de ressources humaines et 17% des bilans de qualification professionnelle.

Le graphique 22.1 illustre deux caractéristiques de l'évolution des bilans effectués par le CEBIG. Premièrement, une double croissance du nombre de bilans effectués: la première croissance allant de 1993/94 à 1996 tient à la mise en route des activités du CEBIG – surtout pour ce qui est des bilans d'insertion professionnelle. Dans cette première période, le nombre de bilans effectués est passé de 78 à 371. La deuxième croissance, entre 1999 et 2000, correspond à l'introduction du nouveau bilan de qualification professionnelle visant la validation des acquis dans le cadre de l'article 41 de la LFPr. Cette nouveauté représente une augmentation de 276 bilans achevés sur une période d'un an seulement. Deuxièmement, une diminution des écarts entre les trois premiers types de bilans effectués: alors que dans les premières années, les activités du CEBIG étaient marquées essentiellement par une prépondérance des bilans d'insertion professionnelle sur les bilans de gestion de carrière et de ressources humaines, ces différents types de bilans se sont répartis plus également au cours de ces dernières années.

La mise en place du bilan de qualification professionnelle en 2000 a contribué logiquement à une augmentation importante des bilans. Les premiers intéressés par ce type de bilan sont les personnes possédant un niveau de formation de base (dernier niveau de formation: scolarité obligatoire) et notamment des femmes (graphique 22.2) qui visent des professions telles que assistant-e dentaire, gestionnaire en économie familiale ou employé-e de commerce.

Pour comprendre les données:

Géré par l'Association du centre de bilan de Genève (ACEBIG) – dont les membres sont l'Etat, la Communauté genevoise d'action syndicale et l'Union des associations patronales genevoises – le CEBIG est dirigé par un représentant de l'Office d'orientation et de formation professionnelle (OOF), un représentant de l'Institut de formation des adultes de Genève (IFAGE) et un représentant de l'Université ouvrière de Genève (UOG).

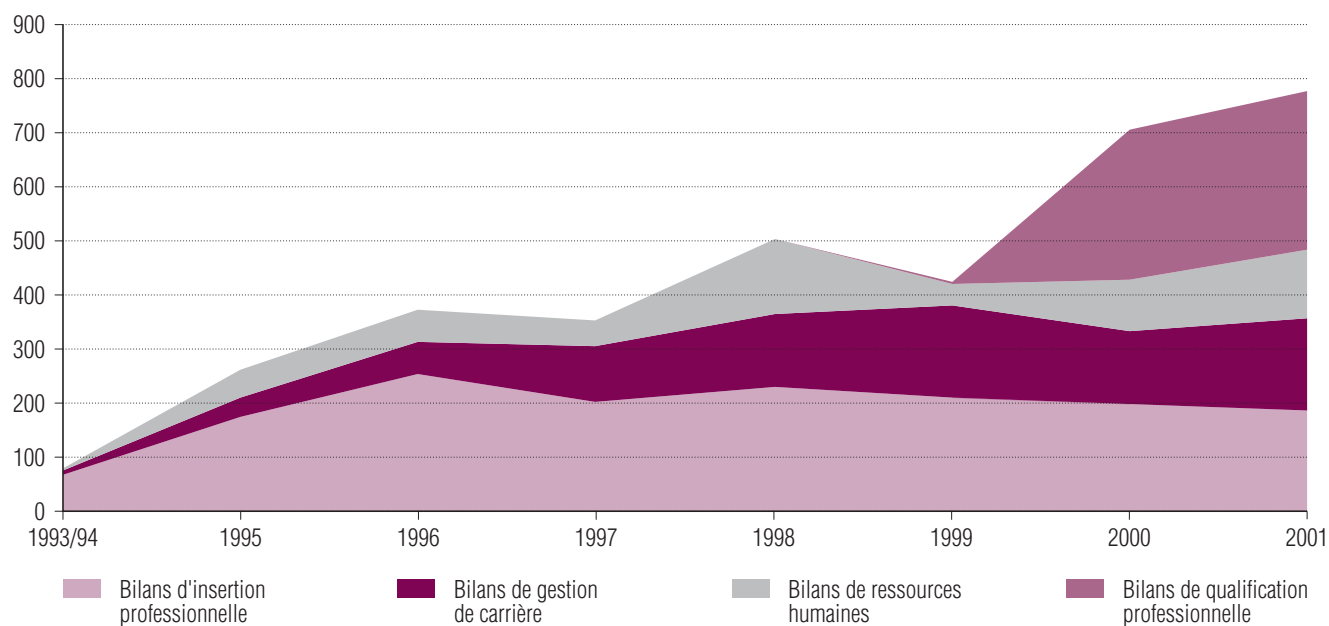
Le CEBIG offre quatre types de bilan:

- Le bilan d'insertion professionnelle s'adresse aux demandeurs d'emploi et vise à faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle.
- Le bilan de gestion de carrière vise à définir un projet d'évolution professionnelle pour les personnes en emploi.
- Le bilan de ressources humaines, développé pour le personnel envoyé par leur entreprise, permet d'en évaluer les compétences et d'en favoriser la mobilité.
- Le bilan de qualification professionnelle a été introduit en 2000. Il s'adresse essentiellement aux personnes répondant aux critères de l'article 41 de la loi fédérale sur la formation professionnelle ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Dans le cadre de la nLFPr, ce type de bilan permet aux personnes sans qualification d'obtenir un CFC par le biais d'une attestation de qualification. Cette nouvelle démarche dispense les demandeurs de certains examens de fin d'apprentissage.

Pour en savoir plus:

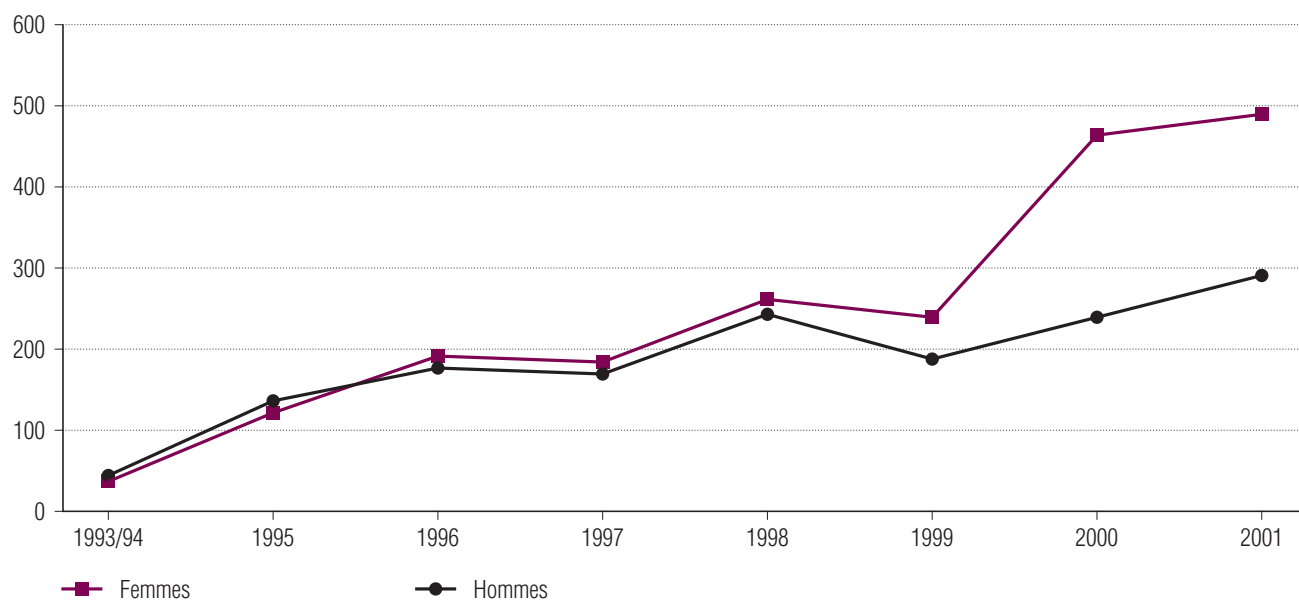
www.cebig.ch/presentation.html

Graphique 22.1 Evolution du nombre de bilans achevés selon le type, 1993-2001



Source: CEBIG

Graphique 22.2 Evolution du nombre de bilans achevés selon le sexe, 1993-2001



Source: CEBIG

Entre 1972 et 2001, le nombre de professions typiquement féminines est resté stable et celui des professions typiquement masculines a baissé. Le décalage hommes-femmes a donc diminué.

Un des défis majeurs des systèmes de formation professionnelle est l'égalité de choix et de traitement entre hommes et femmes. Le canton de Genève a mis sur pied plusieurs actions pour tenter d'y parvenir. Ces actions permettent de relever la présence de préjugés dans la vie active et par extension dans la formation professionnelle. Elles cherchent à encourager les jeunes à aborder réellement la formation qui les séduit. Cet indicateur s'intéresse à deux de ces actions.

La première est Cap Egalité, une antenne destinée à soutenir les jeunes s'engageant dans une profession où l'autre sexe est majoritaire. Une enquête a été menée par l'Office d'orientation et de formation professionnelle pour connaître le degré d'insertion professionnelle de ces "pionniers et pionnières".

La définition de "pionnier ou pionnière" utilisée dans le rapport est *toute personne se formant ou travaillant dans une profession où l'autre sexe est traditionnellement majoritaire avec un seuil de 12%*.

Il existe depuis toujours des jeunes qui ont des projets de formation "atypique". Le graphique 23.1 montre ces jeunes qui ont eu un diplôme dans une profession "atypique". Par rapport aux années 1970, il y a actuellement plus de jeunes assez sûrs d'eux pour s'imposer dans une situation où les repères manquent.

Entre 1992 et 2001 (tableau 23.2), 14'145 personnes ont obtenu un CFC dans 111 professions comptant plus de 15 diplômés. De ces 111 professions, 12 sont féminines et 51 sont masculines. Le nombre de professions (avec plus de 15 diplômés) a diminué depuis la période 1972-1981. Les professions dites féminines sont restées un petit nombre, mais le nombre de professions dites masculines a diminué.

La deuxième action, la "Journée des filles" est une action nationale de la Conférence suisse des délégués à l'égalité mise sur pied par le projet 16+ pour des places d'apprentissage.

A Genève, le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme a organisé pour la deuxième fois en 2002 cette journée qui s'adresse aux écolières du 4^e au 9^e degré scolaire.

Cette initiative vise à renforcer la confiance des filles en elles-mêmes et à favoriser un choix professionnel ouvert, notamment en promouvant la discussion entre les filles et leurs parents à ce sujet. Les filles âgées de 11 ans ont été les plus nombreuses à participer (23.3%), suivies de celles âgées de 10 ans (18.7%) et de celles de 13 ans (17%) (graphique 23.3).

Pour comprendre les données:

Nous avons choisi le même seuil pour définir un pionnier/une pionnière que dans le rapport de M. Croisier, c'est-à-dire que la proportion du sexe minoritaire dans un diplôme donné doit être de 12% au plus pour qualifier ce diplôme de pionnier.

Une profession est dite *féminine* quand elle compte au plus 12% d'hommes; elle est dite *masculine* quand elle compte au plus 12% de femmes.

Graphique 23.3

L'effectif est composé des jeunes filles ayant participé à la journée des filles 2002 et pris part au concours organisé dans ce cadre par le SPPEgalité.

Voir aussi:

Indicateur 5: Les apprenties

Pour en savoir plus:

Croisier, M. (2002). *Pionniers, pionnières: quelle insertion professionnelle? Recherche sur les débouchés des diplômés pionniers.* Genève: OOF - Unité Orientation scolaire et professionnelle.

www.16plus.ch

www.equality.ch

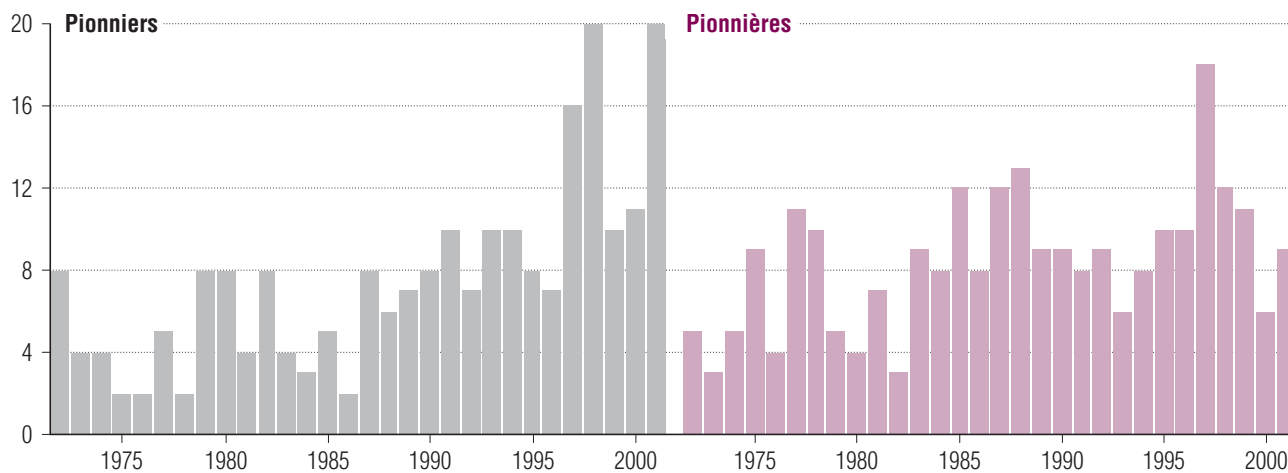
www.journee-des-filles.ch

www.i-ch.ch

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme:

www.geneve.ch/egalite

Graphique 23.1 Evolution des diplômes professionnels "pionniers-pionnières", 1972-2001



Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Tableau 23.2 CFC/CC selon leur caractère de genre par période décennale, 1972-2001

	Total de CFC/CC*	CFC/CC "féminins"	CFC/CC "masculins"	CFC/CC "neutres"
1972-1981	115	15	63	37
1982-1991	118	12	60	46
1992-2001	111	12	51	48

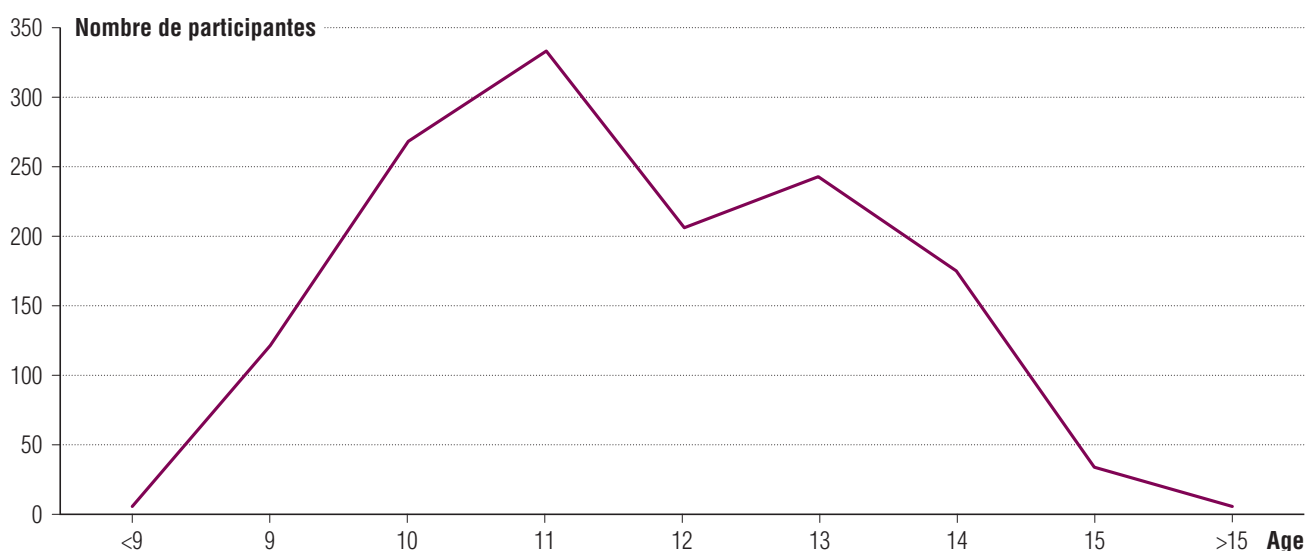
* Certificats de capacité et certificats cantonaux comptant plus de 15 diplômés dans la période.

Un CFC/CC est "masculin" s'il compte au plus 12% de femmes parmi les diplômé-e-s.

Un CFC/CC est "féminin" s'il compte au plus 12% d'hommes parmi les diplômé-e-s.

Source: BDS/SRED/Etat au 31.12

Graphique 23.3 Répartition selon l'âge des participantes à la journée des filles, en 2002



Source: SPPEgalité et SRED

4.9% des institutions formatrices à Genève ont une certification de qualité. Elles totalisent à elles seules environ 66'800 inscriptions.

Le règlement d'application de la loi sur la formation continue (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2001) impose à toutes les institutions formatrices bénéficiant de subventions de l'Etat l'obtention obligatoire d'une certification de qualité d'ici le 1^{er} janvier 2004. Le processus de certification de la qualité des institutions formatrices à Genève ne s'est pas fait attendre puisque le premier label de qualité a été octroyé dès mars 2001.

Avant novembre 2002, 11 institutions formatrices genevoises ont obtenu un certificat de qualité. Cela équivaut au 4.9% des institutions recensées par la Bourse des offres de perfectionnement pour le canton de Genève. Parmi ces certifications, 4 ont été octroyées en 2001, 7 en 2002. Une institution est certifiée *ISO 9001*, 9 sont certifiées *eduQua* et une institution possède les deux certifications.

Bien que représentant une proportion restreinte d'établissements genevois, ces 11 institutions certifiées enregistrent à elles seules plus de 66'800 inscriptions aux cours de formation continue. A titre de comparaison, d'après les données pondérées pour l'échantillon genevois de l'enquête ESPA 2000, environ 83'500 personnes ont déclaré avoir suivi des cours de formation continue lors des 12 derniers mois.

Le contraste entre le nombre relativement limité d'institutions labellisées et le nombre élevé d'inscrits tient essentiellement à la présence, parmi ces institutions, de l'Ecole-club Migros et de l'Ifage. Ensemble, ces deux établissements rassemblent 85% des inscriptions au sein des établissements certifiés, respectivement 62% pour l'Ecole-club Migros et 23% pour l'Ifage (graphique 24.1).

Comme l'illustre le graphique 24.2, plus des trois quarts des inscriptions dans les établissements ayant un label de qualité sont enregistrées pour les cours de langues (77.5%), le petit quart restant étant réparti entre les domaines de la gestion et de l'administration (10.1%), de l'informatique (7.1%), du social (4.1%), de la recherche d'emploi (1.1%) et de la santé (0.1%).

En ce qui concerne la répartition des inscriptions selon le sexe, en moyenne, la proportion de femmes inscrites est de l'ordre de 60%. Elle peut atteindre 100%, comme dans le cas de la formation des assistantes de médecin (Ecame), ou 70% dans le contexte des ateliers pour décrocher un emploi (Atouts pour l'emploi). Les femmes sont en revanche minoritaires dans le secteur de l'informatique (env. 30%) et de la formation bancaire (40%).

Pour comprendre les données:

Sont comptabilisées les institutions formatrices ayant obtenu une certification avant novembre 2002.

Les données fournies par les institutions certifiées se rapportent généralement aux derniers 12 mois antérieurs à novembre 2002. Les chiffres de l'Ifage se rapportent à l'année civile 2001.

La proportion d'institutions ayant reçu un label de qualité est calculée sur la base des établissements recensés par la Bourse des offres de perfectionnement (BOP). La BOP recense 225 institutions formatrices dans le canton de Genève. Il est à noter que ce chiffre est vraisemblablement sous-estimé. Par exemple, des unités de formation au sein d'entreprises qui offrent des formations exclusivement aux employés internes ne figurent pas forcément dans la BOP.

Il est impossible de connaître la proportion exacte de personnes inscrites dans les institutions genevoises certifiées par rapport au nombre total de personnes suivant une formation continue à Genève. En voici les principales raisons:

1. l'échantillon genevois utilisé dans ESPA 2000 n'est pas forcément représentatif des personnes suivant une formation continue à Genève;
2. l'échantillon contient uniquement les résidents du canton de Genève, alors que les inscriptions dans les institutions en question incluent également des personnes domiciliées hors du canton;
3. le nombre d'inscriptions ne coïncide pas forcément avec le nombre de participants (une même personne peut être inscrite à plusieurs cours).

Pour en savoir plus:

www.eduqua.ch

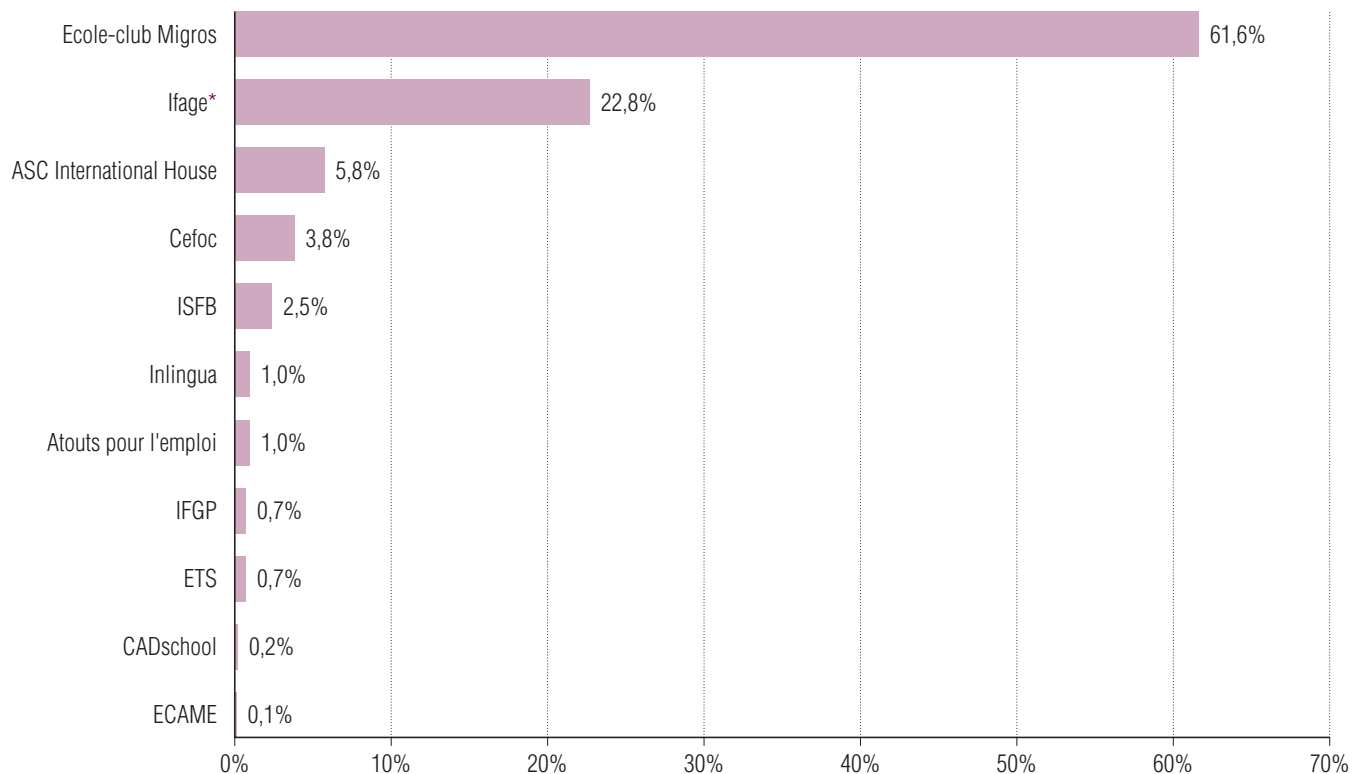
www.iso.ch/iso/fr/ISOOnline.frontpage

www.sqs.ch

www.geneve.ch/proformations

www.geneve.ch/legislation

Graphique 24.1 Répartition des inscriptions à des cours de formation continue au cours des 12 mois précédant l'enquête, selon les institutions formatrices ayant obtenu un certificat de qualité

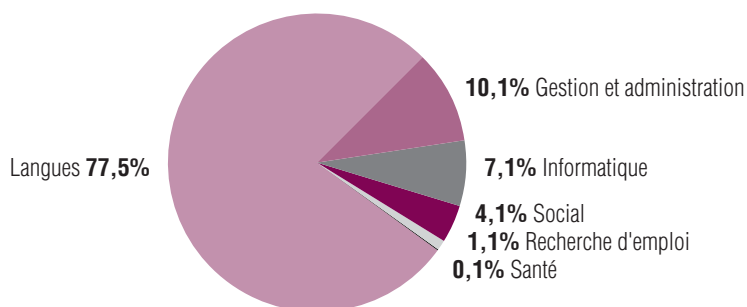


* Année civile 2001.

Pour plus de détails sur ces institutions, cf. en annexe le tableau pour l'indicateur 24.

Source: Enquête SRED

Graphique 24.2 Inscriptions à des cours de formation continue au cours des 12 mois précédant l'enquête, selon le domaine de formation, dans les institutions formatrices ayant obtenu un certificat de qualité



Source: Enquête SRED

En 2001, 1028 personnes ont pu bénéficier d'un chèque de formation d'une valeur maximale de 750 frs par année civile.

Dans un monde en constante mutation, les adultes doivent s'attendre à changer plusieurs fois d'activité au cours de leur carrière professionnelle. Il est donc primordial que chacun trouve la possibilité de diversifier ses qualifications, d'actualiser et de développer ses connaissances afin de rester compétitif sur le marché de l'emploi.

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2001, la loi sur la formation continue des adultes vient

compléter la palette des aides financières proposées par l'Etat de Genève (allocations et prêts d'études et d'apprentissage, exonérations et remboursements de taxes de cours, etc.). Ce nouveau dispositif prévoit de mettre les adultes répondant à certains critères au bénéfice d'un chèque dont le montant peut atteindre 750 frs par année civile.

Ce chèque finance, totalement ou en partie, des cours d'une durée minimale de 40 heures qui doivent être utiles professionnellement. Il peut être délivré 3 années consécutives.

En 2001, première année d'existence du chèque, il y a eu 3888 demandes d'information et 1239 demandes de chèques, dont 83% ont été acceptées et les cours effectués. Le groupe d'âge le plus représenté est celui des 26-30 ans (graphique 25.1). Les détentrices sont plus nombreuses (61%) que les détenteurs (tableau 25.2).

Le chèque de formation est considéré comme une manière d'aider les gens à acquérir des connaissances de base (y compris la culture générale) et des connaissances professionnelles qualifiées, à développer des possibilités de perfectionnement et de recyclage professionnels, ainsi qu'à entamer de nouvelles formations. Les détenteurs de chèque ont une formation antérieure élevée (graphique 25.3): 39% des personnes (36% des femmes et 43% des hommes) bénéficient d'une formation de niveau tertiaire et seulement 16% (17% des femmes et 15% des hommes) présentent un niveau correspondant à la scolarité obligatoire.

22% de la population bénéficiant d'un chèque annuel de formation ont suivi au moins un cours de formation dans les 12 mois précédents, mais 14% ont suivi des cours d'une durée d'au moins 40 heures (graphique 25.5).

Ces résultats se réfèrent à la première année de la mise en place du chèque annuel de formation. Il est trop tôt pour se prononcer sur la réussite ou l'échec de cette innovation.

Pour comprendre les données:

Toutes les demandes de chèque de formation adressées aux sept centres habilités ont été enregistrées par l'administration, ainsi que les caractéristiques relatives aux profils, demandes et attentes des personnes.

Une banque de données a été constituée à cet effet. Les extraits traités et présentés ici représentent l'intégralité de la population pour laquelle la demande de chèque a été acceptée en 2001.

Qui peut obtenir un chèque annuel de formation ?

- Les personnes majeures domiciliées et contribuables dans le canton depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée.
- Les personnes majeures qui sont au bénéfice d'un permis de travailleur frontalier depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée.
- Les Confédérés majeurs domiciliés en zone frontalière et qui travaillent dans le canton depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée.

Pour en savoir plus:

www.geneve.ch/oofp/informer/formation_continue/cheque.asp

Graphique 25.1 Age des détenteurs d'un chèque de formation, en 2001

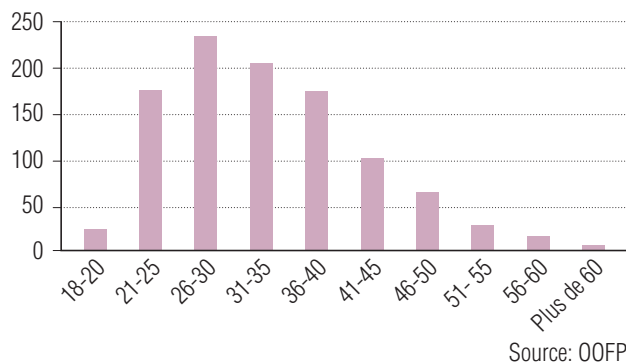


Tableau 25.2 Demandes de chèque de formation acceptées selon le sexe, en 2001

Femmes	624	61%
Hommes	404	39%
Total	1 028	100%

Source: OOF

Graphique 25.3 Formation achevée la plus élevée des détenteurs d'un chèque de formation, en 2001

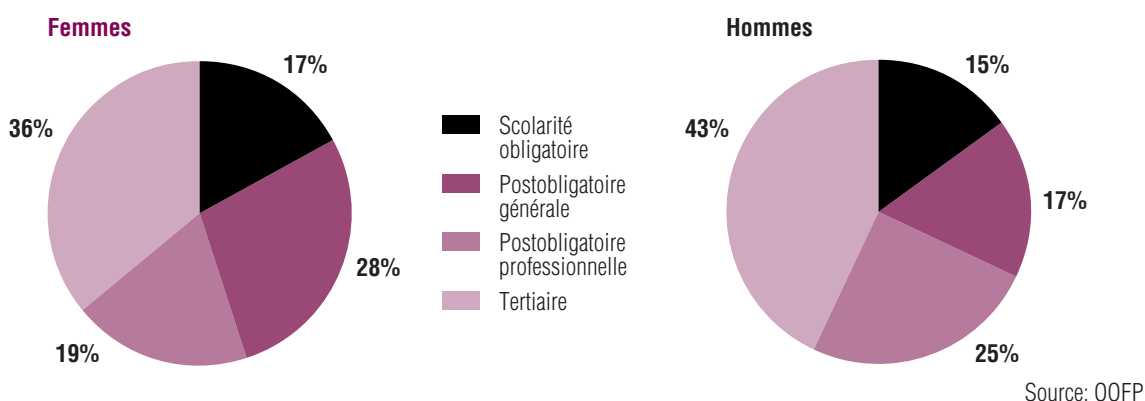


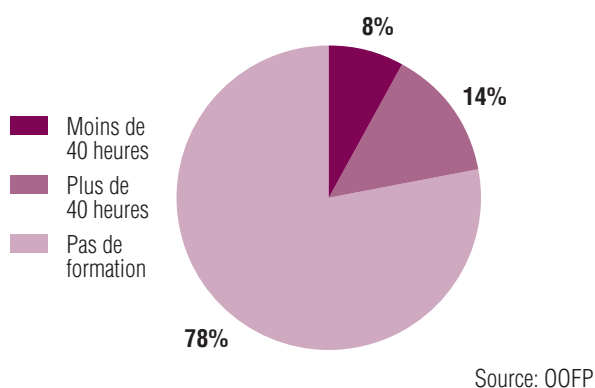
Tableau 25.4 Motif de la demande de chèque de formation, en 2001

Motif*	Nombre	%
Améliorer ma situation personnelle	431	42%
Retrouver un emploi	212	21%
Changer d'emploi	177	17%
M'adapter aux nouvelles technologies	173	17%
Promotion professionnelle	171	17%
Développer ma culture générale	167	16%
Obtenir un titre officiel	158	15%
Répondre à une demande de l'employeur	97	9%
Autres	74	7%

* Plusieurs réponses par personne sont possibles.

Source: OOF

Graphique 25.5 Formations continues suivies au cours des 12 mois précédant la demande de chèque de formation, en 2001



Données complémentaires

- Indicateur 1:** Effectifs dans les écoles genevoises en 2001
- Indicateur 24:** Institutions formatrices genevoises ayant reçu un label de qualité
- Indicateur 15:** Exigences posées à l'entrée en apprentissage par secteurs professionnels, selon 35 associations professionnelles et entreprises genevoises répertoriées par l'OOFP en 2002

Cadre juridique

Glossaire

Abréviations

Bibliographie

Données complémentaires

Indicateur 1 Effectifs dans les écoles genevoises en 2001

	Secondaire II				Tertiaire		Total
	CITE 3		CITE 4		CITE 5	CITE 5	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Enseignement général et professionnel (sauf apprentissage)	1 222	819	112	180			2 333
Ecole de commerce	681	710	78	121			1 590
Ecole d'enseignement technique	408	22	19	2			451
Ecole d'horticulture - plein temps	127	39					166
Ecole pour fleuriste	6	48					54
Ecole de soins infirmiers			15	57			72
Enseignement professionnel plein temps (apprentissage)	682	219	33	37			971
Ecole d'arts appliqués	101	165	12	36			314
CEPTA - plein temps	579	20	21	1			621
Ecole d'aide familiale	2	34					36
Enseignement professionnel en emploi (apprentissage)	3 113	1 844					4 957
Ecole d'arts appliqués	45	26					71
EPIA ext.	215	155					370
CEPTA dual	1 968	318					2 286
Cours professionnel commerciaux	786	1 172					1 958
Ecole d'horticulture duale	78	17					95
CEPSPE	21	140					161
Ecole d'aide familiale		16					16
Enseignement supérieur					1 685	2 129	3 814
CEPTA techniciens					88	3	91
Ecole supérieure des beaux-arts					160	255	415
Haute école d'arts appliqués					40	128	168
Ecole d'ingénieurs HES - plein temps					370	44	414
Ecole d'ingénieurs HES - temps partiel					40	1	41
Haute école d'ingénieurs					188	275	463
Haute école de gestion - plein temps					214	173	387
Haute école de gestion - temps partiel					80	48	128
Ecole de soins infirmiers					54	276	330
CEPSPE					112	378	490
Institut d'études sociales					108	260	368
Conservatoire de musique					227	267	494
Institut Jaques-Dalcroze					4	21	25
Total	5 017	2 882	145	217	1 685	2 129	12 075

Indicateur 24 Institutions formatrices genevoises ayant reçu un label de qualité (état au 31.10.02)

Institutions	Label	Formation
ASC International House	eduQua	Cours de langues
Atouts pour l'emploi	eduQua	Ateliers pour décrocher un emploi
CADschool	eduQua	Conception assistée par ordinateur
Cefoc: Centre d'études et de formation continue*	eduQua	Formation continue pour travailleurs sociaux et psychomotriciens
ECAME: Ecole d'assistant-e-s de médecin	ISO 9001: 2000	Assistant-e-s de médecin
Inlingua	eduQua	Cours de langues
Ecole-club Migros	eduQua	Plusieurs secteurs (langues, informatique, formations commerciales, etc.)
ETS: English Training Services SA	eduQua	Cours de langues
Ifage: Fondation pour la formation des adultes	eduQua et ISO 9001: 2000	Plusieurs secteurs (langues, informatique et bureautique, arts appliqués, etc.)
IFGP: Institut de formation de gestionnaire de patrimoine	eduQua	Finance, techniques comptables, économie bancaire, etc.
ISFB: Institut supérieur de formation bancaire	eduQua	Formation bancaire, financière et commerciale

* Dépend de l'Institut d'études sociales (IES)

Données complémentaires

Indicateur 15

Exigences posées à l'entrée en apprentissage par secteurs professionnels, selon 35 associations professionnelles et entreprises genevoises répertoriées par l'OFP en 2002

Secteurs	Associations et entreprises	Exigences							
		Age min.	Age max.	Nationalité	Domicile	Niveau réussite CO ou 1 an PO	Examen médical	Tests scolaires et psychotechniques	Stage ou période de mise à l'épreuve
Alimentation et hôtellerie	Artisans boulangers-pâtisseries de Genève								
	AGP2R (Association Genevoise des Professionnels du 2 Roues)								
Automobile - Moto - Cycle	La Poste*								
	Union genevoise des carrossiers								
	UPSA (Union Professionnelle Suisse de l'Automobile)								
	Swiss**								
Aviation	Swiss**								
Chemins de fer	Login CFF*								
Chimie - Biologie	Association des industries chimiques genevoises								
Commerce et services	Association professionnelle des gérants et courtiers en immeubles								
	BCG (Banque Cantonale de Genève)								
	Bon Génie								
	Caterpillar								
	CERN (Centre Européen de Recherche Nucléaire)								
	Coop*								
	Credit Suisse								
	Etat de Genève								
	Globus-Grand Passage								
	La Baloise Assurances								
	La Genevoise Assurances								
	La Poste*								
	Login CFF*								
	Manor								
	Migros								
	SIG (Services Industriels de Genève)								
	Swisscom								
	UBS (United Banks of Switzerland)								
	UPSA (Union Professionnelle Suisse de l'Automobile)								
	Ville de Genève								
	Winterthur Assurances								
Dessin	ABTIE (Association des Bureaux Techniques des Ingénieurs-Electriciens)								
	INTERAD (INTERassoc. pour l'Apprentis. des métiers du Dessin ds la construction)								
	SIG (Services Industriels de Genève)								
Electricité	Association genevoise du commerce de radio et télévision								
	CEP (Centre d'Enseignement Professionnel)								
	La Poste*								
	SIG (Services industriels de Genève)								
	Swisscom								
Imprimerie, arts visuels et décoration	AGDI (Association Genevoise des Décorateurs d'Intérieur et courtépoinnières)								
Mécanique - Mécanique artisanale	CEP (Centre d'Enseignement Professionnel)								
	CERN (Centre Européen de Recherche Nucléaire)								
	Féd. vaudoise des maréchaux, forgerons et méc. de machines agricoles*								
Santé	Association genevoise des assistants en pharmacie								
	Association des laboratoires de prothèse dentaire de Suisse								
	Droguerie de Lancy								
Textile - Cuir	AGDI (Association Genevoise des Décorateurs d'Intérieur et courtépoinnières)								

* Le siège se trouve dans le canton de Vaud.

** Le siège se trouve à Bâle.

Législation fédérale

412.1 Formation professionnelle

- 412.10 Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), [entrée en vigueur 1.1.1980](#)
- 412.100.3 Arrêté fédéral du 30 avril 1997 relatif à des mesures visant à améliorer l'offre de places d'apprentissage et à développer la formation professionnelle (1^{er} arrêté sur les places d'apprentissage), [entrée en vigueur 8.5.1997](#)
- 412.100.31 Ordonnance du 7 mai 1997 relative à des mesures visant à améliorer l'offre de places d'apprentissage pour les années 1997/98, 1998/99 et 1999/2000 (Ordonnance sur les places d'apprentissage), [entrée en vigueur 8.5.1997](#)
- 412.100.4 Arrêté fédéral du 18 juin 1999 relatif à des mesures visant à améliorer l'offre de places d'apprentissage et à développer la formation professionnelle (2^e arrêté sur les places d'apprentissage), [entrée en vigueur 1.1.2000](#)
- 412.100.41 Ordonnance du 27 octobre 1999 relative à des mesures visant à améliorer l'offre de places d'apprentissage et à développer la formation professionnelle (2^e ordonnance sur les places d'apprentissage), [entrée en vigueur 1.1.2000](#)
- 412.101 Ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr), [entrée en vigueur 1.1.1980](#)
- 412.102 Ordonnance sur le programme minimal des cours de formation pour maîtres d'apprentissage, [entrée en vigueur 1.11.1980](#)
- 412.103.1 Ordonnance sur la maturité professionnelle, [entrée en vigueur 1.1.1999](#)

414.7 Hautes écoles spécialisées

- 414.71 Loi fédérale sur les Hautes écoles spécialisées (LHES), [entrée en vigueur 1.10.1996](#)
- 414.711 Ordonnance relative à la création et à la gestion des hautes écoles spécialisées (OHES), [entrée en vigueur 1.10.1996](#)
- 414.711.5 Ordonnance sur l'obtention a posteriori du titre d'une Haute école spécialisée, [entrée en vigueur 1.10.2000](#)
- 414.715 Ordonnance concernant l'admission aux études des hautes écoles spécialisées et la reconnaissance des diplômes étrangers, [entrée en vigueur 1.10.1996](#)
- 414.718.1 Concordat intercantonal du 9 janvier 1997 créant une Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), [entrée en vigueur 27.5.1999](#)
- Règlement des examens fédéraux de maturité professionnelle, [entrée en vigueur 1.10.1999](#)

91 Agriculture

- 910.1 Loi fédérale du 29 avril 1998 sur l'agriculture (Loi sur l'agriculture, LAgr), [entrée en vigueur 1.1.1999](#)

915 Formation professionnelle et recherche agricole

- 915.1 Ordonnance sur la formation professionnelle agricole (OFPA), [entrée en vigueur 1.1.1994](#)

Législation cantonale

C1 Instruction publique

- C1 10 74 Règlement relatif à la maturité professionnelle, [entrée en vigueur 19.1.1995](#)
- C1 10.76 Règlement de la maturité technique, [entrée en vigueur 23.11.2000](#)
- C1.20 Loi sur l'encouragement aux études (LEE), [entrée en vigueur 1.9.1991](#)
- C1 20.01 Règlement d'application de la loi sur l'encouragement aux études, [entrée en vigueur 1.9.1991](#)
- C1 20.04 Règlement concernant l'allocation d'encouragement à la formation, [entrée en vigueur 1.1.1997](#)
- C 1 21 Accord intercantonal sur les Hautes écoles spécialisées (AHES) pour les années 1999 à 2005 [du 4.6.1998](#)
- C1.21.0 Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à l'accord intercantonal sur les Hautes écoles spécialisées (AHES) pour les années 1999 à 2005, [entrée en vigueur 10.6.2000](#)
- C1 26 Loi sur l'enseignement professionnel supérieur, [entrée en vigueur 16.5.1998](#)
- C1 26.03 Règlement sur les filières genevoises de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), [entrée en vigueur 16.9.1999](#)
- C1 26.04 Règlement d'admission HES-SO, [entrée en vigueur 1.3.1999](#)
- C1 27 Concordat intercantonal créant une Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), [entrée en vigueur pour Genève 19.10.1999](#)
- C1 27.0 Loi d'approbation du concordat intercantonal créant une Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO). Le Conseil d'Etat a déclaré adhérer à ce concordat [le 11.10.1999](#)
- C 1 29.0 Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à la convention intercantonale créant la Haute école spécialisée santé-social de Suisse romande (HES-S2), [entrée en vigueur 1.12.2001](#)

C2 Formation professionnelle

- C2 05 Loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens (LOFP), [entrée en vigueur 1.9.1985](#)
- C2 05.01 Règlement d'application de la loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens (ROFP), [entrée en vigueur 23.7.1987](#)
- C2 08 Loi sur la formation continue des adultes, [entrée en vigueur 1.1.2001](#)
- C 2 08.01 Règlement d'application de la loi sur la formation continue, [entrée en vigueur 1.1.2001](#)

AFE (Attestation de formation élémentaire)

Mise en place dans le cadre de la loi cantonale sur la formation professionnelle de 1980, il s'agit d'une formation limitée à des procédés simples de travail, d'une durée de 1 à 2 ans avec contrat de formation élémentaire dans les domaines les plus variés de la formation professionnelle: assistant coiffeur, ouvrier du bâtiment, employé de magasin, employé de restaurant, ouvrier en mécanique, etc.

Une attestation fédérale de formation élémentaire (AFE) est délivrée, portant mention de la dénomination de la profession, de la durée et du plan de formation pratique. Depuis 1989, cette attestation est recensée dans la base de données scolaires et figure dans les tableaux de la statistique des diplômes, toutes professions regroupées.

APA2 (Arrêté fédéral sur les places d'apprentissage)

Il assure le lien entre le premier arrêté fédéral sur les places d'apprentissage et l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (nLFPr). Les objectifs déclarés de l'APA2 sont l'amélioration de l'offre des places d'apprentissage, la promotion de l'égalité entre les sexes, la mise à l'épreuve des nouvelles formes de collaboration et la préparation des nouvelles réformes en vue de la nLFPr.

Apprentis en système dual (école et entreprise)

Le total des effectifs des apprentis en système dual change selon que l'on considère les apprentis sous contrat ou les apprentis suivant des cours dans une école. Ceci vient du fait que, selon le point de vue adopté, les populations considérées ne sont pas tout à fait identiques. En effet,

- certains apprentis sous contrat ne suivent pas de cours car ils ont échoué à la partie pratique de l'examen;
- certains apprentis, ayant échoué à la partie théorique de l'examen, prolongent leur scolarité.

Chômage: les définitions du seco

Taux de chômage: Part des chômeurs inscrits à l'effectif correspondant de la population active, selon le recensement fédéral de 1990 (effectif total: 3'621'716 personnes).

Chômeurs inscrits: Personnes annoncées auprès des offices du travail, n'ayant pas d'emploi et immédiatement disponibles en vue d'un placement, touchant ou non une indemnité de chômage.

Qualifiés: Personnes ayant achevé avec succès un apprentissage ou des études, en mesure, sur la base de leurs connaissances professionnelles et de leurs aptitudes, d'accomplir des tâches difficiles et comportant des responsabilités ou d'effectuer des travaux complexes et variés. Sont également considérées comme telles, les personnes ayant terminé un apprentissage ou des études, sans toutefois avoir réussi l'examen final.

Semi-qualifiés: Personnes ayant terminé une formation élémentaire conformément à l'article 49 de la loi fédérale sur la formation professionnelle, ainsi que celles ayant acquis leurs aptitudes professionnelles au cours d'une période de formation de plusieurs mois (jusqu'à deux ans). Sont également considérées comme telles, les personnes qui ont commencé un apprentissage ou des études mais ont interrompu leur formation avant la fin.

Non-qualifiés: Personnes n'ayant pas bénéficié d'une formation professionnelle et qui sont capables, après une période d'instruction d'environ une semaine, d'effectuer des travaux simples, généralement de manœuvre.

CITE (Classification internationale type de l'éducation)

CITE 3: Enseignement secondaire II (deuxième cycle). A Genève, ce niveau correspond aux cours qui mènent à la maturité gymnasiale, au certificat de capacité et à la maturité professionnelle intra-CFC.

CITE 4: Enseignement post-secondaire qui n'est pas du supérieur. A Genève, ce niveau correspond aux cours qui mènent à la maturité professionnelle post-CFC.

CITE 5: Premier cycle de l'enseignement supérieur. A Genève, ce niveau correspond à toutes les formations des hautes écoles spécialisées, à des formations des écoles professionnelles supérieures et à l'Université.

CITE 6: Deuxième cycle de l'enseignement supérieur. A Genève, ce niveau correspond à la formation de doctorat donnée par l'Université.

Couche sociale

La couche sociale de l'élève est définie d'après la profession de la personne avec qui il habite. Lorsqu'il habite avec les parents, la couche sociale du père lui est attribuée en raison de la forte homogamie observée par ailleurs.

CSP (catégories socioprofessionnelles): définition de 15 CSP

- 1. Manœuvres et ouvriers spécialisés:** Travailleurs spécialisés des professions dont l'apprentissage a généralement une durée inférieure à six mois et n'est pas réglementée par l'OFFT.
- 2. Ouvriers qualifiés:** Travailleurs salariés des professions manuelles dont l'exercice requiert actuellement un apprentissage réglementé par l'OFFT. Sont incluses dans cette catégorie des personnes qui, sans avoir obtenu un certificat fédéral d'apprentissage, exercent néanmoins, ou disent exercer, une profession de ce type.
- 3. Contremaîtres, chefs d'atelier, d'équipe ou de chantier:** Travailleurs salariés qui dirigent directement un groupe de travailleurs des catégories 1 et 2. La maîtrise fédérale est un niveau de formation fréquent, mais non indispensable.
- 4. Petits indépendants manuels:** Travailleurs à leur compte des catégories 1 et 2 (artisans, etc.).
- 5. Petits indépendants non manuels:** Propriétaires et "fermiers" de petites entreprises de distribution et de services (petits commerçants, restaurateurs, cafetiers et assimilés).
- 6. Agriculteurs:** Propriétaires ou fermiers d'entreprises agricoles, viticoles, horticoles, maraîchères, ou assimilés.
- 7. Agents subalternes:** Travailleurs salariés des professions de la sécurité, de la surveillance, du contrôle et de la manutention notamment, dont l'exercice ne suppose pas actuellement un apprentissage réglementé par l'OFFT (gendarmes, gardes, agents municipaux, huissiers, contrôleurs de trains, pompiers, manutentionnaires de bureau et assimilés).
- 8. Employés qualifiés:** Travailleurs salariés des professions non manuelles dont l'exercice suppose actuellement un apprentissage réglementé par l'OFFT (employés de bureau, de commerce, correspondanciers, vendeurs et assimilés).
- 9. Cadres inférieurs:** Travailleurs de la catégorie 8 qui assument soit des responsabilités de direction immédiate d'un groupe de travailleurs des catégories 7 et 8, soit la responsabilité globale d'activités partielles (chef de bureau, comptable, etc.).
- 10. Cadres moyens:** Travailleurs salariés des professions non manuelles dont l'exercice suppose actuellement une formation complète dans une école professionnelle à plein temps (Ecole supérieure technique, Ecole normale, Ecole d'études sociales, etc.).
- 11. Cadres supérieurs:** Travailleurs salariés qui dirigent directement un ensemble de travailleurs de la catégorie 10 ou qui exercent des professions non manuelles dont l'exercice suppose une formation universitaire (administrateur, ingénieur, etc.).
- 12. Professions libérales et intellectuelles:** Travailleurs à leur compte dont l'exercice de la profession implique généralement une formation universitaire, ainsi que les activités des juges, médecins, avocats, pasteurs, etc., qui peuvent être salariés.
- 13. Industriels, PDG, directeurs de grandes entreprises:** Travailleurs salariés ou plus souvent indépendants des professions non manuelles exerçant un pouvoir général sur de grandes entreprises ou administrations (directeur général, industriel, administrateur de sociétés, conseiller d'Etat, etc.).
- 14. Ménagères:** Chefs de ménage de sexe féminin, n'exerçant pas d'activité professionnelle.
- 15. Divers et sans profession:** Etudiants, retraités, invalides, rentiers, etc.

CSP (catégories socioprofessionnelles): regroupement en couches sociales

- Cadres supérieurs et dirigeants: CSP 11, 12, 13
- Employés et cadres intermédiaires: CSP 8, 9, 10
- Petits indépendants: CSP 4, 5, 6
- Ouvriers: CSP 1, 2, 3, 7
- Divers et sans indication: CSP 14, 15.

eduQua

Certification de la qualité conçue spécifiquement pour la formation continue. eduQua a été réalisé conjointement par l'OFIAMI et le Secrétariat d'état à l'économie (SECO), en partenariat avec l'Association des offices suisses du travail (AOST), la Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin (CRFP), la Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse alémanique (DBK) et la Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA). Elle répond à la nécessité de:

- a) imposer aux institutions qui bénéficient de subventions de la Confédération des critères de qualité garantissant une bonne utilisation des ressources allouées,
- b) offrir une reconnaissance officielle du parcours de formation.

Bien que souscrivant aux principes généraux de la primauté du client, de l'adaptation du produit aux besoins du marché, de la transparence de l'information – principes déjà observés dans le système des normes ISO 9001 – la certification eduQua est mieux adaptée au contexte de la formation. En effet, elle vise également la qualité des connaissances acquises lors de la formation, ainsi que la qualification des formateurs sur le plan technique et pédagogique. eduQua n'a qu'une envergure nationale. En fin d'année 2002, 233 institutions formatrices étaient certifiées eduQua en Suisse.

Enseignement professionnel privé

Les écoles privées recensées dispensant un enseignement professionnel répondent aux critères établis par la Commission fédérale de statistique scolaire. Elles délivrent environ 150 heures de cours en une année dans deux branches au minimum.

EOS (Enquête sur l'orientation des titulaires de diplômes et certificats de l'enseignement postobligatoire et tertiaire non universitaire public genevois)

L'Enquête sur l'orientation des titulaires de diplômes et certificats (EOS) informe sur la situation des jeunes gens et jeunes filles ayant terminé avec succès leurs études ou leur formation professionnelle et obtenu le titre correspondant dans l'enseignement postobligatoire et tertiaire non universitaire. Elle fournit ainsi des indications précieuses sur le déroulement du passage de la phase de formation à la phase d'insertion dans la vie professionnelle d'une partie de ces jeunes femmes et jeunes gens. L'enquête est effectuée au moyen d'un questionnaire postal en collaboration avec des responsables des établissements scolaires; le taux de réponses obtenu a été de 77%. Jusqu'au milieu des années 1990, les enquêtes EOS portaient sur l'orientation six mois après obtention du diplôme des titulaires des diplômes de l'enseignement public postobligatoire genevois. Deux changements importants sont intervenus à partir de 1997. Les deux dernières études effectuées, qui concernaient les titulaires de 1997 et 1999, ont porté sur l'orientation un an et demi après le diplôme au lieu de six mois auparavant. Ainsi, les titulaires de 1999 (ayant obtenu le diplôme au mois de juin pour la plupart) ont donc été interrogé-e-s sur leur situation de décembre 2000 et les titulaires des diplômes et certificats du Conservatoire de musique, de l'Institut Jaques-Dalcroze, de l'école Le Bon Secours, du Centre d'enseignement des professions de la santé et de la petite enfance, du Centre de Lullier et de l'Ecole supérieure d'études sociales ont participé à l'enquête pour la deuxième fois.

ESPA (Enquête suisse sur la population active)

Cette enquête nationale, à rythme annuel, a pour but de fournir des données sur le monde du travail et sur la vie professionnelle en général. Elle permet également de mieux connaître les conditions dans lesquelles vivent les personnes sans emploi, les retraités, les personnes au foyer ainsi que les étudiants. L'échantillon est représentatif pour Genève en 2000. Population active: est constituée des personnes actives occupées et des personnes sans emploi. Personnes sans emploi: personnes âgées de 15 à 61 ans (femmes) et de 15 à 64 ans (hommes)

- qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence,
- qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes,
- qui pourraient commencer à travailler au cours des quatre semaines suivantes.

Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel

Il est constitué un fonds destiné:

- a) à participer financièrement aux actions qu'entreprennent paritairement les associations professionnelles pour développer la formation et le perfectionnement professionnels;
- b) à encourager par des subventions ou d'autres mesures financières les associations professionnelles qui font un effort particulier pour améliorer la formation des apprentis et pour faciliter le perfectionnement des travailleurs;
- c) à participer financièrement aux efforts fournis par l'Etat, les collectivités publiques qui en dépendent et les établissements de droit public, en leur qualité d'employeur, en faveur de la formation et du perfectionnement professionnels de leur personnel.

Formation continue	<p>Définition de l'ESPA: La formation continue est l'acquisition intentionnelle de connaissances, que ce soit en étudiant la littérature spécialisée chez soi ou en participant à des cours. Elle peut être générale ou professionnelle et être soutenue ou non par l'entreprise. Elle comprend d'une part le perfectionnement professionnel et d'autre part la formation générale des adultes (culture, politique, science, loisirs, développement personnel).</p> <p>Définition de la loi sur la formation continue des adultes (C2 08): La formation continue se définit comme l'ensemble des mesures utiles professionnellement dont peuvent bénéficier les personnes désireuses d'améliorer leur niveau de formation, de développer leur culture générale ou leurs qualifications professionnelles.</p>
Formation professionnelle Article 41 alinéa 1	<p>Selon l'article 41 de la loi sur la formation professionnelle, il est possible de se présenter à un certificat fédéral de capacité (CFC) sans être inscrit dans une école à condition de bénéficier d'une expérience professionnelle au moins égale à une fois et demie la durée de l'apprentissage.</p>
ISO (Organisation internationale de normalisation)	<p>Très répandu dans tous les secteurs de l'économie, ISO offre une gamme de familles de standards en fonction du domaine d'activités visé. ISO 9001 est issue de la famille ISO 9000; elle certifie essentiellement le système de gestion et de contrôle de la qualité d'une entreprise. L'entreprise qui souhaite obtenir une certification de type ISO 9000 est censée définir les objectifs à atteindre et les attentes de ses clients, mesurer les divergences entre son propre système de gestion de la qualité et les prérequis imposés par la norme ISO, définir un plan de conformité à cette norme et, finalement, demander un audit par un organe indépendant qui attestera de la conformité de la gestion de la qualité à la norme spécifique. ISO 9001: 2000 a été élaborée en 2000 et est la dernière édition du standard. En fin d'année 2002, 79 institutions formatrices étaient certifiées ISO 9001 en Suisse. L'OFFT lui-même a fait la démarche et s'est vu décerner la certification ISO 9001 en décembre 2002.</p>
Nouveaux contrats d'apprentissage	<p>Est considéré comme un nouveau contrat d'apprentissage en système dual un contrat signé</p> <ul style="list-style-type: none"> - par un jeune qui n'était pas précédemment sous contrat, - par un jeune qui change de profession, si cette dernière ne conduit pas au même certificat de capacité que celle apprise auparavant.
SCAI (Service des classes d'accueil et d'insertion)	<p>Les classes d'accueil et d'insertion de l'enseignement secondaire postobligatoire destinées aux jeunes non francophones ou à ceux en difficulté scolaire figurent sous le libellé "SCAI". Celles situées dans une école postobligatoire figurent sous les libellés "Accueil" ou "Insertion" de cette école.</p>

Abréviations

Art.	Article
Al.	Alinéa
APA1	Premier arrêté fédéral sur les places d'apprentissage
APA2	Deuxième arrêté fédéral sur les places d'apprentissage
Bât.	Bâtiment
BOP	Bourse des offres de perfectionnement
CC	Certificat cantonal
CCI	Conseil central interprofessionnel
CDIP	Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CEBIG	Centre de bilan de Genève
CEFOC	Centre d'études et de formation continue
CEPSPE	Centre d'enseignement de professions de la santé et de la petite enfance
CEPTA	Centre d'enseignement professionnel technique et artisanal
CFC	Certificat fédéral de capacité
CITE	Classification internationale type de l'enseignement
CO	Cycle d'orientation
CPC	Cours professionnels et commerciaux
CRFP	Conférence régionale de la formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin
CSP	Catégorie socioprofessionnelle
DIP	Département de l'instruction publique (canton de Genève)
ECAME	Ecole d'assistant-e-s de médecin
ECG	Ecole de culture générale
EET	Ecole d'enseignement technique
EOS	Enquête sur l'orientation des titulaires de diplômes et certificats de l'enseignement postobligatoire et tertiaire non universitaire public genevois
ESAA	Ecole supérieure d'arts appliqués
ESAV	Ecole supérieure d'arts visuels
ESC	Ecole supérieure de commerce
ESPA	Enquête suisse sur la population active
ETS	English training services
EVA	Education et vie active
FQJ	Fondation officielle de la jeunesse
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
GELAP	Gestaltung der Lehrabschlussprüfungen [Évaluation des examens de fin d'apprentissage]
HES	Haute école spécialisée
IFAGE	Institut de formation des adultes de Genève
IFGP	Institut de formation de gestionnaire de patrimoine
IGES	Informatique de gestion
ISFB	Institut supérieur de formation bancaire
ISO	Organisation internationale de normalisation
ISPFP	Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle
LFP	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LOFP	Loi cantonale sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens
MP	Maturité professionnelle
nLFP	Nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle
OCE	Office cantonal de l'emploi
OCSTAT	Office cantonal de la statistique
OFES	Office fédéral de l'éducation et de la science
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFIAMT	Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail
OFS	Office fédéral de la statistique
OOFP	Office d'orientation et de formation professionnelle
PISA	Program for International Student Assessment [Programme international pour le suivi des acquis des élèves]
PNR	Programme national de recherche
PO	Postobligatoire
Prof.	Professionnel-le
RESAP	Résultats des examens de fin d'apprentissage
RFE	Recensement fédéral des entreprises
SAFs	Services administratifs et financiers
SCAI	Service des classes d'accueil et d'insertion de l'enseignement postobligatoire
seco	Secrétariat d'Etat à l'économie
SGIPA	Société genevoise pour l'intégration professionnelle d'adolescents et d'adultes
SQA	Système qualité de l'apprentissage
SRED	Service de la recherche en éducation

Bibliographie

- Amos, J. (1985). Capital scolaire et marché de l'apprentissage. In E. Plaisance (Ed.) L'échec scolaire: nouveaux débats, nouvelles approches sociologiques. Paris: CNRS.
- Amos, J. (1998). Le sens des réalisations de contrats d'apprentissage. *Orientation et formation professionnelles* 2, 48-56.
- Amos, J., Amsler F., Martin, M. & Michel, B. (2000). Evaluation des résultats des examens finals de la formation professionnelle. Bâle: Büro für Kommunikation.
- Amos, J. & Marina Decarro, N. (à paraître). L'insertion professionnelle des titulaires de CFC. Genève: SRED.
- Amos, J. & Rastoldo, F. (2002). La formation professionnelle en Suisse et à Genève. Politique publique – pratiques d'acteurs. Communication présentée aux journées d'étude du Réseau d'analyse pluridisciplinaire des politiques éducatives (RAPPE), 21-22.11.2002, Aix en Provence.
- Bérout, G. & Meyer, G. (1985). Filières d'apprentissage et formation professionnelle: sanction de l'échec ? In E. Plaisance (Ed.) L'échec scolaire: nouveaux débats, nouvelles approches sociologiques. Paris: CNRS.
- Berset, J.-E. (2001). Introduction d'un Controlling éducationnel dans la formation professionnelle suisse. Fribourg: Presse Universitaire.
- Buschor, E., Hofmeister, A. & Junod, R. (1999). The devolution of education policies from the federal government to the cantons in Switzerland. Paris: OCDE.
- Croisier, M. (2002). Pionniers, pionnières: quelle insertion professionnelle ? Recherche sur les débouchés des diplômés pionniers. Genève: OOFF - Unité Orientation scolaire et professionnelle.
- Decarro, E. (1998). L'apprentissage dual à Genève en 1997-1998. Note d'information no 1. Genève: SRED.
- Fédération suisse pour la formation continue (2002). Statistique de la formation des adultes en Suisse 2001, FSEA. <http://www.alice.ch>.
- Flückiger, Y. & Vassiliev, A. (2002). Les raisons des différences de chômage entre Genève et le reste de la Suisse. *Revue suisse d'économie politique et de statistique* 138 (4), 387-410.
- Ghisla, G. (2001). Valutazione istituzionale, management della qualità e processi innovativi nella scuola: tendenze e progetti nella Svizzera tedesca. In E. Berger, G. Ghisla, L. Gusberti & F. Vanetta (Eds.), Una scuola che si osserva. Modelli ed esperienze di analisi e di sviluppo dell'istituto scolastico, 19-34. Bellinzona: USR.
- Hanhart, S., Schultz, H-R. (1998). La formation des apprentis en Suisse. Coûts et financements. PNR 33. Lausanne: Delachaux et Niestlé.
- Léchenne, C. (2000). ISO 9001 et l'école professionnelle. *Panorama*, 14-15.
- Marina Decarro, N. (2002). Que deviennent les titulaires après l'obtention du diplôme ? Genève: SRED.
- Office d'orientation et de formation professionnelle (2002). Procédures d'admission aux apprentissages organisées par les associations professionnelles et les entreprises à Genève. Genève: OOFF.
- Office fédéral de la statistique (1996). La formation professionnelle en Suisse. Berne: Education et Science.
- Office fédéral de la statistique (2001). La formation continue en Suisse 2001. Neuchâtel: OFS.
- Office fédéral de la statistique (plusieurs années). Principaux résultats de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Neuchâtel: OFS.
- Schweri, J., Mühlemann, S., Pescio, Y., Walther, B., Wolter, St. C. & Zürcher, L. (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Service de la recherche en éducation (2001). Le système d'enseignement et de formation genevois: ensemble d'indicateurs. Genève: SRED.
- Service de la recherche en éducation (plusieurs années). Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève. Genève: SRED.
- Service de la recherche en éducation (2002). Ressources humaines et financières du DIP. Genève: SRED et SAFs.
- Tanguy, L. (1986). L'introuvable relation formation-emploi: un état des recherches en France. Paris: La documentation française.
- Wassmer, P.-A. (à paraître). Le financement de l'école publique à Genève 1997-2001. Genève: SRED et SAFs.
- Wassmer, P.-A. (2001). Temps partiels et flux d'enseignants. Genève: SRED et SAFs.
- Wassmer, P.-A. & Baertschi, C.-A. (2002). Dépenses unitaires d'éducation. Méthode de calcul et analyse. Genève: SRED et SAFs.
- Wolter, S. & Schweri, J. (2003). Coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses. Berne: OFFT.

© SRED 2003
Service de la recherche en éducation
12, quai du Rhône - 1205 Genève
Tél.: ++41 22 327 57 11 - Fax: ++41 22 327 57 18
<http://www.geneve.ch/sred>

Responsable de l'édition:
Narain JAGASIA
narain.jagasia@etat.ge.ch

Conception & réalisation:
Atelier 109 - Cédric SIEGENTHALER
cs@atelier109.ch

Imprimé à Genève en novembre 2003
(SRO-Kundig S.A.)