



Commission fédérale de la formation professionnelle

Rapport annuel 2004



Table des matières

Présentation	4
1 Nouvelle commission de la formation professionnelle	5
2 Thèmes prioritaires	5
3 Politique d'encouragement – Innovation et prestations particulières	6
4 Recherche et pédagogie professionnelle	8
5 Marché des places d'apprentissage	9
5.1 <i>Modification de l'offre de places d'apprentissage</i>	9
5.2 <i>Modification de la demande de places d'apprentissage</i>	10
5.3 <i>Évolution de l'offre de places d'apprentissage</i>	13
5.4 <i>Mesures</i>	16
5.5 <i>Amélioration des chances dans la recherche d'une place d'apprentissage</i>	18
6 Prévisions pour la formation professionnelle	20
6.1 <i>Démarche méthodique</i>	20
6.2 <i>Prévisions concernant la formation professionnelle</i>	20
6.3 <i>Prévisions concernant les solutions transitoires</i>	21
6.4 <i>Perspectives</i>	22

Contact

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
 Centre de prestations Formation professionnelle
 Secteur Partenaires institutionnels et privés
 Effingerstrasse 27
 3003 Berne
 Tél. 031 322 21 29

Liste des illustrations

Illustration 1 :	Activité lucrative en période de mutation structurelle (OFS 2003)	10
Illustration 2 :	Évolution démographique du nombre d'élèves de 9 ^e année (OFS 2003)...	11
Illustration 3 :	Évolution du taux de chômage par classe d'âge (seco 2004).....	12
Illustration 4 :	Le chômage des jeunes en comparaison internationale (seco/Eurostat 2003).....	12
Illustration 5 :	Nouveaux contrats d'apprentissage et population de référence de 16 ans (OFS 2003)	13
Illustration 6 :	Disposition des entreprises à former, par région (OFS 2005).....	14

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Les jeunes en solutions transitoires (OFS 2002 ; Institut Link 2004)	11
Tableau 2 :	Mesures sous l'angle de l'offre.....	17
Tableau 3 :	Mesures sous l'angle de la demande	18

Liste des annexes

Annexe 1 :	Liste des membres de la commission	23
Annexe 2 :	Mandat.....	25

Présentation

Commission fédérale de la formation professionnelle

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle est entrée en vigueur en 2004. Elle prévoit une commission de la formation professionnelle consultative composée de quinze membres au maximum. Les tâches de la commission sont de nature stratégique : le développement et la coordination de la politique de la formation professionnelle ainsi que l'harmonisation de celle-ci avec la politique générale en matière de formation. Ces tâches comprennent notamment l'observation du marché des places d'apprentissage ainsi que l'encouragement des innovations et des prestations particulières d'intérêt public (composition et mandat, voir annexe).

Le 21 avril 2004, le Conseil fédéral a désigné les membres de la Commission fédérale de la formation professionnelle (commission). La séance constitutive s'est tenue le 22 juin 2004. Lors de deux autres séances, la commission s'est penchée principalement sur le marché des places d'apprentissage, sur la politique d'encouragement et sur la définition de thèmes prioritaires à long terme.

Des informations sur le travail de la Commission fédérale de la formation professionnelle sont régulièrement publiées dans le bulletin d'information Actualités FPr et sur le site Internet de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) : www.bbt.admin.ch.

Marché des places d'apprentissage 2004

La situation sur le marché des places d'apprentissage est stable mais demeure néanmoins tendue. Les efforts conjoints des entreprises, des cantons et de la Confédération ont abouti à une augmentation de 4 % de l'offre de places d'apprentissage par rapport à l'année précédente.

Les structures en pleine mutation et le nombre croissant d'élèves terminant la scolarité obligatoire ont des conséquences différentes selon les régions et selon les secteurs professionnels. La situation est particulièrement tendue dans les centres urbains de Zurich, de Berne, de Bâle-Ville et de Neuchâtel et le manque de places d'apprentissage se fait particulièrement ressentir dans le secteur des services. En revanche, la diminution de l'offre dans les métiers techniques exigeants et dans l'informatique a pu être enrayerée. De nouvelles places d'apprentissage ont pu être créées, notamment dans le domaine de la santé avec la nouvelle profession d'assistant en soins et santé communautaire.

*Ce sont avant tout les jeunes confrontés à des difficultés scolaires et ceux issus de la dernière vague de migration qui ont le plus de peine à trouver une place d'apprentissage. Afin de remédier à cette situation, les **mesures éprouvées** ont déjà été renforcées sur place : le recours à des promoteurs de places d'apprentissage, la mise sur pied de réseaux d'entreprises formatrices ainsi que l'accompagnement individuel (mentoring) et le placement de jeunes se sont révélés particulièrement efficaces. De plus, l'offre de solutions transitoires a été élargie, en réponse aux déficits individuels de formation.*

1 Nouvelle commission de la formation professionnelle

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle est en vigueur depuis le premier janvier 2004. La nouvelle commission de la formation professionnelle en droit est, comme la précédente, une commission consultative désignée par le Conseil fédéral. Si le nombre de ses membres a été réduit de dix-huit à quinze par rapport à la commission précédente, son domaine de compétences a en revanche été élargi et renforcé, en vue notamment :

- a. de l'harmonisation de la politique de la formation professionnelle avec la politique générale en matière de formation ;
- b. du développement de la formation professionnelle par l'encouragement de projets et par le soutien apporté à des prestations particulières d'intérêt public.

La commission se compose de représentants de la Confédération, des cantons, des organisations du monde du travail et de l'économie. Ils représentent, au sein de la commission, outre l'économie, les domaines nouvellement régis par la loi sur la formation professionnelle, à savoir l'agriculture et la sylviculture ainsi que la santé, le social et les arts (SSA).

La commission est présidée par Eric Fumeaux, directeur de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).

2 Thèmes prioritaires

En référence aux domaines prioritaires stratégiques, la Commission fédérale de la formation professionnelle a retenu en priorité les thèmes suivants :

1. Le développement de la formation professionnelle (développement de la qualité, nouvelles voies de validation des acquis, formation professionnelle duale dans le contexte international).
2. L'économie de la formation (mécanismes d'incitation pour les entreprises formatrices).
3. Le marketing en faveur des places d'apprentissage (problématique d'interface entre les degrés secondaires I et II).
4. La migration et l'intégration.
5. L'intégration sous un même toit, dans la loi fédérale sur la formation professionnelle, des domaines de la santé, du social et des arts qui relevaient avant de la compétence des cantons, ainsi que de ceux de l'agriculture et de la sylviculture, dont les formations étaient réglementées jusqu'ici par des lois fédérales spécifiques.

La commission traitera ces thèmes de manière approfondie durant l'année 2005 et elle les intégrera dans ses comptes rendus. Elle s'occupera aussi des questions d'actualité qui se présenteront durant l'année.

3 Politique d'encouragement – Innovation et prestations particulières

La politique d'encouragement est l'une des tâches principales de la Commission de la formation professionnelle. En plus des contributions fédérales versées aux cantons, de l'ordre de 400 millions de francs aujourd'hui, la formation professionnelle dispose d'autres ressources pour un encouragement ciblé de mesures individuelles.

La nouvelle loi fédérale distingue ici deux axes principaux :

- a. les projets d'innovation limités dans le temps et les financements de départ ;
- b. les prestations particulières d'intérêt public, actuelles ou à plus long terme¹.

L'année sous revue coïncide avec celle de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle et avec l'expiration du 2^e arrêté sur les places d'apprentissage. Pendant la période transitoire de quatre ans (jusqu'à fin 2007) qui marque le passage de l'ancien système de financement axé sur les dépenses au nouveau système axé sur les prestations, il s'agit d'harmoniser le système général des subventions avec les subventions accordées à des mesures individuelles.

La politique fédérale d'encouragement est une tâche qui se fonde sur des éléments durables et qui prend en compte la capacité d'absorption et de bon fonctionnement du système de la formation professionnelle. Lors des délibérations sur la nouvelle loi sur la formation professionnelle, le législateur a exprimé clairement et à maintes reprises sa volonté d'octroyer des moyens financiers plus importants à la formation professionnelle dans son ensemble. Il ne peut cependant être question de dépenser par tous les moyens l'argent de la Confédération et de se contenter de reporter les coûts, d'un partenaire de la formation professionnelle, Confédération, cantons, organisations du monde du travail, sur un autre. Chaque partenaire de la formation professionnelle doit remplir et assumer pleinement la tâche qui lui revient.

L'objectif de la Commission de la formation professionnelle est de parvenir aussi vite que possible à une politique d'encouragement cohérente. Une politique qui prenne en compte les capacités des partenaires sur place, qui soit en mesure de régler les problèmes actuels sans porter atteinte au système à plus long terme, qui encourage les innovations et le renouvellement de la formation professionnelle et qui contribue à l'intégration des domaines qui ne dépendaient pas jusqu'ici de la loi sur la formation professionnelle : la santé, le social et les arts ainsi que l'agriculture et la sylviculture.

¹ Par « prestations particulières d'intérêt public », on entend la possibilité d'encourager tout ce qui, du point de vue du contenu, est compris dans la loi sur la formation professionnelle. Bien souvent, on ne s'aperçoit pas qu'il s'agit de « prestations particulières », de prestations qui exigent un effort supplémentaire ou, en d'autres termes, que les problèmes posés dépassent la moyenne habituelle dans le pays.

Les critères requis pour l'encouragement de projets sont les suivants :

- intérêt public particulier ;
- durabilité ;
- prise en compte de tous les milieux concernés ;
- mise au point d'un concept concret d'évaluation ;
- urgence de la mesure ;
- ne pas être une tâche spécifique du canton ou d'une association professionnelle ;
- développement de la qualité assuré ;
- préparation de scénarios de retrait ;
- seuls les coûts du projet sont financés et pas les coûts d'exploitation (les dérogations doivent faire l'objet d'une demande séparée) ;
- l'aide aux projets issus de l'arrêté sur les places d'apprentissage n'est possible que si leur durabilité est garantie (canton, association, etc. qui prend en charge le financement ultérieur du projet).

La commission a approuvé toutes les demandes :

- en rapport avec la situation tendue sur le marché des places d'apprentissage, en particulier les projets de promotion et de marketing en faveur des places d'apprentissage, la mise sur pied de réseaux d'entreprises formatrices ainsi que l'accompagnement individuel (mentoring) des jeunes qui rencontrent des difficultés lors du passage de l'école obligatoire à l'apprentissage ;
- en rapport avec le renouvellement des apprentissages (développements en vue de la réforme de toutes les ordonnances sur la formation professionnelle initiale).

Concernant les autres projets, il convient de relever en particulier : le soutien accordé à la création d'une structure à l'échelle nationale pour le traitement des questions d'égalité entre hommes et femmes, la mise en place de structures porteuses dans le domaine SSA ainsi que des études en rapport avec la formation continue.

Afin de parvenir à traiter toutes les demandes déposées chaque année (plus d'une centaine), la commission a institué une sous-commission constituée de cinq membres. La sous-commission se compose de membres de la commission qui représentent les partenaires sociaux, les cantons, les nouveaux domaines de la formation professionnelle ainsi que les minorités (cf. la liste des membres en annexe).

4 Recherche et pédagogie professionnelle

La recherche et la pédagogie professionnelle (la formation pédagogique des enseignants) n'entrent pas directement dans la sphère de compétences de la Commission de la formation professionnelle. Elles jouent toutefois un rôle majeur dans le développement stratégique de la formation professionnelle.

La commission a pris connaissance du travail du Comité directeur de l'OFFT « Recherche sur la formation professionnelle » et elle va accompagner le développement des Leading Houses². La bonne circulation de l'information entre les deux échelons est assurée.

Pour la formation des enseignants, la nouvelle loi sur la formation professionnelle prévoit un institut de pédagogie pour la formation professionnelle de niveau haute école. L'Institut de pédagogie pour la formation professionnelle existant doit évoluer dans ce sens, devenir accessible à tous les domaines de la formation professionnelle et s'intégrer dans le paysage suisse des hautes écoles.

La Commission de la formation professionnelle suivra activement ces travaux. Elle se chargera aussi, à l'intention du Conseil fédéral, de l'examen du « mandat stratégique » (mandat de prestations) de la future haute école de la formation professionnelle. Une séparation claire entre la gestion opérationnelle de la formation des enseignants et les tâches stratégiques est ainsi garantie, d'autant plus que les membres du conseil de la future haute école ne pourront pas être simultanément membres de la Commission de la formation professionnelle. Par sa fonction supérieure, la Commission de la formation professionnelle se porte garante d'une formation des enseignants et des autres responsables de la formation professionnelle au niveau haute école qui sert les intérêts généraux de la formation professionnelle.

Au printemps 2005, le projet d'ordonnance sur la nouvelle haute école sera mis en consultation et c'est à la fin de l'année que le mandat de prestations pour la période transitoire sera élaboré. Le mandat stratégique ordinaire sera adapté à la périodicité du message relatif à l'encouragement de la formation et de la technologie, la première fois pour la période allant de 2008 à 2011.

² Les Leading Houses sont des programmes de recherche rattachés à une chaire universitaire, chargés d'observer l'évolution au plan international d'un domaine de recherche sur la formation professionnelle, de mener des projets dans ce domaine et d'encourager la relève sur la base de leurs projets. Une partie des projets doit être mise au concours. L'objectif est de développer en Suisse une infrastructure durable de recherche sur la formation professionnelle. Les Leading Houses déjà constituées se consacrent à l'enseignement et à l'apprentissage dans la formation professionnelle. Les domaines thématiques suivants sont en préparation : l'économie de la formation professionnelle, les structures et les processus de déroulement, la formation en ligne (*e-learning*).

5 Marché des places d'apprentissage

5.1 Modification de l'offre de places d'apprentissage

Depuis les années nonante, le marché du travail est soumis à des changements en profondeur. L'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication rend indispensable la création de nouvelles qualifications professionnelles. À cela s'ajoute l'apparition de nouvelles professions et de nouvelles formes d'apprentissage ainsi que la disparition progressive d'une phase de formation bien délimitée dans le temps, supplantée par la nécessité d'apprendre tout au long de la vie.

Si les attentes des personnes en formation changent, les exigences de ceux qui les forment évoluent elles aussi.

Le marché des places d'apprentissage, lieu où se rencontrent les offres des entreprises et les demandes des jeunes, est influencé par différents facteurs :

5.1.1 Évolution de la conjoncture

Les fluctuations conjoncturelles sont des phénomènes concomitants que connaît toute économie nationale. La formation professionnelle étant en prise directe avec le marché du travail, elle subit les influences de l'évolution de la conjoncture. Les entreprises ne peuvent former des apprentis que si elles sont prospères elles-mêmes. L'expérience nous montre que les entreprises réduisent leurs investissements dans la formation lorsque l'économie est en perte de vitesse. Elles renoncent pour un certain temps à assurer la relève, laquelle est pourtant un élément vital de leur existence.

Tandis que l'économie se relève peu à peu après une crise conjoncturelle, le marché des places d'apprentissage en ressent les effets plus longtemps. Les jeunes en fin de scolarité obligatoire ainsi que les personnes actives sans formation qui ne parviennent pas à entrer dans le monde du travail génèrent des coûts pour l'économie et pour le budget social sur une période prolongée.

5.1.2 Changements structurels

Dans la création globale de valeurs, le secteur des services gagne en importance au détriment de l'industrie et de l'industrie manufacturière. Or, le nombre de places d'apprentissage par rapport aux actifs est traditionnellement plus élevé dans la production que dans les services.

Dans les secteurs technologiques de pointe et dans certaines branches spécialisées du secteur des services, l'offre de places d'apprentissage est limitée en raison justement du degré élevé de technologie et de spécialisation des petites et moyennes entreprises. De par leur activité spécialisée, elles ne peuvent plus proposer aux jeunes une formation complète ou ne peuvent leur confier des activités productives, ce qui nuit inévitablement au rapport coût/bénéfice de la formation.

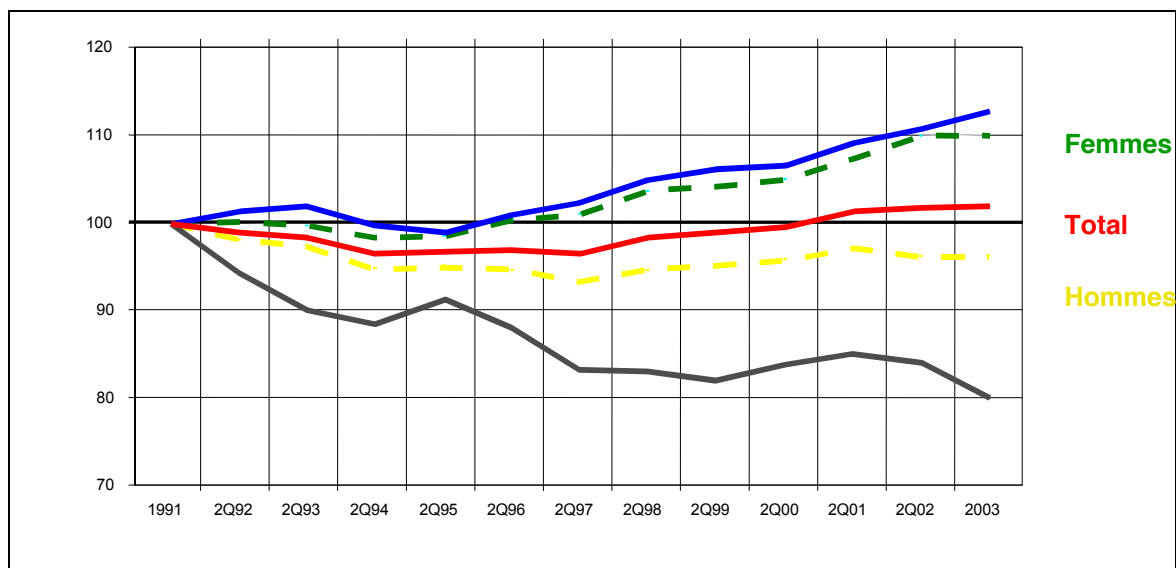


Illustration 1 : Activité lucrative en période de mutation structurelle (OFS 2003)

Rien ne permet toutefois d'affirmer que les jeunes qui accomplissent leur formation professionnelle dans le secteur secondaire avant de rejoindre le secteur des services soient pénalisés.

5.1.3 Ouverture des marchés

L'ouverture des marchés a une influence qu'il ne faut pas sous-estimer. La dérégulation, la concurrence internationale et la pression accrue sur les coûts obligent les entreprises et les associations professionnelles à faire des calculs précis.

5.2 Modification de la demande de places d'apprentissage

La structure de l'offre a entraîné une modification de la demande. Par la modernisation constante et par l'intervention de la technologie dans tous les processus de travail, de nouvelles professions ont le vent en poupe. Les formations en informatique, en télécommunications et en design sont particulièrement recherchées.

Le style de vie des jeunes, leur souhait de se développer et leurs attentes ont aussi des répercussions sur le choix de la profession. L'étude TREE (transitions de l'école à l'emploi) montre que deux ans après avoir quitté l'école, près de 10 % des jeunes souhaitent suivre une formation différente de celle qu'ils avaient choisie initialement.

5.2.1 Évolution démographique

Les statistiques prévisionnelles sur le nombre de jeunes en fin de scolarité obligatoire indiquent que l'on s'achemine à fin 2006 vers une augmentation de l'ordre de 5,5 % (de 82 576 en 2002 à 87 063 en 2006). La pression sur le marché des places d'apprentissage va perdurer jusqu'en 2008 environ, car les jeunes qui sont passés par une solution transitoire arrivent sur le marché du travail une à deux années plus tard.

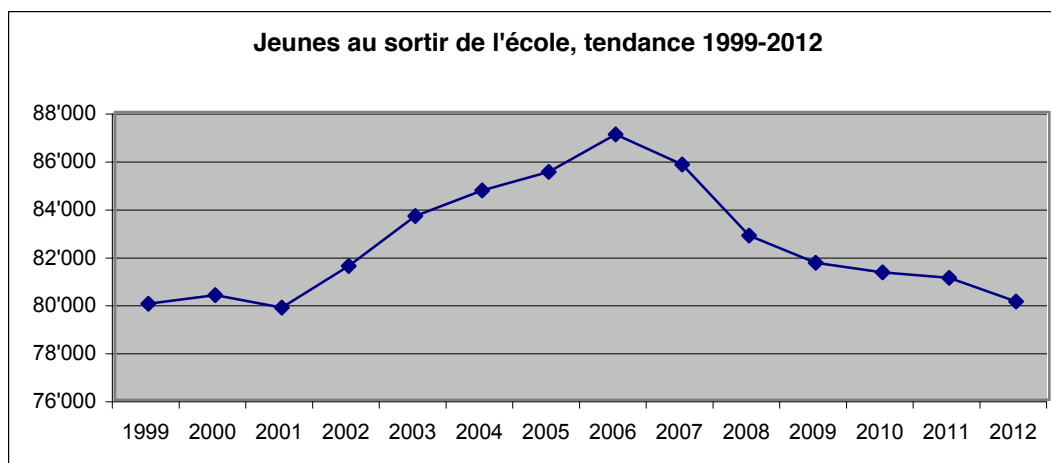


Illustration 2 : Évolution démographique du nombre d'élèves de 9^e année (OFS 2003)

5.2.2 Solutions transitoires

Ces dernières années, de plus en plus de jeunes en fin de scolarité effectuent le passage de l'école obligatoire à une formation post-obligatoire, non pas par la voie directe, mais en optant pour une solution transitoire. Les solutions transitoires sont d'une grande diversité, elles comprennent notamment la dixième année scolaire, les offres transitoires, les semestres de motivation, les stages, les années sociales ou les années passées dans une autre région linguistique. Par conséquent, le recensement statistique des jeunes est difficile.

L'année dernière, 21 000 jeunes (16 % environ) étaient à la recherche d'une formation post-obligatoire par le biais d'une solution transitoire. On constate de grandes différences entre les régions linguistiques, les cantons et les types d'offres. L'étude TREE montre que dans certains cantons (Berne, Argovie ou Zurich), les solutions transitoires représentent presque un tiers, tandis que dans le canton du Tessin, elles s'élèvent à 5 % à peine des solutions choisies.

Jeunes qui ont opté pour une solution transitoire							
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Pourcentage	21%	16%	16%	14%	16%	16%	16%
Chiffres extrapolés	24 000	19 500	19 000	17 000	19 500	20 500	21 000

Tableau 1 : Les jeunes en solutions transitoires (OFS 2002 ; Institut Link 2004)

Les offres transitoires subventionnées par l'État poursuivent un but en termes de politique de la formation : elles visent en premier lieu à préparer les jeunes à une formation professionnelle initiale.

5.2.3 Chômage des jeunes

Le phénomène du chômage des jeunes concerne deux groupes d'individus : les jeunes qui ne trouvent pas de place d'apprentissage au terme de leur scolarité obligatoire (classe d'âge 15–19 ans) et les jeunes qui ne parviennent pas à intégrer le marché du travail après l'apprentissage ou qui ne souhaitent pas le faire dans l'immédiat (classe d'âge 20-24 ans).

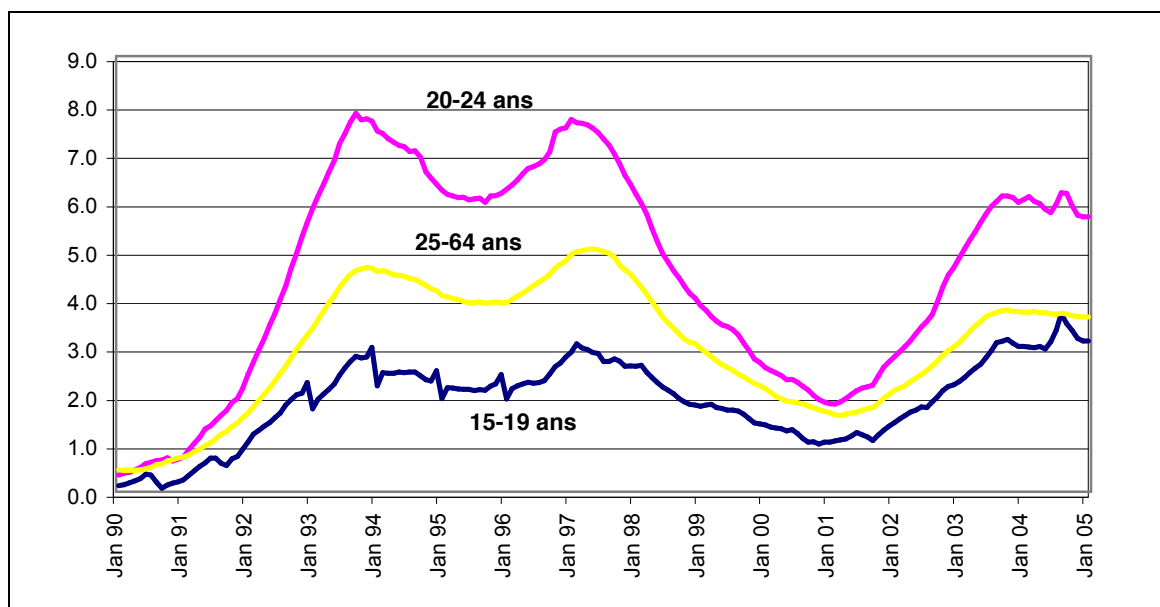


Illustration 3 : Évolution du taux de chômage par classe d'âge (seco 2004)

Le taux de chômage des 15-19 ans reste inférieur à la moyenne, même s'il est en augmentation depuis 2002. Le groupe des 20-24 ans enregistre un taux de chômage nettement au-dessus de la moyenne, deux fois plus élevé que celui des moins de vingt ans.

En comparaison avec d'autres pays, le chômage des jeunes demeure relativement faible en Suisse, ce qui plaide pour notre jeunesse, notre système dual de formation professionnelle et pour la grande capacité d'absorption de notre marché du travail. La durée du chômage est inférieure à la moyenne, également. Seule la moitié environ des jeunes recherche un emploi pendant plus de quatre mois (seco 2005).

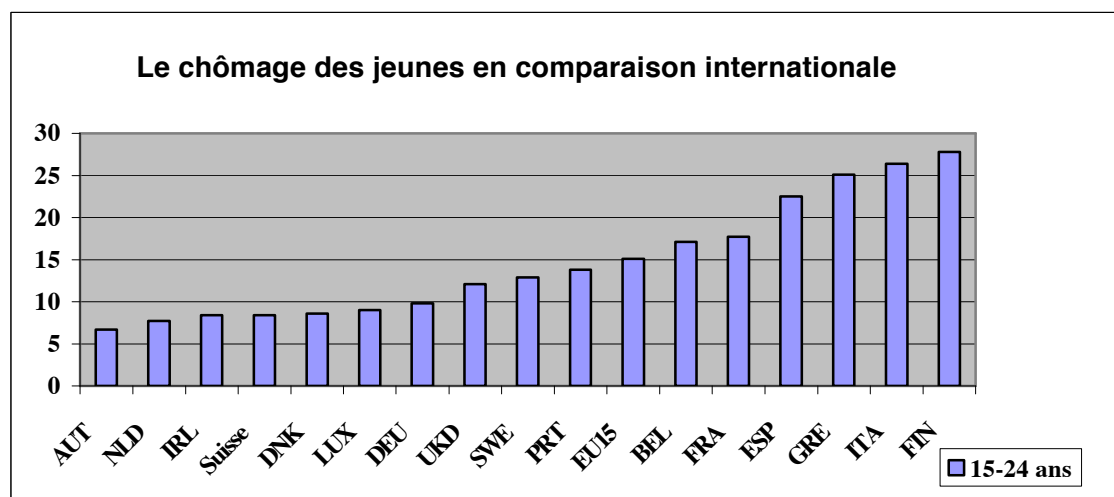


Illustration 4 : Le chômage des jeunes en comparaison internationale (seco/Eurostat 2003)

5.3 Évolution de l'offre de places d'apprentissage

5.3.1 Nouveaux contrats d'apprentissage

Après avoir culminé en 1985, l'offre de places d'apprentissage a diminué de manière constante, sans conséquences notables, en raison principalement de la baisse du nombre de jeunes de moins de 16 ans, mais aussi de leur préférence pour la voie gymnasiale. La situation bascule vers le milieu des années nonante : confrontés à la récession, aux bouleversements structurels et à l'évolution démographique (augmentation du nombre de jeunes en fin de scolarité obligatoire), les jeunes ont de plus en plus de peine à trouver une place d'apprentissage.

Vers la fin des années nonante, le nombre de nouveaux apprentis augmente et retrouve son niveau précédent. L'offre de places d'apprentissage est suffisante et presque tous les jeunes qui souhaitent apprendre un métier peuvent le faire. La dernière crise économique en date vient interrompre cette tendance, en décembre 2002. Le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage recule de 3 % (OFS 2001 : 70 947 / 2002 : 68 535).

La perte enregistrée au niveau de la conclusion de nouveaux contrats à fin 2002 ne s'est pas répétée en 2003. Au contraire, la statistique des contrats d'apprentissage établie par l'Office fédéral de la statistique (OFS) indique une hausse de plus de 600 nouvelles places d'apprentissage. L'année dernière, l'offre a augmenté une nouvelle fois. Les premières estimations de l'OFS font état d'une augmentation de l'offre de places d'apprentissage de plus de 4 %. Cette évolution positive est le résultat des efforts conjugués de la Confédération, des cantons et des entreprises.

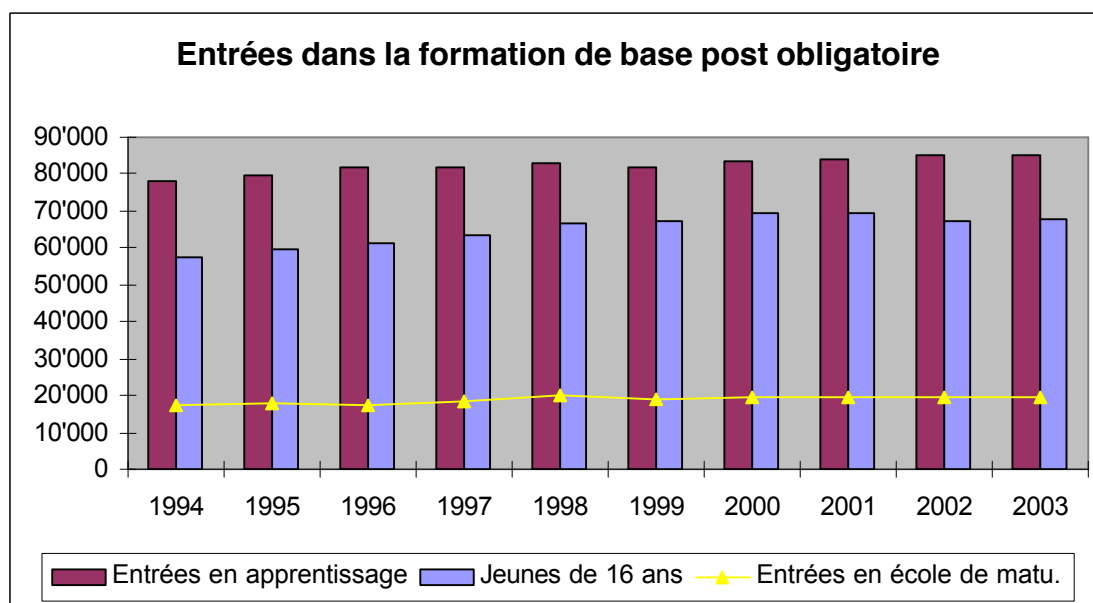


Illustration 5 : Nouveaux contrats d'apprentissage et population de référence de 16 ans (OFS 2003)

5.3.2 Disposition des entreprises à former des apprentis

En Suisse, aujourd'hui, 30 % environ des entreprises susceptibles de former des jeunes le font. Ce sont principalement de grandes entreprises (+ de 250 employés) ainsi que de petites entreprises traditionnelles (artisanales) qui s'investissent dans la formation des apprentis. Parmi les deux cents plus grandes entreprises, la participation s'élève même à 80 %. Cependant, si l'on considère le nombre de places d'apprentissage par rapport aux places de travail, on peut relever ceci : les très grandes entreprises forment, proportionnellement parlant, nettement moins d'apprentis que les petites entreprises (PME 8,7 % ; grandes entreprises 3,7 %). La supposition qui voudrait que la disposition à former soit moindre dans les entreprises étrangères ne se vérifie pas.

De grandes disparités régionales sont constatées. Dans les centres fortement urbanisés, la part des entreprises formatrices, 15 à 19 %, est inférieure à celle des entreprises dans les régions à prépondérance rurale, comme en Suisse orientale et en Suisse centrale (OFS : 22 %). Le Tessin ferme la marche avec 14 % d'entreprises formatrices.

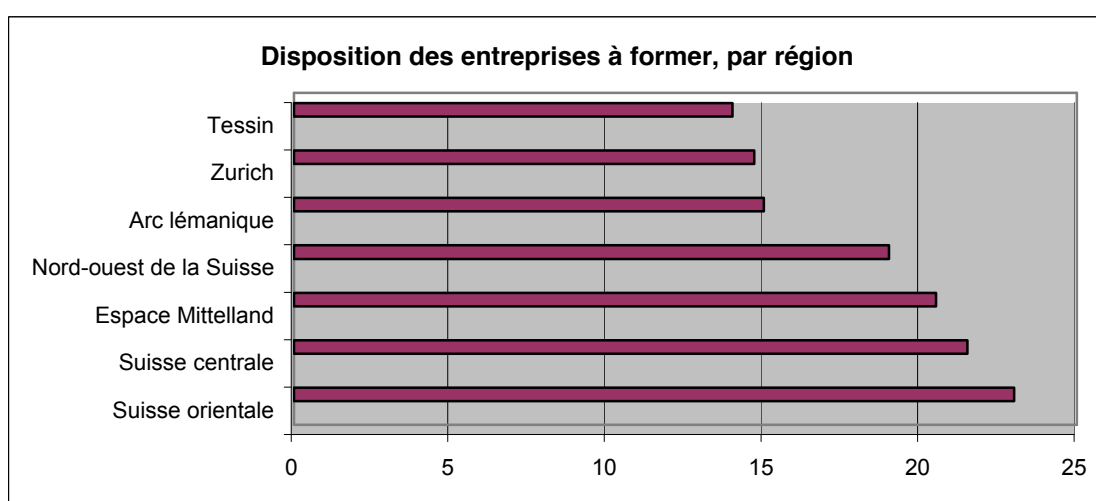


Illustration 6 : Disposition des entreprises à former, par région (OFS 2005)

En 2001, la part des entreprises formatrices dans le secteur secondaire (industrie et artisanat) est supérieure d'environ 10 % à la part des entreprises formatrices dans le secteur tertiaire (services). Étant donné l'importance grandissante du secteur tertiaire dans l'économie, cette observation indique que l'on s'achemine vers une surreprésentation du secteur secondaire dans la formation des apprentis. Il n'en demeure pas moins que si 70 % (OFS : 46 335) des entreprises formatrices sont actives dans le secteur tertiaire, elles ne forment que 65 % des apprentis.

5.3.3 Régionalité

On constate des variations d'une région à l'autre et au sein des différents champs professionnels. La situation dans les grandes agglomérations comme Zurich, Berne, Bâle, mais aussi Aarau et Neuchâtel est plus tendue. Les cantons à prépondérance rurale ne connaissent en revanche aucun problème de places d'apprentissage.

Dans les régions, la situation est la suivante :

- Suisse romande + 7 %
- Nord-ouest de la Suisse, (Berne y compris) + 5,5 %
- Région zurichoise et Suisse orientale + 3 %

5.3.4 Branches économiques

Dans les champs professionnels, le manque de places d'apprentissage se fait particulièrement ressentir dans le secteur des services. On constate aussi une diminution dans les professions hautement technologiques et dans l'informatique. En revanche, le fort recul des places d'apprentissage dans le secteur commercial a pu être endigué.

De nouvelles places d'apprentissage sont essentiellement créées dans les arts et métiers et dans les professions de la santé. Presque tous les cantons ont pu proposer des contrats d'apprentissage d'assistant en soins et santé communautaire.

Proportionnellement, la majorité des places d'apprentissage restées vacantes en 2004 concernaient les secteurs du bâtiment, de l'industrie des machines et de la métallurgie ainsi que de l'hôtellerie et la restauration. Dans l'ensemble, la proportion entre les places d'apprentissage vacantes et les contrats conclus est de l'ordre de 9 % (2003 : 11 %). Les valeurs moyennes enregistrées ces dernières années étaient de 10 % environ. (baromètre des places d'apprentissage, août 2004).

5.3.5 Secteurs économiques

L'évolution au sein des secteurs économiques reflète les changements structurels dans l'activité lucrative. L'offre de places d'apprentissage dans le secteur des services a considérablement augmenté au milieu des années nonante, tandis que l'offre dans le secteur industriel est restée constante. Il faut cependant mentionner que c'est dans le secteur de l'industrie que l'on trouve la majeure partie des places d'apprentissage vacantes. Selon le baromètre des places d'apprentissage (août 2004), seulement 80 % des places d'apprentissage proposées dans les professions du bâtiment ont trouvé preneurs (2003 : 80 %). Il importe de relever aussi que les nouvelles professions du domaine de la santé, du social et des arts disposent d'un potentiel important de création de nouvelles places d'apprentissage dans le secteur des services.

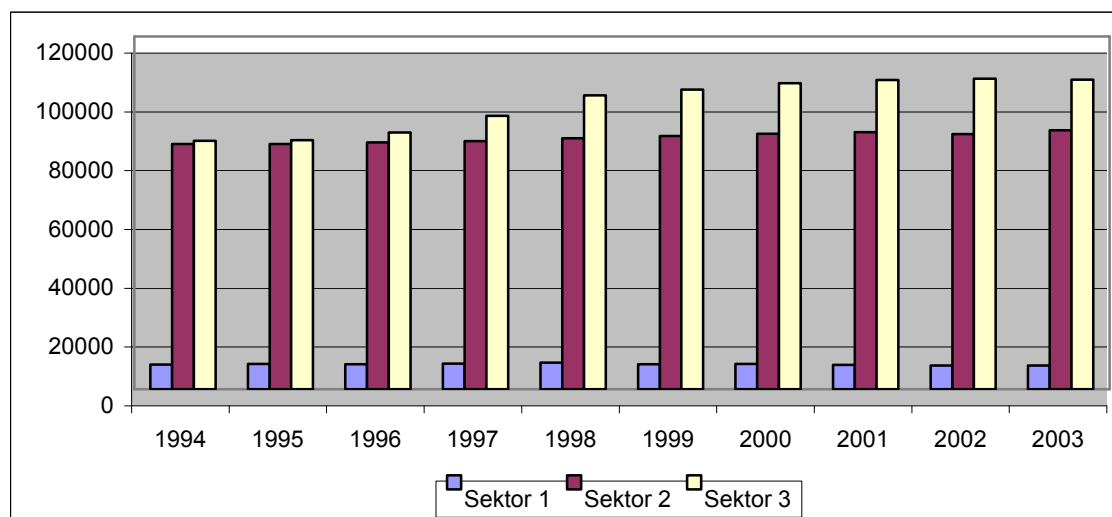


Illustration 7 : Evolution des places d'apprentissage, par secteur économique (OFS 2003)

Les places d'apprentissage dans le secteur agricole n'ont connu pour ainsi dire aucune évolution. L'offre, comparativement restreinte, s'explique par une faible proportion de formations professionnelles dans ce secteur.

5.4 Mesures

L'objectif de la politique de formation et de croissance est de permettre au plus grand nombre de jeunes d'entrer dans la vie professionnelle avec, au minimum, un premier diplôme professionnel.

C'est justement lors de déséquilibres sur le marché des places d'apprentissage qu'un engagement accru des partenaires concernés est nécessaire. Aujourd'hui, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail disposent d'un éventail de mesures qui ont fait leurs preuves.

Ces mesures poursuivent deux objectifs :

- a. le maintien des places d'apprentissage existantes et la création de places supplémentaires (mesures sous l'angle de l'offre) ;
- b. l'encouragement des jeunes dans leurs recherches d'une place d'apprentissage (mesures sous l'angle de la demande).

En 2004, la Confédération a investi près de 30 millions de francs dans les innovations et dans les mesures particulières d'intérêt public. Rien que dans le marketing des places d'apprentissage, des projets (placement, accompagnement individuel, promotion des places d'apprentissage, réseaux d'entreprises formatrices, etc.) ont pu être soutenus à hauteur de 17 millions. Une grande partie de ces fonds a généré des investissements supplémentaires chez les responsables de projets, dans les cantons et dans les organisations du monde du travail. En 2005, la Confédération mettra à disposition des ressources d'un montant équivalent.

5.4.1 Augmentation de l'offre de places d'apprentissage

L'engagement de promoteurs de places d'apprentissage ainsi que le financement de départ accordé aux réseaux d'entreprises formatrices servent tous deux à la création de nouvelles places d'apprentissage.

- **Promotion des places d'apprentissage**

Des personnes bien implantées dans l'économie régionale incitent les entreprises à offrir des places d'apprentissage supplémentaires.

Le recours à des promoteurs de places d'apprentissage, des démarcheurs en quelque sorte, a déjà fait ses preuves dans les années 1995-96 et représentait alors une priorité absolue. L'efficacité de cette méthode s'est rapidement confirmée.

- **Réseaux d'entreprises formatrices**

Les réseaux d'entreprises formatrices sont une solution optimale pour les petites et moyennes entreprises hautement spécialisées qui souhaitent s'investir dans la formation d'apprentis. Des entreprises unissent leurs forces et forment en commun des apprentis. La collaboration permet de réduire les coûts et d'optimiser le déroulement de la formation.

Les autres mesures prises sont les suivantes :

	Confédération	Cantons	Organisations du monde du travail
À court terme	<p>Appels aux entreprises</p> <p>Promoteurs de places d'apprentissage subventionnés</p> <p>Modèle (nouvelles places d'apprentissage à la Confédération)</p> <p>Conseil et subventions aux réseaux</p> <p>Offres transitoires subventionnées et semestres de motivation (seco)</p>	<p>Modèle :</p> <p>Appels, campagnes « Plus de places d'apprentissage »</p> <p>Augmentation du nombre d'offres transitoires et des semestres de motivation</p> <p>Recours à des promoteurs de places d'apprentissage</p>	<p>Appels aux entreprises membres d'associations professionnelles</p> <p>Soutien lors de la mise en œuvre de la nLFP</p>
À moyen terme	<p>Diffusion de l'étude « Coût/Bénéfice de la formation des apprentis »</p> <p>Évaluation et lignes directrices concernant les offres transitoires</p> <p>Vignette d'entreprise formatrice</p> <p>Uniformisation du contrat d'apprentissage</p>	<p>Marketing en faveur des places d'apprentissage</p>	<p>Création d'offres et de places d'apprentissage moins exigeantes, en collaboration avec la Confédération et les cantons</p>
À long terme	<p>Amélioration de la situation statistique</p> <p>Recherche sur la formation professionnelle : disposition des entreprises à former des apprentis</p>	<p>Amélioration de la situation statistique</p>	

Tableau 2 : Mesures sous l'angle de l'offre

Vignette : Les offices cantonaux de formation professionnelle remettent aux entreprises formant des apprentis une vignette qui témoigne, vis-à-vis de la clientèle, de l'engagement de l'entreprise en faveur de la formation professionnelle.

Création d'offres moins exigeantes : L'introduction de la formation professionnelle initiale sur deux ans donne aux jeunes qui possèdent des aptitudes pratiques la possibilité d'obtenir un diplôme fédéral. Les premières formations initiales sur deux ans débiteront en été 2005.

Projets de développement pour 2005

- La coordination de l'échange actif entre les promoteurs cantonaux de places d'apprentissage (échanges d'expériences, organisation d'ateliers, etc.).
- Le renforcement des mesures favorisant la création de réseaux d'entreprises formatrices (financement de départ, création d'un service de conseil et d'assistance, promoteurs de réseaux d'entreprises formatrices, élaboration d'un guide).

- Le renforcement de l'information dans les entreprises sur les effets coût/bénéfice de la formation des apprentis ainsi qu'une prise en compte ciblée de ces effets dans le cadre des futures réformes des professions.

5.5 Amélioration des chances dans la recherche d'une place d'apprentissage

La situation est particulièrement difficile pour les jeunes qui ont un faible niveau en fin de scolarité et pour les jeunes provenant de la dernière vague de migration. L'accompagnement individuel facilite l'intégration de ces jeunes lors du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle. Il comprend des offres transitoires, des programmes de mentoring, le coaching des jeunes sans place d'apprentissage ainsi que des programmes conçus pour les immigrants.

- **Accompagnement individuel (mentoring)**

Des personnes compétentes rendent les jeunes attentifs aux places d'apprentissage vacantes. Elles les conseillent et les placent dans les entreprises. Les jeunes issus de la migration sont encadrés par des personnes proches de leur milieu culturel.

L'accompagnement individuel commence en neuvième année déjà.

Les autres mesures sont les suivantes :

	Confédération	Cantons	Organisations du monde du travail
À court terme	Subvention des campagnes liées au Concours mondial des Métiers Soutien aux Championnats suisses	Hotline Places d'apprentissage Junior-Job Service « La parole aux apprentis »	Campagne en faveur des professions présentant un surplus d'offres lors de championnats Campagnes de promotion de l'image de marque, Stages
À moyen terme	Journée de la formation professionnelle (valorisation de la formation professionnelle) Coordination de la résolution des problèmes d'interface entre le degré secondaire I et II, en collaboration avec la CDIP	Optimisation du marketing en faveur des places d'apprentissage Amélioration du processus de choix de la profession grâce au placement et au mentoring en faveur de certains groupes de jeunes	Offres couvrant toute la palette de talents dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (nLFPr), en collaboration avec les cantons
À long terme	Création d'un répertoire cantonal des apprentis Amélioration de la situation statistique dans l'interface entre le degré secondaire I /II	Coordination de l'offre dans le processus de choix de la profession	

Tableau 3 : Mesures sous l'angle de la demande

Offres transitoires : ce sont des offres liées à la pratique et au marché du travail après la scolarité obligatoire. Elles complètent le programme de l'école obligatoire en prévision des exigences de la formation professionnelle initiale.

La parole aux apprentis : des apprentis rendent visite à des écoliers en classe terminale et leur parlent de leurs expériences en apprentissage.

Répertoire cantonal des apprentis : par l'amélioration des statistiques cantonales, il sera possible de mieux suivre les différents parcours de formation des jeunes.

Projets de développement pour 2005

- L'obtention d'une vue d'ensemble du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle : regroupement et analyse des activités actuelles et futures, mise en évidence des points faibles et engagement de mesures appropriées.
- L'amélioration de la coordination et l'échange d'expériences ciblé entre les mesures de politique de la formation et les mesures relatives au marché du travail.
- L'amélioration de la situation des données statistiques.
- L'encouragement de l'accompagnement individuel (mentoring) et l'élaboration d'un guide, d'un manuel d'entreprise pour les programmes de mentoring (cantons pilotes).

6 Prévisions pour la formation professionnelle

Les prévisions de l'Office fédéral de la statistique pour la formation professionnelle³ donnent un aperçu des futures entrées dans le degré secondaire II (formation professionnelle, écoles préparant à la maturité, écoles de culture générale et solutions transitoires).

6.1 Démarche méthodique

Dans les prochaines années, le nombre d'élèves de première année du degré secondaire II sera conditionné avant tout par l'évolution démographique, mais d'autres facteurs devraient aussi fortement influencer l'évolution future du nombre d'élèves au début du degré secondaire II. Il convient d'en relever deux, en particulier :

- la **situation économique**, dont l'influence est comparable à celle du facteur démographique depuis 1990, dans certaines filières ;
- les **nombreuses réformes** entreprises récemment, souvent liées à la nouvelle loi sur la formation professionnelle entrée en vigueur au début de 2004.

Les incertitudes entourant ces facteurs ont conduit à l'élaboration de deux scénarios qui prennent tous deux en compte les impacts de la situation économique et les réformes entreprises : l'un « pessimiste » appelé « relations conservées » et l'autre « optimiste » appelé « déséquilibres corrigés⁴ ».

En raison des incertitudes statistiques et, en particulier, des nombreux facteurs qui influencent l'évolution du nombre d'élèves, les résultats des deux scénarios doivent être considérés comme des limites entre lesquelles le nombre d'élèves du degré secondaire II devrait évoluer au cours des prochaines années.

6.2 Prévisions concernant la formation professionnelle

Selon le scénario « relations conservées », le nombre d'élèves de **première année de formation professionnelle** pourrait se situer en 2003 et 2004 à un niveau inférieur de 2 % à 3 % (74 000 élèves) à celui de 2002. Ensuite, il s'élèverait rapidement pour atteindre 80 000 élèves en 2008, sous la double impulsion de la croissance démographique et de la reprise conjoncturelle. Du fait du recul du nombre de jeunes dans la tranche d'âge concernée, le nombre de personnes en formation devrait ensuite baisser, de l'ordre de 4 % jusqu'en 2012, dans l'hypothèse d'un contexte économique stable.

³ Le modèle de l'OFS pour le degré secondaire II est un modèle de prévisions semi-structuré (le flux détaillé des élèves au sein du système de formation – en tenant compte des différences entre les sexes, des disparités cantonales, etc.)

⁴ Le second scénario – « **déséquilibres corrigés** » – part de l'hypothèse que les mesures et les initiatives directes et indirectes prises dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle vont atténuer fortement les effets de la conjoncture sur le nombre de personnes débutant une formation. C'est pourquoi, ce scénario est qualifié d'optimiste.

Selon le scénario « déséquilibres corrigés », l'impact progressif des réformes entreprises pourrait permettre de maintenir le nombre d'élèves en 2003 au niveau de 2002 (76 000 élèves), puis de l'augmenter fortement pour parvenir à 85 000 élèves en 2008. Comme dans le premier scénario, on assisterait ensuite à une baisse du nombre d'élèves de première année (environ -6 % entre 2008 et 2012).

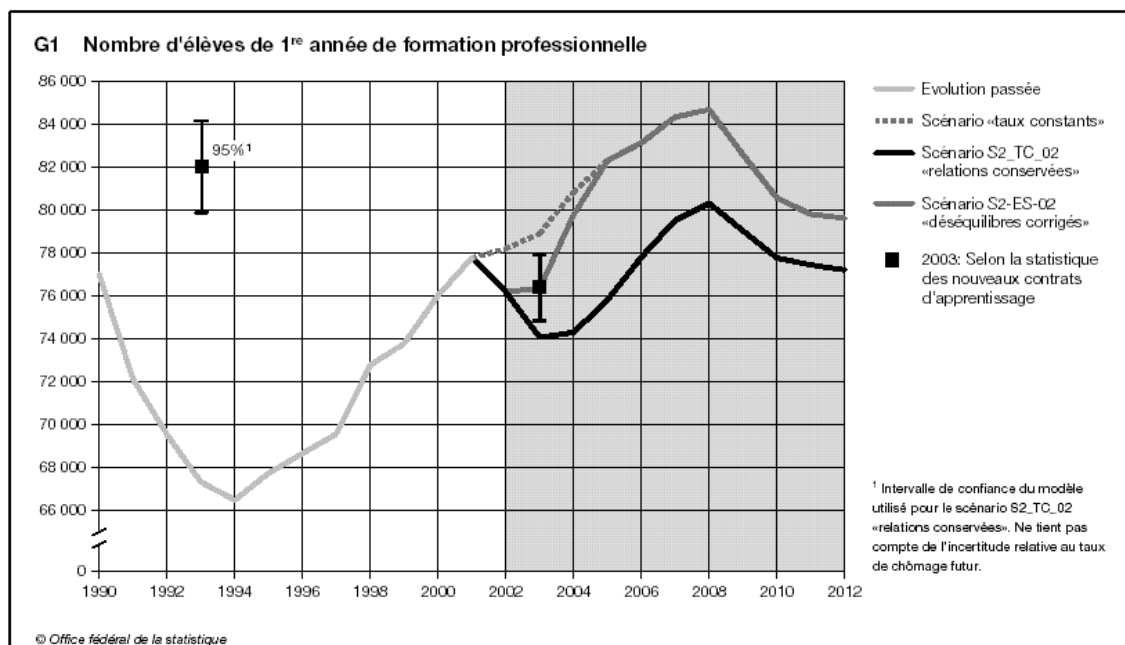


Illustration 8 : Nombre d'élèves de 1^{ère} année de formation professionnelle (OFS 2003)

6.3 Prévisions concernant les solutions transitoires

Étant donné les nombreuses modifications dans le domaine des **solutions transitoires**, les prévisions sont ici plus délicates à établir. Selon le scénario « relations conservées », le nombre d'élèves pourrait s'élever à 16 000 en 2008 (+6 % par rapport à 2002), puis diminuer vers 15 000 élèves en 2012 (-4 %). Quant au scénario « déséquilibres corrigés », il prévoit des valeurs légèrement inférieures.

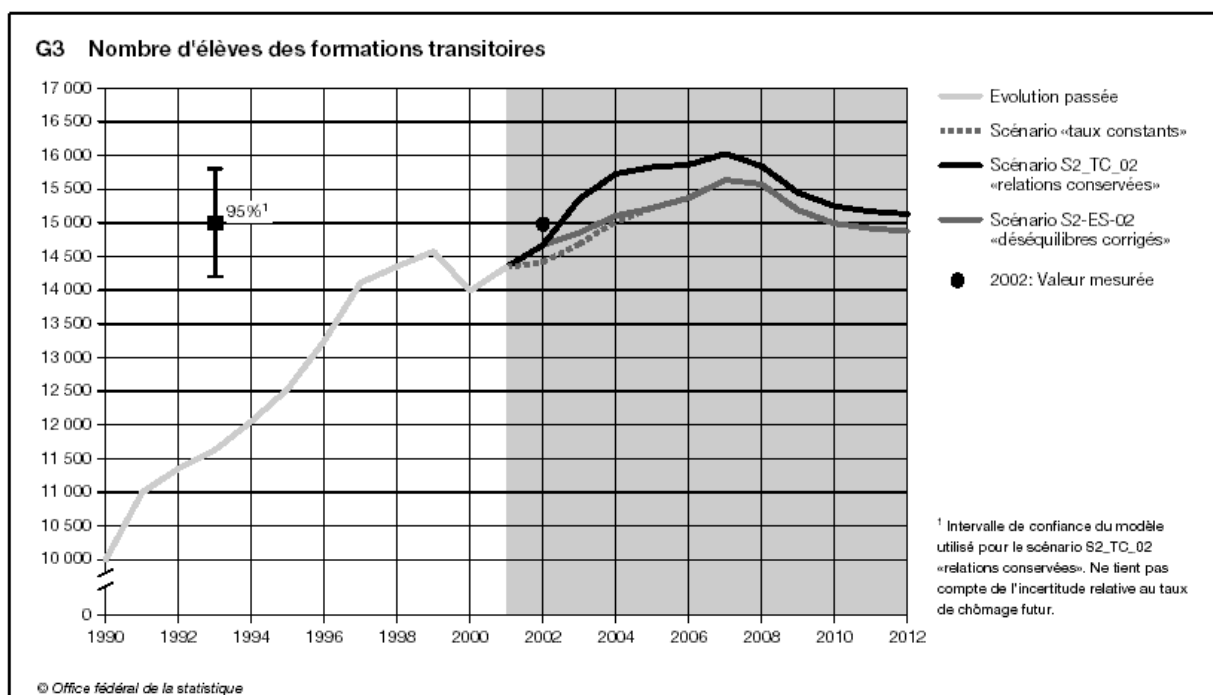


Illustration 9 : Nombre d'élèves des formations transitoires (OFS 2003)

6.4 Perspectives

Hausse des effectifs à l'entrée du degré secondaire II jusqu'en 2008

Le nombre d'élèves en dernière année de scolarité obligatoire devrait augmenter de 6 % entre 2002 et 2006 et **diminuer ensuite de 8 %** jusqu'en 2012. En conséquence, il faut s'attendre à une augmentation du nombre d'élèves de première année du degré secondaire II jusqu'en 2008, suivie d'une phase de recul. Selon le scénario considéré, la hausse entre 2002 et 2008 pourrait atteindre entre 5 % et 11 % pour la formation professionnelle, entre 4 % et 8 % pour les écoles de culture générale, et environ 8 % pour les écoles préparant à la maturité gymnasiale. Après 2008, le nombre total d'entrants dans le secondaire II devrait fléchir (de -4 % à -5 % jusqu'en 2012), entraînant à son tour un recul de l'ensemble des effectifs du degré secondaire II dès 2009 ou 2010.

Annexe

Annexe 1 : Liste des membres de la commission

Nominations le 21 avril 2004, période administrative du 1^{er} mai 2004 à fin 2007

Eric Fumeaux	Directeur de l'OFFT (président)
Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner	Titulaire de la chaire « Allgemeine Betriebswirtschaftslehre » de l'Université de Zurich, représentant les milieux scientifiques
Herbert Bühl ⁵	Conseiller d'Etat, chef du Département de l'intérieur du canton de Schaffhouse, représentant la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)
Christine Davatz-Höchner*	Sous-directrice de l'Union suisse des arts et métiers (USAM)
Robert Galliker*	Responsable de la coordination en matière de formation professionnelle, secrétariat général de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)
Geraldine Huppert Carmellini*	Responsable du secrétariat de la Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA) et de la Conferenza della Svizzera italiana per la formazione continua degli adulti (CFC), représentant les organes relevant de la formation continue
Urs F. Meyer	Membre de la direction de l'Union patronale suisse (UPS)
Cornelia Oertle Bürki*	Secrétaire centrale suppléante de la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sanitaires (CDAS)
Jean-Pierre Rochat	Chef du Service de la formation professionnelle du canton de Vaud
Anton Schwingruber	Conseiller d'Etat et chef du Département de l'instruction publique du canton de Lucerne, président de la Commission de la formation professionnelle de la CDIP
Heinrich Summermatter	Secrétaire général suppléant de la Société suisse des employés de commerce (SSEC)
Peter Sigerist	Secrétaire central en charge du secteur Formation professionnelle auprès de l'Union syndicale suisse (USS)
Bruno Weber*	Responsable de la formation auprès de l'association des employés Travail.Suisse

⁵ Démission à fin 2004

Beat Wenger	Président central de la Société suisse des maîtres d'école professionnelle BCH/FPS
Werner Wyss	Président de la commission de la formation auprès de l'Union suisse des paysans (USP) et vice-président de l'Association bernoise des propriétaires de forêts (ABPF)

* Membre de la sous-commission Demandes (président : Bruno Weber)

Annexe 2 : Mandat

Art. 69 Commission fédérale de la formation professionnelle

¹Le Conseil fédéral nomme une commission fédérale de la formation professionnelle.

²La commission se compose de quinze membres au plus représentant la Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail et les milieux scientifiques. Les cantons peuvent proposer trois membres.

³La commission est dirigée par le directeur de l'office.

⁴L'office assure le secrétariat de la commission.

Art. 70 Tâches de la Commission fédérale de la formation professionnelle

¹La Commission fédérale de la formation professionnelle est chargée des tâches suivantes:

- a. elle conseille les autorités fédérales sur les questions générales relevant de la politique en matière de formation professionnelle et sur les questions de développement, de coordination et d'harmonisation de celles-ci avec la politique générale en matière de formation;
- b. elle évalue les projets de développement de la formation professionnelle visés à l'art. 54, les demandes de subventions pour des prestations particulières d'intérêt public visées à l'art. 55 et les demandes de soutien dans le domaine de la formation professionnelle visées à l'art. 56 ainsi que les projets de recherche, les études, les projets pilote et les prestations de service dans le domaine de la formation professionnelle et de la formation continue à des fins professionnelles visées à l'art. 48, al. 2, let.b.

²Elle peut émettre des propositions de sa propre initiative et fournir des recommandations à l'intention des autorités octroyant des subventions au sujet des projets à évaluer.