

Enquête réalisée auprès des jeunes et des entreprises sur mandat du
Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI
Rapport détaillé des résultats



Baromètre des transitions 2^e vague / août 2019

gfs.bern
Menschen. Meinungen. Märkte.

Équipe de projet

Lukas Golder : politologue et spécialiste des médias

Martina Mousson : politologue

Edward Weber : politologue

Aaron Venetz : politologue

Daniel Bohn : spécialiste informatique en développement d'applications

Noah Herzog : employé de commerce

Consultant externe

Prof. Stefan C. Wolter : professeur d'économie de l'éducation, Université de Berne

Publication : aperçu des principaux résultats en ligne sous la forme d'un tableau de bord

<https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/nahtstellenbarometer-2019-august/>

Table des matières

1	INTRODUCTION	4
1.1	Contexte et objectifs de l'étude	4
1.2	Mandat et questions	4
1.3	Concept et questionnaire	5
1.4	Sondage et échantillonnage	6
1.5	Réalisation des enquêtes	9
1.6	Calendrier de l'enquête d'août 2019	10
1.7	Analyse des données	10
1.8	Présentation graphique des résultats	13
1.9	Répartition des formations professionnelles initiales par secteur	13
2	CONSTATATIONS	14
2.1	Les jeunes au moment de la transition I	14
2.1.1	Extrapolation sur le choix de la formation lors de la transition I	14
2.1.2	Soutien lors du choix de la formation	17
2.1.3	Déclarations générales sur le choix de la formation	20
2.1.4	Jeunes en formation professionnelle initiale	23
2.1.5	Jeunes dans les écoles de maturité	33
2.1.6	Jeunes optant pour une offre de formation transitoire	36
2.1.7	Jeunes optant pour une solution intermédiaire	38
2.2	Places d'apprentissage dans les entreprises	40
2.2.1	Estimation de l'offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage	40
2.2.2	Explications pour les places d'apprentissage non pourvues	43
2.2.3	Profil des apprentis	45
2.2.4	Possibilité de préparer une maturité professionnelle	49
2.2.5	Évolution de l'offre de places d'apprentissage	53
2.2.6	Apprentis ayant terminé leur apprentissage	55
3	SYNTHÈSE	57
3.1	Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2019	57
3.2	Thèses de gfs.bern	59
4	ANNEXE	61
4.1	Équipe gfs.bern	61
4.2	Classement des apprentissages par secteur	63

1 Introduction

1.1 Contexte et objectifs de l'étude



Le Baromètre des transitions analyse deux fois par an, au printemps et en été, la situation des jeunes au moment de la première transition entre l'école obligatoire et le degré secondaire II et celle des prestataires de places d'apprentissage. Il indique ensuite si des défis spécifiques doivent être relevés par la Confédération, les cantons et les entreprises.

Dans le cadre du Baromètre des places d'apprentissage, le SEFRI a dressé deux fois par an, de 1997 à 2017, un état des lieux de la situation sur le marché des places d'apprentissage par le biais d'enquêtes réalisées auprès des entreprises et des jeunes qui doivent choisir une formation. L'institut de recherche gfs.bern a été chargé, pour la période allant de 2018 à 2021, de mettre en place le Baromètre des transitions.

Dans le but d'analyser à l'avenir la situation à la transition I non seulement pour les parcours de formation professionnelle mais aussi pour les parcours de formation générale, la population des jeunes a été élargie avec le nouvel appel d'offres. Pour les années 2018 à 2021, l'enquête est réalisée auprès de tous les jeunes qui terminent leur scolarité obligatoire au cours de l'été de l'année concernée.

En conséquence, le projet ne s'appelle plus *Baromètre des places d'apprentissage*, mais *Baromètre des transitions*. Les résultats de l'enquête servent de base aux réflexions stratégiques et aux plans d'action de la Confédération, des cantons et des décideurs politiques.

1.2 Mandat et questions

L'objectif du Baromètre des transitions est de recenser les choix des jeunes en matière de formation à la fin de leur scolarité obligatoire et d'évaluer la situation sur le marché des places d'apprentissage en Suisse.

À cette fin, une enquête en ligne (disponible en trois langues) est menée chaque année en deux vagues auprès des jeunes de 14 à 16 ans et des entreprises comptant au minimum deux employés.

La première enquête en avril (au jour de référence du 15 avril) fournit une première série d'informations sur les choix des jeunes en matière de formation à la fin de leur scolarité obligatoire et donne un aperçu de la situation sur le marché des places d'apprentissage ainsi que des évolutions prévisibles jusqu'à l'été.

La deuxième enquête en août (au jour de référence du 31 août) fournit les résultats finaux et les perspectives pour l'année à venir.

Le présent rapport reflète les résultats de la deuxième vague de l'enquête en août 2019.

La mission de l'institut de recherche gfs.bern consiste à concevoir et à préparer des enquêtes en coordination avec le SEFRI, à réaliser le travail de terrain ainsi qu'à évaluer des données et à analyser des résultats.

1.3 Concept et questionnaire

Les résultats des deux vagues de l'enquête sont basés, d'une part, sur une enquête écrite réalisée auprès des jeunes qui terminent leur scolarité obligatoire au cours de l'été de l'année concernée et, d'autre part, sur une enquête écrite menée auprès des entreprises.

Dans le cadre de la deuxième enquête menée en août, seuls les jeunes et les entreprises qui ont pris part à la première enquête ont été interrogés.

Dans l'enquête d'avril, les questions portaient principalement sur les points suivants :

- Jeunes : situation actuelle, préférences pour la suite du parcours de formation, déroulement des candidatures pour une place d'apprentissage ou statut de l'inscription à une école d'enseignement général, réponses positives.
- Entreprises : offre de places d'apprentissage, attribution des places d'apprentissage, décision concernant l'offre, places d'apprentissage non pourvues l'année précédente, pression de la demande dans les entreprises, évolution de l'offre de places d'apprentissage.

L'enquête d'août se concentre sur les points suivants :

- Jeunes : situation actuelle, évaluation de la situation actuelle en matière de formation et de travail, solutions transitoires, liste d'attente, nombre de candidatures.
- Entreprises : offre de places d'apprentissage, attribution des places d'apprentissage, places d'apprentissage encore vacantes, évolution de l'offre de places d'apprentissage.

1.4 Sondage et échantillonnage

Le tableau ci-après fournit des informations sur les paramètres techniques de cette enquête. Les sous-chapitres suivants décrivent en détail la méthode d'enquête et l'échantillon.

Tableau 1 : Détails méthodologiques

	Jeunes 	Entreprises 
Groupe cible	Jeunes de 14 à 16 ans vivant en Suisse et qui ont participé au sondage d'avril et terminé leur scolarité obligatoire cet été	Entreprises ayant au moins 2 employés et qui ont participé au sondage d'avril
Base d'adresses	Cadre de sondage de l'Office fédéral de la statistique	Registre des entreprises et des établissements de l'Office fédéral de la statistique
Méthode d'enquête	Enquête écrite (en ligne)	Enquête écrite (en ligne / papier)
Période de l'enquête	02.08.-04.09.2019	18.08.-03.09.2019
Taille de l'échantillon	Nombre total de participants CH N = 1852	Nombre total de participants CH N = 3961
Marge d'erreur	±2,3 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %	±1,6 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %
Taux de participation	66 %	75 %
Pondération	1 ^{er} niveau : nombre de jeunes par canton 2 ^e niveau : âge, sexe, regroupé par canton	Région linguistique, taille de l'entreprise, répartition NOGA

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019

1.4.1 Jeunes

1.4.1.1 Population de base et plan d'échantillonnage

La population de l'enquête d'avril était composée de jeunes de 14 à 16 ans vivant en Suisse.

L'échantillon d'adresses a été établi sur la base du cadre de sondage pour les enquêtes auprès des personnes et des ménages (SRPH) de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Le SRPH utilise les données des registres de population des communes et des cantons, qui sont mis à jour trimestriellement. Il représente de façon optimale la population et constitue la meilleure base de données disponibles pour le tirage d'échantillons représentatifs.

La spécification pour l'échantillonnage était le plan d'échantillonnage ci-après, qui indique la stratification de l'échantillon.

L'échantillonnage a été élargi par rapport à l'année dernière afin d'avoir également un nombre de personnes interrogées suffisamment élevé lors de la deuxième enquête. Un autre changement concerne les régions linguistiques : la Suisse romande et la Suisse italienne ont été davantage prises en compte afin que le nombre de jeunes sondés lors de la deuxième enquête soit lui aussi suffisamment élevé pour chaque région linguistique.

Tableau 2 : Plan d'échantillonnage pour les jeunes

Stratification					Plan d'échantillonnage net			Plan d'échantillonnage brut		
Région linguistique	N°	Sexe	N°	Couche	Partie principale	Réserve	Total	Partie principale	Réserve	Total
		Femme	2	12	1395	279	1674	2324	465	2789
FCH	2	Homme	1	21	1291	258	1549	2152	430	2582
		Femme	2	22	1270	254	1524	2117	423	2540
ICH	3	Homme	1	31	571	115	686	953	191	1144
		Femme	2	32	568	113	681	947	189	1136
Total					6579	1316	7895	10966	2193	13159

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019

1.4.1.2 Groupe cible

L'enquête s'adresse aux jeunes femmes et hommes de 14 à 16 ans qui vivent en Suisse, maîtrisent l'une des trois langues officielles du pays et sont sur le point de choisir une formation. La population de la deuxième enquête se compose de tous les jeunes qui ont participé à la première enquête et qui ont indiqué terminer leur scolarité obligatoire à l'été 2019.

1.4.1.3 Taille de l'échantillon et taux de participation

L'OFS a fourni un échantillon brut de 10 966 adresses et une réserve de 2193 adresses. Ces adresses privées de ménages comprenant des jeunes de 14 à 16 ans, tirées du cadre de sondage SRPH, ont été choisies au hasard par région linguistique et par sexe.

La réserve d'adresses n'a pas été utilisée en 2019, car le taux de retours a été bon dès le départ. Cela dit, 199 adresses ont dû être retirées de l'échantillon brut. Elles ne permettaient pas d'adresser un courrier aux jeunes concernés (adresse erronée, etc.).

L'échantillon net obtenu par le biais de l'enquête d'avril était de 7169 jeunes âgés de 14 à 16 ans. Dans l'enquête d'avril, 2794 d'entre eux ont indiqué terminer leur scolarité obligatoire à l'été 2019 et se trouver dans la phase de choix d'une formation. Ils ont constitué l'échantillon brut de la deuxième enquête. 1852 d'entre eux ont pris part à l'enquête d'août, ce qui correspond à un taux de participation de 66 %.

1.4.2 Entreprises

La population de l'échantillon initial des entreprises se compose de toutes les entreprises inscrites au Registre des entreprises et des établissements (REE) de l'Office fédéral de la statistique qui emploient au moins deux personnes en équivalents temps plein.

Le plan d'échantillonnage a été adapté afin de réduire le problème posé par la surreprésentation des grandes entreprises dans les réponses données en 2018 concernant les places d'apprentissage. Il incluait donc beaucoup plus de petites et moyennes entreprises et par conséquent moins de grandes entreprises. La spécification pour l'échantillonnage était le plan d'échantillonnage ci-après, qui indique également la stratification de l'échantillon.

Tableau 3 : Plan d'échantillonnage pour les entreprises

Stratification					Plan d'échantillonnage net			Plan d'échantillonnage brut		
Région linguistique	N°	Taille de l'entreprise	N°	Couche	Partie principale	Réserve	Total	Partie principale	Réserve	Total
		De 10 à 99 employés	2	12	731	72	803	1218	120	1338
		100 et plus employés	3	13	198	20	218	330	33	363
FCH	2	De 2 à 9 employés	1	21	808	80	888	1346	133	1479
		De 10 à 99 employés	2	22	357	35	392	595	59	654
		100 et plus employés	3	23	97	10	107	161	16	177
ICH	3	De 2 à 9 employés	1	31	269	27	296	449	44	493
		De 10 à 99 employés	2	32	119	12	131	198	20	218
		100 et plus employés	3	33	32	3	35	54	5	59
Total					4264	423	4687	7106	703	7809

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019

Concernant les grandes entreprises, gfs.bern a créé une liste des collaborateurs qui doivent être contactés chaque année dans le cadre de l'enquête. Grâce à cette liste, près de 730 grandes entreprises ont pu être interrogées en plus de celles inscrites au REE, de sorte que le nombre total de grandes entreprises interrogées se situait au niveau de celui de l'enquête réalisée en 2018 malgré la place plus importante accordée aux petites entreprises dans l'enquête de 2019.

1.4.2.1 Groupe cible

Étant donné qu'il n'est pas possible, sur la base des adresses fournies, de distinguer les entreprises qui proposent des places d'apprentissage de celles qui n'en proposent pas, toutes les entreprises doivent être contactées, qu'elles forment ou non des apprentis.

Le groupe cible principal se compose de tous les établissements et de toutes les autorités, administrations ou entreprises qui forment des apprentis. Le questionnaire en ligne a été rempli dans la mesure du possible par les personnes qui encadrent les apprentis.

La population de la deuxième enquête se compose de toutes les entreprises ayant répondu à la première enquête, qu'elles soient ou non des entreprises formatrices.

1.4.2.2 Taille de l'échantillon et taux de participation

L'OFS a fourni un échantillon brut de 7106 adresses plus un certain nombre d'adresses en réserve. Ces adresses d'entreprises comptant au moins deux employés en équivalents temps plein, tirées de la base de données REE, ont été sélectionnées au hasard. La liste établie par gfs.bern a par ailleurs permis de contacter des grandes entreprises. Quelque 200 adresses de la réserve ont été utilisées du fait du grand nombre de lettres qui n'ont pas pu être distribuées.

L'échantillon net obtenu par l'enquête d'avril était de 5265 entreprises. Celles-ci ont formé à leur tour l'échantillon brut de l'enquête d'août, à laquelle ont participé 3961 entreprises. Le taux de participation s'élevait ainsi à 75 % en août.

1.5 Réalisation des enquêtes

Le questionnaire pour les jeunes a été largement remanié en raison du nouveau concept introduit en 2018. Celui des entreprises a été mis à jour sur la base des versions précédentes de l'enquête.

Les deux questionnaires ont été élaborés en étroite collaboration avec le SEFRI et le consultant scientifique du projet, le professeur Stefan Wolter. Du côté du donneur d'ordre (SEFRI), l'étude a été coordonnée par An Lac Truong Dinh, responsable du projet au SEFRI. L'équipe du projet pour gfs.bern est présentée en annexe.

Le questionnaire pour les jeunes a été conçu exclusivement sous la forme d'une enquête en ligne, celui pour les entreprises à la fois sous une forme imprimée et sous la forme d'une enquête en ligne.

Le questionnaire est constamment revu et amélioré.

1.5.1 Méthode d'enquête auprès des jeunes

L'enquête auprès des jeunes a été réalisée en ligne à l'aide d'un logiciel d'enquête de gfs.bern protégé par mot de passe.

Les personnes cibles ont été invitées à répondre à la deuxième enquête au moyen d'un courriel envoyé aux adresses électroniques demandées lors de la première enquête. Les jeunes ont en outre reçu deux rappels, un par courriel et un par SMS. Les jeunes qui n'avaient pas encore participé à l'enquête ont reçu pour leur part deux rappels par courrier.

En cas de questions ou de problèmes, les jeunes avaient différents types d'assistance à leur disposition (permanence téléphonique, WhatsApp, SMS, formulaire de contact en ligne, fenêtre de chat dans l'enquête, e-mail).

1.5.2 Méthode d'enquête auprès des entreprises

Les entreprises pouvaient décider de participer à l'enquête en ligne ou sur papier. Les entreprises dont l'adresse électronique a pu être trouvée (partie B) ont d'abord été invitées par courrier électronique à participer à l'enquête en ligne et relancées par la même voie dans un deuxième temps si nécessaire. En l'absence de réaction, le questionnaire de l'enquête leur a été envoyé dans un troisième temps par courrier en version papier.

Les entreprises dont l'adresse électronique n'a pas pu être trouvée (partie A) ont été contactées par courrier et ont reçu un rappel le cas échéant. Une carte-réponse spécialement prévue pour les entreprises qui ne forment pas d'apprentis était jointe à la lettre. Elle pouvait être retournée directement à l'institut de sondage gfs. Cette manière de procéder s'est avérée très efficace.

Les entreprises avaient également l'ensemble des canaux d'assistance à leur disposition pendant toute la durée de l'enquête (permanence téléphonique, WhatsApp, SMS, formulaire de contact en ligne, fenêtre de chat dans l'enquête, e-mail).

1.6 Calendrier de l'enquête d'août 2019

Sondage auprès des jeunes	
Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier	19.07.2019
Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique	23.07.2019
Rappel par SMS	24.07.2019
Parties A + B : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier	06.08.2019
Partie A : Envoi du 2 ^e rappel par courrier	22.08.2019
Partie B : Envoi du 2 ^e rappel par courrier électronique	29.08.2018
Fin du sondage	04.09.2019
Sondage auprès des entreprises	
Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier	19.07.2019
Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique	23.07.2019
Parties A + B : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier	02.08.2019
Partie A : Envoi du 2 ^e rappel par courrier	22.08.2019
Partie B : Envoi du 2 ^e rappel par courrier électronique	22.08.2019
Fin du sondage	03.09.2019

1.7 Analyse des données

L'analyse descriptive des données nouvellement générées est basée sur des valeurs pondérées qui sont extrapolées à la population. Les sous-chapitres suivants fournissent des informations complémentaires sur ce point.

En principe, les rapports entre deux variables, par exemple entre les préférences pour la suite du parcours de formation et le sexe, sont mesurés au moyen de corrélations. La mesure normalement utilisée est le coefficient V de Cramer. L'avantage de cette mesure est qu'elle peut être utilisée quel que soit le niveau d'échelle des indicateurs. Ainsi, nous déterminons la force du rapport. Plus le coefficient V de Cramer diffère de zéro, plus le rapport est fort. Cette approche permet de traiter la question de savoir si le lien trouvé et mesuré dans l'enquête peut également être extrapolé à la population. Pour ce faire, nous avons utilisé le test de signification habituel Chi² afin de pouvoir déterminer dans quelle mesure les sous-groupes se comportent d'une manière significativement différente. En règle générale, nous avons utilisé un niveau de sécurité de 95 %.

1.7.1 Pondération des données et extrapolation pour les jeunes

En raison de la participation élevée, les distorsions de l'échantillon ont été maintenues dans les limites, mais ont néanmoins été corrigées avant l'évaluation au moyen de pondérations.

Afin d'assurer la meilleure structure d'échantillonnage possible dans l'ensemble des données d'évaluation, les données ont été pondérées au niveau du total des jeunes âgés de 14 à 16 ans qui ont été sondés sur la base des données réelles correspondantes.

Concrètement, les **CRITÈRES DE PONDÉRATION** suivants ont été utilisés :

- Cantons (26 catégories)
- Âge (3 catégories – une pour chaque année)
- Sexe

L'**EXTRAPOLATION** pour les jeunes se base sur le nombre estimé de jeunes quittant l'école en 2018 selon l'Office fédéral de la statistique.

Le facteur d'extrapolation H suivant a été calculé :

$$H = \frac{\text{Nombre estimé de jeunes en dernière année de l'école obligatoire}}{(\text{nombre de jeunes en dernière année de l'école obligatoire selon l'enquête} * \text{taux de participation})}$$

Ce facteur a été multiplié par le nombre de personnes ayant à choisir une formation selon l'enquête et compte tenu du taux de participation, d'où le nombre extrapolé de personnes qui doivent effectivement choisir une formation :

$$H * \text{nombre pondéré de personnes ayant à choisir une formation selon l'enquête}$$

Concrètement pour août 2019 :

- Nombre estimé de jeunes en dernière année de l'école obligatoire en 2019 : 78 462
- Nombre de jeunes en dernière année de l'école obligatoire selon l'enquête : 2927
- Taux de participation : 63,9 %
- $H_{2019} = 78\,462 / (2927 * 0,639) = 41,93$

1.7.2 Pondération des données et extrapolation pour les entreprises

Afin d'assurer la meilleure structure d'échantillonnage possible dans l'ensemble de données d'évaluation, les données sont pondérées sur la base du comptage du Registre des entreprises et des établissements (REE). Concrètement, les **CRITÈRES DE PONDÉRATION** suivants sont utilisés dans l'ensemble des données de l'enquête auprès des entreprises :

- les régions (Suisse alémanique, Suisse romande, Suisse italienne)
- la taille de l'entreprise (2 à 9 collaborateurs, 10 à 99 collaborateurs, 100 et plus)
- la répartition NOGA (depuis 2010 selon NOGA 20081 avec 21 catégories)

Les données recueillies auprès des entreprises ont également été extrapolées. L'**EXTRAPO-LATION** pour les entreprises se base sur les chiffres relatifs aux entrées dans la formation professionnelle initiale au cours de l'année précédente selon l'Office Fédéral de la statistique¹ et sur les informations fournies dans l'enquête sur les places d'apprentissage attribuées l'an dernier.

Le facteur d'extrapolation H suivant a été calculé :

$$H = \frac{\text{Entrées dans la formation professionnelle initiale au cours de l'année précédente selon l'OFS}}{\text{Nombre de places d'apprentissage attribuées au cours de l'année précédente selon l'enquête}}$$

Ce facteur est multiplié par le nombre de places d'apprentissage proposées dans la nouvelle année selon l'enquête, ce qui donne le nombre extrapolé de places d'apprentissage réellement attendues dans la nouvelle année :

$$H * \text{nombre de places d'apprentissage proposées dans la nouvelle année selon l'enquête}$$

Concrètement pour 2019 :

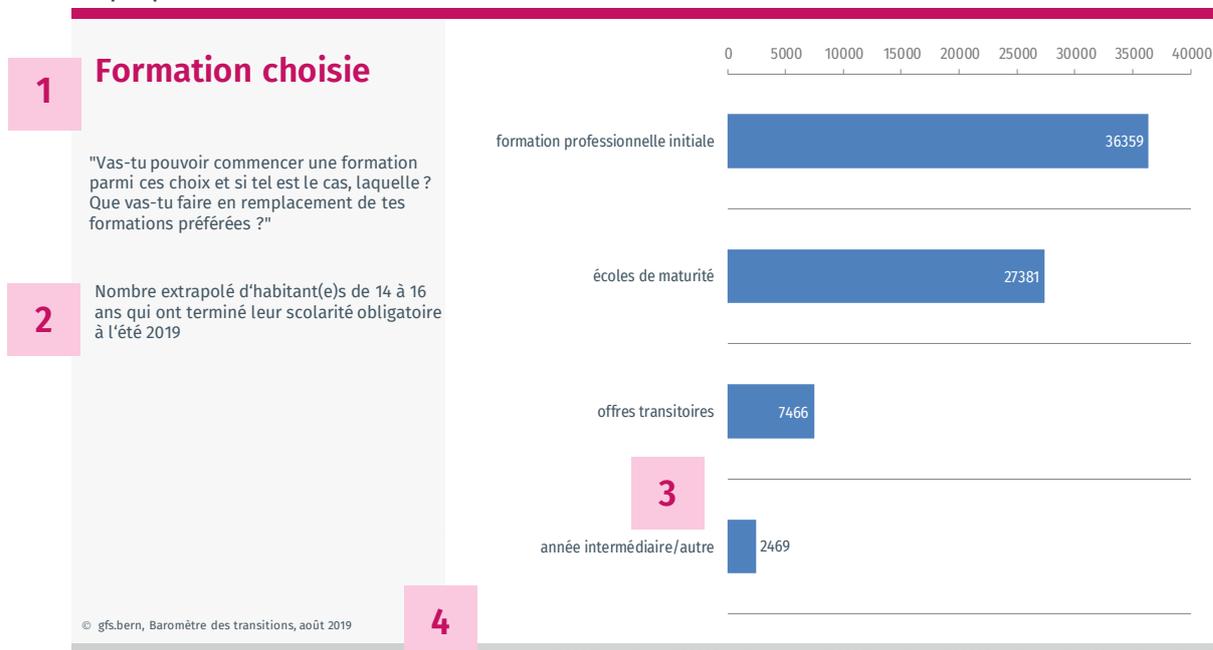
- Nombre de places d'apprentissage attribuées en 2018 selon l'enquête d'août 2019 : 1685
- Entrées dans la formation professionnelle initiale en 2018 selon l'OFS : 75 926
- $H_{2019} = 75\,926 / 1685 = 45,05$

¹ Évaluation propre selon l'âge et le canton. Voir détails : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/ecole-obligatoire.assetdetail.4883089.html>

1.8 Présentation graphique des résultats

Tous les graphiques figurant dans le rapport final reposent sur le même diagramme, brièvement expliqué ci-dessous :

Graphique 1



1 Dans le titre, vous pouvez lire un résumé de la question sous forme de mots-clés ainsi que le texte exact de la question entre guillemets.

2 La valeur de référence indique le groupe auquel se réfère l'analyse dans le graphique. Dans la plupart des cas, il s'agit de personnes âgées de 14 à 16 qui résident en Suisse ans ou d'entreprises.

3 Les résultats sont représentés sous forme graphique. Selon l'énoncé désiré, nous visualisons les résultats à l'aide de graphiques à secteurs, barres, colonnes, surfaces ou lignes. Pour la représentation des liens, des graphiques sous la forme d'un arbre de décision sont utilisés. Les explications se trouvent dans les graphiques correspondants.

4 Le pied de page indique à la fois la période de l'enquête (août 2018) et le nombre de jeunes interrogés qui sont pertinents pour l'énoncé dans le graphique correspondant.

1.9 Répartition des formations professionnelles initiales par secteur

Les formations professionnelles initiales ont été classées par secteur sur la base des codes NOGA. Cette répartition est provisoire. En fonction de l'échantillon d'entreprises, elle sera ajustée lors des prochaines enquêtes barométriques. Le tableau se trouve en annexe.

2 Constatations

2.1 Les jeunes au moment de la transition I

2.1.1 Extrapolation sur le choix de la formation lors de la transition I

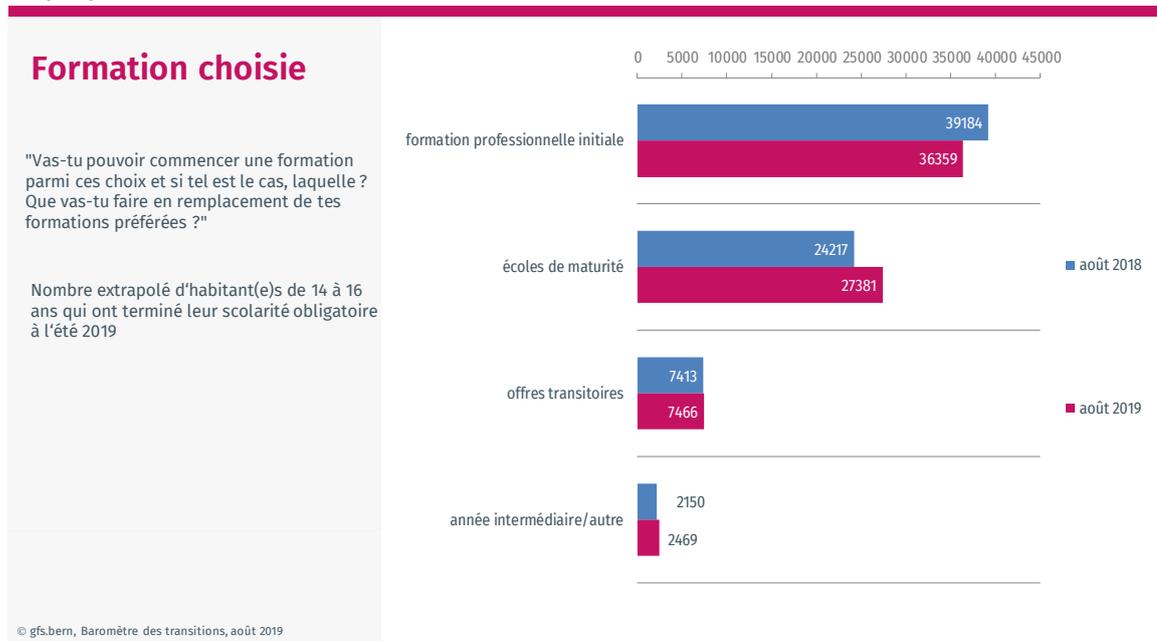


À l'été 2019, 73 925 jeunes de 14 à 16 ans ont terminé leur scolarité obligatoire. 86 % d'entre eux ont commencé une formation au degré secondaire II.

49 % ont commencé une formation professionnelle initiale (36 359), 37 % ont opté pour une formation générale (27 381), 14 % ont dû s'orienter vers une solution intermédiaire, dont 10 % vers une offre de formation transitoire (7466) et 3 % vers une année intermédiaire (2469).

En comparaison avec 2018², les jeunes sont moins nombreux à choisir une formation professionnelle initiale et de ce fait plus nombreux à opter pour une formation générale.

Graphique2



Une variable explicative pertinente pour le choix de la formation est, bien sûr, la formation préalable des jeunes interrogés. De fait, les jeunes fréquentant une école secondaire ou une filière à exigences élémentaires³ choisissent nettement plus souvent une formation professionnelle initiale.

Par contre, les jeunes qui étaient déjà dans une classe pré-gymnasiale fréquentent plutôt une école de maturité.

Les offres de formation transitoires sont souvent choisies davantage par des élèves ayant fréquenté une école secondaire privée ou une filière à exigences élémentaires⁴.

² C'est la première fois que l'on observe ces tendances. Il faut faire preuve de prudence en matière d'interprétation, car on ne pourra parler de réelles tendances qu'à l'issue d'une troisième enquête, c'est-à-dire l'année prochaine.

³ ou l'équivalent selon le canton.

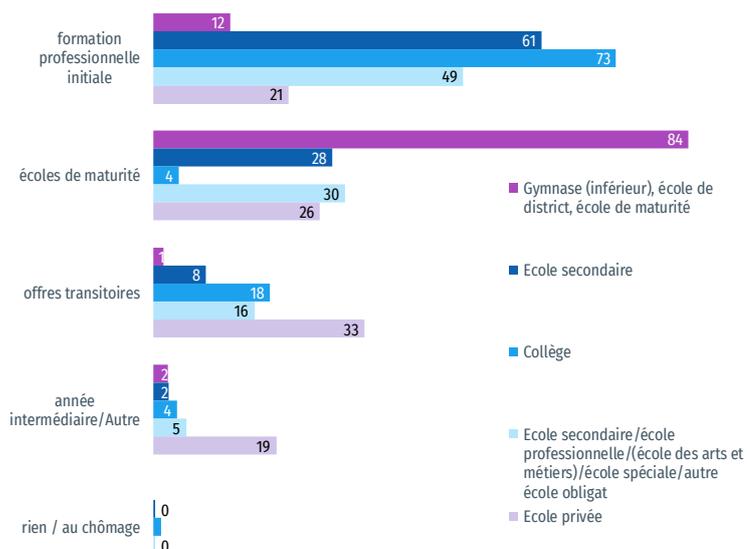
⁴ ou l'équivalent selon le canton.

Graphique 3

Formation choisie après la formation préalable

"Vas-tu pouvoir commencer une formation parmi ces choix et si tel est le cas, laquelle ? Que vas-tu faire en remplacement de tes formations préférées ?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2019



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (N = 1763), sig.

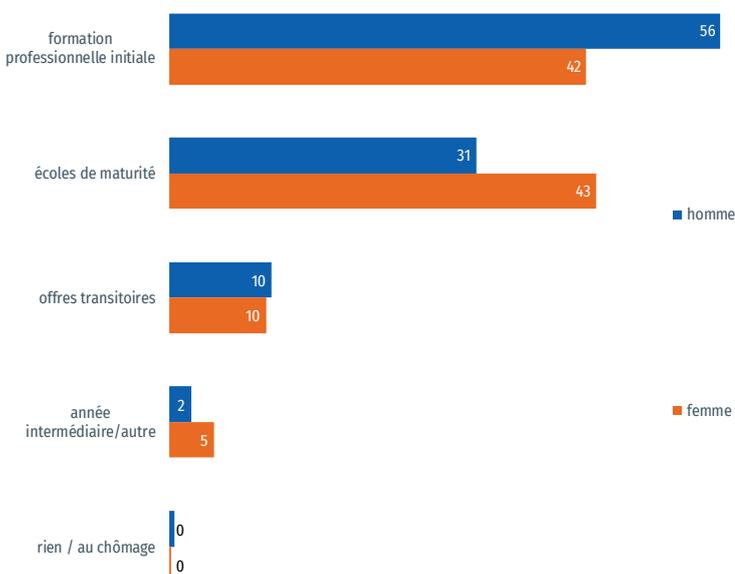
L'évaluation selon les sexes confirme le fait que les garçons sont nettement plus nombreux à avoir commencé un apprentissage, alors que les filles sont clairement majoritaires dans les écoles de maturité.

Graphique 4

Formation choisie par sexe

"Vas-tu pouvoir commencer une formation parmi ces choix et si tel est le cas, laquelle ? Que vas-tu faire en remplacement de tes formations préférées ?"

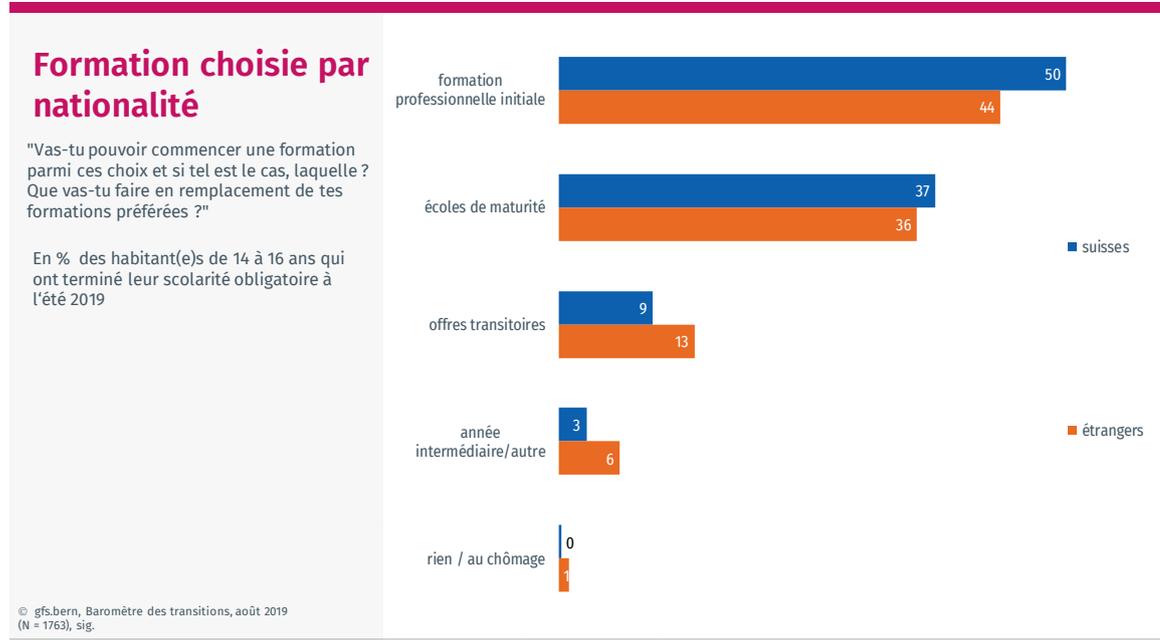
En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2019



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (N = 1763), sig.

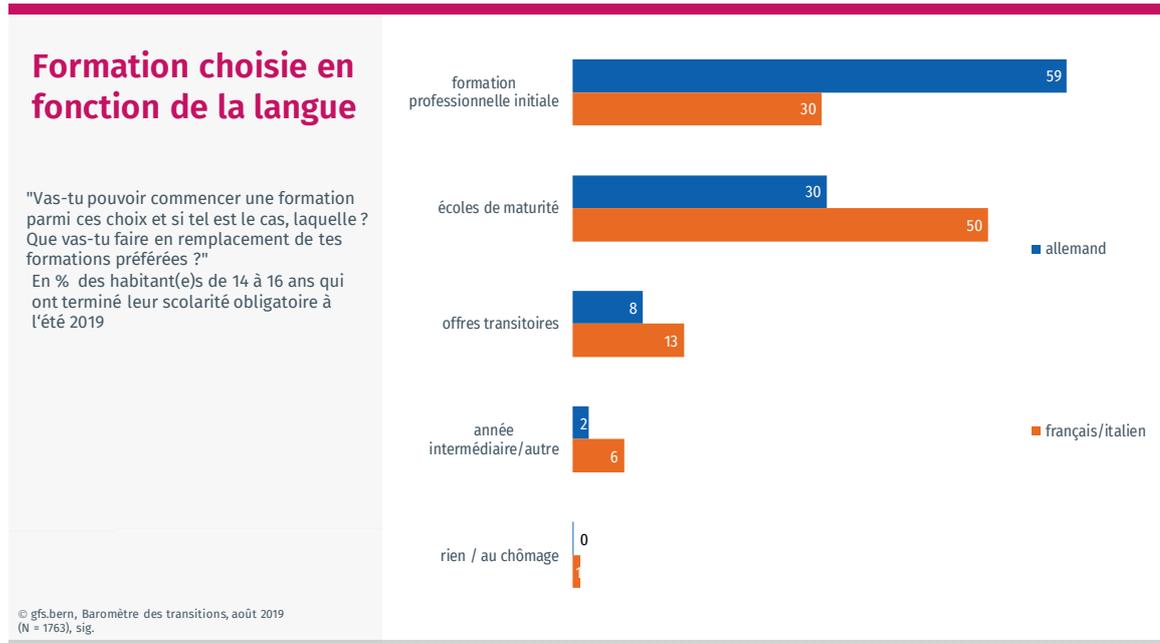
Il apparaît, selon la nationalité, que les étrangers optent plus souvent que les jeunes Suisses pour une offre de formation transitoire ou une année intermédiaire. Les jeunes Suisses sont pour leur part davantage représentés dans la formation professionnelle initiale.

Graphique 5



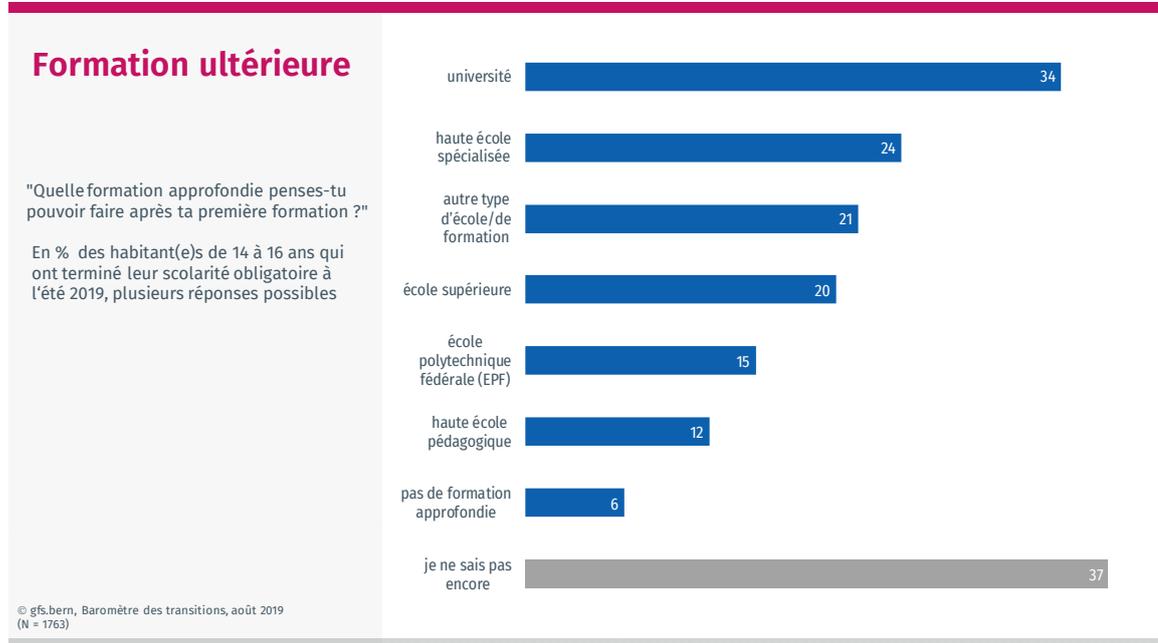
L'enquête 2019 a confirmé l'existence de disparités régionales significatives qui sont liées au système. La formation professionnelle initiale est la voie la plus fréquemment choisie en Suisse alémanique, tandis que ce sont les écoles de maturité qui arrivent nettement en premier dans les choix de formation en Suisse romande et en Suisse italienne.

Graphique 6



Une grande partie des jeunes ne sont pas encore en mesure de préciser, lors de la transition I, quelle formation ils suivront après celle qu'ils viennent de choisir. Les jeunes qui y ont déjà réfléchi indiquent le plus souvent une université ou une haute école spécialisée comme prochaine étape de leur parcours.

Graphique 7



2.1.2 Soutien lors du choix de la formation

Les parents jouent toujours un rôle primordial au moment du choix de la formation. La majorité des jeunes ont été soutenus par leurs parents lors de cette phase. Les enseignants sont également d'une grande aide pour la moitié des jeunes.

Les jeunes sont aussi soutenus par des « pairs » ; 43 % ont pu compter sur l'aide de leurs amis.

20 % ont recherché de l'aide auprès d'un service d'orientation professionnelle.

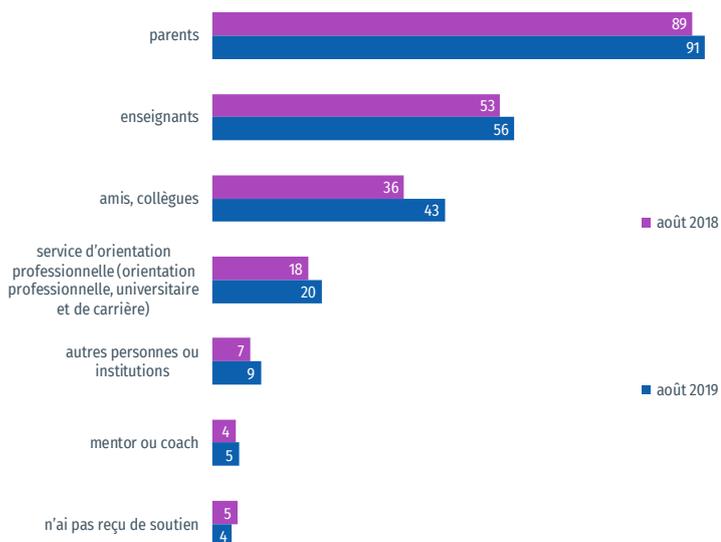
Il est clair que les jeunes qui n'ont reçu aucun soutien ou qui ont eu recours à un mentor ou à un coach sont l'exception.

Graphique 8

Soutien

"Coche la/les cases appropriées pour indiquer qui te soutient ou t'a soutenu/e dans tes décisions par rapport à ton orientation."

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2019, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (n env. 1300 systématiquement)

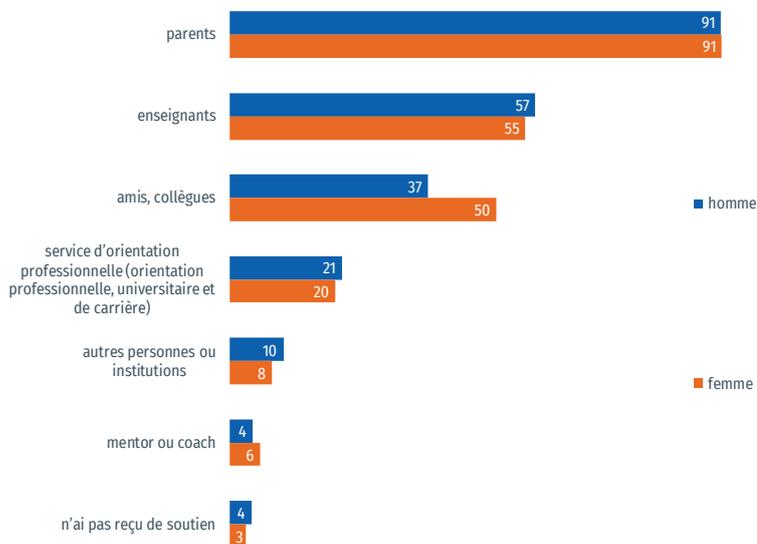
Le milieu social joue un rôle plus important chez les filles et influe autant sur leurs choix que les enseignants. Les garçons consultent beaucoup plus souvent le corps enseignant que le cercle d'amis.

Graphique 9

Soutien en fonction du sexe

"Coche la/les cases appropriées pour indiquer qui te soutient ou t'a soutenu/e dans tes décisions par rapport à ton orientation."

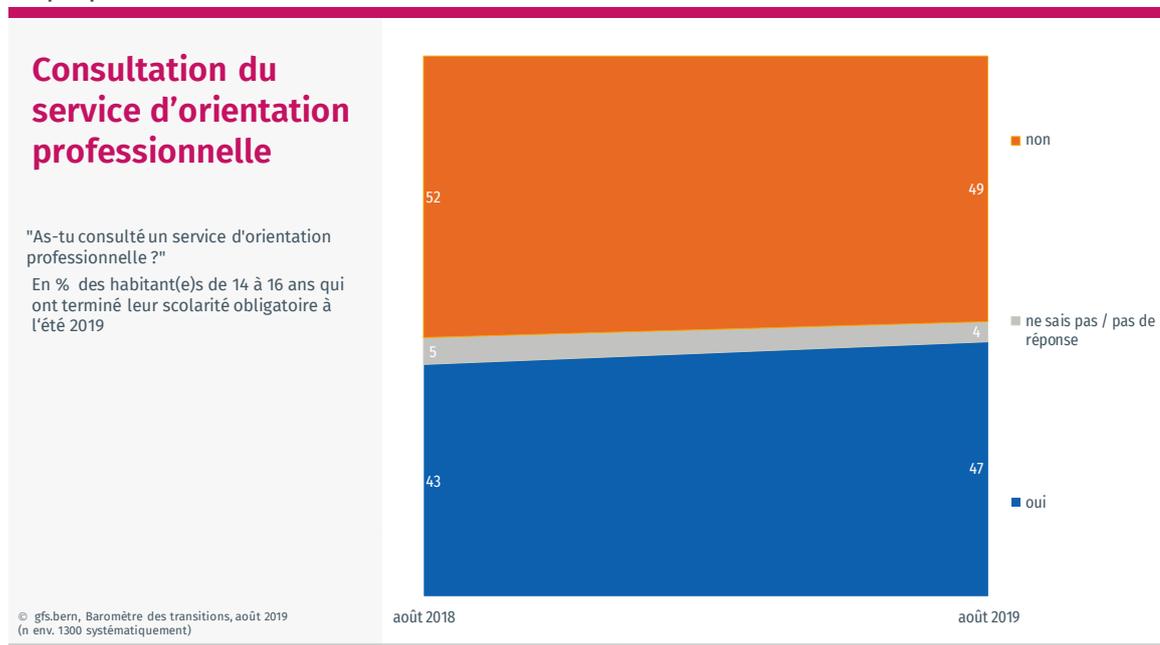
En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2019, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (N = 1763), sig.

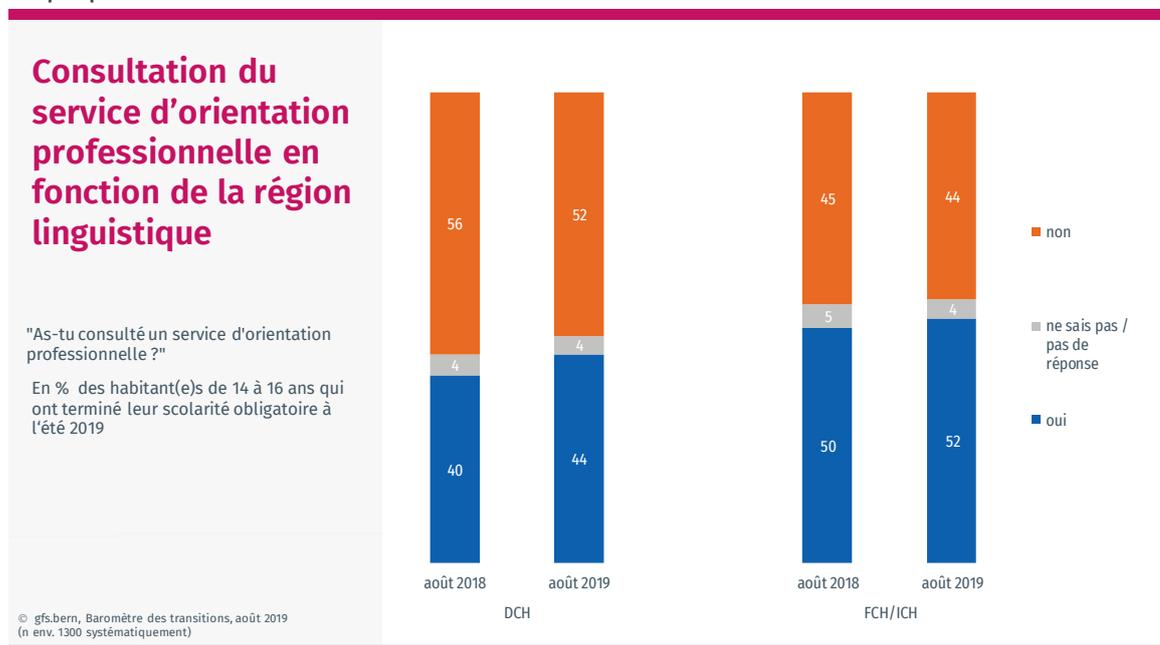
Lorsque la question leur est explicitement posée, les jeunes sont bien plus nombreux à indiquer s'être adressés à un service d'orientation professionnelle que dans la question précédente sur le soutien.

Graphique 10



En Suisse romande et en Suisse italienne, plus d'un jeune sur deux a consulté un service d'orientation professionnelle.

Graphique 11



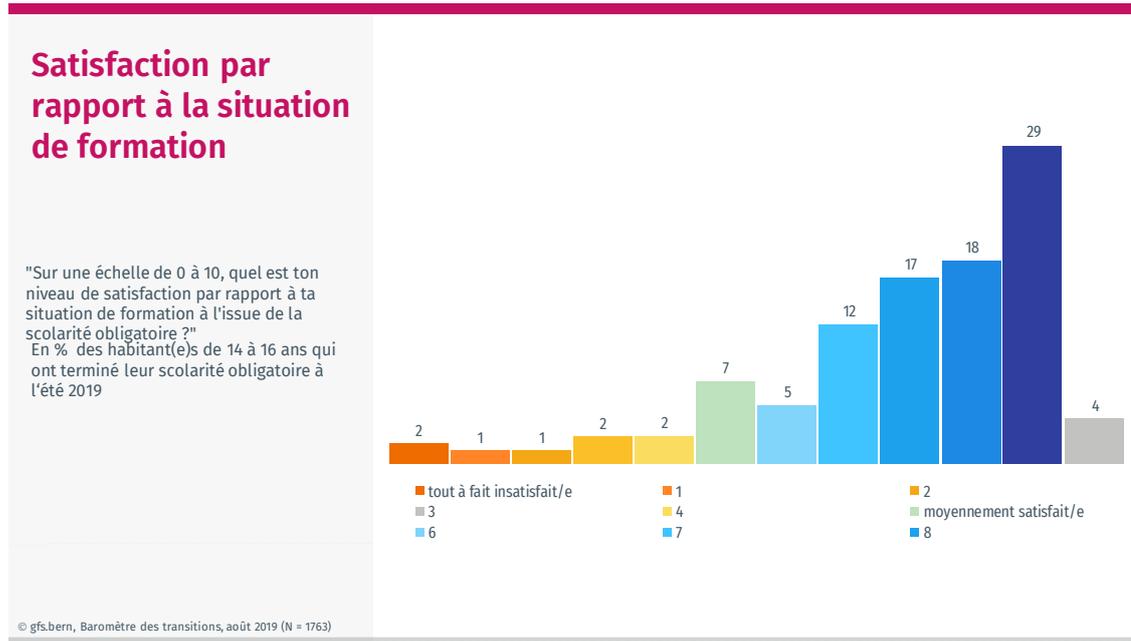
En outre, il apparaît que ce sont surtout les jeunes qui n'ont pas pu réaliser leur premier ou second vœu de formation selon l'enquête d'avril qui ont recherché plus souvent les conseils d'un service d'orientation professionnelle (63 % contre 45 %) et que les étrangers se tournent davantage que les Suisses vers ce type de soutien (52 % contre 46 %).

La formation préalable entre également en ligne de compte : les élèves des écoles secondaires, des filières générales et des filières à exigences élémentaires sont plus nombreux à chercher des informations et des conseils auprès des services d'orientation professionnelle (54 %, 55 %, 46 %) que ceux des écoles privées (31 %) ou des classes pré-gymnasiales (31%).

2.1.3 Déclarations générales sur le choix de la formation

Les jeunes interrogés sont pour la plupart satisfaits de leur situation en matière de formation. En moyenne, ils évaluent leur niveau de satisfaction à 7,8 sur une échelle de 0 à 10.

Graphique 12



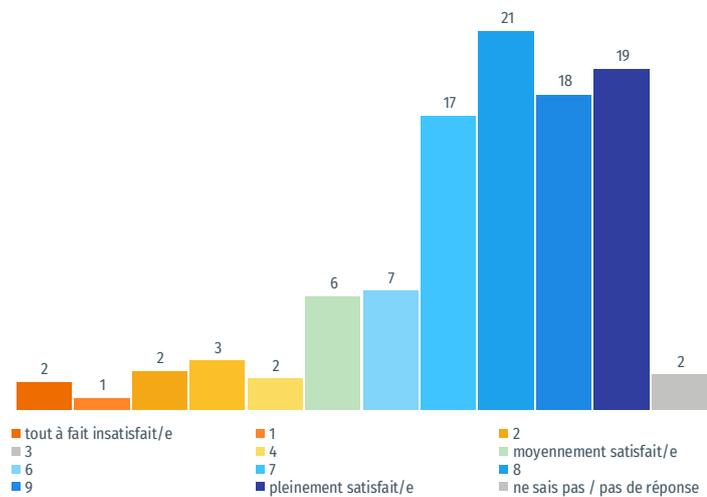
La satisfaction des jeunes par rapport à leur vie en général est également élevée (valeur moyenne 7,0), ce qui est clairement en corrélation avec leur satisfaction par rapport à la formation qu'ils ont choisie (Pearson = 0,524). Ce lien étroit met en évidence l'importance de la formation dans la vie des jeunes.

Graphique 13

Niveau de satisfaction générale

"Sur une échelle de 0 à 10, indique dans quelle mesure tu es actuellement satisfait/e de ta vie en général ?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2019



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (N = 1763)

D'une manière générale, on peut considérer que le niveau de satisfaction par rapport à la formation qui a été choisie est élevée parmi les jeunes.

Graphique 14

Affirmations sur le parcours de formation choisi

"Concernant le parcours de formation que tu as finalement adopté, dans quelle mesure les déclarations suivantes s'appliquent-elles à ta situation ?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2019, proportion de „me concerne plutôt/ me concerne totalement"



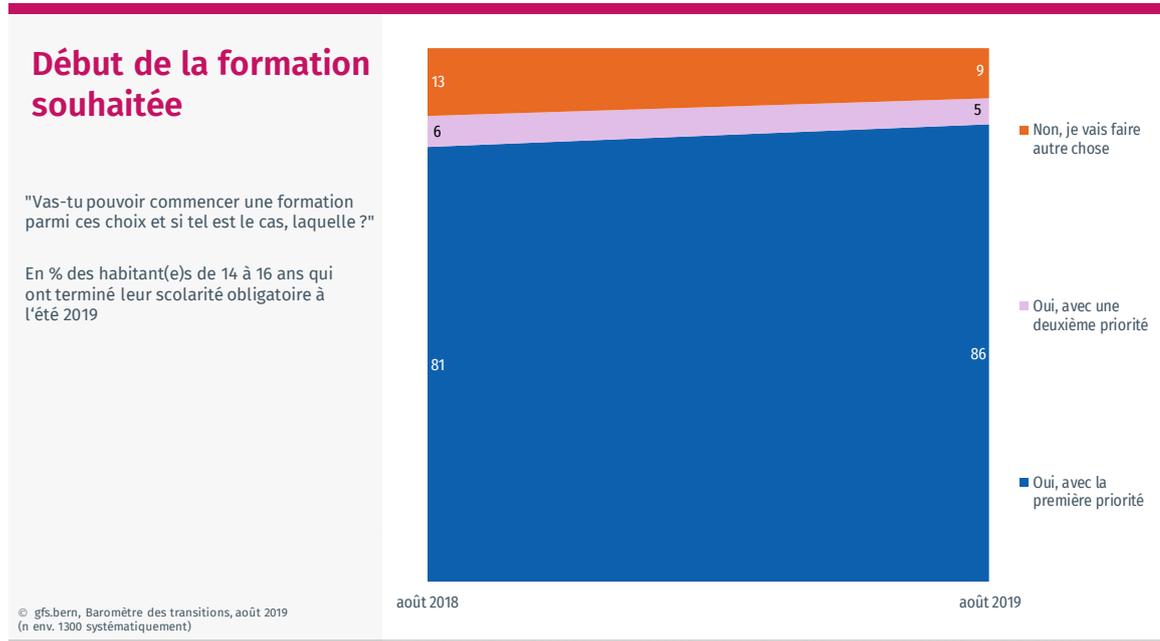
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (n env. 1300 systématiquement)

Compte tenu du fait que 86 % des jeunes interrogés ont pu commencer la formation de leur choix selon l'enquête d'avril, un tel niveau de satisfaction ne paraît pas étonnant. En écho à la tendance selon laquelle davantage de jeunes ont pu commencer la formation qu'ils souhaitaient, les déclarations présentant la formation choisie comme une solution transitoire ou un compromis concernent moins de jeunes.

Le lien avec la formation préalable des jeunes est linéaire : plus le niveau de la formation préalable est élevé, plus le nombre de jeunes ayant pu commencer la formation de leur choix est important. Ou inversement : plus le niveau de la formation préalable est bas,

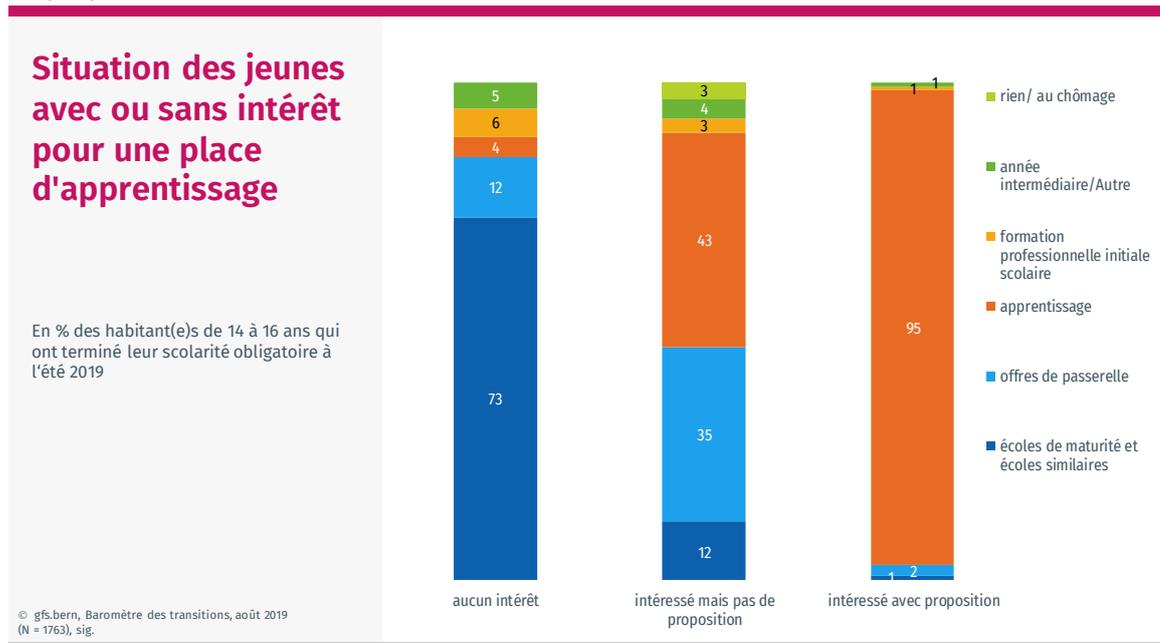
plus le nombre de jeunes ayant dû se résigner à faire autre chose que ce qu'ils auraient voulu faire est élevé.

Graphique 15



Ceux qui avaient déjà indiqué dans l'enquête d'avril avoir reçu une réponse positive pour un apprentissage l'ont également commencé pour 95 % d'entre eux. 43 % de ceux qui avaient exprimé leur intérêt pour un apprentissage, mais qui n'avaient pas encore de réponse positive au moment de l'enquête d'avril ont trouvé une place dans l'intervalle de temps entre les deux enquêtes. Ces pourcentages restent stables.

Graphique 16



2.1.4 Jeunes en formation professionnelle initiale

2.1.4.1 Apprentissage



La catégorie Formation professionnelle initiale (36 359) englobe les jeunes qui commencent un apprentissage (33 863, soit 93 %) et ceux qui entreprennent une formation professionnelle initiale en école (2496, soit 7 %). Ces derniers restent clairement une minorité.

La majorité des jeunes ont commencé une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans (65 % et 33 %) sanctionnée par un certificat fédéral de capacité (CFC). Les formations courtes sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) restent nettement l'exception (2 %).

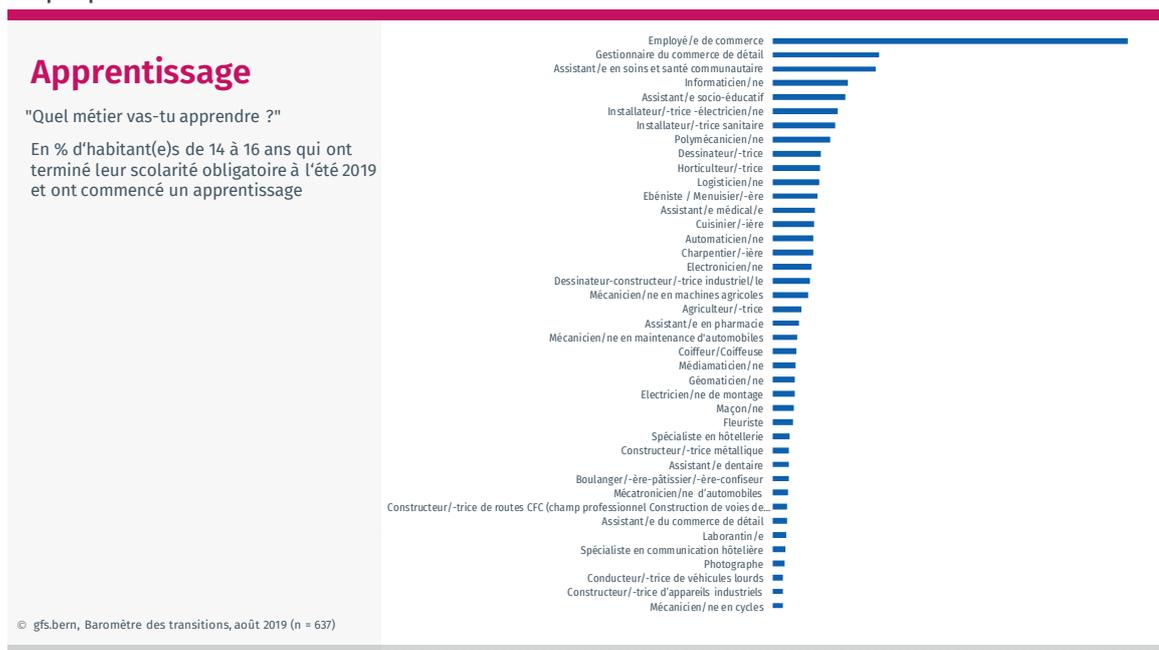
Le nombre des formations courtes est par conséquent nettement inférieur à celui des nouveaux contrats d'apprentissage conclus chaque année (près de 11 %) et menant à une AFP. Cette différence s'explique en partie par le fait que de nombreux jeunes ne commencent une formation AFP qu'après être passés par une offre de formation transitoire.

Graphique 17



La formation commerciale arrive clairement en tête des apprentissages choisis par les jeunes. Viennent ensuite les formations de gestionnaire du commerce de détail (2^e position) et d'assistant en soins et santé communautaire (3^e position). En résumé, le milieu du classement supérieur est constitué par les apprentissages dans les domaines technique et social et la moyenne inférieure par les apprentissages dans les domaines artisanal et médical.

Graphique 18



Le groupe des nouveaux apprentis compte à nouveau plus de garçons (19 639, soit 58 %) que de filles (14 224, soit 42 %), la répartition entre les deux sexes reste toutefois stable par rapport à l'année dernière (2018 : 59 % de garçons et 41 % de filles).

Le second aspect qui se confirme également concerne les différences dans les aspirations professionnelles des garçons et des filles :

Tableau 4 : Top 5 des apprentissages commencés à l'été 2019 par sexe

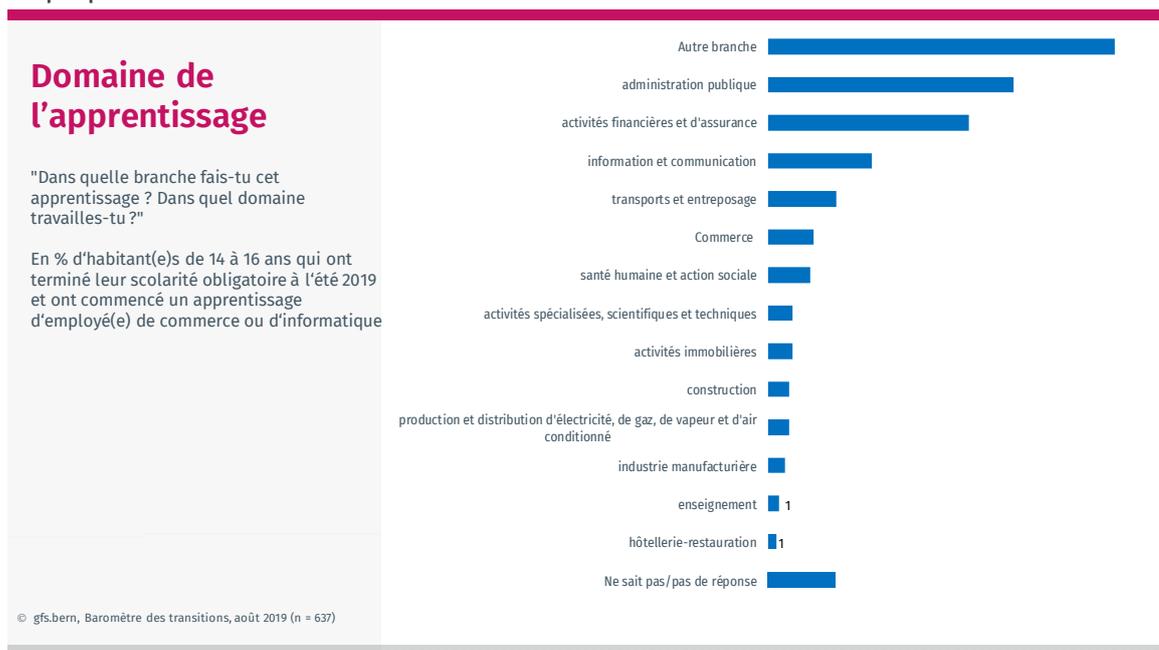
	Filles	Garçons
1	Employée de commerce	Employé de commerce
2	Assistante en soins et santé communautaire	Informaticien
3	Gestionnaire du commerce de détail	Installateur-électricien
4	Assistante socio-éducative	Installateur sanitaire
5	Assistante médicale	Polymécanicien

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019

Concernant les formations d'employée de commerce ou d'informaticien, il a été également demandé dans quel secteur l'apprentissage serait suivi. Au vu du nombre d'apprentissages renseignés sous *Autre branche*, il semble que la plupart des jeunes aient eu du mal à rattacher leur apprentissage à une branche particulière malgré la liste étendue des secteurs à choisir.

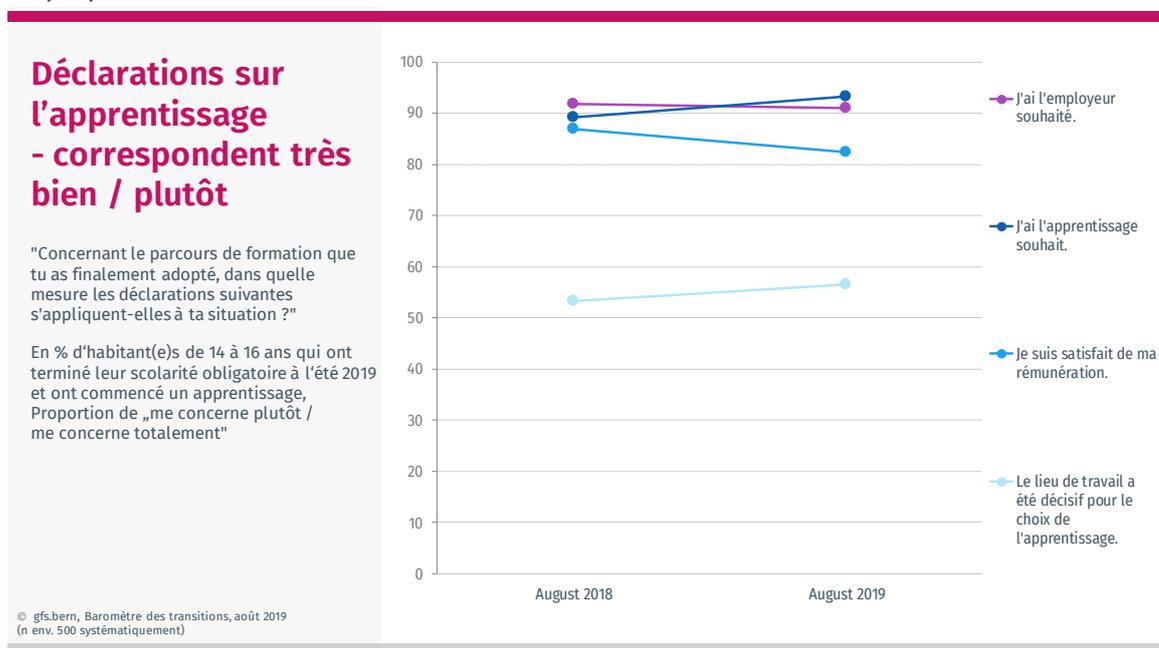
Mis à part cette constatation, la plupart des apprentis dans les domaines du commerce et de l'informatique travaillent toujours dans l'administration publique ou dans le secteur des finances et des assurances.

Graphique 19



La satisfaction à l'égard de l'employeur et de l'apprentissage choisi est extrêmement élevée. De plus, la majorité des jeunes interrogés sont manifestement contents du salaire qu'ils reçoivent en tant qu'apprenti, mais ils le sont toutefois moins qu'en 2018. Le lieu de travail a été décisif dans le choix de l'apprentissage pour une majorité croissante de jeunes. Il n'avait en revanche aucune importance pour 35 % d'entre eux.

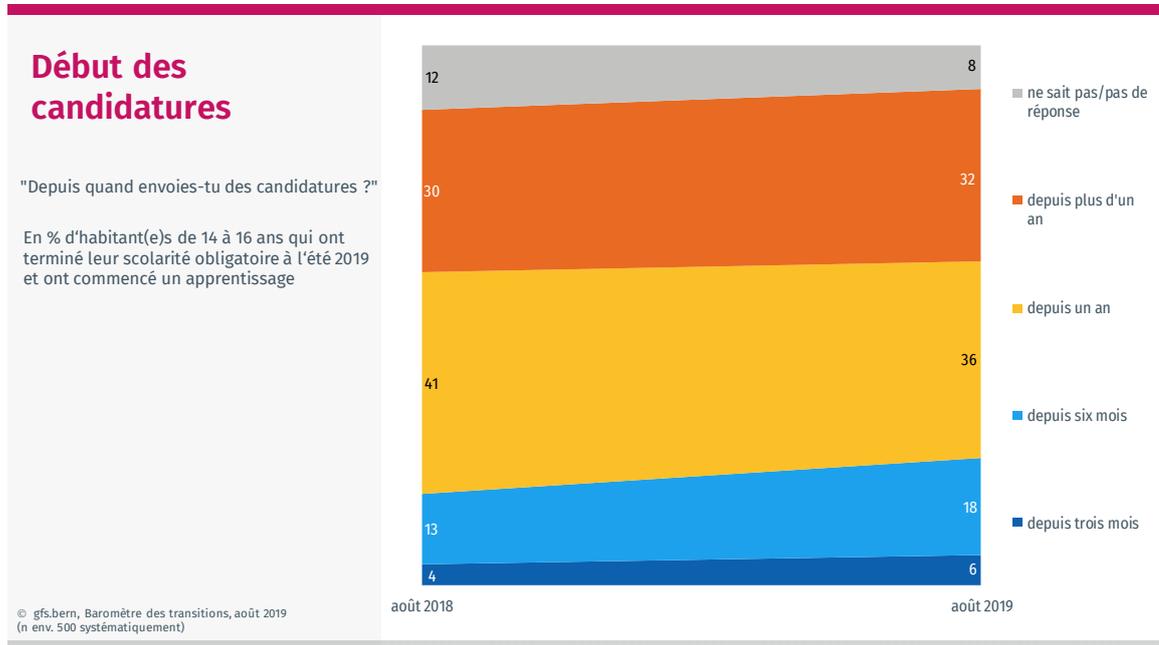
Graphique 20



2.1.4.2 Candidatures, stages d'observation et stages pratiques

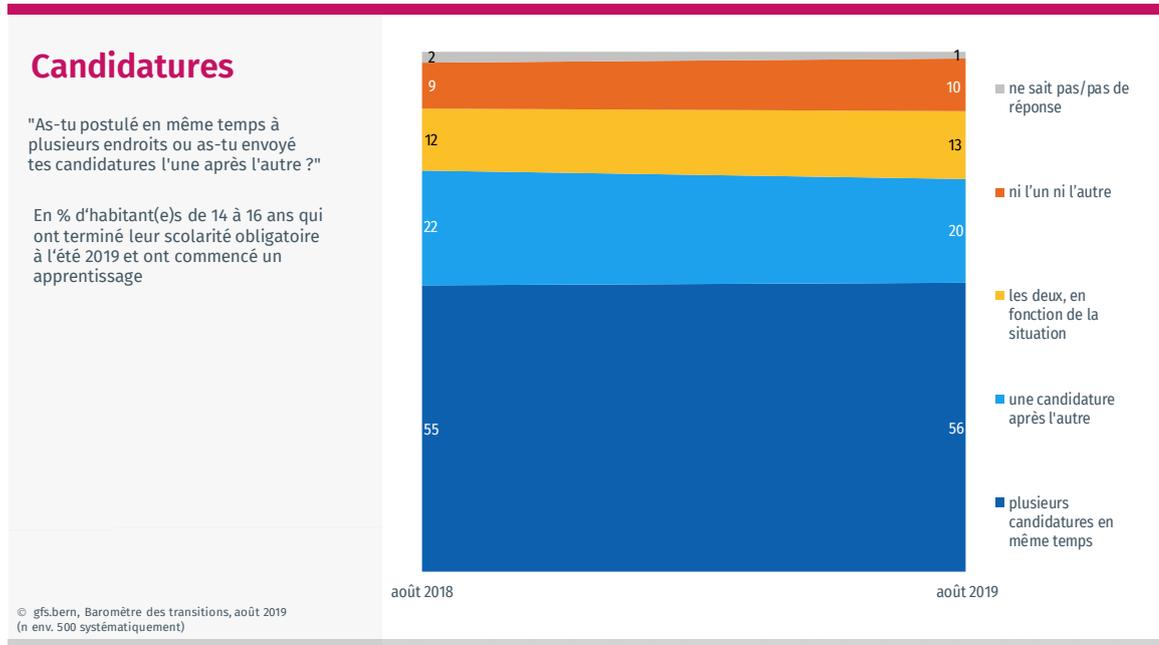
Les jeunes s'y sont pris longtemps à l'avance pour postuler ; 68 % ont commencé à envoyer des candidatures il y a un an ou plus.

Graphique 21



La plupart des jeunes ont envoyé plusieurs candidatures en même temps. Seuls 20 % des jeunes n'ont envoyé une nouvelle candidature que lorsque la candidature précédente n'avait pas abouti.

Graphique 22



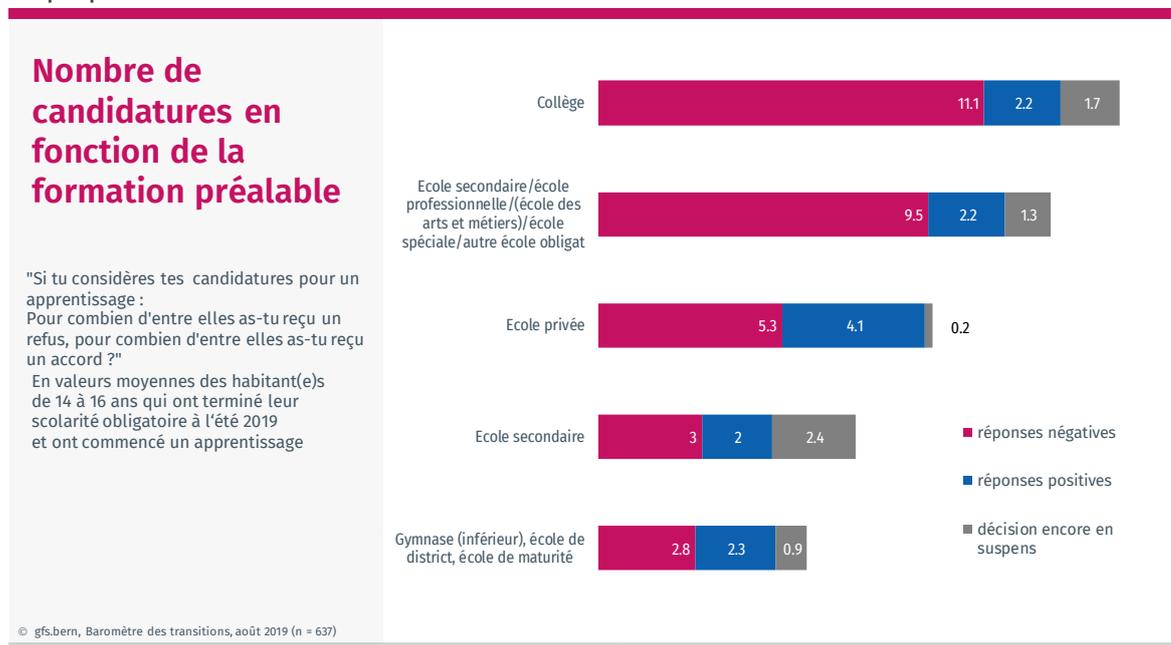
En 2019, les nouveaux apprentis ont envoyé en moyenne 10,3 candidatures. Ce chiffre varie fortement d'un sous-groupe à l'autre avec un écart-type de 20,6.

Une différence notable est enregistrée selon la nationalité : les étrangers ont envoyé en moyenne 25,7 candidatures et les Suisses 7,2 candidatures.

Les différences sont également importantes entre les régions linguistiques : les nouveaux apprentis en Suisse alémanique ont envoyé en moyenne 8,8 candidatures alors que ceux de la Suisse romande et de la Suisse italienne en ont envoyé 18.

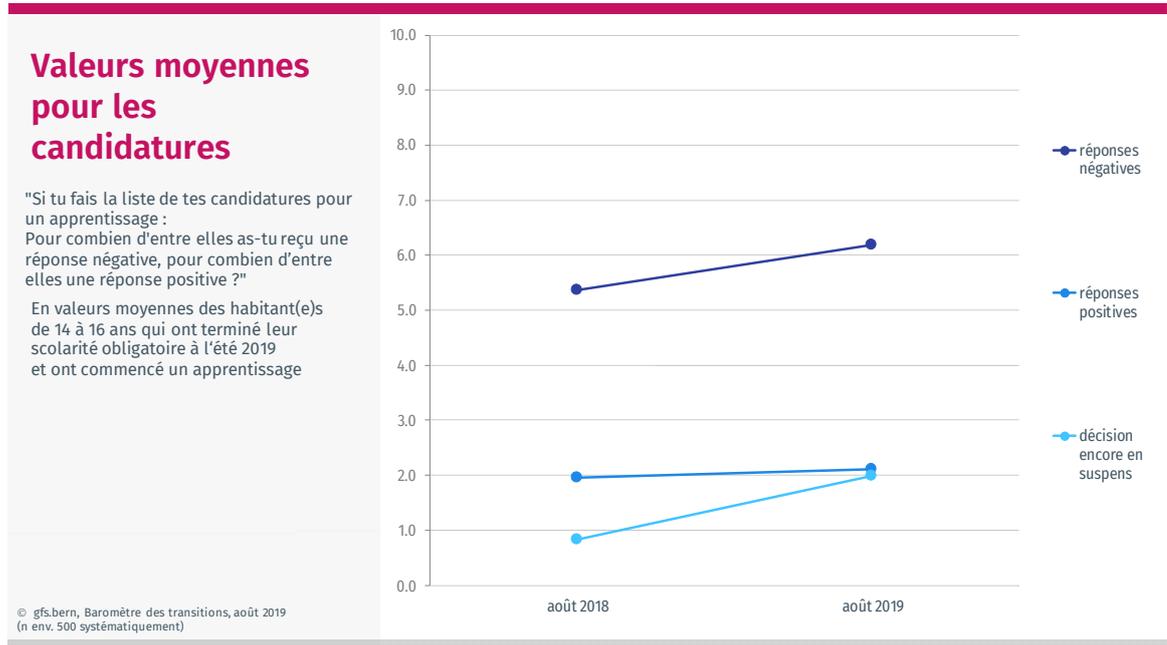
La formation préalable fait aussi partie des éléments qui influent sur le nombre de candidatures envoyées : plus le niveau de la formation préalable est élevé, plus faible est le nombre de candidatures envoyées.

Graphique 23



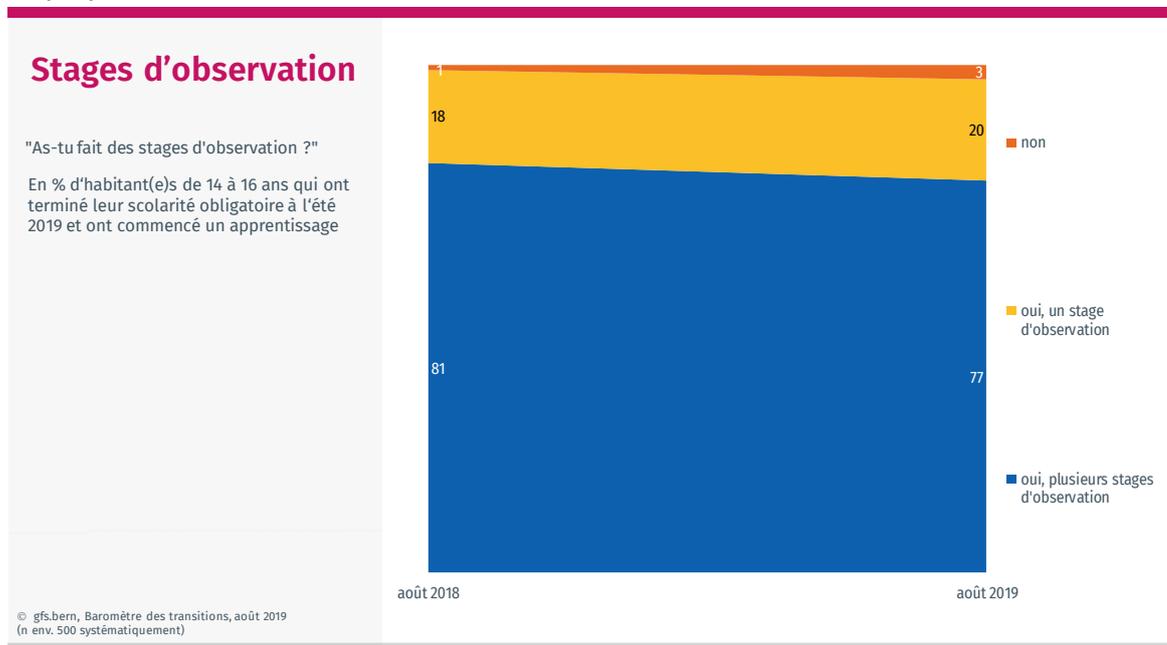
En moyenne, 2,1 candidatures sur les 10,3 précitées ont abouti à une réponse positive et 6,2 à une réponse négative.

Graphique 24



Avant le début d'un apprentissage, effectuer (au moins) un stage d'observation semble être clairement la norme. La grande majorité des jeunes interrogés ont même suivi plusieurs stages d'observation.

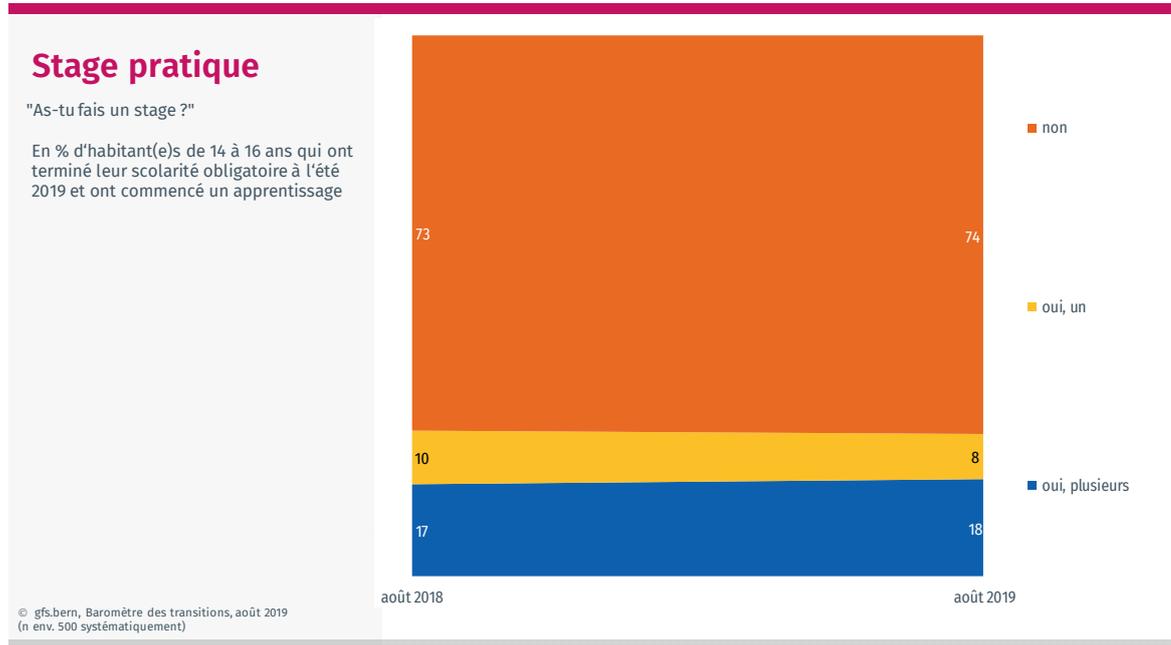
Graphique 25



Les stages pratiques sont beaucoup moins répandus ; la majorité des apprentis n'en ont pas fait. L'enquête 2019 confirme néanmoins d'importantes différences régionales à ce niveau : en Suisse alémanique, les stages pratiques sont plutôt l'exception (12 %) alors

qu'en Suisse romande et en Suisse italienne, ils sont plutôt la norme (99 % des jeunes en ont fait au moins un)⁵.

Graphique 26

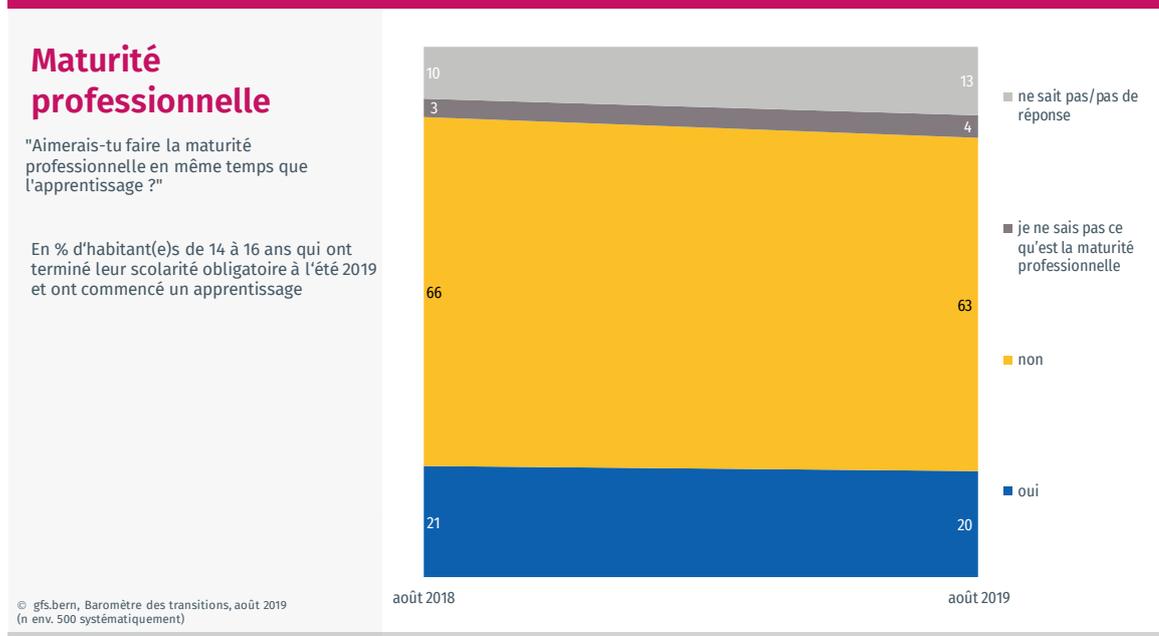


⁵ Il est possible que ces résultats soient liés à un problème de langue, car les deux dispositifs s'appellent stage en français (stage et stage d'observation) et en italien (stage et stage d'orientamento). Lorsqu'on leur demande s'ils ont fait un stage (sous-entendu pratique), les jeunes répondent en fait à la question concernant le stage d'observation. Nous allons examiner ce point et adapter éventuellement la formulation de la question.

2.1.4.3 Préparation de la maturité professionnelle

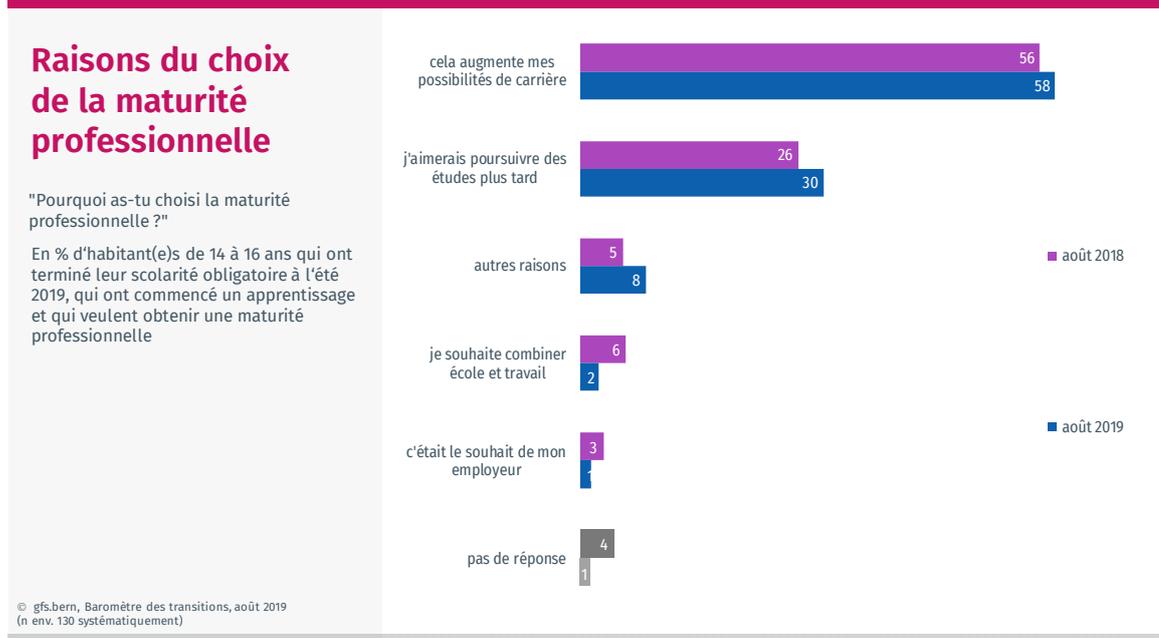
20 % des jeunes qui ont commencé un apprentissage à l'été 2019 prévoyaient de préparer la maturité professionnelle en même temps. Les étrangers sont beaucoup plus nombreux que les Suisses à vouloir obtenir la maturité professionnelle (28 % contre 19 %). Par ailleurs, la maturité professionnelle est plus répandue en Suisse romande et en Suisse italienne qu'en Suisse alémanique.

Graphique 27



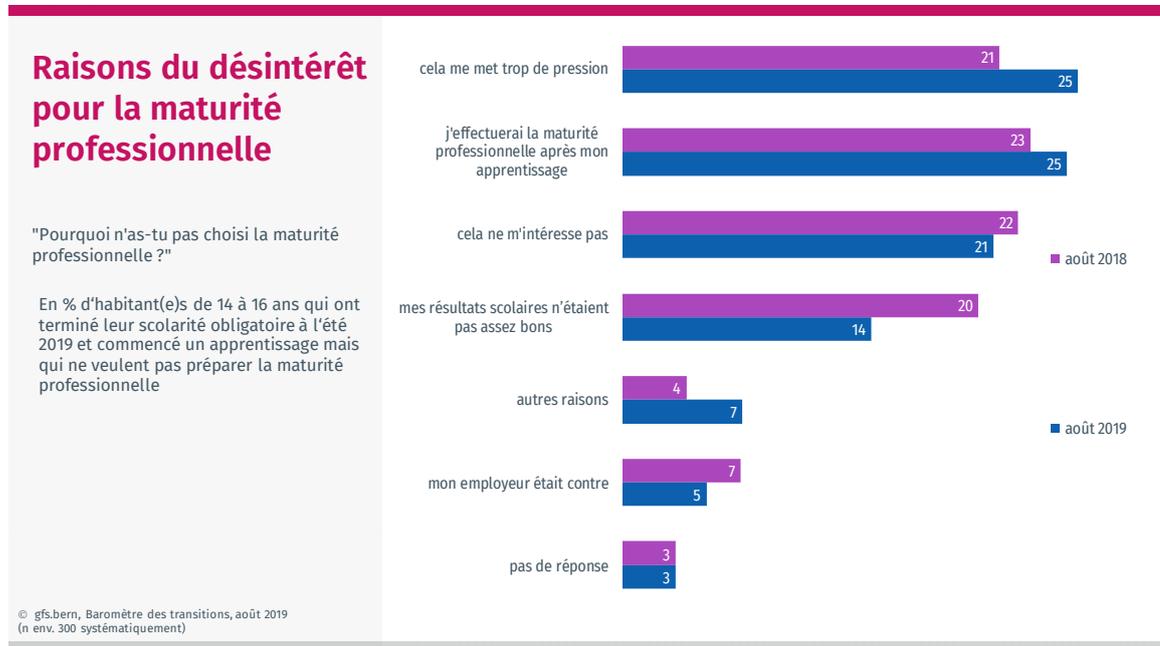
Dans la plupart des cas, les apprentis se sont décidés pour une maturité professionnelle en raison des meilleures opportunités de carrière qu'elle offre ou parce qu'ils souhaitent poursuivre des études plus tard.

Graphique 28



Les jeunes qui ont décidé de ne pas préparer la maturité professionnelle tout en suivant leur formation invoquent comme principales raisons la peur du stress ou leur intention d'obtenir la maturité professionnelle après leur apprentissage. Les réticences de l'employeur ne semblent être une raison que pour un petit nombre de jeunes.

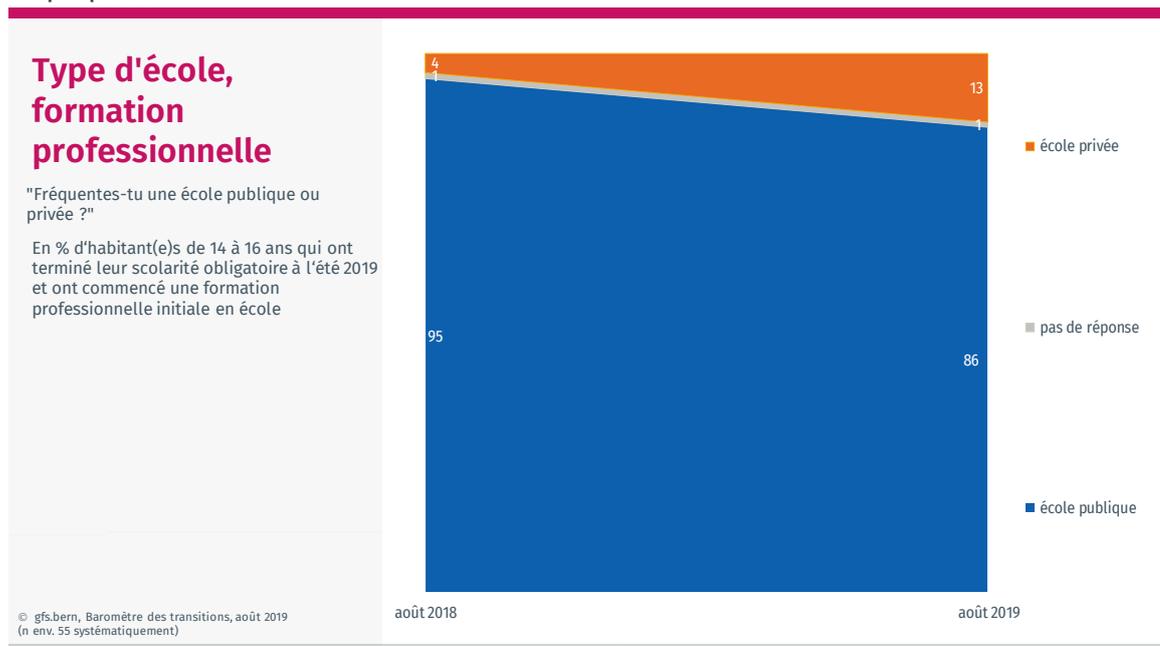
Graphique 29



2.1.4.4 Formation professionnelle initiale en école

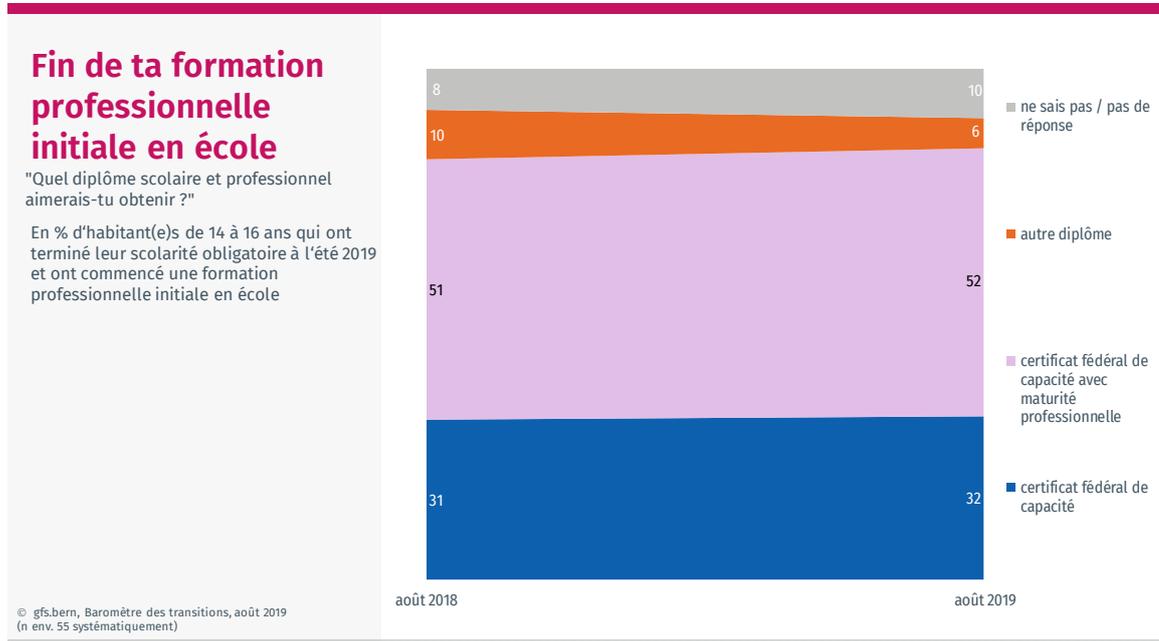
2496 jeunes ont emprunté la voie de la formation professionnelle initiale en école à l'été 2019. La plupart d'entre eux fréquentent une école publique, la proportion de jeunes suivant l'enseignement d'une école privée a cependant augmenté.

Graphique 30



52 % des jeunes qui ont commencé une formation professionnelle initiale en école envisagent d'obtenir un certificat fédéral de capacité ainsi que la maturité professionnelle. 32 % prévoient d'obtenir un certificat fédéral de capacité sans maturité professionnelle.

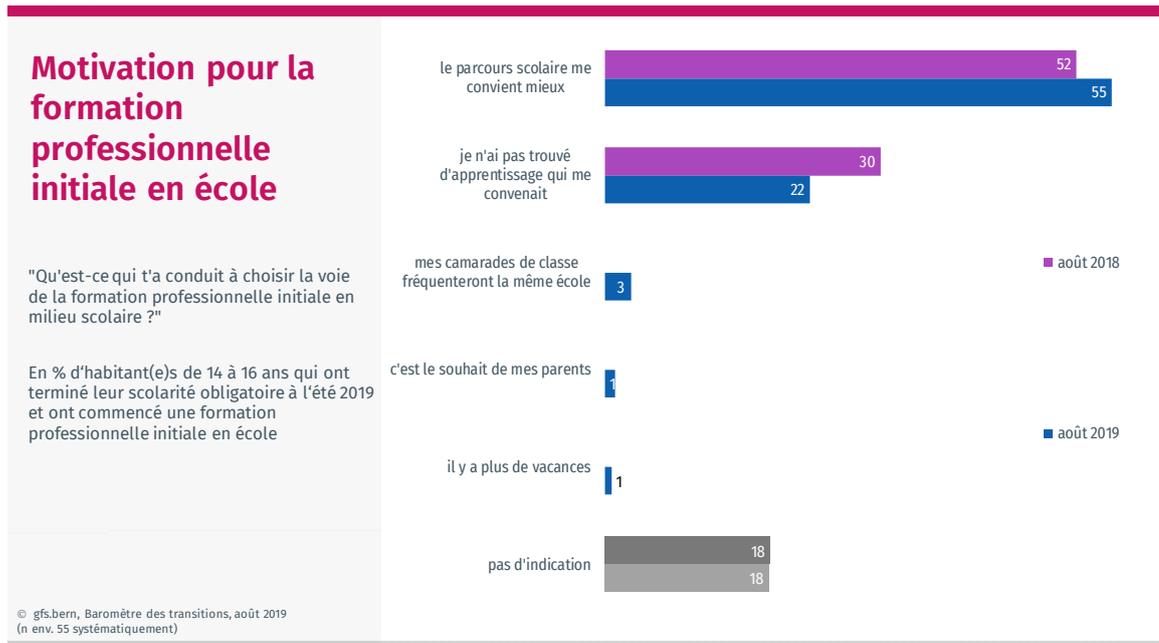
Graphique 31



Pour un peu plus de la moitié des jeunes, c'est le fait que la voie scolaire leur convenait mieux qui a été primordial dans leur décision de s'orienter vers une formation professionnelle initiale en école.

La deuxième raison la plus souvent invoquée est le fait de ne pas avoir trouvé de place d'apprentissage.

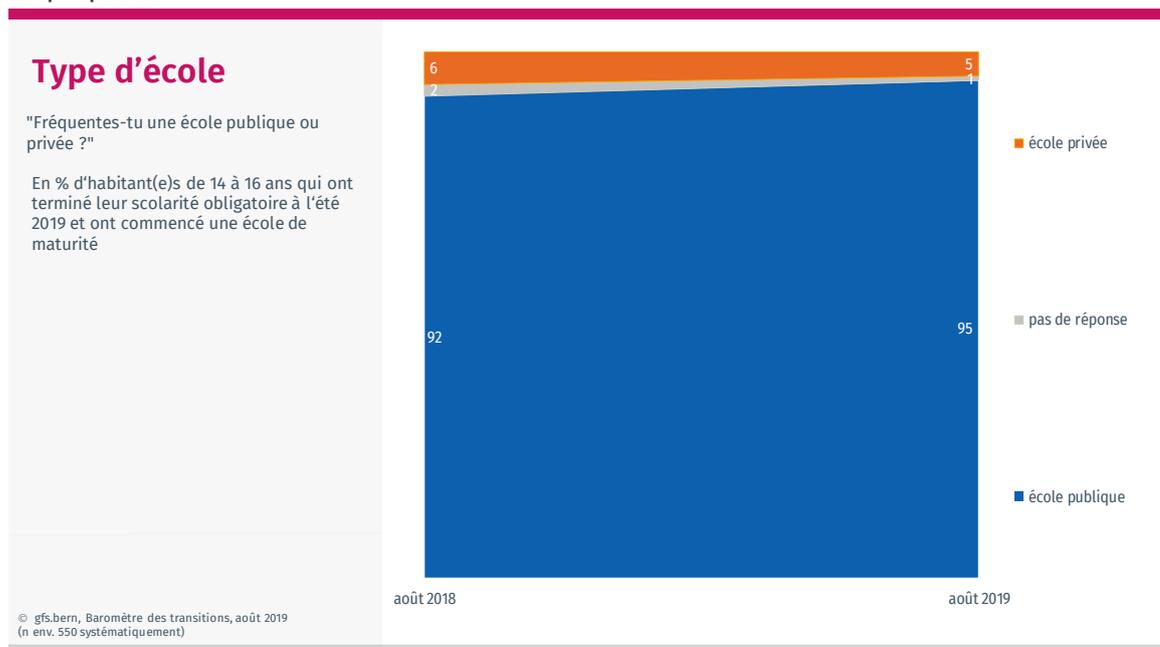
Graphique 32



2.1.5 Jeunes dans les écoles de maturité

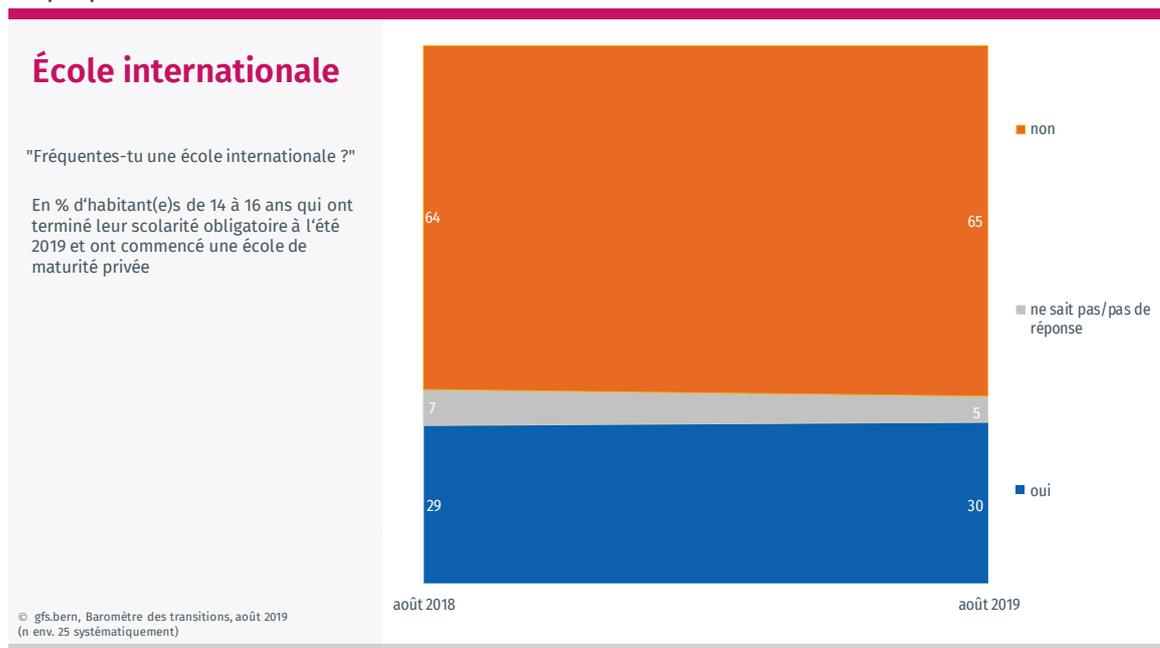
27 381 jeunes au total ont commencé une école de maturité après les vacances d'été. 21 090 (77 %) d'entre eux fréquentent un gymnase ou une école cantonale tandis que 6291 (23 %) suivent l'enseignement d'une école de culture générale. Les filles sont plus nombreuses (15 632, soit 57 %) que les garçons (11 749, soit 43 %) à avoir commencé une école de maturité. La très grande majorité des jeunes fréquentent une école publique, les écoles privées sont l'exception.

Graphique 33



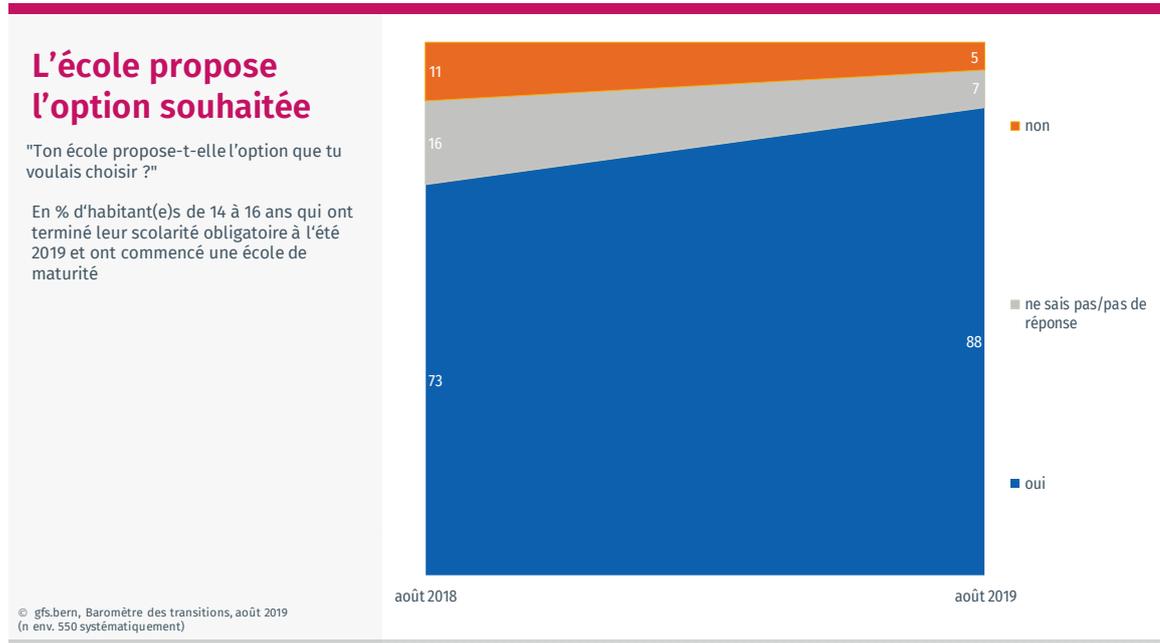
Parmi ceux qui fréquentent une école privée, 30 % sont dans une école internationale. La plupart fréquentent des écoles privées suisses.

Graphique 34



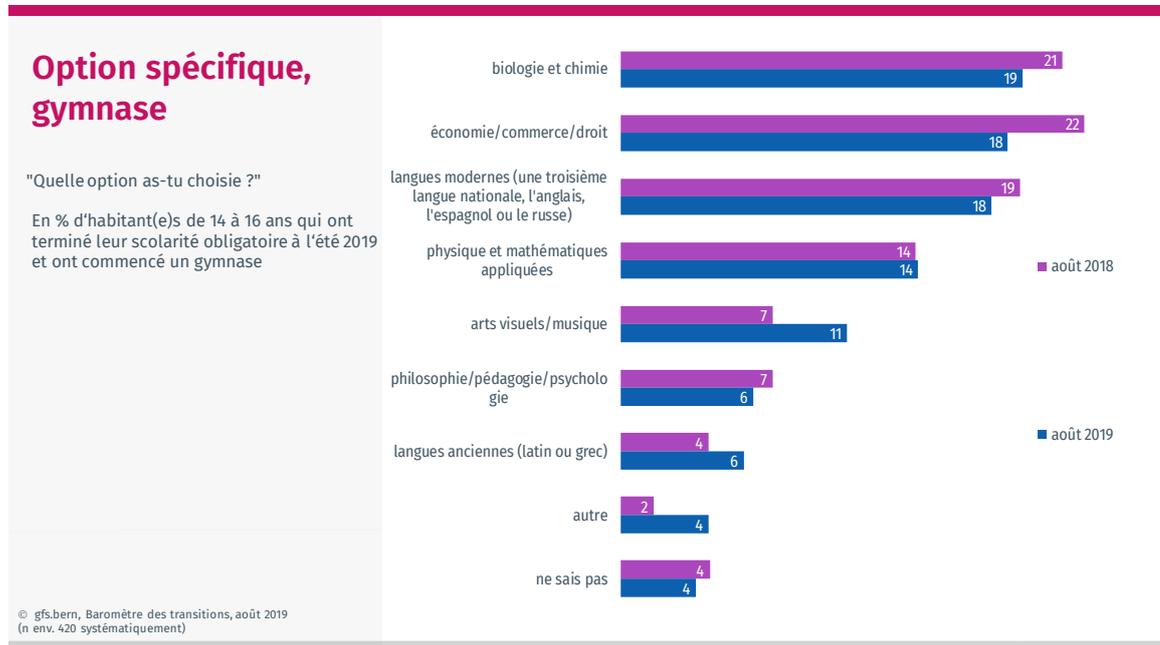
La majorité des élèves des écoles de maturité ont pu trouver l'option spécifique qu'ils voulaient dans l'école qu'ils fréquentent.

Graphique 35



Les options spécifiques choisies le plus fréquemment par les gymnasiens sont toujours biologie et chimie, économie et droit, langues modernes.

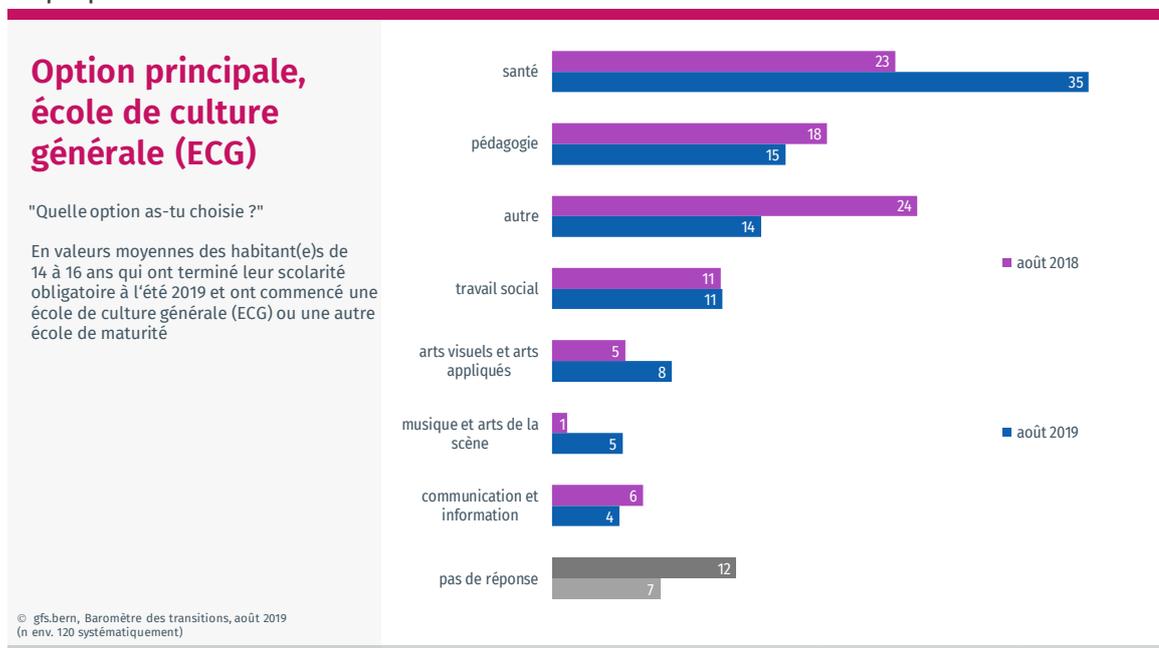
Graphique 36



Les stéréotypes de genre continuent à influencer grandement sur le choix de l'option spécifique : les filles choisissent nettement plus souvent les langues modernes (27 % de filles contre 6 % de garçons) ou le groupe de disciplines philosophie, pédagogie, psychologie (9 % de filles contre 4 % de garçons) tandis que les garçons sont surreprésentés dans les deux groupes de disciplines physique et applications des mathématiques (4 % de filles contre 27 % de garçons) et économie et droit (13 % de filles contre 25 % de garçons).

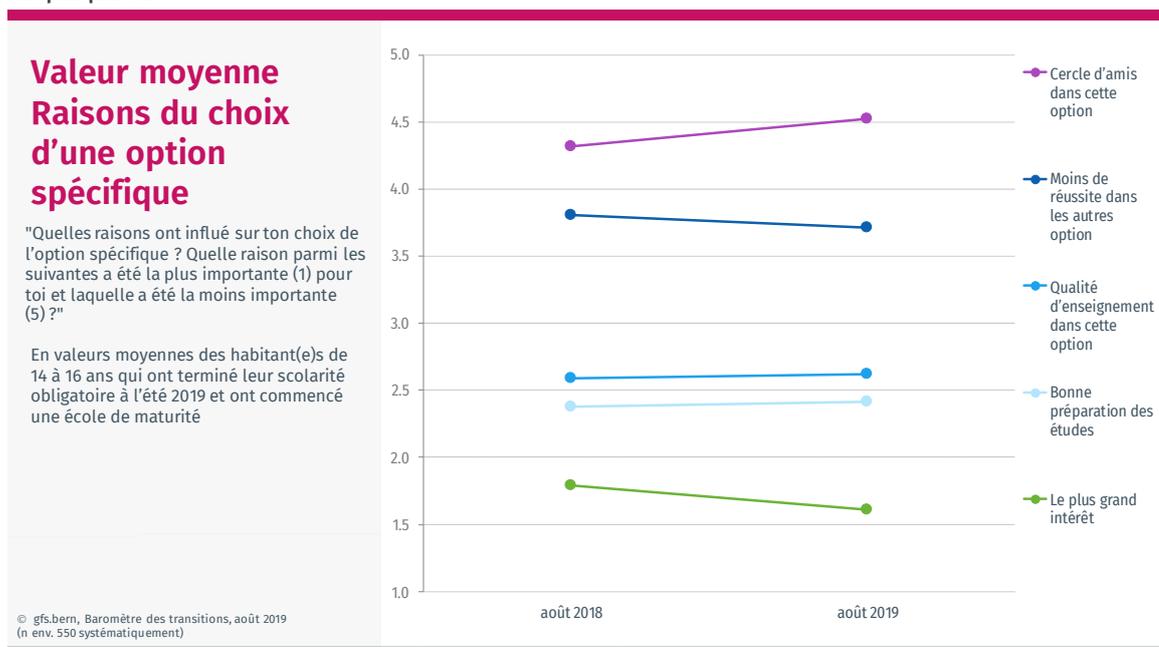
Dans les écoles de culture générale, les disciplines comme la santé, la pédagogie et le travail social ont été les plus choisies. En comparaison avec l'année dernière, le domaine de la santé connaît un véritable engouement. Les stéréotypes de genre interviennent aussi dans les choix qui sont faits dans les écoles de culture générale, mais dans une bien moindre mesure que pour les options spécifiques dans les gymnases.

Graphique 37



Outre l'intérêt, l'élément essentiel qui motive les élèves dans le choix d'une option spécifique est le bagage qu'elle peut leur apporter pour de futures études. Les points forts et les faiblesses sur le plan scolaire entrent également en ligne de compte.

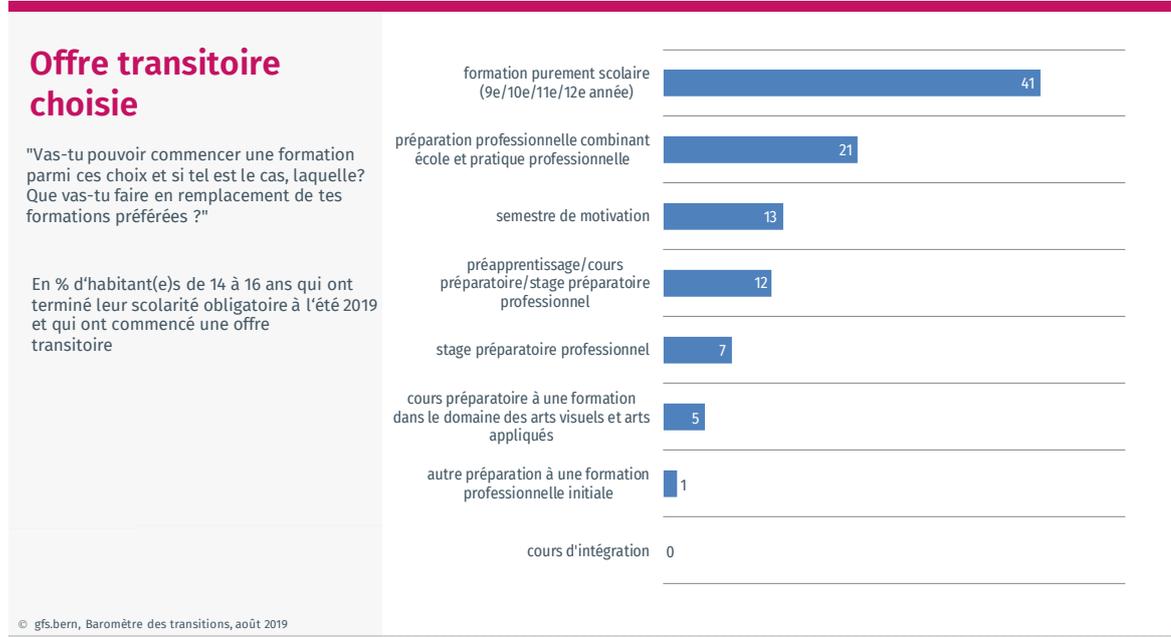
Graphique 38



2.1.6 Jeunes optant pour une offre de formation transitoire

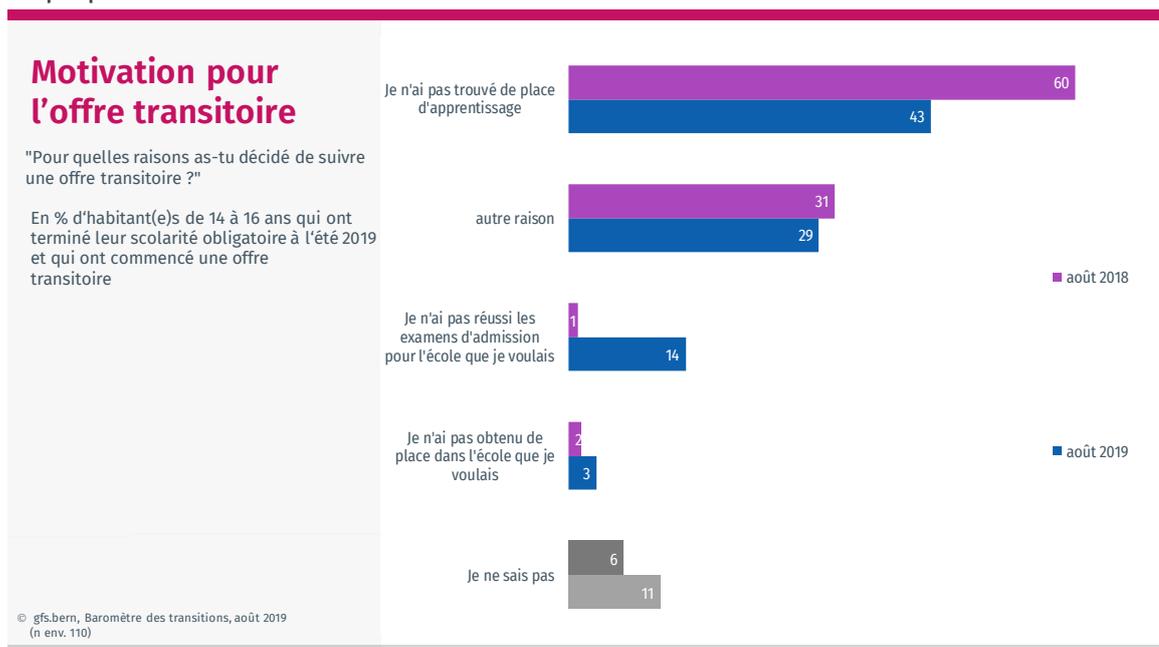
7466 jeunes (10 %) ont opté, en 2019, pour une offre de formation transitoire à la fin de leur scolarité obligatoire. La plupart d'entre eux suivent une formation purement scolaire, mais une offre transitoire combinée représente également une solution pour de nombreux jeunes.

Graphique 39



Les jeunes s'orientent vers une offre transitoire en premier lieu parce qu'ils n'ont pas trouvé une place d'apprentissage qui leur convient. Cette raison a été moins invoquée que l'année dernière. Par contre, l'échec aux examens d'admission à l'école qui les intéressait est une raison beaucoup plus souvent citée cette année et beaucoup plus souvent avancée par les garçons que par les filles (19 % contre 8 %).

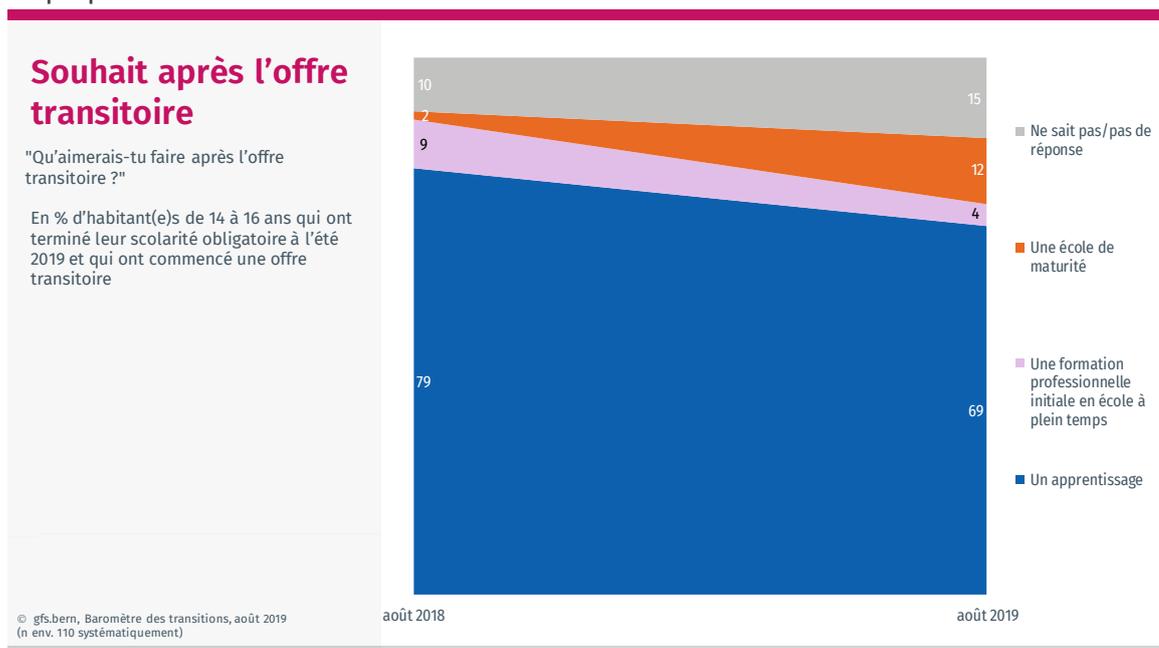
Graphique 40



Il apparaît également qu'après une offre transitoire, les jeunes souhaitent en général commencer un apprentissage. En raison de l'évolution des raisons présentées pour expliquer le choix d'une offre transitoire, les jeunes sont plus nombreux qu'en 2018 à vouloir intégrer une école de maturité après leur année de transition.

Les souhaits varient grandement d'une région linguistique à l'autre : en Suisse alémanique, un apprentissage est presque l'option standard après une offre de formation transitoire (Suisse alémanique : 90 %, Suisse romande et Suisse italienne : 42 %) alors qu'un tiers des jeunes en Suisse romande et en Suisse italienne aimeraient suivre l'enseignement d'une école de maturité après l'offre transitoire (Suisse alémanique : 3 %, Suisse romande et Suisse italienne : 24 %).

Graphique 41

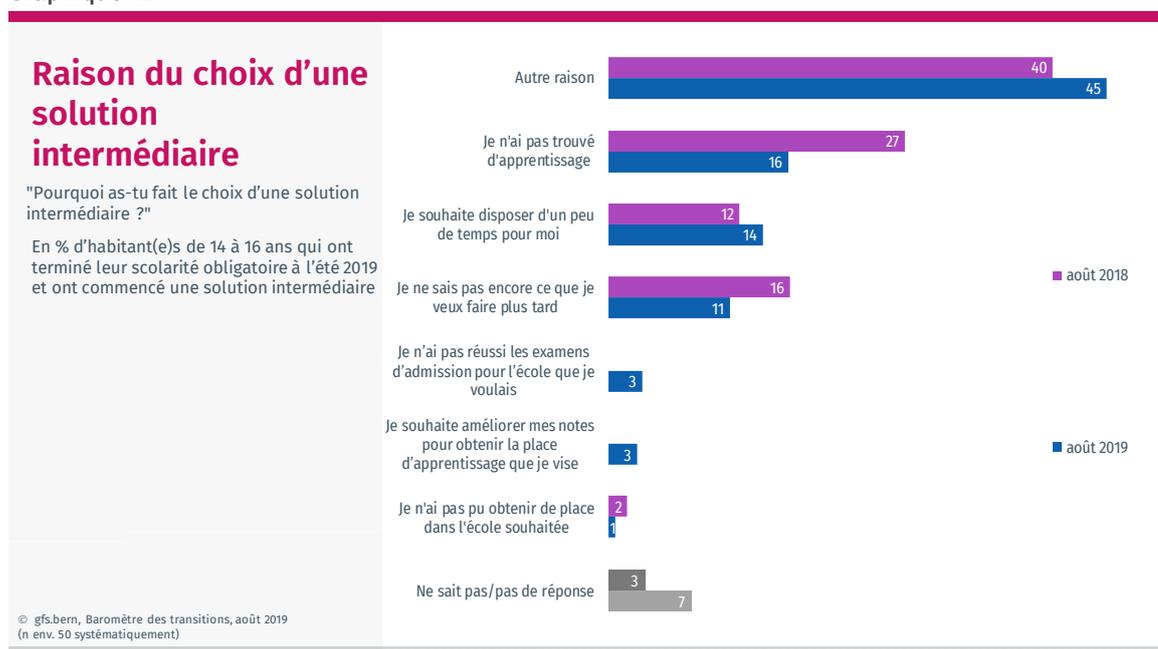


2.1.7 Jeunes optant pour une solution intermédiaire

3 % des jeunes sortant de l'école obligatoire, soit 2496 jeunes, effectuent une année intermédiaire. Les filles (5 %) sont beaucoup plus nombreuses à le faire que les garçons (2 %) et les jeunes en Suisse romande ou en Suisse italienne empruntent plus souvent cette voie que les jeunes en Suisse alémanique (6 % contre 2 %).

Les raisons qui motivent le choix d'une solution intermédiaire sont aussi différentes que les solutions intermédiaires elles-mêmes. La catégorie *Autre raison* reflète ce résultat. La raison invoquée le plus souvent pour expliquer le choix d'une année intermédiaire est la recherche infructueuse d'une place d'apprentissage. Là aussi, cette raison est toutefois moins citée que l'année dernière, mais celle de l'échec aux examens d'admission est par contre plus souvent avancée.

Graphique 42



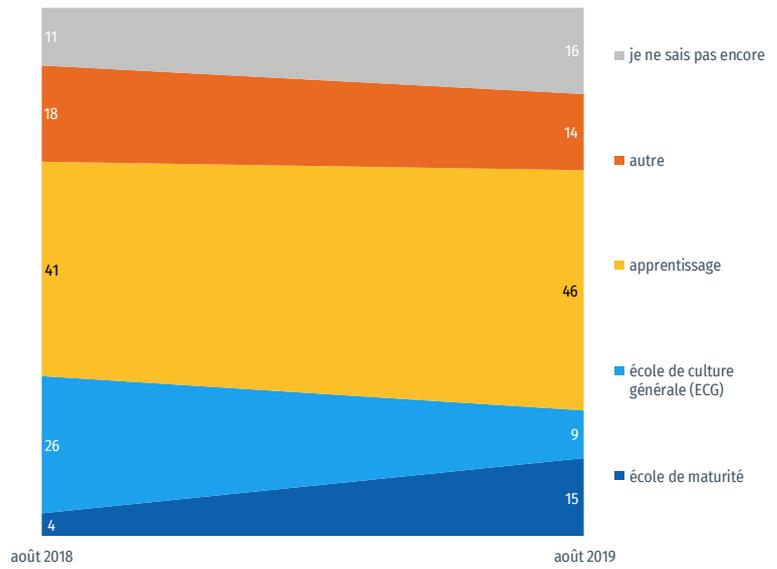
Après une solution intermédiaire ou une année intermédiaire, la plupart des jeunes souhaitent commencer un apprentissage ou intégrer une école de maturité.

Graphique 43

Souhait après la solution intermédiaire

"Qu'aimerais-tu faire après cette solution intermédiaire ?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2019 et ont commencé une solution intermédiaire



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019
(n env. 50 systématiquement)

2.2 Places d'apprentissage dans les entreprises

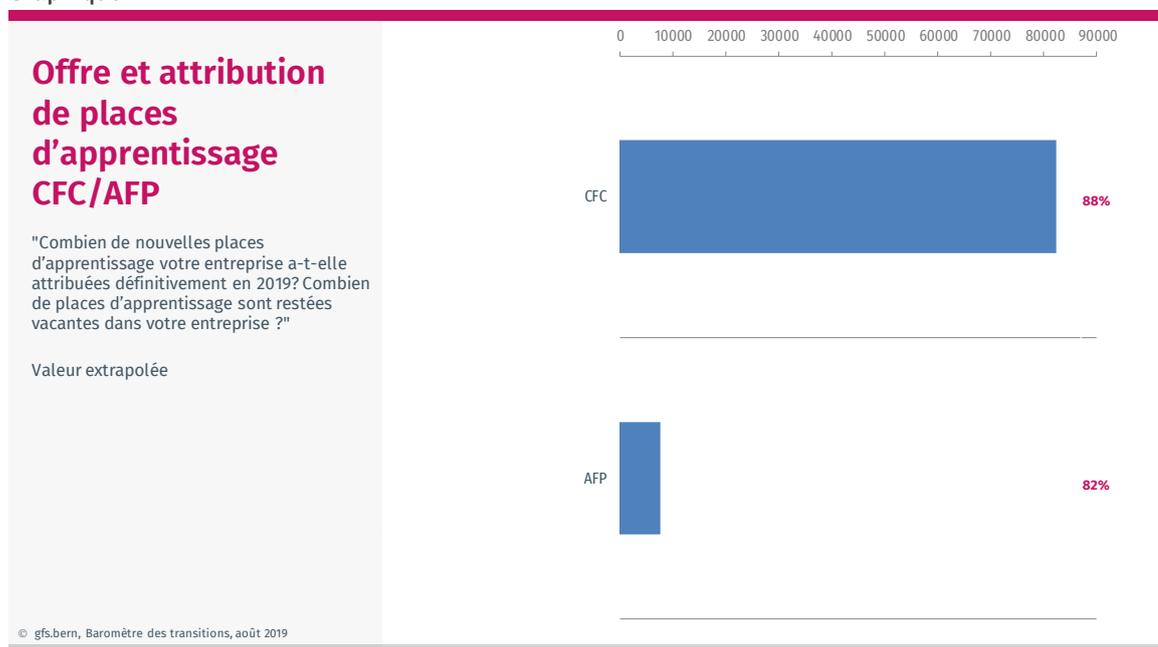
2.2.1 Estimation de l'offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage



20 % des entreprises qui ont participé à l'enquête proposent des places d'apprentissage. En 2019, le nombre global de nouvelles places d'apprentissage s'élève à 90 173. 88 % de ces places, soit 79 128, étaient pourvues en août 2019.

Sur les 90 173 places d'apprentissage proposées, 82 459 (91 %) correspondent à des formations sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 7714 (9 %) à des formations sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). 72 786 places CFC (88 %) et 6342 places AFP (82 %) ont été attribuées.

Graphique 44



Le rapport entre les places d'apprentissage attribuées pour un CFC et celles pour une AFP est comparable au résultat de l'année dernière (2018 : 93 % CFC, 7 % AFP), tout comme le nombre de places d'apprentissage attribuées (août 2018 : 86 %).

Le graphique ci-après présente la situation dans les différents secteurs au regard du nombre de places d'apprentissage pourvues par rapport au nombre de places restées vacantes. En août 2019, près d'une place apprentissage sur cinq est restée vacante dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, de l'éducation et de l'enseignement, et de la construction.

Graphique 45

Offre et attribution de places d'apprentissage selon le secteur

"Combien de places d'apprentissage à ce jour votre entreprise a-t-elle définitivement pourvues ?
Combien de places d'apprentissage sont restées vacantes ?"

Valeur extrapolée



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019

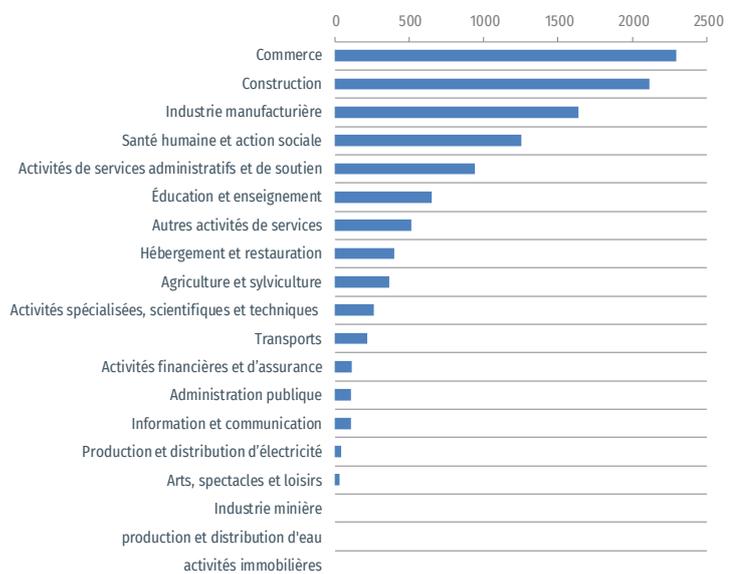
En valeurs absolues, les places d'apprentissage vacantes se retrouvent principalement dans les secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie manufacturière. C'était déjà le cas en 2018, ce qui est le signe d'une suroffre structurelle dans ces secteurs.

Graphique 46

Places d'apprentissage vacantes par secteur

"Combien de places d'apprentissage sont restées vacantes ?"

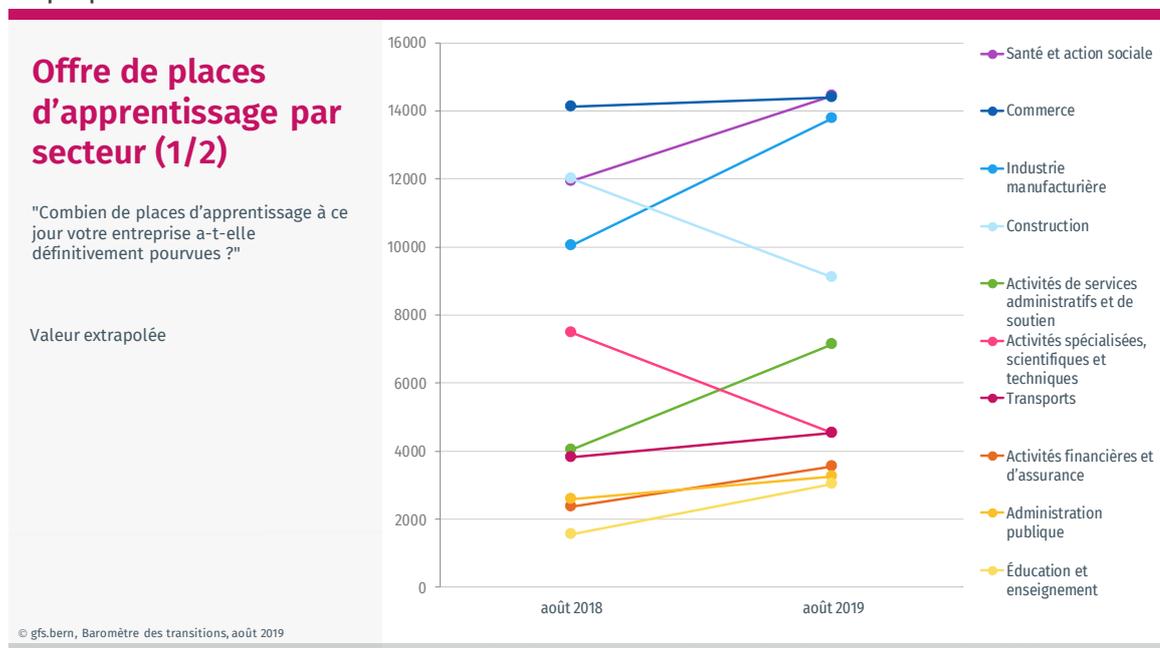
Valeur extrapolée



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019

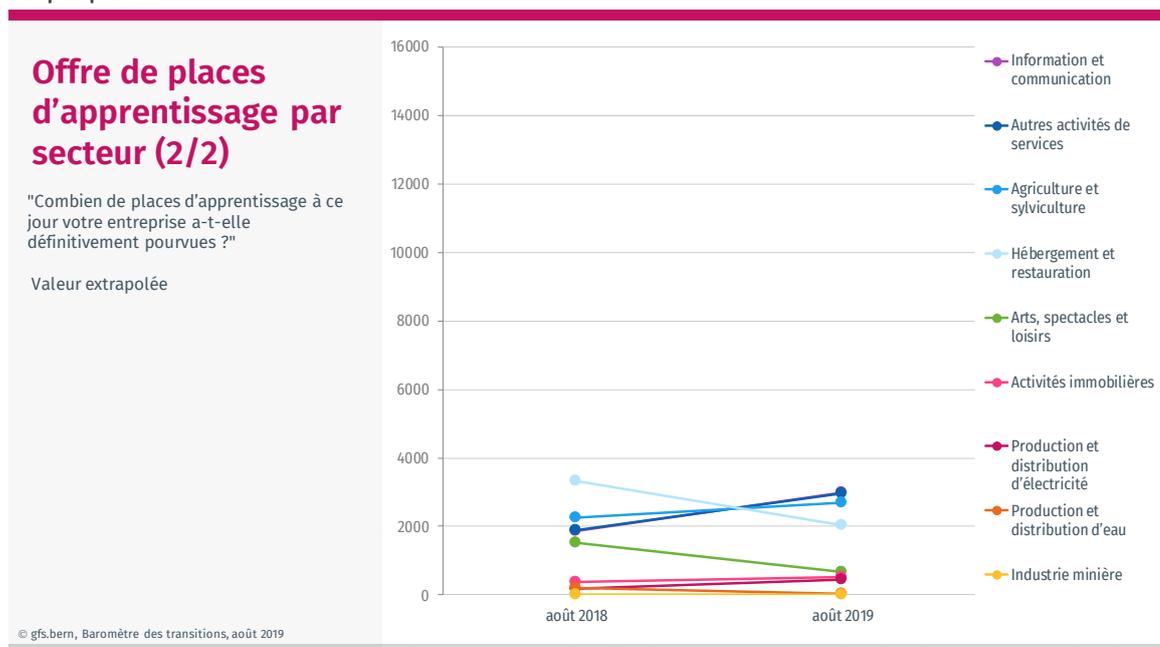
Si l'on considère l'évolution par rapport à l'année dernière, le secteur de la construction a réagi à cette situation en proposant beaucoup moins de nouvelles places qu'il ne le faisait encore en 2018. Dans le secteur du commerce, l'offre reste stable. Dans l'industrie manufacturière, le nombre de places d'apprentissage proposées est supérieur à celui de l'année dernière.

Graphique 47



Les autres secteurs qui ont proposé moins de places d'apprentissage qu'en 2018 sont ceux de l'hébergement et de la restauration, des activités spécialisées, scientifiques et techniques, et des arts, spectacles et loisirs.

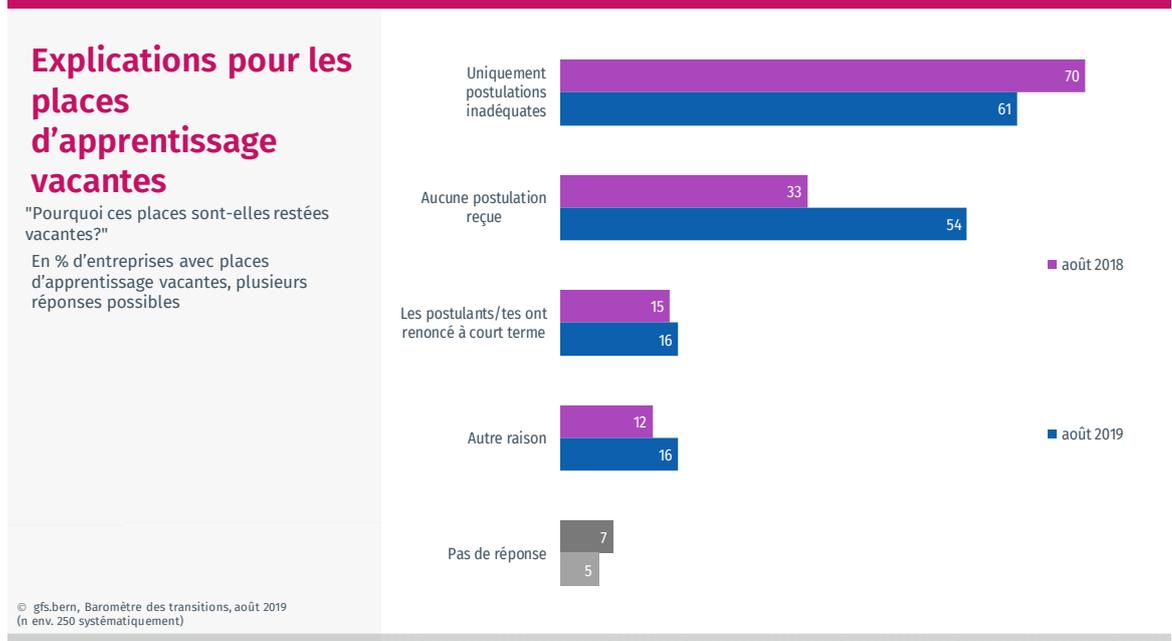
Graphique 48



2.2.2 Explications pour les places d'apprentissage non pourvues

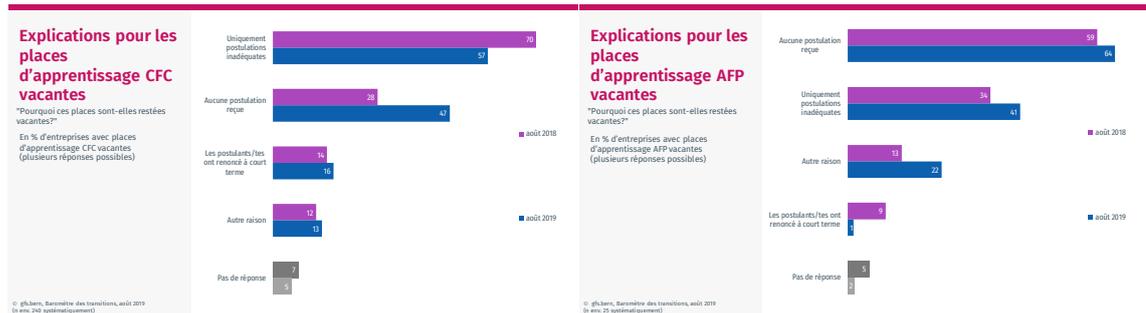
Lorsque les places d'apprentissage n'ont pas pu être pourvues, c'est le plus souvent parce que les candidatures n'étaient pas adaptées. La deuxième raison qui s'impose toujours plus est la baisse générale du nombre de candidatures. Ces deux tendances doivent être encore considérées avec la plus grande prudence. Une interprétation fiable ne sera en effet possible qu'après une troisième mesure, c'est-à-dire en 2020.

Graphique 49



La problématique des places non pourvues n'est pas la même selon que l'on considère les places d'apprentissage pour un CFC ou celles pour une AFP : les places restées vacantes s'expliquent principalement par le faible nombre de candidatures pour les formations AFP et par l'inadéquation des candidatures reçues pour les formations CFC.

Graphique 50



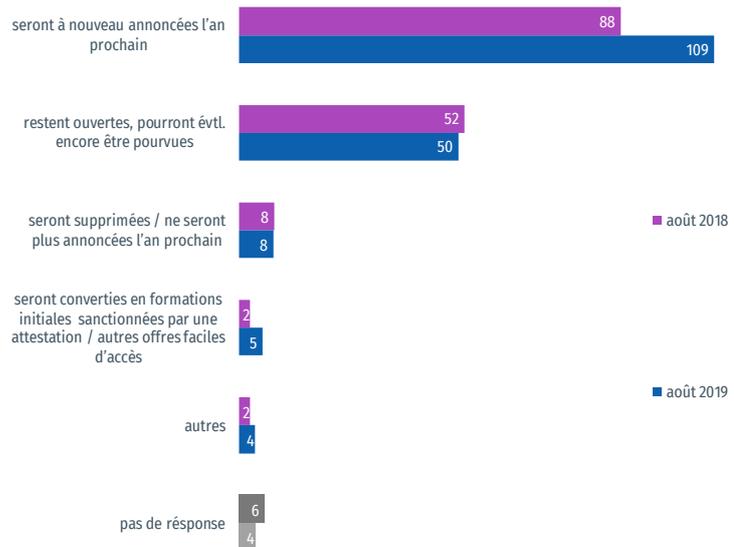
Les entreprises sont très peu nombreuses à envisager de supprimer ou de ne plus publier les places d'apprentissage restées vacantes. La plupart des places non pourvues seront à nouveau proposées l'année prochaine.

Graphique 51

Devenir des places d'apprentissage restées vacantes

"Qu'advient-il de ces places d'apprentissage restées vacantes ?"

En % d'entreprises avec places d'apprentissage vacantes, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (n env. 250 systématiquement)

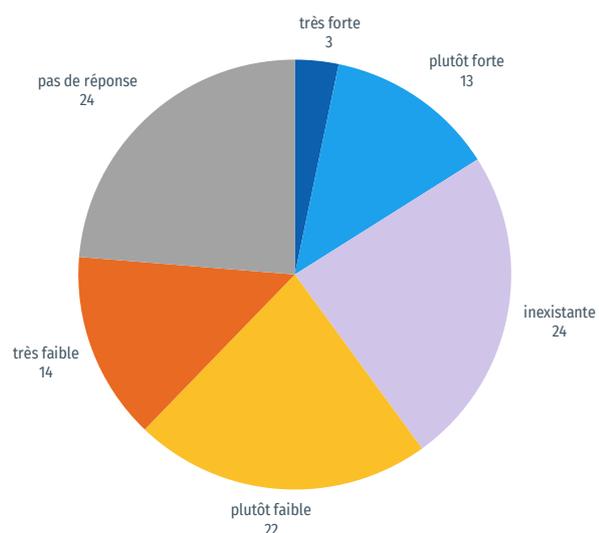
Un autre problème auquel les entreprises formatrices sont confrontées lorsqu'elles recherchent des apprentis est la tendance générale qui voit les jeunes préférer le gymnase ou une école de culture générale à une formation professionnelle initiale. Cela dit, seul un petit nombre d'entreprises formatrices considère la concurrence avec les écoles de formation générale comme étant un problème. Un tiers d'entre elles indique néanmoins souffrir de la concurrence avec les gymnases, l'évaluation de cette situation variant en fonction de la taille de l'entreprise : la concurrence est plus fortement ressentie dans les grandes sociétés que dans les petites entreprises (2 à 9 employés : 13 %, 10 à 99 employés : 17%, plus de 100 employés : 28% plutôt forte à très forte).

Graphique 52

Concurrence avec les écoles de formation générale

"Comment évaluez-vous dans votre branche et dans les professions que vous proposez la situation de concurrence entre les écoles de formation générale (écoles de culture générale) et apprentissage est :"

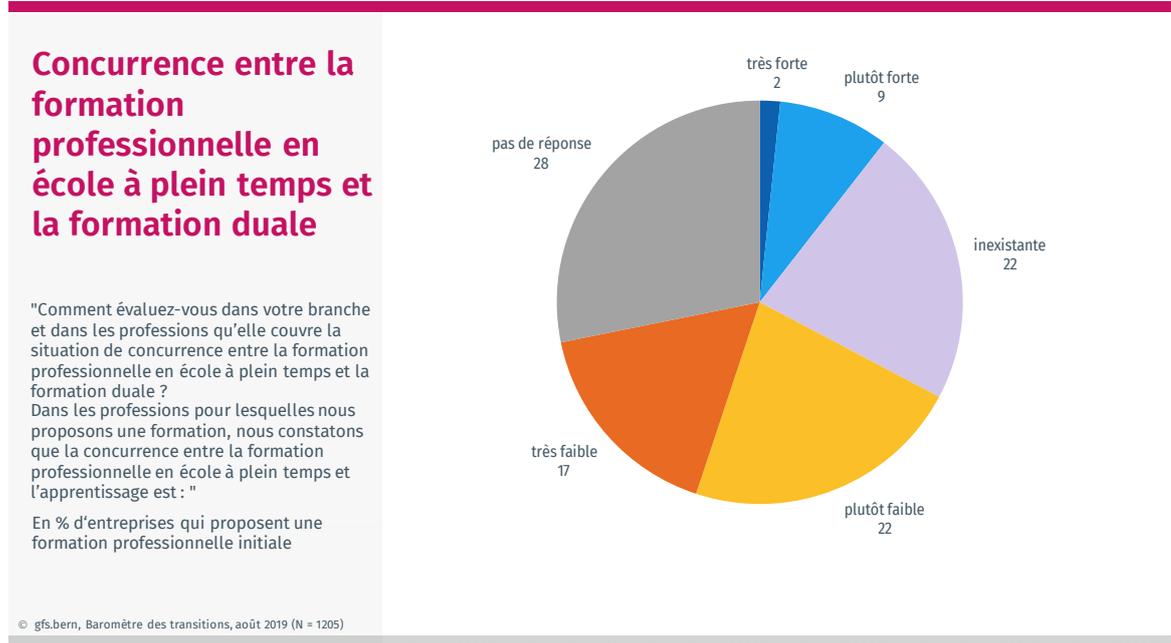
En % d'entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019 (N = 1205)

Les entreprises interrogées évaluent de manière très similaire la concurrence entre l'école à plein temps et la formation duale.

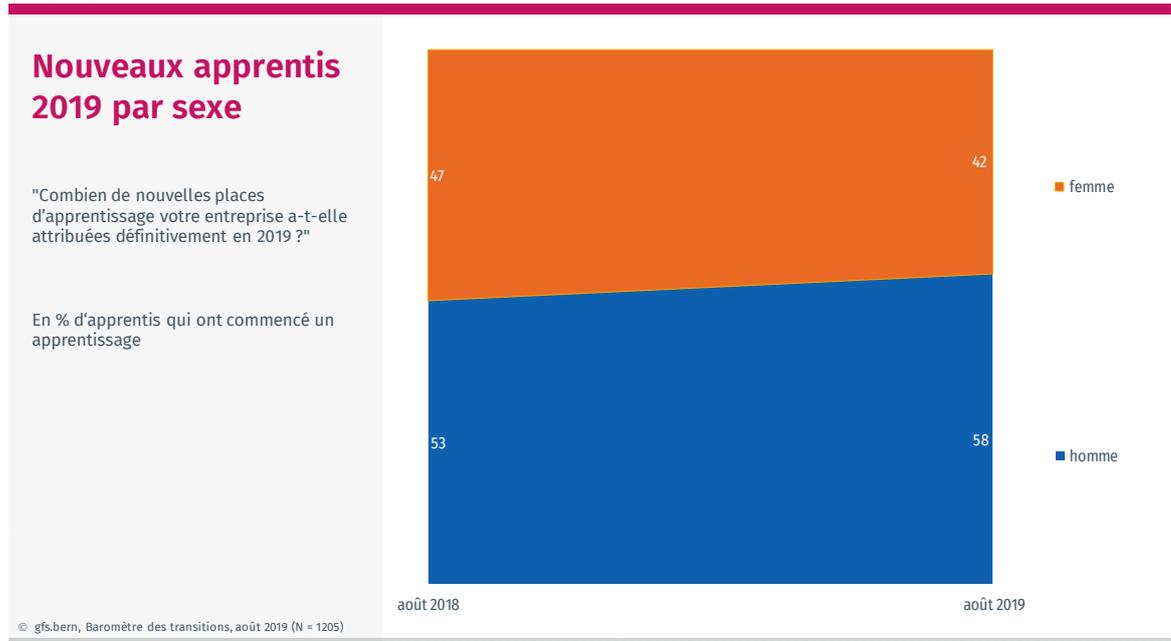
Graphique 53



2.2.3 Profil des apprentis

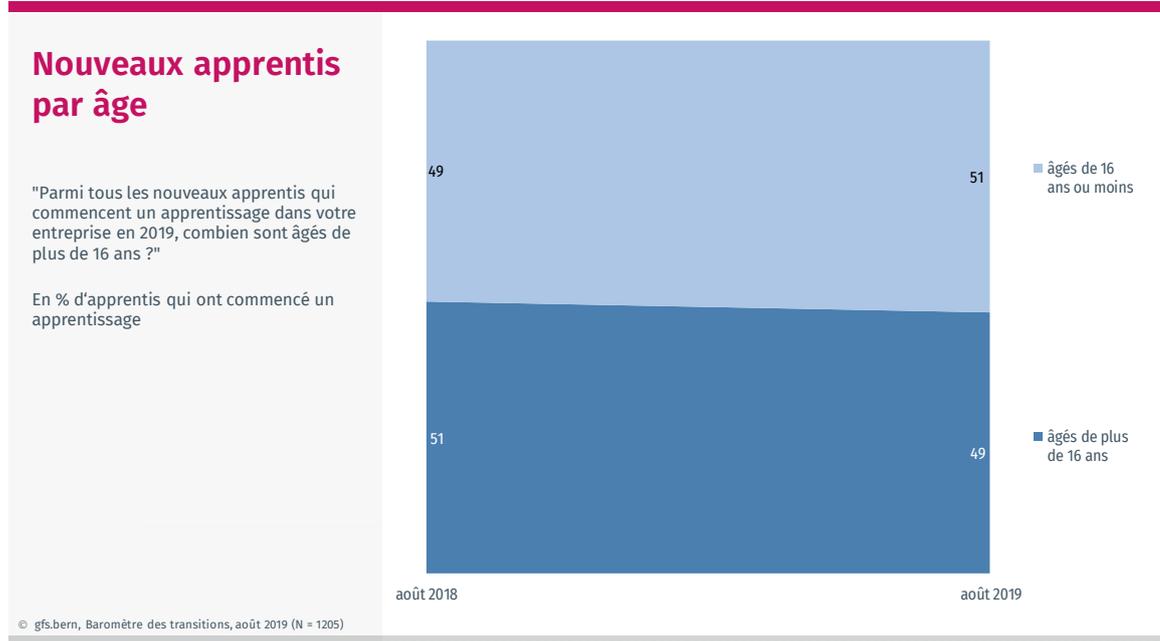
La constante est que les garçons sont plus nombreux que les filles dans le groupe des apprentis qui ont commencé leur formation à l'été 2019. Cette tendance s'est même accentuée par rapport à 2018. Là aussi, il faut attendre les résultats de l'enquête 2020 avant de pouvoir parler d'une réelle tendance.

Graphique 54



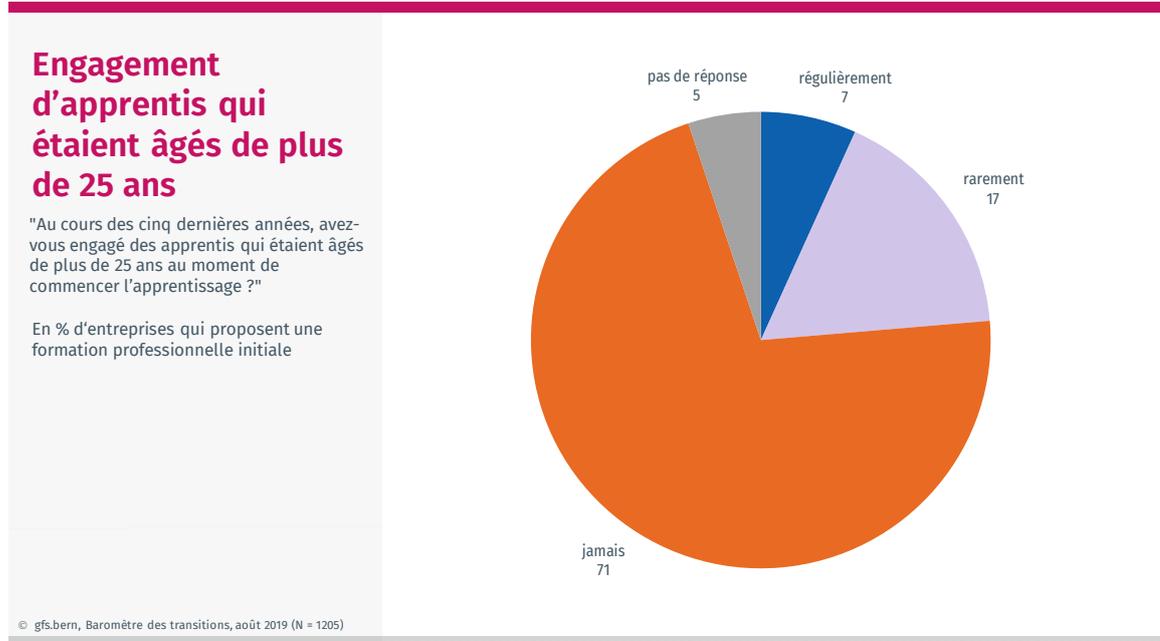
L'enquête confirme également qu'environ la moitié des nouveaux apprentis ont plus de 16 ans.

Graphique 55



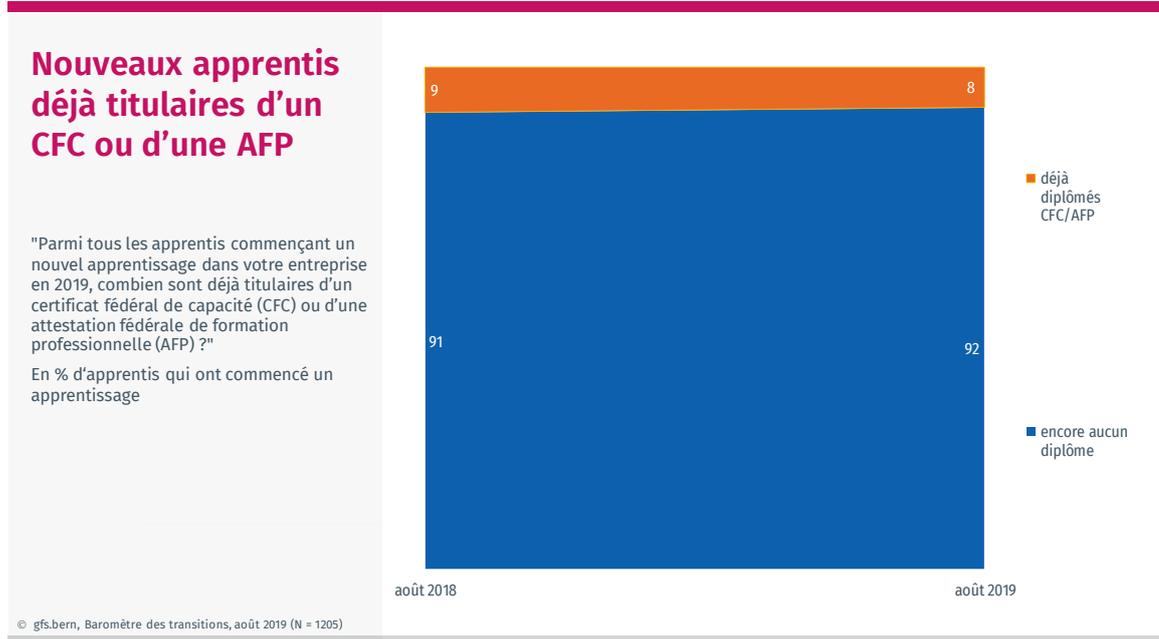
7 % des entreprises ont même engagé régulièrement des apprentis de plus de 25 ans au cours des cinq dernières années. Ces réponses aux questions sur l'âge des nouveaux apprentis montrent certes que toutes les entrées en apprentissage n'ont pas lieu directement après la scolarité obligatoire, mais aussi que les « apprentis adultes » ne sont pas monnaie courante dans la plupart des entreprises.

Graphique 56



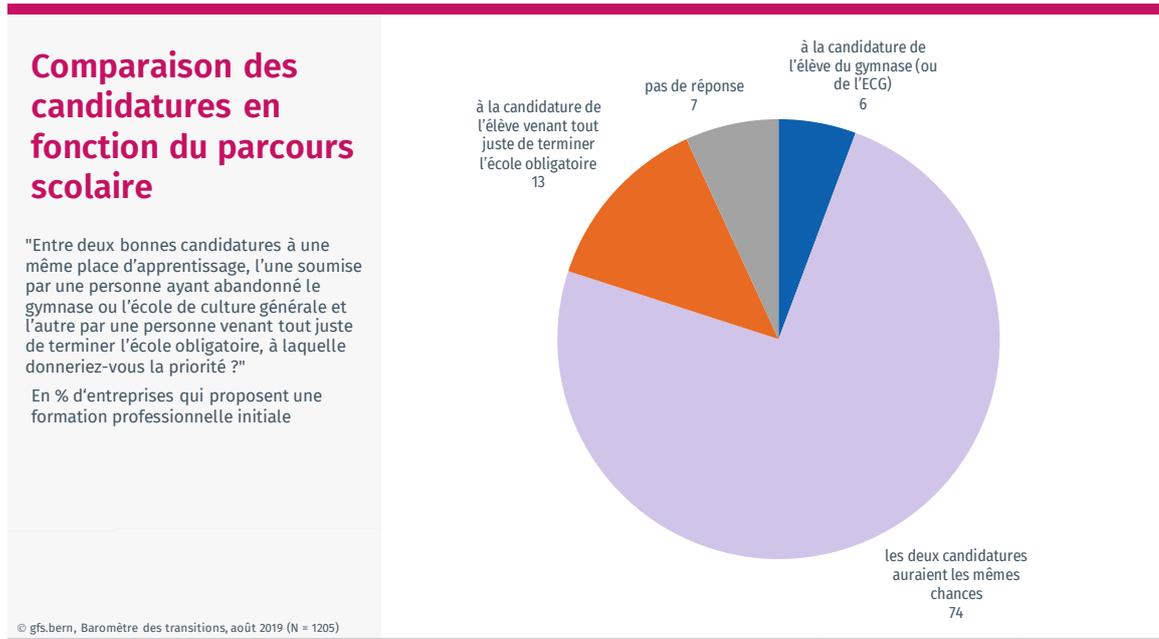
Un peu moins d'une place d'apprentissage sur dix est néanmoins attribuée à une personne qui est déjà titulaire d'un CFC ou d'une AFP.

Graphique 57



Qu'un jeune postule pour une place d'apprentissage directement après sa scolarité obligatoire ou après avoir interrompu son cursus dans un gymnase ou une école de culture générale semble n'avoir qu'une incidence très limitée sur ses chances de trouver une place d'apprentissage. Pour la majeure partie des entreprises, les deux candidatures auraient les mêmes chances. Les entreprises qui indiquent une préférence ont tendance à donner la priorité aux jeunes qui viennent tout juste de terminer l'école obligatoire.

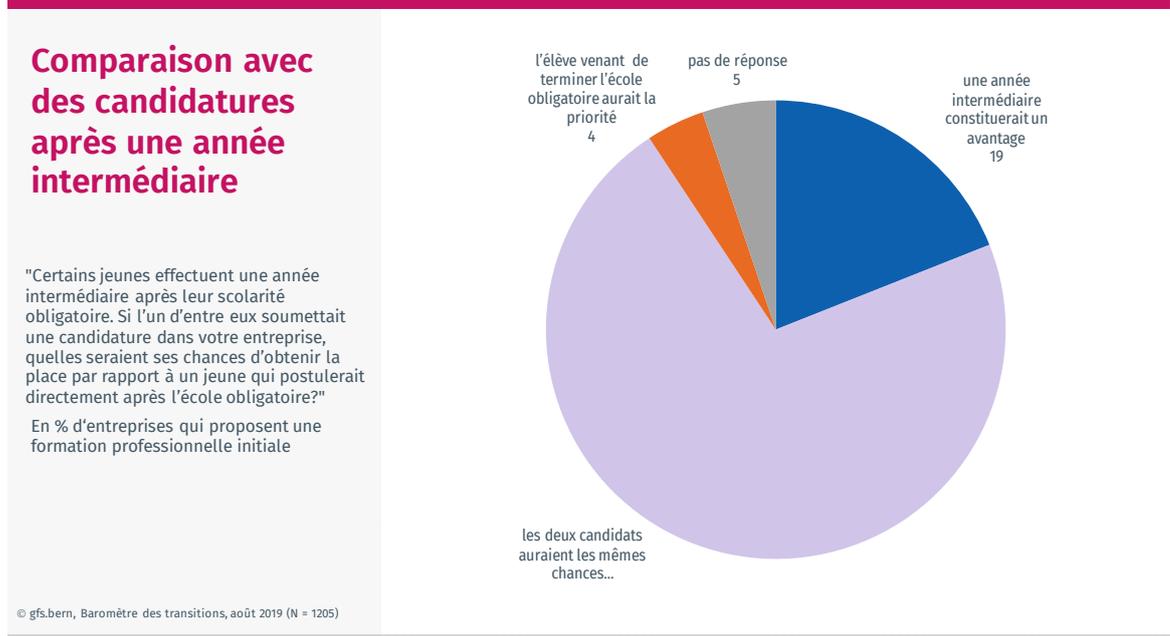
Graphique 58



Les jeunes qui effectuent d'abord une année intermédiaire avant de postuler dans une entreprise ne sont pas désavantagés par rapport à ceux qui soumettent leur candidature

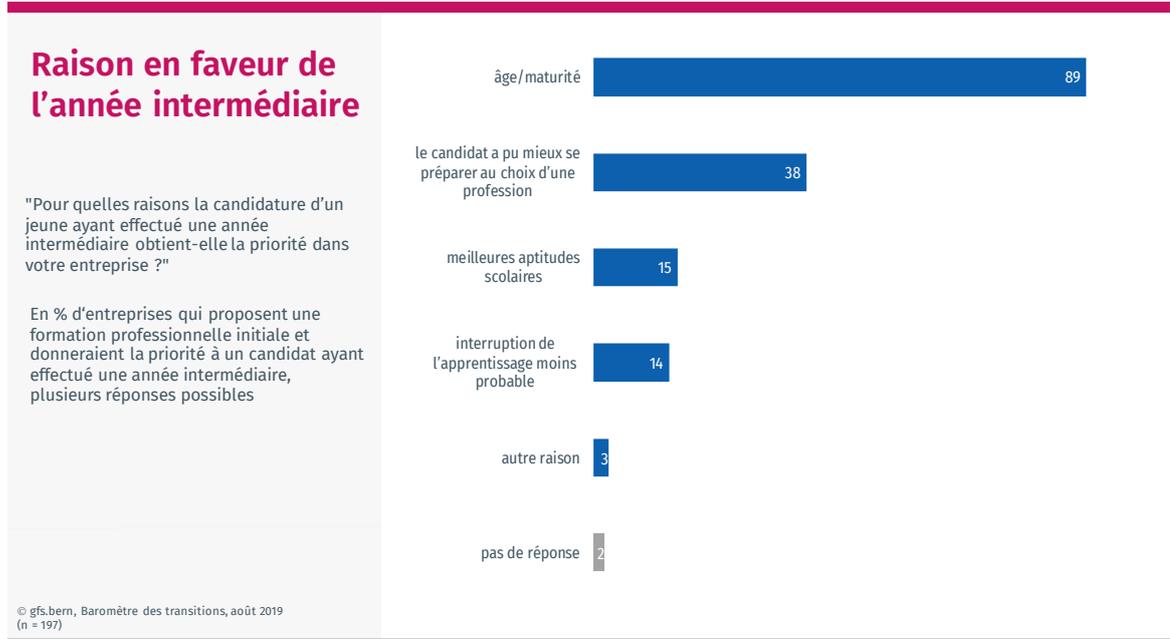
aux entreprises dès la fin de leur scolarité obligatoire. La plupart des entreprises accordent les mêmes chances à ces deux catégories de candidats. Dans les réponses à cette question, l'année intermédiaire est même considérée comme un avantage.

Graphique 59



L'âge, autrement dit la maturité acquise par un candidat, plaide plus particulièrement en faveur de l'année intermédiaire. De plus, 38 % des entreprises disent donner la priorité aux candidats ayant effectué une année intermédiaire, car cette mesure permet aux jeunes de mieux se préparer au choix d'une profession.

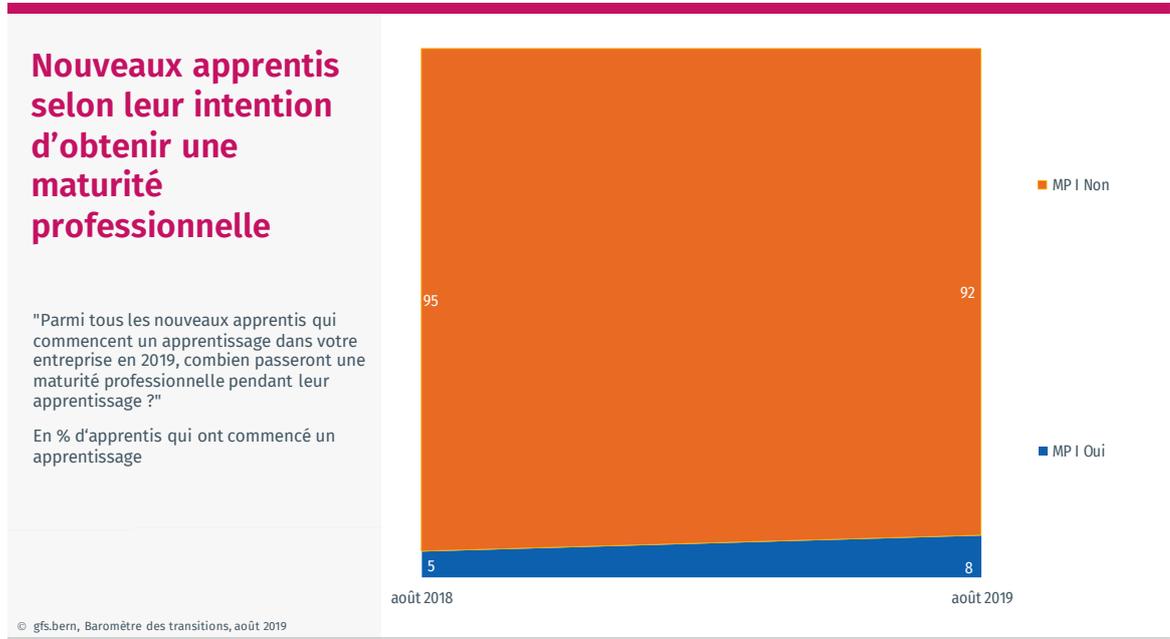
Graphique 60



2.2.4 Possibilité de préparer une maturité professionnelle

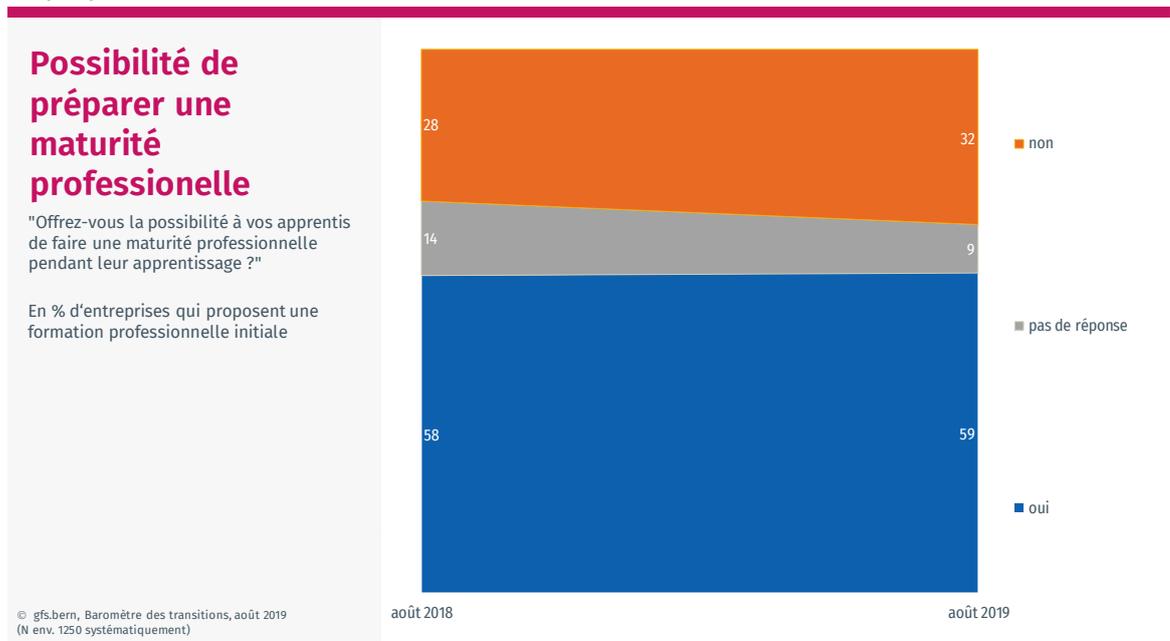
Selon les informations fournies par les entreprises, le nombre de nouveaux apprentis qui ont l'intention d'obtenir la maturité professionnelle a légèrement augmenté. Pour autant, la préparation de la maturité professionnelle durant l'apprentissage reste l'exception.

Graphique 61



Reste que la majorité des entreprises formatrices offrent la possibilité de préparer la maturité professionnelle parallèlement à l'activité professionnelle.

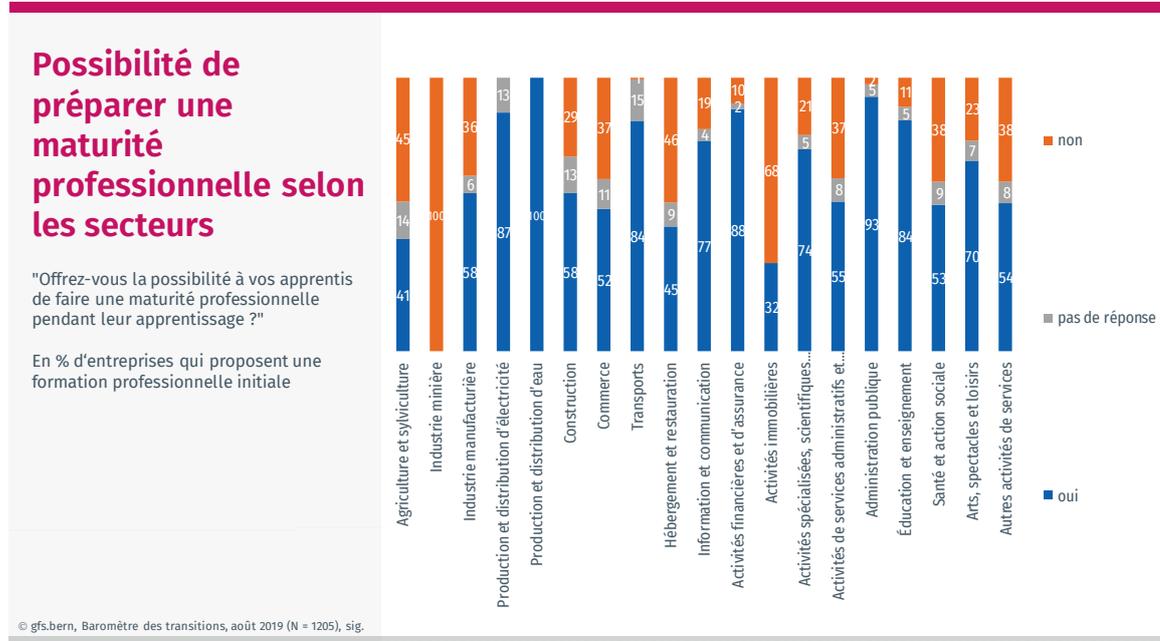
Graphique 62



Il existe toutefois des différences selon les secteurs. Parmi ceux où les entreprises sont plus nombreuses à proposer la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle, on

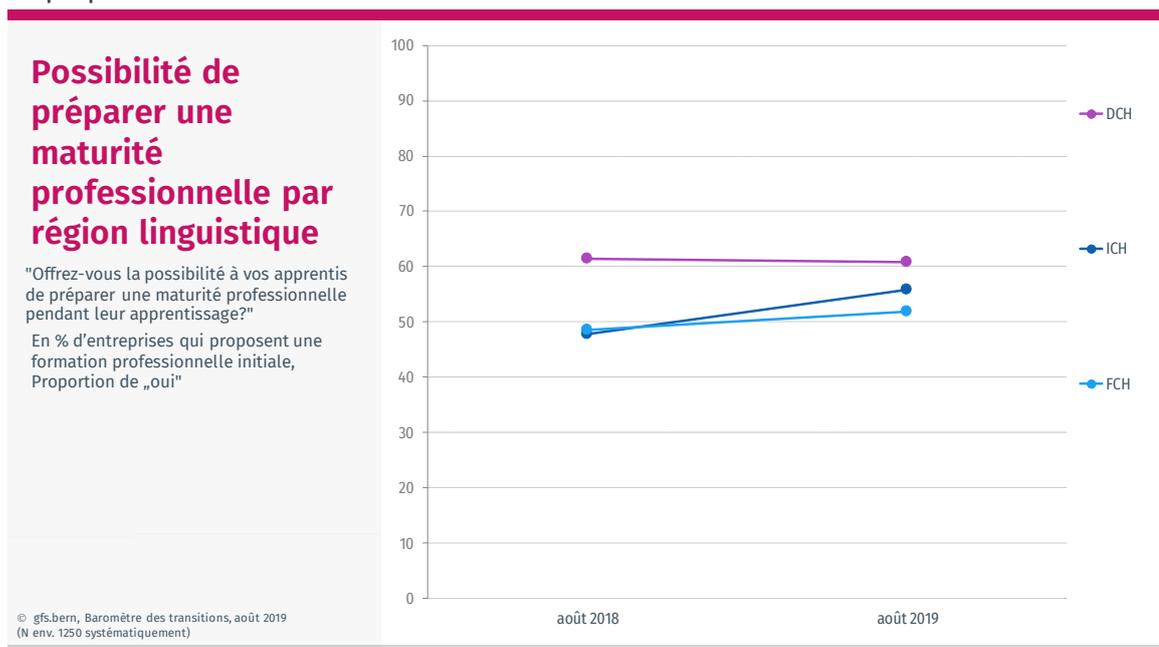
trouve la production et distribution d'eau, l'administration publique, les activités financières et d'assurance, la production et distribution d'électricité, l'éducation et l'enseignement, ainsi que les transports. À l'inverse, cette possibilité est moins présente dans les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière, de la santé humaine et de l'action sociale, du commerce, et dans ceux regroupant d'autres activités économiques et de services.

Graphique 63



La possibilité d'obtenir la maturité professionnelle est beaucoup plus répandue en Suisse alémanique qu'en Suisse romande ou en Suisse italienne. Cela dit, on enregistre une légère tendance des entreprises des régions de langues latines à proposer de plus en plus cette possibilité.

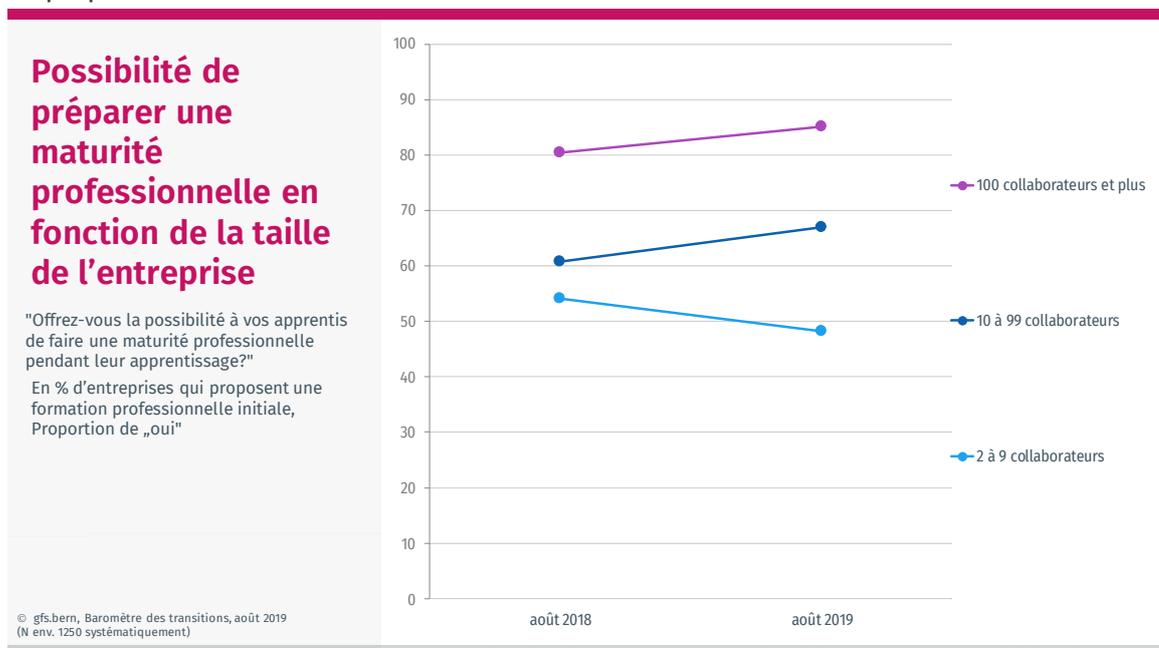
Graphique 64



La taille de l'entreprise continue clairement à jouer un rôle à ce niveau : plus l'entreprise est grande, plus il y a de chances qu'elle permette de préparer la maturité professionnelle.

Pour ce qui est de l'évolution toutes entreprises confondues, l'écart semble se creuser par rapport à 2018 : cette année, les moyennes et grandes entreprises sont plus nombreuses à proposer la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle et les petites entreprises moins nombreuses.

Graphique 65



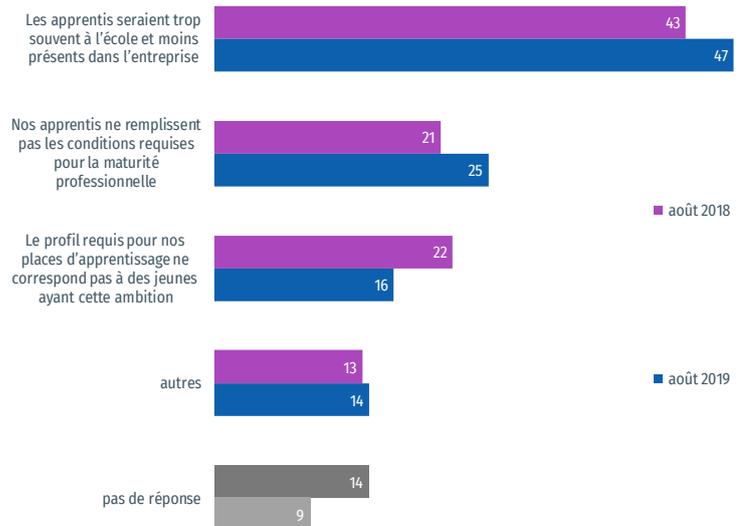
Les entreprises sont plus nombreuses qu'en 2019 à ne pas offrir la possibilité de préparer la maturité professionnelle pour s'assurer en premier lieu de la présence suffisante de leurs apprentis dans l'entreprise. Pour les petites entreprises, cette raison est fondamentale.

Graphique 66

Arguments contre la maturité professionnelle

"Pour quelles raisons ne proposez-vous pas cette possibilité ?"

En % d'entreprises qui ne proposent pas de maturité professionnelle, plusieurs réponses possibles

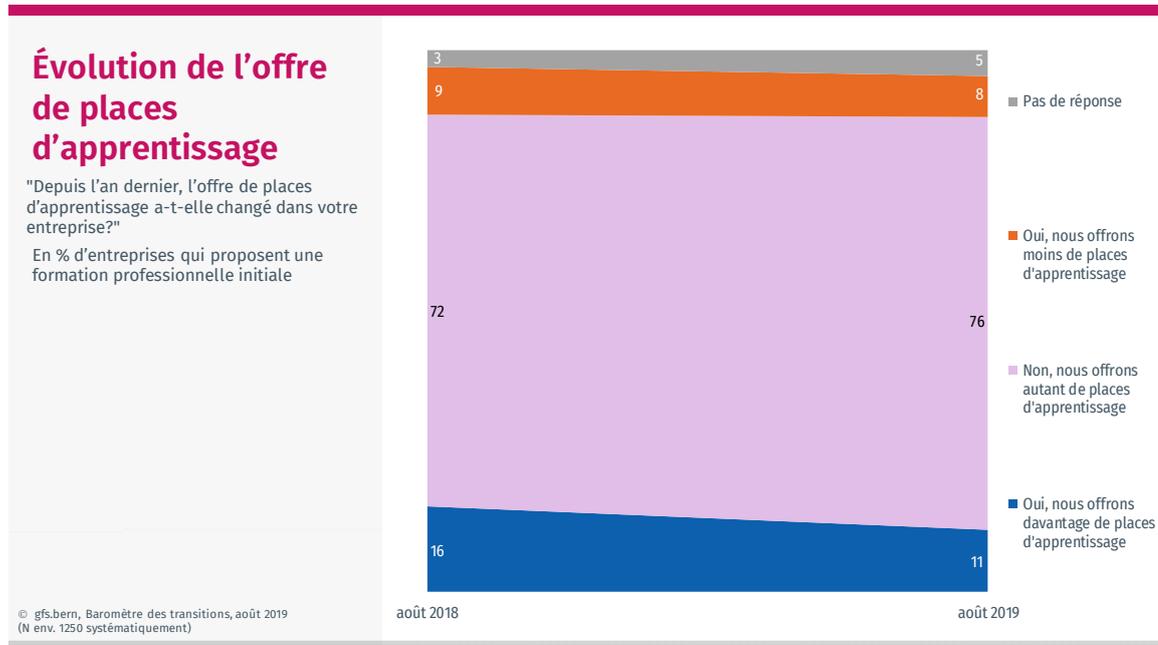


© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2019
(N env. 265 systématiquement)

2.2.5 Évolution de l'offre de places d'apprentissage

Interrogées sur ce point, la plupart des entreprises indiquent qu'elles proposent le même nombre de places d'apprentissage qu'en 2018. Elles sont par contre un peu moins nombreuses à prévoir une augmentation de leur offre. Ce résultat concorde avec l'intention annoncée par les entreprises en 2018 de proposer à nouveau les places non pourvues et constitue une conséquence logique au fait qu'il y a des places vacantes.

Graphique 67

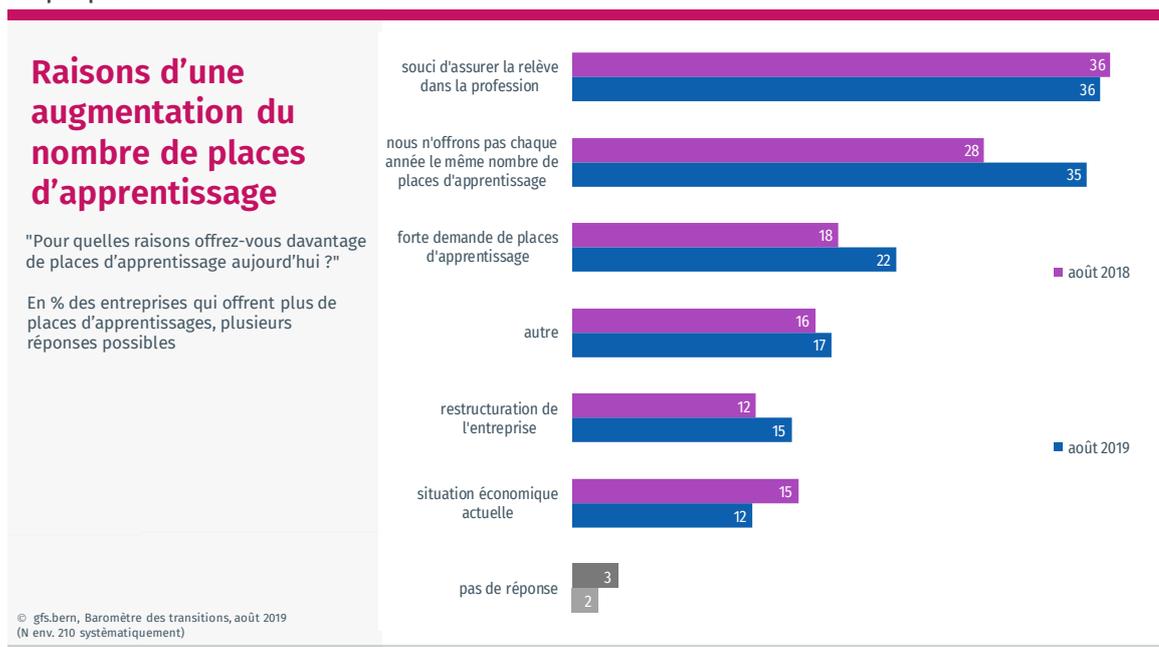


La majeure partie des fluctuations observées, tant vers le haut que vers le bas, ne sont pas liées à un évènement spécifique. Pour justifier la réduction ou l'augmentation du nombre de places d'apprentissage, une part importante des entreprises expliquent que l'offre de places d'apprentissage fluctue tout simplement d'une année à l'autre.

Mais la première raison en ce qui concerne une augmentation de l'offre de places d'apprentissage est toutefois liée à la question de la relève.

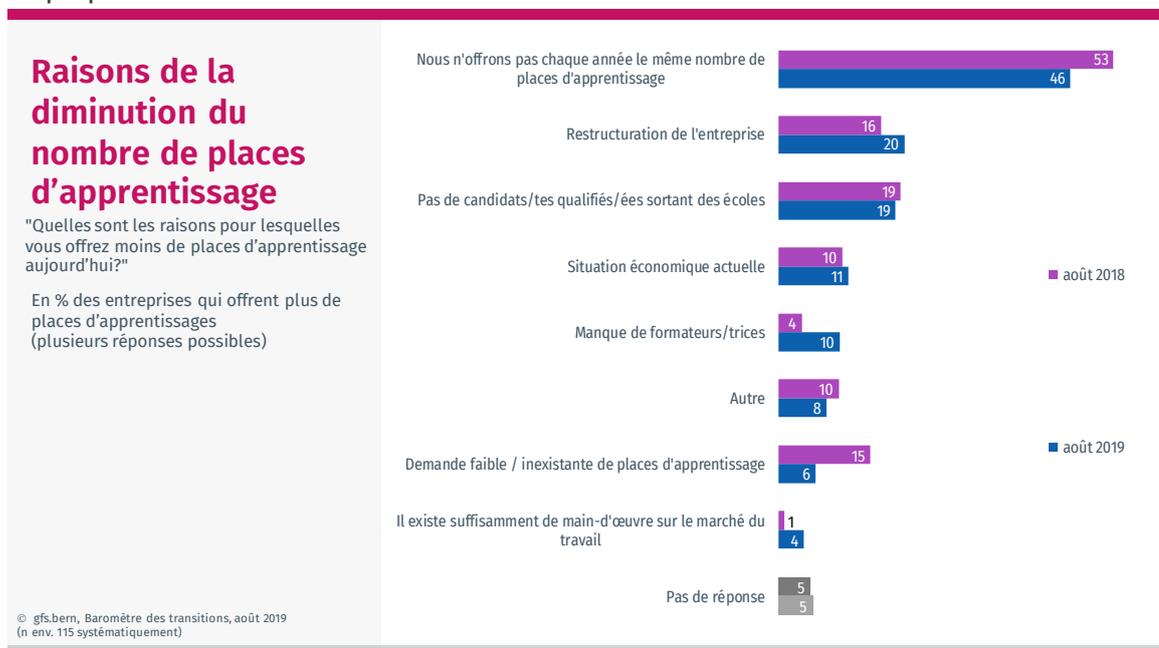
En comparaison avec l'année dernière, les entreprises sont plus nombreuses à indiquer qu'elles proposeraient davantage de places d'apprentissage pour répondre à une demande plus forte.

Graphique 68



En plus des fluctuations naturelles, trois autres raisons ont été mentionnées pour justifier une diminution du nombre de places d'apprentissage : restructuration de l'entreprise, inadéquation des profils des candidats sortant tout juste de l'école obligatoire, situation économique actuelle. Une faible demande de places d'apprentissage est moins souvent citée qu'en 2018. Par contre, le manque de formateurs semble être plus important cette année.

Graphique 69



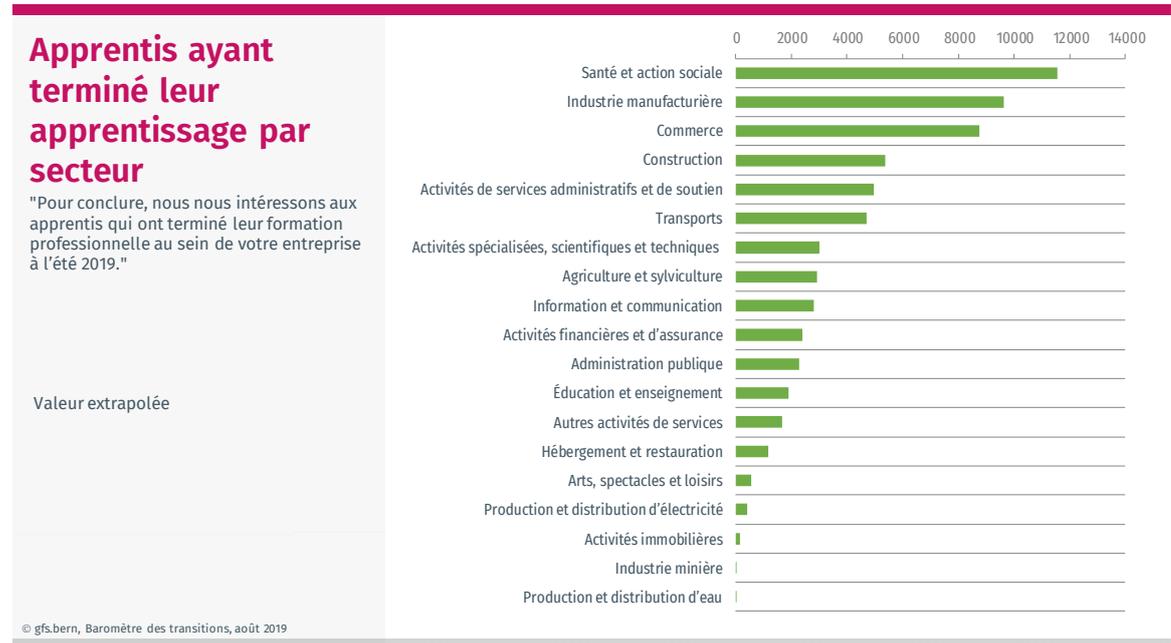
2.2.6 Apprentis ayant terminé leur apprentissage

Les entreprises participant à l'enquête comptabilisaient, à l'été 2019, 64 257 apprentis ayant terminé leur apprentissage. La plupart de ces apprentis avaient suivi leur formation dans de grandes entreprises comptant plus de 100 collaborateurs (54 %) ou dans des entreprises moyennes (30 %).

83 % de ces jeunes diplômés travaillaient en Suisse alémanique, 15 % en Suisse romande et 2 % en Suisse italienne.

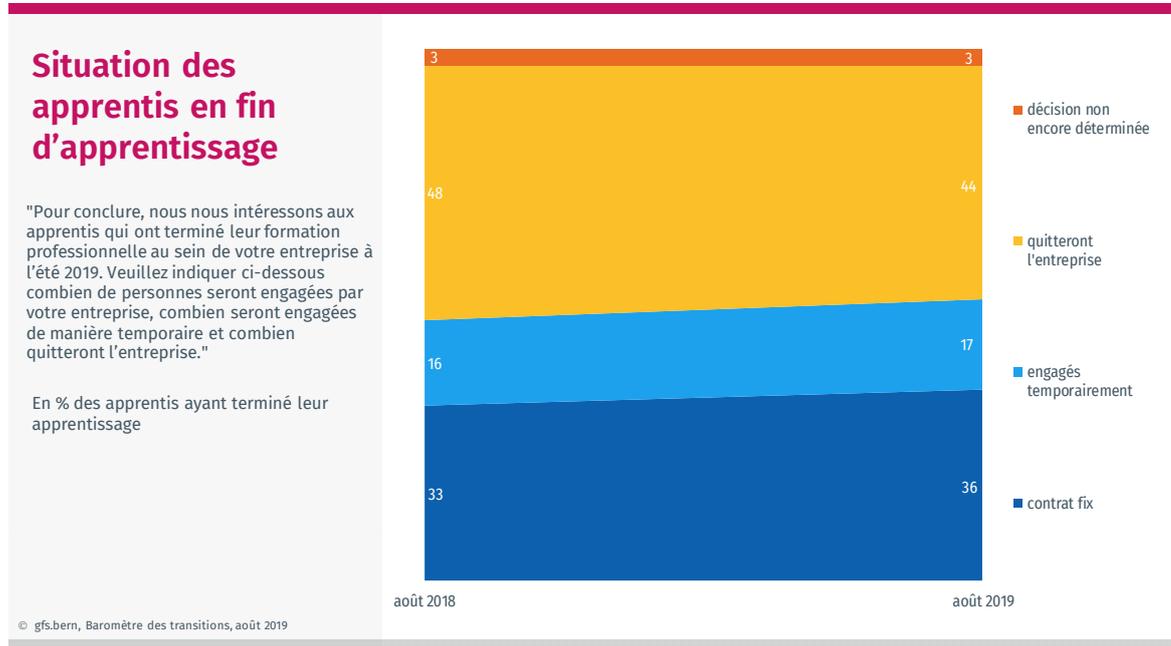
Les apprentis ayant terminé leur apprentissage se répartissent comme suit entre les différents secteurs :

Graphique 70



Une fois leur diplôme en poche, la plupart des apprentis quittent l'entreprise qui les a formés. À peine plus d'un tiers se voit proposer un emploi fixe dans l'entreprise formatrice et 17 % un emploi temporaire. Ces proportions sont stables au fil des années.

Graphique 71



3 Synthèse

3.1 Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2019



La plupart des **JEUNES** concernés par la transition I ont trouvé directement une solution qui leur convient à l'été 2019. Ils sont 80 % à parler de solution idéale ou de formation de leurs rêves.

La formation professionnelle initiale est très populaire, la plupart des jeunes optent pour cette voie au moment de la transition I. La formation commerciale arrive en tête des préférences suivie des formations de gestionnaire du commerce de détail et d'assistant en soins et santé communautaire.

En deuxième position dans les choix au moment de la transition I arrivent les écoles de maturité. La constante est que les garçons sont plus nombreux que les filles à se lancer dans un apprentissage et les filles plus nombreuses à choisir la formation générale. De même, le choix de la profession et des options spécifiques dans la formation générale sont toujours grandement influencés par des stéréotypes de genre.

Le système de formation duale semble répondre aux besoins des jeunes en Suisse, car même les jeunes interrogés qui ont dû s'orienter vers une solution transitoire veulent toujours commencer de préférence un apprentissage après cette solution.

Certains efforts supplémentaires sont parfois nécessaires pour arriver à décrocher une place d'apprentissage : stage pratique, stage d'observation, persévérance et 10,3 candidatures en moyenne.

La satisfaction à l'égard de l'employeur et de l'apprentissage choisi est extrêmement élevée. La majorité des jeunes interrogés sont contents du salaire qu'ils reçoivent en tant qu'apprenti.



Du côté des **ENTREPRISES**, 90 173 places d'apprentissage ont été proposées à l'été 2019. 92 % de ces places correspondent à des formations sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 8 % à des formations sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Parmi ces nouvelles places attribuées, 36 359 étaient occupées par des jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire. Les entreprises indiquent par ailleurs que 38 884 jeunes âgés de plus de 16 ans et non considérés dans le cadre de la présente enquête ont commencé un apprentissage à l'été 2018.

Selon les informations recueillies, l'offre de places d'apprentissage de la plupart des entreprises est restée stable par rapport à l'année dernière.



Le **MARCHÉ SUISSE DES PLACES D'APPRENTISSAGE** se porte bien : un grand nombre de jeunes qui veulent faire un apprentissage trouvent une place et une nette majorité d'entreprises peuvent attribuer leurs places d'apprentissage.

12 % des places d'apprentissage publiées sont restées vacantes en août. Selon les secteurs, la proportion peut toutefois varier considérablement et les variations font ressortir des tendances problématiques.

En effet, lorsque des places d'apprentissage n'ont pas pu être pourvues, c'est en premier lieu parce que les entreprises n'ont pas reçu de candidatures adéquates. Reste que la problématique n'est pas la même selon que l'on considère les places d'apprentissage pour un CFC ou celles pour une AFP : les places restées vacantes s'expliquent principalement par le faible nombre de candidatures pour les formations AFP et par l'inadéquation des candidatures reçues pour les formations CFC.

Une autre tendance est la baisse générale du nombre de candidatures alors que le nombre de jeunes qui optent pour une formation générale est lui en hausse.

3.2 Thèses de gfs.bern

Les résultats du Baromètre des transitions sont synthétisés ci-après en cinq thèses, qui ont été reprises du rapport d'avril 2019 et adaptées le cas échéant en fonction des résultats de l'enquête du mois d'août.

THÈSE 1

La plupart des jeunes arrivés à la première transition après l'école obligatoire peuvent s'appuyer sur leur entourage proche. Ils ont le choix entre plusieurs possibilités, que ce soit au niveau de la formation professionnelle initiale, des écoles d'enseignement général ou des solutions intermédiaires. La plupart des jeunes peuvent commencer directement la formation de leur choix et sont ravis de l'orientation qu'ils ont prise.

THÈSE 2

Au moment de la première transition, près de la moitié des jeunes s'orientent vers la formation professionnelle initiale, qui reste ainsi – notamment pour les garçons – la voie préférée en Suisse.

Pour une majorité des jeunes de Suisse latine, la maturité est clairement le premier choix ; elle a aussi tendance à susciter davantage d'intérêt partout en Suisse. Les filles choisissent aussi bien la formation générale que la formation professionnelle initiale.

Par rapport à l'année dernière, l'intérêt pour la maturité s'accompagne dans une plus forte mesure d'une envie d'effectuer une formation académique par la suite.

THÈSE 3

Malgré les changements qui se dessinent sur le marché de l'emploi (notamment du fait de la mondialisation et de la numérisation), les jeunes qui privilégient une formation professionnelle initiale plutôt classique restent étonnamment nombreux.

Même si les jeunes s'intéressent aux nouveaux métiers de l'informatique et de la médiamatique, ils continuent à s'orienter majoritairement vers les secteurs dits classiques. La demande d'apprentis dans ces nouveaux champs professionnels est limitée et un grand nombre de places d'apprentissage sont par conséquent pourvues.

La situation est différente dans les secteurs qui accueillent traditionnellement beaucoup d'apprentis : en 2019, la plupart des places qui n'ont pas pu être pourvues concernent les secteurs du com-

ÉTAT D'ESPRIT
DÉTENDU AU MO-
MENT DE LA
TRANSITION I

APPRENTISSAGE
COMME PREMIER
CHOIX – INTÉRÊT
ACCROÛT POUR LA
VOIE ACADÉMIQUE

PLUTÔT EMPLOYÉ
DE COMMERCE
DANS SA COM-
MUNE QUE TECH-
NICIEN DANS UNE
GRANDE ENTRE-
PRISE

merce, de la construction et de l'industrie manufacturière. Ces secteurs restent néanmoins ceux qui forment nettement le plus grand nombre de jeunes.

THÈSE 4

L'offre de places d'apprentissage, mesurée au nombre total de places, reste stable, mais se révèle très dynamique selon les différentes branches. La demande change elle aussi, hormis pour la profession d'employé de commerce, qui reste nettement au-dessus du lot. Dans quelques secteurs, on enregistre plutôt un excédent de places, alors que dans d'autres domaines, certains apprentissages spécifiques, manifestement très appréciés, attirent un grand nombre de candidatures. De manière générale, bon nombre de places d'apprentissage sont attribuées tôt dans l'année et souvent sur la base de stages d'observation.

THÈSE 5 - NOUVELLE

La féminisation des domaines scientifiques, qui est si souvent évoquée, devrait se poursuivre, car les filles sont toujours plus nombreuses que les garçons à opter pour la voie générale.

Les filles qui empruntent la voie de la formation professionnelle initiale choisissent les métiers traditionnellement féminins du domaine de la santé et du secteur social. Les garçons se dirigent plutôt vers des professions techniques.

En dépit de tous les efforts qui sont déployés, les stéréotypes de genre continuent à influencer grandement sur le choix de la profession. Étant donné que les filles comme les garçons se réfèrent beaucoup à leurs amis ou camarades de classe, cette situation devrait se prolonger.



FORTE DYNAMIQUE DANS LES APPRENTISSAGES SELON LE SECTEUR



INFLUENCE DES STÉRÉOTYPES DE GENRE SUR L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

4 Annexe

4.1 Équipe gfs.bern

LUKAS GOLDER

Directeur adjoint et membre du conseil d'administration de gfs.bern, politologue et spécialiste des médias, MAS en Communication Management, chargé de cours à la ZHAW

✉ lukas.golder@gfsbern.ch

Domaines principaux :
analyse intégrée de la communication et des campagnes, analyse de l'image et de la réputation, analyses des médias / analyse de l'impact des médias, recherche sur les jeunes et les changements sociaux, votes, élections, modernisation de l'État, réformes de la politique de santé



Publications dans des recueils, des revues spécialisées, la presse quotidienne et sur Internet

MARTINA MOUSSON

Cheffe de projet, politologue

✉ martina.mousson@gfsbern.ch

Domaines principaux :
analyse de thèmes et d'enjeux politiques, votations et élections nationales (tendances SRG, analyses VOX, baromètre électoral), analyses de l'image et de la réputation, analyses intégrées de la communication, analyses de contenu médiatique, méthodes qualitatives, thèmes sociaux (recherche sur les jeunes, le racisme, les familles, la classe moyenne)



EDWARD WEBER

Chef de projet junior, politologue, Dr. Des.

✉ edward.weber@gfsbern.ch

Domaines principaux :
opinions politiques, populisme, recherche électorale, méthodes de la recherche sociale empirique, études ad hoc





MELANIE IVANKOVIC

Cheffe de projet junior, sociologue et politologue

✉ melanie.ivankovic@gfsbern.ch

Domaines principaux :
analyse des données, programmations, méthodes qualitatives, recherches, analyse des médias, visualisation



AARON VENETZ

Analyste de données, politologue

✉ aaron.venetz@gfsbern.ch

Domaines principaux :
modélisation des données, méthodes qualitatives, recherches, analyse des données, programmations, analyse des médias, visualisation



DANIEL BOHN

Collaborateur de projet, spécialiste informatique en développement d'applications

✉ daniel.bohn@gfsbern.ch

Domaines principaux :
analyse quantitative et qualitative des données, préparation des données, visualisation



NOAH HERZOG

Secrétariat et administration, employé de commerce CFC

✉ noah.herzog@gfsbern.ch

Domaines principaux :
publication assistée par ordinateur, visualisation, administration de projets, administration de conférences

4.2 Classement des apprentissages par secteur

Apprentissage	Répartition NOGA
Agent de propreté AFP	Construction
Agent de propreté CFC	Construction
Aide en technique du bâtiment AFP	Construction
Aide-carreleur AFP	Construction
Aide-maçon AFP	Construction
Aide-monteur frigoriste AFP	Construction
Aide-peintre AFP	Construction
Aide-plâtrier AFP	Construction
Assistant-constructeur de fondations AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Assistant-constructeur de routes AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Assistant-constructeur de sols industriels et de chapes AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Assistant-constructeur de voies ferrées AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Calorifugeur-tôlier CFC	Construction
Carreleur CFC	Construction
Charpentier CFC	Construction
Constructeur de fondations CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur de routes CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur de sols industriels et de chapes CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur de voies ferrées CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur d'installation de ventilation CFC	Construction
Couvreur CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Echafaudeur CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Electricien de montage CFC	Construction
Etancheur CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Façadier CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Ferblantier CFC	Construction
Géomaticien CFC	Construction
Installateur en chauffage CFC	Construction
Installateur sanitaire CFC	Construction
Installateur-électricien CFC	Construction
Maçon CFC	Construction
Monteur frigoriste CFC	Construction
Opérateur de sciage d'édifice CFC	Construction
Paveur CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Peintre CFC	Construction
Planificateur-électricien CFC	Construction
Plâtrier constructeur à sec CFC	Construction
Poêlier-fumiste CFC	Construction

Poseur de pierres AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Poseur de sol – parquet CFC	Construction
Praticien en couverture AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Praticien en échafaudage AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Praticien en étanchéité AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Praticien en façades AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Praticien en stores AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Projeteur en technique du bâtiment chauffage CFC (champ professionnel Planification en technique du bâtiment)	Construction
Projeteur en technique du bâtiment sanitaire CFC (champ professionnel Planification en technique du bâtiment)	Construction
Projeteur en technique du bâtiment ventilation CFC (champ professionnel Planification en technique du bâtiment)	Construction
Projeteur frigoriste CFC	Construction
Storiste CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Télématicien CFC	Construction
Electricien de réseau CFC	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
Agent en information documentaire CFC	Activités financières et d'assurance
Assistant de bureau AFP	Activités financières et d'assurance
Employé de commerce CFC	Activités financières et d'assurance
Opérateur en informatique CFC	Activités financières et d'assurance
Assistant en médecine vétérinaire CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Dessinateur CFC (champ professionnel planification du territoire et de la construction)	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Graphiste CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Interactive Media Designer CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Laborantin en physique CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Maquettiste d'architecture CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Photographe CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Polydesigner 3D CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Réalisateur publicitaire CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Spécialiste en photographie CFC	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
Coiffeur AFP	Autres activités de services
Coiffeur CFC	Autres activités de services
Esthéticien CFC	Autres activités de services
Gestionnaire en entretien des textiles CFC	Autres activités de services
Mécanicien en cycles CFC	Autres activités de services
Agent relation client CFC	Activités de services administratifs et de soutien
Employé d'exploitation AFP	Activités de services administratifs et de soutien
Horticulteur AFP	Activités de services administratifs et de soutien
Horticulteur CFC	Activités de services administratifs et de soutien
Ramoneur CFC	Activités de services administratifs et de soutien
Agent relation client CFC	Activités de services administratifs et de soutien
Cuisinier CFC	Hébergement et restauration
Cuisinier en diététique CFC	Hébergement et restauration

Employé en cuisine AFP	Hébergement et restauration
Employé en hôtellerie AFP	Hébergement et restauration
Employé en intendance AFP	Hébergement et restauration
Employé en restauration AFP	Hébergement et restauration
Gestionnaire en intendance CFC	Hébergement et restauration
Spécialiste en communication hôtelière CFC	Hébergement et restauration
Spécialiste en hôtellerie CFC	Hébergement et restauration
Spécialiste en restauration CFC	Hébergement et restauration
Spécialiste en restauration de système CFC	Hébergement et restauration
Aide en soins et accompagnement AFP	Santé et action sociale
Assistant dentaire CFC	Santé et action sociale
Assistant en podologie CFC	Santé et action sociale
Assistant en soins et santé communautaire CFC	Santé et action sociale
Assistant médical CFC	Santé et action sociale
Assistant socio-éducatif CFC	Santé et action sociale
Technologue en dispositifs médicaux CFC	Santé et action sociale
Gestionnaire du commerce de détail CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Libraire CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Logisticien AFP	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Logisticien CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Mécanicien d'appareils à moteur CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Mécanicien en machines agricoles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Mécanicien en maintenance d'automobiles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Mécanicien en motocycles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Mécanicien en motocycles de petite cylindrée et cycles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Mécatronicien d'automobiles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Opticien CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Praticien en pneumatiques AFP	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Vernisseur industriel CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de motos
Informaticien CFC	Information et communication
Assistant en promotion de l'activité physique et de la santé CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Danseur interprète CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Gardien d'animaux CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Peintre en décors de théâtre CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Techniscéniste CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Agriculteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Agropraticien AFP	Agriculture, sylviculture et pêche
Arboriculteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Aviculteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Forestier-bûcheron CFC	Agriculture, sylviculture et pêche
Gardien de chevaux AFP	Agriculture, sylviculture et pêche
Maraîcher CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche

Meunier CFC	Agriculture, sylviculture et pêche
Praticien forestier AFP	Agriculture, sylviculture et pêche
Professionnel du cheval CFC	Agriculture, sylviculture et pêche
Viticulteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Agent d'entretien de bateaux CFC	Industrie manufacturière
Agent en produits textiles AFP	Industrie manufacturière
Agent technique des matières synthétiques CFC	Industrie manufacturière
Aide-constructeur métallique AFP	Industrie manufacturière
Aide-menuisier AFP	Industrie manufacturière
Aide-mouleur AFP	Industrie manufacturière
Armurier CFC	Industrie manufacturière
Artisan du bois CFC	Industrie manufacturière
Artisan du cuir et du textile CFC	Industrie manufacturière
Assistant en médias imprimés AFP	Industrie manufacturière
Assistant en traitement de surface AFP	Industrie manufacturière
Automaticien CFC	Industrie manufacturière
Bijoutier CFC	Industrie manufacturière
Bottier-orthopédiste CFC	Industrie manufacturière
Boucher-charcutier AFP	Industrie manufacturière
Boucher-charcutier CFC	Industrie manufacturière
Caviste CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Industrie manufacturière
Céramiste CFC	Industrie manufacturière
Céramiste industriel CFC	Industrie manufacturière
Confectionneur AFP	Industrie manufacturière
Constructeur d'appareils industriels CFC	Industrie manufacturière
Constructeur de bateaux CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'éléments en béton préfabriqués CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'appareils industriels CFC	Industrie manufacturière
Constructeur de bateaux CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'éléments en béton préfabriqués CFC	Industrie manufacturière
Constructeur métallique CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'appareils en verre CFC	Industrie manufacturière
Cordonnier CFC	Industrie manufacturière
Courtepointier CFC	Industrie manufacturière
Coutelier CFC	Industrie manufacturière
Couturier d'intérieur AFP	Industrie manufacturière
Créateur de tissu CFC	Industrie manufacturière
Créateur de vêtements CFC	Industrie manufacturière
Dessinateur en construction microtechnique CFC	Industrie manufacturière
Dessinateur-constructeur industriel CFC	Industrie manufacturière
Dessinateur-constructeur sur métal CFC	Industrie manufacturière
Doreur-Encadreur CFC	Industrie manufacturière
Ebéniste CFC/Menuisier CFC	Industrie manufacturière
Electronicien CFC	Industrie manufacturière
Electronicien en multimédia CFC	Industrie manufacturière

Electroplaste CFC	Industrie manufacturière
Employé en industrie laitière AFP	Industrie manufacturière
Facteur d'instruments de musique CFC	Industrie manufacturière
Flexographe CFC	Industrie manufacturière
Garnisseur de meubles CFC	Industrie manufacturière
Graveur CFC	Industrie manufacturière
Horloger CFC	Industrie manufacturière
Horloger de production CFC	Industrie manufacturière
Laborantin CFC	Industrie manufacturière
Luthier CFC	Industrie manufacturière
Marbrier CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière
Marbrier du bâtiment CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière
Maréchal-ferrant CFC	Industrie manufacturière
Mécanicien de production CFC	Industrie manufacturière
Mécanicien en machines de chantier CFC	Industrie manufacturière
Médiamaticien CFC	Industrie manufacturière
Micromécanicien CFC	Industrie manufacturière
Monteur automatique CFC	Industrie manufacturière
Mouleur CFC	Industrie manufacturière
Mouleur de fonderie CFC	Industrie manufacturière
Opérateur de machines automatisées CFC	Industrie manufacturière
Opérateur de médias imprimés CFC	Industrie manufacturière
Opérateur en horlogerie AFP	Industrie manufacturière
Opticien en instruments de précision CFC	Industrie manufacturière
Orthopédiste CFC	Industrie manufacturière
Papetier CFC	Industrie manufacturière
Peintre verrier CFC	Industrie manufacturière
Polisseur AFP	Industrie manufacturière
Polygraphe CFC	Industrie manufacturière
Polymécanicien CFC	Industrie manufacturière
Praticien des matières synthétiques AFP	Industrie manufacturière
Papetier CFC	Industrie manufacturière
Peintre verrier CFC	Industrie manufacturière
Polisseur AFP	Industrie manufacturière
Polygraphe CFC	Industrie manufacturière
Polymécanicien CFC	Industrie manufacturière
Praticien des matières synthétiques AFP	Industrie manufacturière
Praticien en denrées alimentaires AFP	Industrie manufacturière
Praticien en mécanique AFP	Industrie manufacturière
Praticien sur bois AFP	Industrie manufacturière
Scieur de l'industrie du bois CFC	Industrie manufacturière
Sculpteur sur bois CFC	Industrie manufacturière
Sculpteur sur pierre CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière
Serrurier sur véhicules CFC	Industrie manufacturière
Tailleur de pierre CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière

Technicien-dentiste CFC	Industrie manufacturière
Technologue de fonderie CFC	Industrie manufacturière
Technologue du lait CFC	Industrie manufacturière
Technologue en denrées alimentaires CFC	Industrie manufacturière
Technologue en emballage CFC	Industrie manufacturière
Technologue en impression CFC	Industrie manufacturière
Technologue en production chimique et pharmaceutique CFC	Industrie manufacturière
Technologue en textile CFC	Industrie manufacturière
Termineur en habillage horloger CFC	Industrie manufacturière
Tunnelier CFC	Industrie manufacturière
Vannier créateur CFC	Industrie manufacturière
Vitrier CFC	Industrie manufacturière
Agent de transports publics CFC	Transports et entreposage
Conducteur de véhicules légers AFP	Transports et entreposage
Conducteur de véhicules lourds CFC	Transports et entreposage
Employé de remontées mécaniques AFP	Transports et entreposage
Matelot de la navigation intérieure CFC	Transports et entreposage
Mécatronicien de remontées mécaniques CFC	Transports et entreposage
Agent d'entretien en assainissement AFP	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
Recycleur CFC	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
Technologue en assainissement CFC	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution

gfs.bern ag
Effingerstrasse 14
CH – 3011 Berne
+41 31 311 08 06
info@gfsbern.ch
www.gfsbern.ch

Das Forschungsinstitut gfs.bern ist Mitglied des Verbands Schweizer Markt- und Sozialforschung und garantiert, dass keine Interviews mit offenen oder verdeckten Werbe-, Verkaufs- oder Bestellabsichten durchgeführt werden.

Mehr Infos unter www.schweizermarktforschung.ch



**SCHWEIZER
MARKTFORSCHUNG**

Kein Verkauf - Wissenschaftlich - Anonym

gfs.bern
Menschen. Meinungen. Märkte.