



---

# Conférence sur les places d'apprentissage 2011

## Mesures concernant le marché des places d'apprentissage

---

### 1. Contexte

***Le modèle suisse de formation professionnelle duale offre des perspectives professionnelles variées aux jeunes et est garant d'une relève qualifiée pour les entreprises. La plupart des jeunes réussissent leur insertion dans le monde professionnel sans besoin d'aide. Pour certains d'entre eux en revanche, une assistance est indispensable. Du côté de l'offre, les entreprises rencontrent de plus en plus de difficultés à trouver des apprentis appropriés. Les partenaires de la formation professionnelle relèvent ces défis en adoptant des mesures propices à l'encouragement des talents et à l'intégration dans la formation professionnelle.***

Le marché des places d'apprentissage rassemble les offres des entreprises et les demandes des jeunes. Outre l'intérêt des jeunes à la recherche d'un apprentissage et la disponibilité des entreprises à former des apprentis, plusieurs autres facteurs ont également une influence sur la dynamique du marché des places d'apprentissage.

A cet égard, les partenaires de la formation professionnelle avaient déjà adopté des mesures ciblées au cours des années précédentes. Il s'agit d'en vérifier continuellement l'efficacité et de les perfectionner le cas échéant. Il est aussi possible de recourir à des outils supplémentaires si nécessaire.

Les futurs développements sur le marché du travail et les changements démographiques continueront d'exercer une influence sur le marché des places d'apprentissage. Diverses tendances se dessinent à l'heure actuelle :

- D'après les scénarios démographiques de l'Office fédéral de la statistique, le nombre de personnes en âge de travailler devrait diminuer d'ici dix ans. Dans son rapport « Du personnel qualifié pour la Suisse », le Département fédéral de l'économie (DFE) indique : « Le passage d'une croissance continue du potentiel d'actifs vers une stagnation, voire même une contraction, posera des défis de taille à notre économie et donc à nos entreprises. La concurrence pour l'embauche de la relève professionnelle s'intensifiera. Il est dès lors fondamental de réfléchir suffisamment tôt à des mesures appropriées pour contrer cette tendance.<sup>1</sup>

C'est dans cette optique que l'initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié a adopté des mesures relatives au marché du travail et à la formation.

---

<sup>1</sup> Du personnel qualifié pour la Suisse – Une initiative du Département fédéral de l'économie, DFE, août 2011.

Son objectif est de créer des conditions destinées à accroître autant que possible la participation des personnes en âge de travailler au marché du travail. Citons notamment les mesures telles que le renforcement du Case management « Formation professionnelle » ou le développement d'offres supplémentaires de formation moins exigeantes. L'objectif est d'élaborer une stratégie à laquelle adhèrent les cantons, les entreprises et les partenaires sociaux.

- Le changement climatique, la pénurie des ressources et l'augmentation de la pollution de l'environnement imposent de trouver des solutions innovantes dans le domaine des technologies environnementales et énergétiques. Le Masterplan Cleantech Suisse qui a été élaboré par le DFE et le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) prend ici toute son importance<sup>2</sup>. Il s'agira de renforcer d'ici à 2020 les conditions générales relatives à la formation pour permettre à la Suisse de se positionner dans le peloton tête en tant que pôle économique et pôle d'innovation dans le domaine des cleantech. Concrètement, le Masterplan s'articule autour de trois axes : l'anticipation de la concurrence autour des talents, la lutte contre la pénurie de main d'œuvre dans la recherche et le développement ainsi que les mesures en matière de politique énergétique dans le domaine de la formation et de la formation continue (par ex. les programmes d'impulsion « Formation continue dans le domaine de l'efficacité des ressources et des énergies renouvelables »).

## 2. Aperçu des mesures

### 2.1 Attirer les talents

Les entreprises proposant des places d'apprentissage aux profils d'exigences élevés dans la formation professionnelle initiale ont de plus en plus de mal à recruter des candidats répondant aux critères recherchés. L'évolution démographique ne fera qu'aggraver cette situation dans les prochaines années. D'après l'Office fédéral de la statistique, le nombre d'apprentis en 2020 devrait s'élever à environ 77 000 pour la première année de formation professionnelle initiale, soit un recul de quelque 6 % par rapport à 2010.

La formation professionnelle initiale doit rester attrayante pour les jeunes particulièrement performants. Il faut donc prévoir des offres aux profils d'exigences élevés de manière à les intéresser. Renforcer l'attrait de la formation professionnelle passe aussi par davantage de mobilité professionnelle. En outre, il s'agit de prendre en compte les évolutions technologiques et économiques imposant de nouvelles qualifications et compétences opérationnelles.

#### a) Information et sensibilisation

La formation professionnelle offre des carrières variées aux jeunes particulièrement performants. Les offres de formation et les possibilités de développement de la formation professionnelle devront faire l'objet d'une large communication dans le but d'attirer ces jeunes. Il s'agit aussi de sensibiliser les entreprises (en montrant par exemple les avantages de la maturité professionnelle pendant la formation professionnelle initiale).

- **Dans le cadre de leurs compétences, les partenaires de la formation professionnelle veillent à informer les candidats intéressés sur l'importance de la formation professionnelle et sur l'offre existante.**
- **La Confédération poursuivra la campagne actuelle formationprofessionnelleplus.ch entre 2012 et 2014 en vue d'attirer les talents.**

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples informations : [www.cleantech.admin.ch](http://www.cleantech.admin.ch).

## b) Promotion des concours nationaux et internationaux des métiers

Les concours nationaux ou internationaux des métiers donnent la chance aux jeunes professionnels de s'affirmer et de développer leurs qualifications techniques. La participation à de telles compétitions accroît la motivation et contribue au développement d'une main d'œuvre hautement qualifiée. Les succès suisses aux EuroSkills et aux WorldSkills mettent en évidence la qualité du système suisse de la formation professionnelle et contribuent à renforcer son image à l'étranger. Grâce à sa visibilité lors des concours nationaux et internationaux, la formation professionnelle se fait mieux connaître.

- **Les partenaires de la formation professionnelle s'engagent à promouvoir les concours des métiers dans les limites de leur domaine de compétences. Cela permet de présenter la diversité de la formation professionnelle à un large public. L'objectif est de parvenir à organiser les Championnats suisses des métiers dans le plus grand nombre de disciplines possibles et à obtenir une représentation significative de métiers aux EuroSkills et aux WorldSkills.**
- **Les Championnats suisses des métiers organisés actuellement de manière décentralisée se tiendront pour la première fois en 2014 en un seul lieu et au même moment. Les partenaires de la formation professionnelle se chargent d'obtenir un nombre représentatif de professions à Berne et de faire en sorte qu'à travers cet événement, la qualité et la diversité de la formation professionnelle soient présentées à un large public.**

## 2.2 Intégration dans la formation professionnelle

Dans la « Déclaration 2011 » qui fixe pour la première fois des objectifs communs pour la politique de formation, la Confédération et les cantons réaffirment leur volonté que 95 % de tous les jeunes de 25 ans soient en possession d'un diplôme du degré secondaire II. Cet objectif est maintenu et est notamment mis en exergue dans le rapport « Du personnel qualifié pour la Suisse ». On peut y lire : « Le seul moyen d'assurer une mobilité globale de la population active au niveau de la formation et du travail est de viser un taux le plus élevé possible de diplômés de degré secondaire II, niveau socle qui permet de bâtir un parcours ultérieur d'apprentissage tout au long de la vie. »

D'après le rapport sur l'éducation 2010, cet objectif est largement atteint par les jeunes nés en Suisse. Des mesures doivent en revanche être prises en faveur des jeunes qui n'ont pas entièrement suivi le système scolaire en Suisse. Le taux de diplômés de degré secondaire II s'élève actuellement tout juste à 90 %.

Malgré le recul démographique, il faut s'attendre à ce que pour les jeunes éprouvant des difficultés sociales ou scolaires, la recherche d'une place de formation reste toujours aussi difficile. Des mesures ciblées ont déjà été adoptées afin de permettre au plus grand nombre de jeunes possibles d'effectuer une formation du degré secondaire II après la scolarité obligatoire II. Ces mesures, qui ont déjà fait leurs preuves, devront être poursuivies tout en soulignant l'importance de la collaboration institutionnelle.

## a) Case management « Formation professionnelle »

L'instrument Case management « Formation professionnelle » a constamment été remanié ces dernières années. Le Case Management a entre-temps été introduit dans les cantons participants. Environ 60 % des jeunes classés au sein du groupe cible « Jeunes à problèmes multiples » ont accès à ces offres.

- **Le Case Management « Formation professionnelle » est un thème prioritaire en 2011 et en 2012 pour l'organisation nationale Collaboration interinstitutionnelle (CII). Une attention particulière sera donnée aux interfaces entre le Case**

management « Formation professionnelle » et l'assurance-chômage, l'aide sociale et l'école obligatoire.

- **Le Case management « Formation professionnelle » considère que l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié est un instrument clé pour l'intégration sur le marché du travail des non-actifs et des jeunes sans emploi. C'est dans cette optique qu'ont été décidées les mesures suivantes :**
  - **Pour renforcer l'efficacité du Case management, son financement doit être assuré par la Confédération et les cantons et le potentiel d'amélioration pleinement exploité conformément au rapport d'évaluation<sup>3</sup>.**
  - **Seuls les jeunes de moins de 24 ans examinés au préalable par le Case management « Formation professionnelle » sont désormais accueillis dans les ORP.**
  - **Un meilleur ancrage juridique du Case management est actuellement à l'étude.**

b) Offres transitoires, coaching et mentoring

Les offres transitoires préparent les jeunes à la formation professionnelle initiale après l'achèvement de la scolarité obligatoire et, par là même, augmentent leurs chances sur le marché des places d'apprentissage. Ces offres servent d'une part à combler les déficits de formation des jeunes en fin de scolarité obligatoire, et d'autre part, à les préparer à la pratique professionnelle. Les offres de mentoring et de coaching comprennent un suivi personnalisé des jeunes devant le choix d'une profession.

- **Les mesures prises dans les domaines des offres transitoires, de mentoring et de coaching ont fait leurs preuves et seront poursuivies dans le cadre existant.**

c) Promotion des places d'apprentissage et entrée dans la vie professionnelle

Le Baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale dresse régulièrement un tableau de la situation. Son analyse porte sur les offres d'emploi, la situation professionnelle et le chômage. Le Baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale a été élaboré pour la première fois à l'automne 2010 par le Moniteur suisse du marché de l'emploi de l'Université de Zurich sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie en collaboration avec le Secrétariat d'Etat à l'économie. Il paraît une fois par an.

Diverses mesures ciblées relatives à la promotion des places d'apprentissage ont en outre été adoptées ces dernières années.

- **Les partenaires de la formation professionnelle s'engagent à divers niveaux en faveur d'une offre de places d'apprentissages riche et variée. Cela concerne le choix du métier, l'établissement de la liste des places d'apprentissage, l'appel à des promoteurs de places d'apprentissage, la possibilité de constituer des réseaux d'entreprises formatrices et la sensibilisation des jeunes aux professions dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles, de la technique ainsi que de la santé. Le cas échéant, la Confédération peut mobiliser des moyens supplémentaires dans le cadre de l'encouragement de l'innovation et des projets.**

---

<sup>3</sup> Projet national Case management « Formation professionnelle » – Rapport relatif à l'évaluation portant sur la mise en œuvre, C. Landert, juin 2011.

- **Une analyse des parcours de formation et des parcours professionnels des jeunes examinera scientifiquement les facteurs garantissant une entrée réussie dans la formation professionnelle<sup>4</sup>.**
- **En raison du manque actuel de données fiables, une étude sera mandatée pour connaître le nombre de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale et leur biographie<sup>5</sup>.**
- **Une révision du baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail est actuellement à l'étude en vue d'obtenir des résultats plus précis concernant la situation du marché du travail des personnes ayant suivi une formation professionnelle initiale.**

---

<sup>4</sup> Cf. l'initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

<sup>5</sup> Cf. l'initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié