

L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Assortiment de mesures pour la transition vers le degré secondaire II
Rapport de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

Les photographies publiées dans le présent rapport donnent un aperçu de la formation professionnelle en Suisse. Elles illustrent notamment les trois lieux de formation (entreprise formatrice, école professionnelle, cours interentreprises) ainsi que des offres spécifiques destinées à aider les jeunes au moment de leur entrée dans la vie professionnelle. En font partie par exemple l'orientation professionnelle, les solutions transitoires ou le Case management Formation professionnelle.

Les offices d'orientation professionnelle informent et conseillent les jeunes dans le choix du métier. Il en existe dans tous les cantons.

Impressum

Editeur	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), © 2012
Rédaction	Centre de prestations Formation professionnelle, OFFT
Photographies	Susi Lindig, Iris Krebs, Sarah Keller (photo p. 8)
Graphisme	Communication OFFT
Impression	Druckerei Glauser AG, Fraubrunnen
Langues	d / f / i / e

AVANT-PROPOS

UN ENGAGEMENT COMMUN

Chaque année, deux tiers des jeunes décident d'entamer une formation professionnelle initiale après la scolarité obligatoire. Ils posent ainsi, pour eux-mêmes, la première pierre de leur avenir professionnel. Pour l'économie, ils deviennent des spécialistes recherchés, formés selon les besoins du marché du travail. Pour cette raison, l'entrée dans la formation professionnelle et dans le monde du travail fait partie des objectifs prioritaires de la politique économique et de la politique sociale.

Le présent rapport annuel brosse un tableau, du point de vue de la Confédération, des activités entreprises en faveur de l'intégration professionnelle des jeunes et des jeunes adultes. Conjointement avec les cantons et les organisations du monde du travail, la Confédération met tout en œuvre pour assurer une offre suffisante de places d'apprentissage et une formation professionnelle de haut niveau. Grâce à la conjugaison de ces efforts, une vaste gamme d'instruments est aujourd'hui disponible.

Les grands thèmes du rapport sont, d'une part, les mesures visant à aider les jeunes en difficulté. Le Case management Formation professionnelle, qui est désormais introduit dans tous les cantons, enregistre ses premiers succès. Au niveau fédéral, l'optimisation de la collaboration interinstitutionnelle est en cours. Un deuxième grand thème du rapport est celui de l'encouragement des jeunes talents, dont l'importance ne cesse de croître du fait de l'évolution démographique. Des possibilités de carrière attrayantes sont essentielles pour que les entreprises puissent assurer la relève en spécialistes et en cadres qualifiés. Enfin, le rapport montre ce que fait la Suisse pour intégrer les jeunes issus de l'immigration dans la formation professionnelle. Comme le révèlent de récents rapports de l'OCDE, l'intégration dans le cadre des structures ordinaires est efficace.

On trouvera dans les autres chapitres des informations sur l'état actuel de diverses initiatives et mesures, comme l'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans, le soutien des concours de métiers et l'encouragement de projets par la Confédération. Le but ultime de tous ces efforts est de permettre à un maximum de jeunes de décrocher un diplôme du degré secondaire II et d'assurer la relève dans les entreprises.

Je tiens à remercier toutes celles et tous ceux qui s'engagent pour favoriser l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle. Un engagement important, certes, mais qui s'avère payant à long terme tant pour l'économie que pour la société.



Prof. Ursula Renold
Directrice de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
1 Vue d'ensemble des objectifs et des mesures	5
2 Mesures d'intégration des jeunes dans la formation professionnelle – Etat des lieux et perspectives	7
2.1 Observation du marché des places d'apprentissage – Instruments.....	7
2.2 Offres de formation	9
2.3 Promotion de la formation professionnelle	10
2.4 Conférence sur les places d'apprentissage	10
2.5 Pénurie de spécialistes.....	11
2.6 Gros plan – Le marché des places d'apprentissage	12
3 Thèmes prioritaires 2012	15
3.1 Collaboration interinstitutionnelle CII	15
3.2 Case management Formation professionnelle	17
3.3 Mesures de soutien pour les jeunes issus de l'immigration	20
3.4 Encouragement des jeunes talentueux	23
4 Innovations et projets	27
4.1 La promotion de projets par la Confédération	27
5 Collaboration avec d'autres instances fédérales	29
Annexe	31
I. Faits et données chiffrées sur la formation professionnelle	31
II. Informations.....	35

1 VUE D'ENSEMBLE DES OBJECTIFS ET DES MESURES

De nombreux acteurs s'engagent à divers niveaux en faveur de l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle et le marché du travail¹. Le présent rapport passe en revue, du point de vue de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), les mesures qui ont été prises au niveau national. Le rapport examine également la collaboration avec d'autres acteurs de la formation professionnelle.

La formation professionnelle est une tâche qui relève de la responsabilité conjointe de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail. La Confédération et les cantons en fixent les conditions-cadre. De leur compétence relèvent la conduite stratégique et le développement du système, la mise en œuvre des dispositions légales et la surveillance. Les organisations du monde du travail définissent le contenu des formations et les qualifications des futurs diplômés et participent au développement du système avec les partenaires sociaux et d'autres organisations et prestataires de la formation professionnelle.

Une entrée réussie dans le monde du travail est déterminante pour la suite de l'évolution d'un individu. Deux phases charnières sont décisives : le passage de l'école publique à la formation postobligatoire (transition I) et l'entrée dans la vie active (transition II).

Un des objectifs de la politique en matière de formation: un taux de 95 % de diplômés du degré secondaire II
L'augmentation du taux de diplômés du degré secondaire II fait partie des objectifs² de la politique de la formation que la Confédération et les cantons ont définis conjointement en 2011. D'ici à 2020, 95 % de tous les jeunes de 25 ans devront disposer d'un titre postobligatoire. Le taux s'élève actuellement à 90 %. Une déclaration commune, au sens d'une réaffirmation de l'engagement³ pris en 2006, doit contribuer à la réalisation de cet objectif. Cette année-là, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail s'étaient mis d'accord sur un procédé commun devant permettre d'aider les jeunes au cours de la transition I. La

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) veut inviter les partenaires de la formation professionnelle à renouveler leur engagement en 2012.

Une palette d'instruments variés et éprouvés

L'immense majorité des jeunes réussissent par eux-mêmes leur entrée dans le monde professionnel. Le marché des places d'apprentissage n'est cependant pas seulement un lieu de convergence entre les demandes des jeunes et les offres des entreprises. Il est aussi soumis à des influences, telles que les changements structurels, l'évolution démographique et la conjoncture.

Durant ces dernières années, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont pris ensemble des mesures pour aider les jeunes à accéder à l'univers de la formation professionnelle et pour encourager les entreprises à former la relève.

- Pour les jeunes qui ont des difficultés à entrer dans le monde du travail après la scolarité obligatoire, il existe toute une panoplie de mesures : offres de transition, programmes de coaching et de mentoring, formations professionnelles initiales de deux ans, et Case management Formation professionnelle.
- Pour les entreprises, les mesures mises en place sont destinées à les soutenir quand elles proposent des places d'apprentissage et à leur garantir des conditions-cadre qui soient aussi favorables que possible. Grâce à l'engagement de promoteurs de places d'apprentissage et à la création de réseaux d'entreprises formatrices, le nombre de places d'apprentissage offertes a augmenté sans discontinuer au cours de ces dernières années, ce qui a largement assuré la stabilité du marché des places d'apprentissage. Selon le Baromètre des places d'apprentissage, l'offre de places en 2011, au nombre de 93 500 environ, a pour la première fois dépassé la demande. Quant au nombre de jeunes « dans la file d'attente », soient ceux qui étaient à la recherche d'une place d'apprentissage pour l'année suivante mais qui n'en avaient encore aucune en vue, ce nombre était en repli lui aussi ; de 17 % en 2007, le taux n'était plus que de 11 % en 2011.

¹ Par « intégration », il faut entendre ci-après principalement l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle et sur le marché du travail. Les autres formes d'intégration n'entrent pas dans la sphère de compétences de l'OFFT (voir aussi le chapitre 5 « Collaboration avec d'autres instances fédérales »).

² Valorisation optimale des chances – Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation.

³ Lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II, CDIP, juin, 2006.

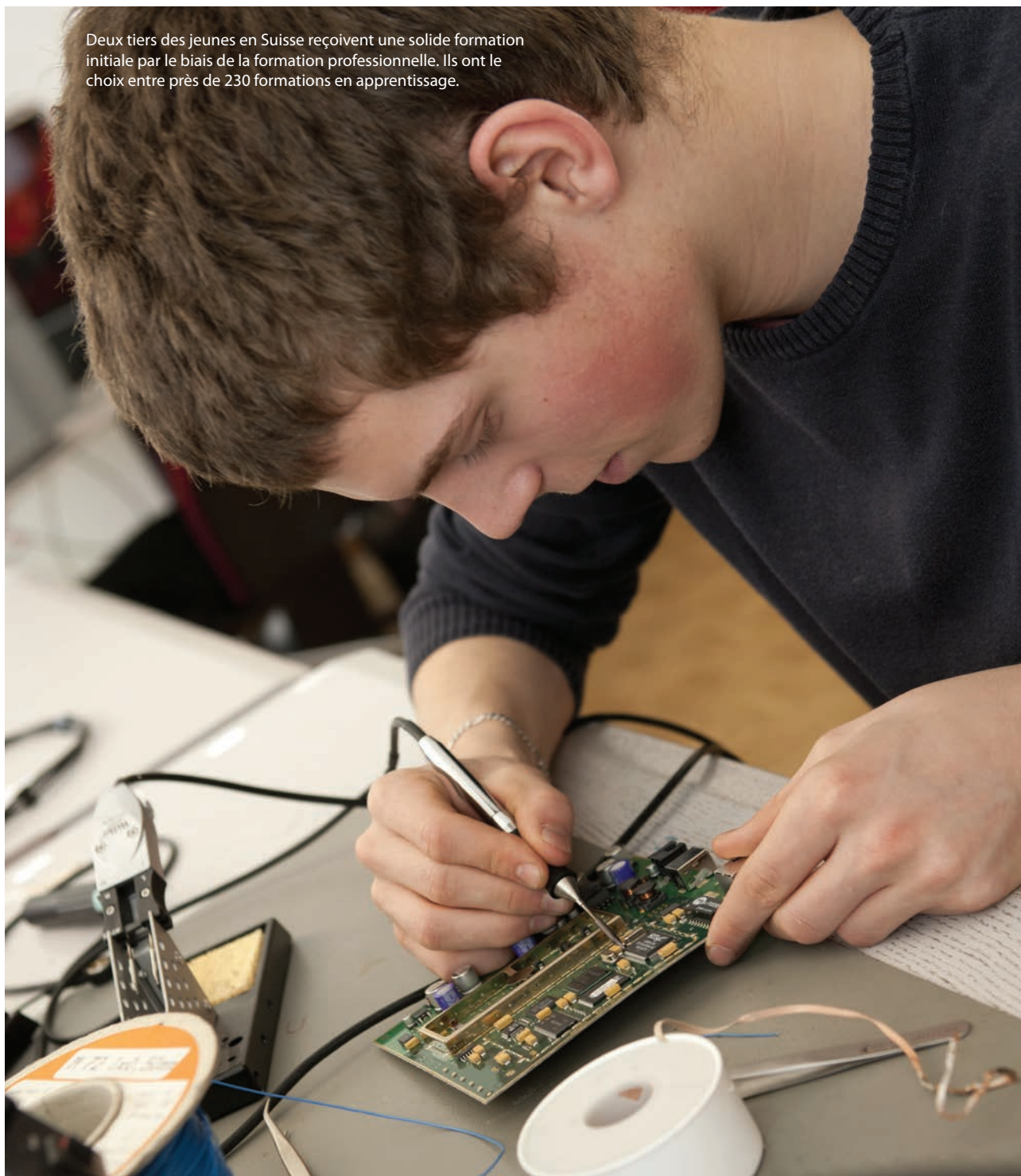
Assurer des spécialistes à tous les niveaux

L'évolution démographique s'accompagne de défis majeurs. Quelques branches, telle la santé, sont menacées par une pénurie de personnel qualifié. Parmi les mesures prises pour y remédier, on citera en particulier l'initiative lancée par le Département fédéral de l'économie (DFE) pour combattre la pénurie de personnel qualifié, qui inclut des mesures ciblées du marché du travail et de politique de la formation, et le Masterplan « Formation aux professions des soins » (voir chap. 2.5). Plusieurs mesures, telles que la maturité professionnelle et les concours professionnels, contribuent par

ailleurs à renforcer l'attrait de la formation professionnelle auprès des jeunes talentueux et à permettre aux entreprises qui proposent des places d'apprentissage exigeantes de trouver les candidats qui leur conviennent.

Dans l'ensemble, des instruments éprouvés sont disponibles à tous les niveaux pour intégrer les jeunes dans la formation professionnelle. L'efficacité de ces mesures est contrôlée régulièrement par les partenaires de la formation professionnelle, par exemple dans le cadre de la Conférence nationale sur les places d'apprentissage (voir chap. 2.4), qui a lieu une fois par an. S'il y a lieu, des adaptations seront ordonnées.

Deux tiers des jeunes en Suisse reçoivent une solide formation initiale par le biais de la formation professionnelle. Ils ont le choix entre près de 230 formations en apprentissage.



2 MESURES D'INTÉGRATION DES JEUNES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE – ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

Le dynamisme du marché des places d'apprentissage subit le jeu de différentes influences. L'Etat y joue un rôle de pont : il aide les jeunes à choisir un métier, il encourage la création de places d'apprentissage et s'assure que les entreprises trouvent des conditions-cadre optimales.

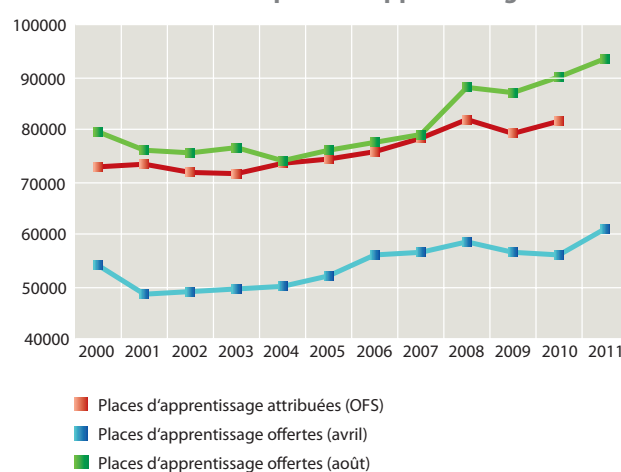


2.1 OBSERVATION DU MARCHÉ DES PLACES D'APPRENTISSAGE – INSTRUMENTS

Il existe une gamme d'instruments éprouvés pour observer le développement du marché des places d'apprentissage et détecter un risque de pénurie à un stade précoce. Depuis 1997, la Confédération publie deux fois par an un baromètre des places d'apprentissage dans le but de suivre au plus près les variations de l'offre et de la demande sur le marché des places d'apprentissage.

Le Baromètre des places d'apprentissage se fonde sur des enquêtes représentatives auprès des jeunes et des entreprises. Les enquêtes sont menées par l'Institut LINK de recherche marketing et sociale de Lucerne sur mandat de l'OFFT. Les estimations cantonales sur la situation actuelle du marché des places d'apprentissage sont aussi recueillies à l'aide d'analyses mensuelles de tendance. En août 2011⁴, les entreprises avaient attribué 87 000 places d'apprentissage (2010: 83 000). Elles espéraient pouvoir en attribuer 2000 sur les 6500 qui étaient encore vacantes (2010 : 7000). Le nombre de jeunes qui se trouvaient confrontés au choix d'une formation s'élevait à 147 000, soit un chiffre en léger recul par rapport à celui de l'année précédente (2010 : 149 000).

Offre et attribution des places d'apprentissage⁵



Le nombre de places d'apprentissage proposées par les entreprises n'a cessé d'augmenter au cours de ces dernières années. Cette augmentation témoigne de la volonté des entreprises de s'engager en faveur de la formation professionnelle, qu'elles considèrent comme un investissement pour l'avenir.

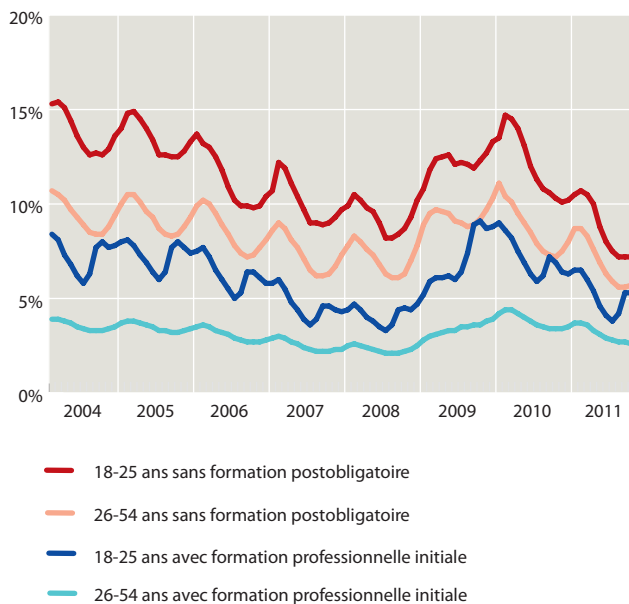
⁴ Les résultats du baromètre 2012 des places d'apprentissage (relevé d'avril) n'étaient pas encore disponibles au moment de la clôture de la rédaction du présent rapport.

⁵ Baromètre des places d'apprentissage, août 2011. Rapport détaillé – Enquête auprès des jeunes et des entreprises sur mandat de l'OFFT, Institut LINK, octobre 2011.

La plupart ont déclaré avoir trouvé une solution. 4 % (2010 : 5 %) ont répondu être au chômage ou sans emploi. Ce taux correspond à environ 6000 jeunes (2010 : 8000). Pour eux, des instruments d'aide sont prévus. Quant au nombre de jeunes qui avaient entamé une formation professionnelle initiale, il était de 72 500 (2010 : 73 500).

Depuis 2010, la Confédération publie également un Baromètre des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale. Cet instrument indique comment se présente le marché de l'emploi pour les jeunes diplômés de la formation professionnelle initiale. Dans ce but, le Moniteur suisse du marché de l'emploi de l'Université de Zurich évalue, sur mandat de l'OFFT et du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, le nombre de jeunes arrivant sur le marché de l'emploi et la composition de ce groupe et analyse les offres d'emploi. Le baromètre paraît chaque année. Les deux premières éditions ont montré qu'un diplôme de la formation professionnelle initiale offre une bonne protection contre le chômage, ainsi que le révèle le graphique « Taux de chômage selon l'âge et la formation ». Il est également apparu que les offres d'emploi pour les jeunes arrivant sur le marché du travail ont en proportion baissé pendant la dernière décennie (mais qu'elles se sont stabilisées ces dernières années). Cette baisse est due aux exigences croissantes des entreprises en matière d'expérience professionnelle et de formation continue. En 2011, le marché du travail pour les jeunes diplômés de la formation professionnelle initiale s'est présenté sous un jour plus favorable grâce à l'amélioration de la situation conjoncturelle. En données corrigées des variations saisonnières, le taux de chômage des professionnels qualifiés en âge d'entrer sur le marché du travail (18-21 ans) est par conséquent passé de 8,7 % à 6,8 % entre 2010 et 2011.

Taux de chômage selon l'âge et la formation⁶



Les jeunes et les adultes sans formation postobligatoire sont plus souvent confrontés au chômage que les personnes de la même tranche d'âge au bénéfice d'une formation professionnelle initiale. En moyenne à long terme (depuis 2004), le taux de chômage des jeunes et des adultes sans formation postobligatoire est respectivement 1,9 fois et 2,7 fois plus élevé que celui des professionnels qualifiés de la même tranche d'âge.

⁶ Baromètre 2011 des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale – Rapport commandé par l'OFFT, Moniteur suisse du marché de l'emploi, novembre 2011.

Les partenaires de la formation professionnelle se sont donné pour objectif de faire passer le taux de diplômés du degré secondaire II de 90% à 95%. L'objectif du Case management Formation professionnelle est d'empêcher que des jeunes glissent hors des mailles du système de formation.



2.2 OFFRES DE FORMATION

Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle

L'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) par la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle a marqué un changement dans l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle. A la différence des anciennes formations élémentaires, la formation professionnelle initiale de deux ans est sanctionnée par un titre reconnu sur le plan fédéral, elle possède un profil professionnel propre, orienté sur le marché du travail, et est intégrée dans le système de la formation. Des passerelles sont assurées vers des formations professionnelles initiales de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC).

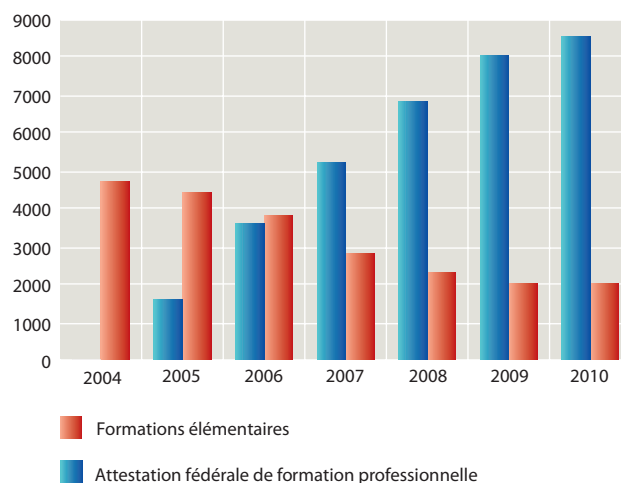
A la fin de 2011, 35 ordonnances régissant des formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle étaient en vigueur. Onze autres suivront en 2012 et en 2013. Dès l'été 2012, la formation professionnelle initiale d'aide en soins et accompagnement AFP sera introduite à l'échelle nationale. La formation crée un accès facilité dans le domaine de la santé et contribuera à lutter contre la pénurie de personnel dans cette branche.

Le nombre des contrats d'apprentissage AFP a augmenté sans discontinuer au fil des ans. En 2011, plus de 3600 attestations fédérales de formation professionnelle ont été décernées. Deux études de 2010⁷ montrent que la formation professionnelle initiale AFP est efficace et que les personnes qui suivent une formation professionnelle initiale de deux ans rapportent en moyenne plus qu'elles ne coûtent aux entreprises. La crainte que le niveau d'exigences plus élevé de la formation professionnelle initiale de deux ans augmente le nombre de jeunes sans solution transitoire après l'école obligatoire ou que l'introduction de la formation professionnelle initiale AFP se fasse aux dépens de la formation professionnelle initiale CFC ne s'est pas vérifiée jusqu'à présent.

Reconnaissance individuelle de compétences

Des reconnaissances individuelles de compétences sont prévues pour les jeunes qui n'accomplissent aucune formation professionnelle initiale reconnue sur le plan fédéral et pour ceux qui entament certes une formation professionnelle initiale de deux ans, mais qui n'obtiennent pas

Nombre de contrats de formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)⁸



L'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) est un succès. Au terme d'une formation professionnelle initiale de deux ans, le jeune peut accomplir une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans, en général sous une forme accélérée.

l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). La reconnaissance individuelle de compétences énumèrera les compétences professionnelles et sociales effectives des jeunes. Les modalités de la certification relèveront de la compétence des cantons et des organisations du monde du travail. Des travaux sont actuellement en cours pour introduire la reconnaissance individuelle de compétences. Ils sont placés sous la direction de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) et de l'Union suisse des arts et métiers (USAM). Toute la difficulté consistera à certifier des compétences qui sont acquises, pour certaines, en dehors des formations réglementées. En 2012, il est prévu de clarifier des questions de fond et d'élaborer des modèles qui décriront comment les reconnaissances individuelles de compétences pourraient être établies. Des instruments seront ensuite développés et testés dans une phase pilote. Un guide sera élaboré d'ici à 2014. Le projet est soutenu financièrement par la Confédération.

⁷ Evaluation de la formation professionnelle de deux ans (AFP) – Rapport final, INFRAS/Idheap, décembre 2010.

Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises – Rapport final, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, juin 2010.

⁸ Statistique de la formation professionnelle initiale en 2010, OFS, 2011.

2.3 PROMOTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle doit être perçue par les jeunes, leurs parents, les employeurs et les responsables du personnel comme une possibilité de formation attrayante, incluant de nombreux avantages. Plusieurs acteurs s'engagent en la matière à tous les niveaux.

Le Centre suisse de services pour la formation professionnelle et l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) publie, dans différents médias, supports d'enseignement et documents de travail, des informations sur toutes les professions et les possibilités de formation et de formation continue scolaire et professionnelle. Sa plate-forme d'information www.orientation.ch fournit une vue d'ensemble des professions, des formations et des formations continues. Le CSFO met également les principaux documents et outils de travail ayant trait à la formation professionnelle initiale à la disposition des offices de la formation professionnelle, des entreprises formatrices et des personnes en formation.

La promotion de la formation professionnelle est en particulier l'affaire des associations professionnelles. Dans des brochures, dépliants, films, sites Internet et autres moyens de communication, elles font connaître leurs professions dans le but d'attirer la relève. Elles organisent également tous les ans des salons des métiers à l'intention des jeunes, des enseignants et des parents.

« Formationprofessionnelleplus.ch » est une initiative conjointe de la Confédération, des cantons et des organisations

du monde du travail. Placée sous la direction de l'OFFT, elle représente le premier support de communication uniforme pour le système hétérogène de la formation professionnelle.

La campagne vise à sensibiliser

- a. les jeunes et leur entourage aux possibilités qu'offre la formation professionnelle (voies d'accès et perspectives de carrière) ;
- b. les entreprises à la nécessité de la formation professionnelle (créer des places d'apprentissage, assurer la relève).

Outre le site www.formationprofessionnelleplus.ch, qui sert de plate-forme d'information, deux autres médias ont été lancés : le site www.missionfuture.ch, à l'intention des jeunes, et le magazine « Objectif emploi », qui s'adresse aux parents. A partir de l'été 2012, le magazine, qui paraît déjà en français, en allemand et en italien, sera aussi disponible en albanais, en serbocroate et en anglais. Entre 2012 et 2014, la promotion des jeunes talentueux sera l'un des thèmes prioritaires de la campagne. Les mesures pourront être renforcées le cas échéant.

A l'étranger aussi, des mesures ciblées d'information et de communication contribuent à améliorer l'opinion des milieux intéressés sur l'efficacité et la qualité de la formation professionnelle en Suisse. C'est à cette conclusion qu'est parvenue l'étude « La formation professionnelle – un facteur en faveur de la place économique et de la compétitivité en Suisse », mandatée par l'OFFT⁹. Il est prévu de renforcer les mesures dans ce domaine.

2.4 CONFÉRENCE SUR LES PLACES D'APPRENTISSAGE

La Conférence nationale sur les places d'apprentissage a lieu chaque année sur invitation du chef du Département fédéral de l'économie (DFE). La Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail et des représentants du Parlement fédéral y discutent de la situation actuelle sur le marché des places d'apprentissage, évaluent les instruments disponibles et décident d'éventuelles adaptations. Ils

abordent également les défis auxquels la formation professionnelle est confrontée et décident des mesures spécifiques à prendre. Les thèmes phares des dernières années ont été par exemple l'augmentation de la mobilité professionnelle (2011), le renforcement de la formation professionnelle supérieure (2010) et la lutte contre la pénurie de professionnels de la santé (2009).

⁹ « La formation professionnelle – Un facteur en faveur de la place économique et de la compétitivité en Suisse », étude auprès d'entreprises multinationales ainsi que d'experts en Suisse, en Allemagne et en Grande-Bretagne, OFFT, août 2011.

2.5 PÉNURIE DE PERSONNEL QUALIFIÉ

Grâce à la libre circulation des personnes, l'économie suisse a réussi durant ces dernières années à atténuer en partie les variations de ses besoins en personnel qualifié. Des cas ponctuels de pénurie subsistent toutefois, certaines branches, à l'exemple des professions MINT et de la santé, étant plus touchées que d'autres.

En raison de l'évolution démographique, la part des personnes actives dans la population diminuera, en Suisse comme dans d'autres pays d'Europe. Sur la base de ce constat, le DFE a lancé une initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et à mieux exploiter les potentiels en main-d'œuvre nationale. Les entreprises devraient ainsi pouvoir couvrir leurs besoins en personnel qualifié en recrutant davantage en Suisse. Un rapport énumérant sept champs d'action a été rédigé¹⁰. Il sera discuté avec les partenaires et les départements intéressés. Les mesures prévues concernant le marché du travail et la politique de la formation visent à accroître la participation, déjà élevée, de la population au marché du travail et à l'encourager à continuer à se former et à élever son niveau de qualifications. Elles seront mises en œuvre par les partenaires et les départements intéressés dans leur domaine de compétences respectif. Des potentiels ont été identifiés en particulier auprès des jeunes non actifs et sans emploi, des adultes non actifs sans formation professionnelle, des parents avec des charges éducatives, des personnes qui se réinsèrent sur le marché du travail et des travailleurs âgés. Chez les jeunes, les mesures prioritaires prévues sont le renforcement du Case management Formation professionnelle et la création de places d'apprentissage

supplémentaires à faible niveau d'exigences. Chez les adultes, l'accent sera mis sur l'amélioration des conditions-cadre permettant de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle. Enfin, la population active sera encouragée à se former en continu et à élever son niveau de qualifications.

La loi fédérale sur la formation continue, actuellement en préparation, peut apporter une contribution substantielle à la réalisation de ces objectifs. Elle prévoit de renforcer la responsabilité individuelle pour l'apprentissage tout au long de la vie, d'améliorer l'égalité des chances en termes d'accès à la formation continue et d'assurer la cohérence dans la législation fédérale. Elle a pour objet la formation non formelle, soit les offres de formation non reconnues par l'Etat telles que les cours et les séminaires.

Dans les branches où la pénurie de personnel qualifié est particulièrement aiguë, des mesures ciblées sont prises. La Confédération, les cantons et l'organisation faîtière nationale du monde du travail en santé (OdASanté) ont lancé en 2010 le Masterplan « Formation aux professions des soins »¹¹. Le but est de donner accès aux professions des soins et d'offrir des perspectives de carrière à la fois aux jeunes intéressés et aux personnes qui changent d'orientation ou qui se réinsèrent dans la vie professionnelle. Les mesures correspondantes seront mises en œuvre d'ici à 2015 et concerneront trois domaines spécifiques : la création d'un nombre de places de stage et de formation en adéquation avec les besoins, la mise en œuvre de la systématique de formation et l'adoption de mesures relatives à la main-d'œuvre étrangère.

¹⁰ Du personnel qualifié pour la Suisse – Une initiative du Département fédéral de l'économie, août 2011.

¹¹ Masterplan « Formation aux professions des soins », rapport sur mandat du Département fédéral de l'économie DFE, OFFT, mars 2010.

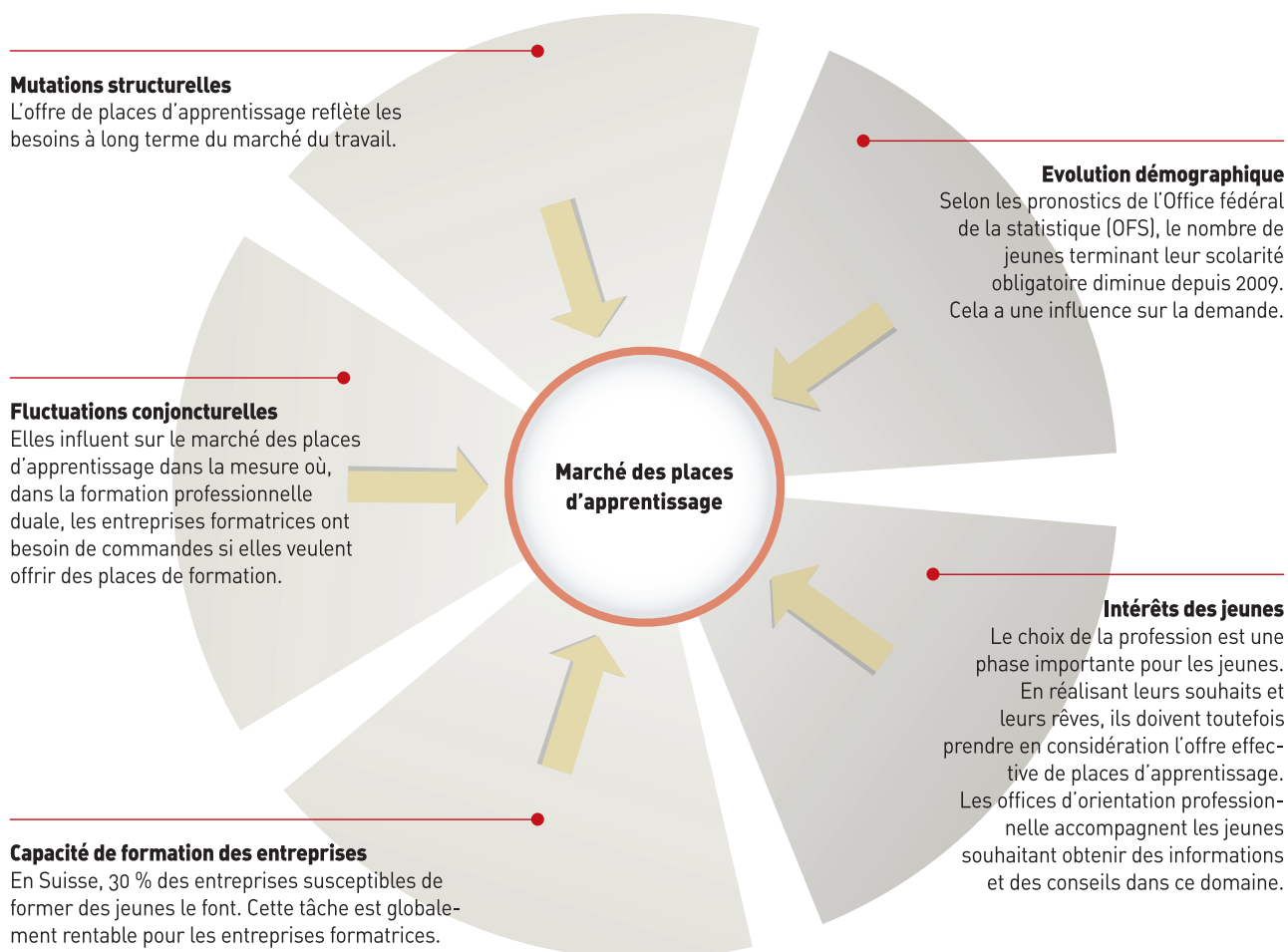
Pour couvrir la hausse des besoins en personnel dans le domaine de la santé, il faut créer des places de formation supplémentaires et proposer des profils professionnels attrayants et orientés vers les besoins du marché du travail. C'est précisément l'objectif visé par le Masterplan « Formation aux professions des soins ».



2.6 GROS PLAN – LE MARCHÉ DES PLACES D'APPRENTISSAGE

Le marché des places d'apprentissage est le lieu de rencontre entre l'offre des entreprises et la demande des jeunes. L'Etat y joue un rôle de pont : il veille à assurer des conditions-cadre optimales pour les entreprises, encourage l'offre de places d'apprentissage et aide les jeunes à choisir un métier.

Facteurs qui influencent le marché des places d'apprentissage



MESURES CIBLANT LES ENTREPRISES

Promoteurs de places d'apprentissage

Les promoteurs de places d'apprentissage prennent contact avec les entreprises pour les inciter à créer des places d'apprentissage et à former des jeunes.

Réseaux d'entreprises formatrices

La création d'un réseau d'entreprises formatrices permet à de petites entreprises ou à des entreprises spécialisées qui ne peuvent, à elles seules, proposer une formation professionnelle initiale complète, de former des jeunes en collaboration avec une ou plusieurs autres entreprises. Elles peuvent ainsi exploiter des ressources communes. L'OFFT soutient la constitution de réseaux d'entreprises formatrices en leur accordant un financement initial. Le site internet www.ref.formation-prof.ch est un portail d'information qui a pour but d'aider les entreprises intéressées à créer et à développer un tel réseau.

MESURES CIBLANT LES JEUNES

Information et orientation professionnelle

Les offices cantonaux d'orientation professionnelle aident les jeunes, en étroite collaboration avec les écoles, à choisir un métier et à trouver une place d'apprentissage.

Bourse suisse des places d'apprentissage

La Bourse suisse des places d'apprentissage présente les places d'apprentissage vacantes. Les places d'apprentissage, qui sont communiquées par les entreprises, peuvent être sélectionnées par profession et par canton.

Solutions transitoires

Les solutions transitoires s'adressent à des jeunes qui, pour des raisons scolaires ou sociales, ne sont pas encore prêts à entamer une formation professionnelle initiale ou qui n'ont pas encore trouvé une place d'apprentissage. Elles servent à remédier aux lacunes scolaires, linguistiques ou autres et permettent un premier contact avec le monde professionnel. Les qualifications acquises augmentent les chances de trouver une place d'apprentissage.

Coaching / Mentoring

Les offres de coaching et de mentoring incluent un accompagnement individuel des jeunes pendant la scolarité obligatoire. Le but est, par exemple, d'encourager les compétences sociales ou professionnelles et d'améliorer les dossiers de candidature. Les projets et programmes dans ce domaine sont soutenus par les cantons mais aussi par des organisations privées.

Case management Formation professionnelle

Le Case management Formation professionnelle est une procédure structurée. En effet, un service responsable veille à ce que cette procédure soit coordonnée et conforme à la planification, et ce, au-delà des frontières institutionnelles. Les points centraux sont le soutien des jeunes à risque et l'amélioration de la performance des mesures prises (voir chap. 3.2).

Offres de placement

Les offres de placement se situent pendant le quatrième trimestre de la dernière année d'école. Elles constituent une mesure d'appoint dans la recherche d'une place d'apprentissage.

Encadrement individuel

L'encadrement individuel offre un soutien global à des jeunes qui ont des difficultés d'apprentissage. L'entreprise formatrice, l'école professionnelle, les cours interentreprises et l'environnement social sont pris en compte. L'encadrement individuel en faveur des personnes engagées dans une formation professionnelle initiale de deux ans est prévu explicitement dans la loi (art. 18, al. 2 LFPr). Les personnes qui accomplissent une formation de trois ou quatre ans peuvent toutefois aussi en bénéficier.

La formation professionnelle initiale classique (apprentissage) se déroule en entreprise ; les personnes en formation y acquièrent les compétences professionnelles pratiques. Elles contribuent à la productivité des entreprises.



3 THÈMES PRIORITAIRES EN 2012

3.1 COLLABORATION INTERINSTITUTIONNELLE CII

L'objectif suprême des institutions de la sécurité sociale est la réintégration rapide et durable dans le marché du travail des personnes touchées. La collaboration inter-institutionnelle (CII) cherche à améliorer la coordination entre les services compétents et à clarifier les responsabilités aux niveaux national, cantonal et communal.

La collaboration interinstitutionnelle n'a cessé de se développer au cours de ces dernières années. Au moment du lancement du Case management Formation professionnelle (CM FP, voir chap. 3.2), les partenaires de la formation professionnelle ont fixé pour objectif d'utiliser le potentiel d'optimisation existant et d'accroître l'efficacité des mesures prises grâce à un effort de coordination. A la suite de l'extension du CM FP aux jeunes adultes sans titre du degré secondaire II (CM FP plus), la collaboration avec des institutions extérieures au système de la formation professionnelle s'est également renforcée. Il est apparu de plus en plus que la collaboration interinstitutionnelle et la participation de tous les acteurs concernés représentent un défi majeur.

Réorganisation de la CII au niveau national

A l'issue de la Conférence de 2010 sur la pauvreté, le Département fédéral de l'intérieur (DFI) et le DFE ont décidé de réorganiser la CII au niveau national. Un Comité national de pilotage CII¹², composé de représentants de la Confédération, des cantons et des villes, est chargé de coordonner les activités en faveur de l'insertion professionnelle. Il définit les conditions-cadre et les grands axes politiques. La présidence du comité est assurée en alternance, pendant une période de deux ans, par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et l'OFFT. Le développement et la mise en œuvre coordonnée de la CII au quotidien relèvent de la compétence du Comité national de développement et de coordination CII¹³. Quant au Bureau national CII¹⁴, il est l'interlocuteur privilégié de la Confédération sur les questions ayant trait à la CII. Il soutient en outre le travail au niveau des interfaces entre les systèmes de sécurité sociale et appuie les instances nationales CII dans leur travail.

L'ESSENTIEL EN BREF

- La collaboration interinstitutionnelle vise une utilisation efficace des différents systèmes de sécurité sociale et d'intégration grâce à un travail de coordination.
- La formation professionnelle diminue le risque de chômage et de dépendance de l'aide sociale.
- Pour la formation professionnelle, il est essentiel de délimiter les interfaces avec l'assurance chômage, l'assurance invalidité, l'aide sociale et l'école publique.

L'objectif de l'organisation nationale CII est, en premier lieu, de mettre en œuvre une « culture CII » dans les institutions, de contrôler les interfaces existantes entre les différents partenaires et, le cas échéant, d'élaborer des solutions pragmatiques. Dans un premier temps, les efforts se sont concentrés sur les interfaces entre les offices régionaux de placement (ORP) et l'aide sociale et entre le CM FP et les autres institutions CII.

Clarifier les interfaces avec l'assurance chômage

L'OFFT a été chargé en février 2011 de définir, dans un document stratégique, les mesures nécessaires en ce qui concerne la collaboration entre la formation professionnelle et les partenaires de la CII. La clarification des interfaces permet d'éviter les redondances et de développer rapidement une stratégie de formation adéquate pour les jeunes en difficulté. La première question à examiner est celle de la coordination entre le CM FP et l'assurance chômage. Il importe notamment de clarifier les rôles respectifs des Case managers et des conseillers ORP et de définir des critères concrets pour savoir quand des jeunes doivent être transmis au CM FP. Les autres domaines d'action concernent les interfaces entre le CM FP, d'une part, et l'assurance invalidité, l'aide sociale et l'école publique d'autre part.

¹² Font partie du Comité national de pilotage CII : la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CdC), la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS), la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), l'Union des villes suisses, le SECO, l'OFAS, l'OFFT, l'Office fédéral des migrations (ODM), le Comité national de développement et de coordination CII et le Bureau national CII.

¹³ Font partie du Comité national de développement et de coordination CII : l'Association des offices suisses du travail (AOST), la Conférence des offices AI (COAI), la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), l'Initiative des villes suisses politique sociale, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA), la Conférence suisse des délégués cantonaux et communaux à l'intégration des étrangers (CDI) et la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU).

¹⁴ Font partie du Bureau national CII : le SECO, l'OFFT, l'OFAS, la CSIAS, la CDAS et l'Union des villes suisses.

Interfaces entre les institutions du Case management Formation professionnelle¹⁵

	Case Manager	Ecole publique	Travail social en milieu scolaire	Orientation prof. et de carrière	Solutions transitoires	ORP	Ecoles professionnelles	Service social scolaire	Surveillance des apprentissages	Service social communal	Animation de jeunesse	Assurance invalidité	Services de conseil	Centres d'intervention de crise	Ministère public des mineurs	Police
Case Manager																
Ecole publique	●															
Travail social en milieu scolaire	●	○														
Orientation prof. et de carrière	●	○	○													
Solutions transitoires	●	○		○												
ORP	●			○	○											
Ecoles professionnelles	●			○	○	○										
Service social scolaire	●		○	○	○		○									
Surveillance des apprentissages	●			○		○	○	○								
Service social communal	●	○	○		○	○		○								
Animation de jeunesse	●	○	○		○			○	○							
Assurance invalidité	●															
Services de conseil	●	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○				
Centres d'intervention de crise	●		○					○		○	○		○			
Ministère public des mineurs	●	○	○				○	○		○	○		○	○		
Police	●	○	○				○	○		○	○		○	○	○	

Divers acteurs s'engagent en faveur de l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle et dans le marché du travail. Parmi eux, on peut citer : l'école publique et l'école professionnelle (prévention, système de veille, programmes d'encouragement individuels), les solutions transitoires (profils adaptés), les offices régionaux de placement ORP (« la formation prime le travail »), l'AI (clarification et reconnaissance des handicaps), l'Inspectorat du travail et des métiers/la surveillance des apprentissages (dont les contacts avec les entreprises formatrices), les services sociaux communaux (recensement des interruptions des formations, aide familiale, garanties de paiement).

¹⁵ Projet national Case management Formation professionnelle – Rapport sur l'évaluation de la mise en œuvre, Charles Landert, juin 2011.

3.2 CASE MANAGEMENT FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Case management Formation professionnelle doit contribuer à ce que les jeunes et les jeunes adultes aient si possible tous la chance d'accomplir une formation professionnelle initiale. Il encourage l'autoresponsabilisation (empowerment) et permet, grâce à une approche coordonnée, d'accroître l'efficacité des mesures mises en œuvre.

Lors de la Conférence sur les places d'apprentissage en 2006, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont décidé d'introduire le Case management Formation professionnelle (CM FP) avec pour objectif d'aider les jeunes à problèmes à entrer dans la formation professionnelle et de les suivre pendant la formation professionnelle initiale. Il s'agit d'une procédure structurée qui coordonne les offres existantes ainsi que toutes les personnes et institutions concernées (orientation professionnelle, surveillance de l'apprentissage, offices régionaux de placement, services sociaux et des migrations, services cantonaux de l'AI). La responsabilité d'un cas incombe à une seule autorité ou à un seul organe. Son travail consiste à mettre en place une stratégie coordonnée qui, au-delà des barrières institutionnelles, réponde aux besoins de chaque jeune. L'efficacité des mesures mises en œuvre s'en trouve ainsi renforcée.

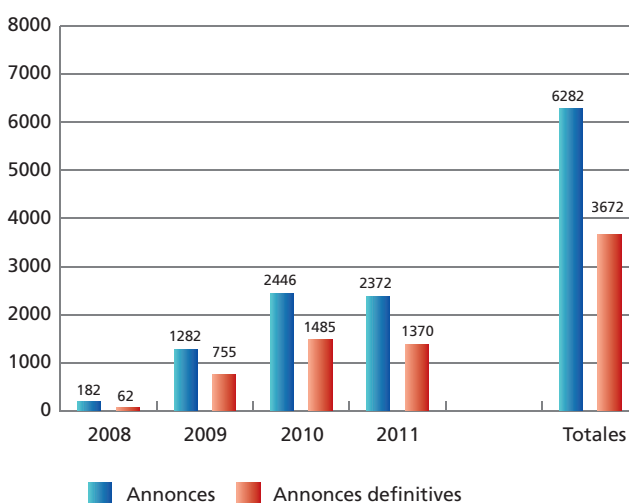
La mise en œuvre opérationnelle du CM FP incombe aux cantons. La Confédération a encouragé son introduction pendant les années 2008 à 2011 à hauteur de 20 millions de francs. L'OFFT et la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) ont également soutenu les cantons dans des projets connexes, par exemple pour définir le groupe cible ou le profil de qualifications des Case managers.

Mise en œuvre en bonne voie

A la fin de 2011, le CM FP avait été introduit dans vingt-deux cantons à l'échelle de tout le territoire. Dans les autres cantons, il se trouvait soit en phase pilote, soit en phase de déploiement à l'échelle cantonale. Une première évaluation¹⁶ du CM FP dans les cantons sur mandat de l'OFFT a débouché sur les constatations suivantes:

- De nombreux cantons ont profité du lancement du CM FP pour analyser et optimiser les structures et l'efficacité de leur système d'aide au moment des deux phases charnières.
- Selon les auteurs de l'étude, l'objectif d'atteindre le taux de 95 % de jeunes de 25 ans diplômés du degré secondaire semble réalisable.
- Il existe un potentiel d'amélioration en ce qui concerne la détection précoce des jeunes en difficulté. Il a été suggéré en particulier de renforcer les efforts aux niveaux de l'information des partenaires et de la collaboration avec les écoles publiques.
- Dans leur travail quotidien, les Case managers doivent gérer les interfaces et les lacunes éventuelles du système d'aide de l'intégration professionnelle. Si les organes de pilotage parviennent à exploiter le savoir tiré de la pratique, l'efficacité du CM FP peut être renforcée.

Le nombre des participants reflète le déploiement du CM FP en Suisse¹⁷



Depuis le lancement du CM FP dans les cantons en 2008, le nombre des participants a crû chaque année sans discontinuer, sauf en 2011. Plus de 3600 jeunes ont pu profiter de ce service.

¹⁶ Projet national Case management Formation professionnelle – Rapport sur l'évaluation de la mise en œuvre, Charles Landert, juin 2011.

¹⁷ Base de données CM Online, OFFT, 2011.

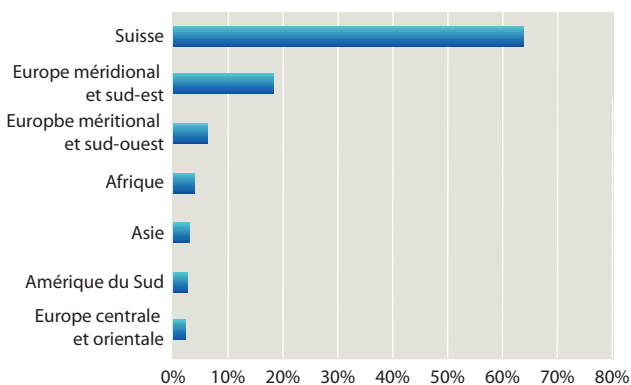
Debut de la phase de consolidation

Pour tous les participants, il est indispensable d'ancrer durablement le CM FP. Pour que les cantons aient suffisamment de temps pour transposer le CM FP dans les structures cantonales, une phase de consolidation est prévue entre 2012 et 2015. L'OFFT soutient le processus à hauteur de 15,5 millions de francs. Il est prévu que la contribution financière des cantons soit égale à celle de la Confédération, puis qu'elle augmente à mesure que celle de la Confédération diminue. L'initiative lancée en 2011 par le DFE pour combattre la pénurie de personnel qualifié prévoit elle aussi de renforcer le CM FP. Elle propose en particulier de contrôler l'opportunité d'un meilleur ancrage juridique. En outre, selon cette initiative, les offices régionaux de placement ne devraient pouvoir se charger des jeunes de moins de 24 ans que s'ils se coordonnent avec les instances du CM FP. En ce qui concerne le développement de la collaboration institutionnelle, l'initiative suggère de mieux prendre en compte les interfaces entre le CM FP et l'assurance-chômage, l'aide sociale et l'école publique (voir chap. 3.1).

L'ESSENTIEL EN BREF

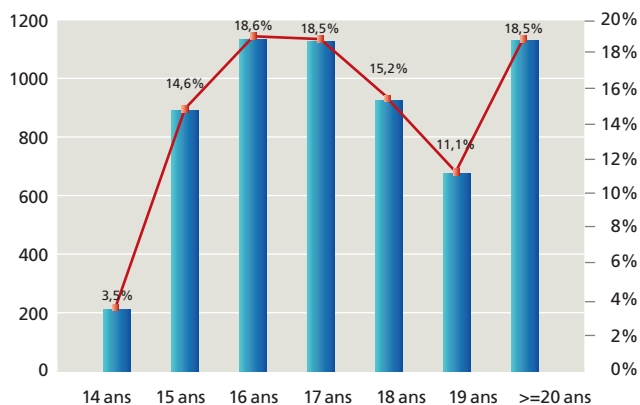
- L'objectif du Case management Formation professionnelle est l'intégration de jeunes à problèmes dans la formation professionnelle. Selon le principe applicable ici, « la formation prime sur le travail ».
- Le Case management Formation professionnelle ne prévoit pas d'introduire de nouvelles mesures d'encouragement ou d'encadrement. Il sert, au contraire, à coordonner les personnes, les institutions et les programmes existants. La coordination des activités des uns et des autres augmente l'efficacité des mesures prises. L'objectif est l'obtention d'un titre postobligatoire.
- Le Case management est introduit dans tous les cantons ; la phase de consolidation a démarré en 2012 (2012-2015). Pour cela, la Confédération soutient les cantons à hauteur de 15,5 millions de francs.

Nationalité des jeunes¹⁸



Le CM FP s'adresse à tous les jeunes en difficulté. Il les aide à trouver une solution de raccordement après l'école obligatoire. Environ deux tiers des jeunes bénéficiaires sont de nationalité suisse.

Âge des jeunes¹⁹



Il peut être recouru au CM FP dès la 7e année d'école. Le service est utilisé surtout par les jeunes de 16 ans et de 17 ans.

¹⁸ Base de données CM Online, OFFT, 2011.

¹⁹ Base de données CM Online, OFFT, 2011.

« NOUS AVONS CONSTITUÉ UNE ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE »

Entretien avec Christian Kälin, chef du Service 1155 du Département de l’instruction publique, de la culture et des sports du canton d’Argovie, responsable de la mise en œuvre du Case management Formation professionnelle.



Monsieur Kälin, vous avez introduit le Case management il y a bientôt trois ans. Le lancement est-il réussi ?

Christian Kälin : les bonnes bases posées par un groupe de projet cantonal et le financement initial de l’OFFT ont facilité la phase de démarrage. De par ma précédente activité – je dirigeais les cours et les programmes du marché du travail pour les Offices régionaux de placement (ORP) – je connaissais les défis qui m’attendaient. Le projet a aussi débuté dans une période favorable. Malgré la crise économique et financière internationale, la situation des places d’apprentissage est restée bonne, et l’évolution démographique fait que depuis trois ans, l’offre de places d’apprentissage dépasse même légèrement la demande, car les jeunes qui achèvent l’école obligatoire sont moins nombreux. Nous avons constitué en Argovie une équipe interdisciplinaire composée de Case managers hautement qualifiés.

« La gestion de la coopération est le volet le plus important de notre travail ».

Combien de jeunes aidez-vous, et qui sont-ils ?

Environ 300 par an. Aujourd’hui, nous travaillons avec plus de 1000 jeunes au total, soit un nombre légèrement supérieur aux estimations qui avaient été établies avant le lancement du projet. Ces jeunes se répartissent en trois groupes. Nous avons environ 150 jeunes qui, pour des raisons cognitives ou psychosociales, sont trop faibles pour entrer de manière autonome dans la formation professionnelle ; à la fin de la scolarité obligatoire, ils sont annoncés chez nous. Environ 500 jeunes sont arrivés chez nous par le biais de l’inspection des métiers parce qu’ils ont interrompu leur apprentissage et qu’ils rencontrent plusieurs problèmes. Et plus de 350 sont de jeunes adultes, âgés de 18 à 25 ans, qui ont certes déjà essayé plusieurs fois d’entrer dans la formation professionnelle, mais qui n’ont pas réussi pour toutes sortes de raisons : p. ex. pas de clarification préalable précise, difficulté dans le choix de la profession et au moment de la candidature, manque de volonté, instabilité psychique, longues maladies, problèmes de dépendance.

Comment fonctionne la collaboration avec les différents services ?

Honnêtement, personne ne nous attendait. Chaque service dispose par exemple de ses propres processus, d’un financement spécifique, d’autres logiciels. Certains étaient soucieux de protéger leur plate-bande, d’autres redoutaient la concurrence. La gestion de la coopération est par conséquent le volet le plus important de notre travail. Lors du choix du métier, il ne faut pas perdre de vue les besoins effectifs du marché du travail. Les centres d’intérêt et les aptitudes des jeunes doivent être conciliés avec ceux-ci. Il y a aujourd’hui souvent un nombre suffisant de places d’apprentissage, et un métier moins populaire offre souvent de meilleures perspectives de carrière que dans les professions très courues. La formation duale en Suisse offre de très nombreuses possibilités; c’est d’ailleurs pour cela qu’on parle de la « formation professionnelle initiale ».

Que pourrait-on encore améliorer ?

D’une manière générale, il faudrait intervenir plus tôt : non pas après la scolarité obligatoire, ni encore moins après l’interruption de l’apprentissage, mais dès les premiers signes de crise. Il faudrait aussi que l’ORP clarifie rapidement si un jeune devrait d’abord chercher un travail auxiliaire et s’il existe de réelles chances de le voir achever sa formation. Je suis un partisan du coaching ciblé de courte durée, tout particulièrement aussi des jeunes. L’accompagnement à long terme est assuré par le Case management Formation professionnelle. L’argent de l’Etat pourrait être utilisé avec plus d’efficacité. Nous devrions demander aux jeunes et à leurs parents de s’engager davantage lorsqu’ils recourent à des prestations de l’Etat. Une question que je me pose, c’est de savoir ce qu’il adviendra des 5 % de jeunes qui ne seront pas accompagnés selon l’objectif officiel (95 % de jeunes avec un titre du degré secondaire II) [voir chap. 2.2]. Un autre thème important est celui de l’intégration des jeunes qui arrivent en Suisse entre 14 et 24 ans.

3.3 MESURES DE SOUTIEN POUR LES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION

La loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) encourage l'épanouissement professionnel et personnel, l'intégration dans la société et l'égalité des chances de formation. Ces objectifs sont valables pour tous. Par conséquent, les mesures de soutien ont lieu d'abord à l'intérieur des structures ordinaires. Les projets de formation professionnelle visant à soutenir les jeunes issus de l'immigration sont subventionnés par l'OFFT dans le cadre des art. 54/55 LFPr.

Selon le Rapport 2010 sur l'éducation²⁰, l'objectif d'un taux de 95 % de diplômés du degré secondaire II est déjà atteint chez les jeunes qui ont suivi toute leur scolarité en Suisse. Dans l'ensemble, le taux s'établit à 90 %. Par conséquent, des mesures particulières doivent être prises auprès des jeunes étrangers qui n'ont accompli qu'une partie de leur scolarité en Suisse si l'on veut atteindre le taux de 95 % d'ici à 2020.

Les initiatives visant l'intégration des jeunes dans la formation professionnelle ont lieu dans le cadre des structures ordinaires du système de la formation professionnelle, indépendamment de la nationalité et de l'origine des jeunes. La loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit plusieurs possibilités :

- L'art. 3 LFPr prévoit d'encourager et de développer un système de la formation professionnelle qui permette aux individus de s'épanouir sur les plans professionnel et personnel et de s'intégrer dans la société, en particulier dans

le monde du travail, tout en les rendant aptes et disposés à faire preuve de flexibilité professionnelle et à rester dans le monde du travail.

Dans le sillage du projet de révision partielle de la loi fédérale sur les étrangers, il est prévu de compléter l'art. 3 let. c LFPr comme suit : [La présente loi encourage et développe :] l'égalité des chances de formation sur le plan social et à l'échelle régionale, l'égalité effective entre les sexes, l'élimination des inégalités qui frappent les personnes handicapées ainsi que l'égalité des chances et l'intégration des étrangers.

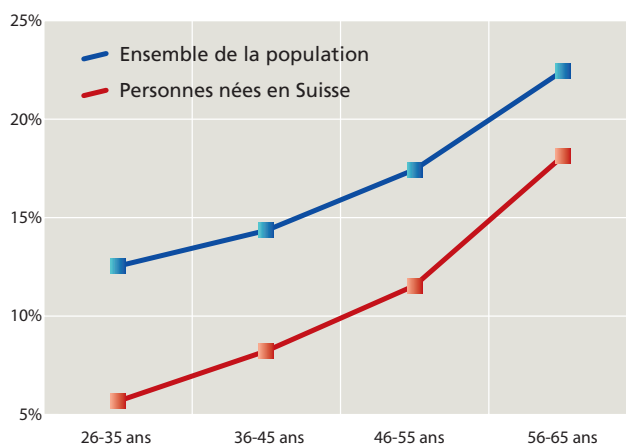
- Encouragement de mesures pour des groupes défavorisés (art. 7 en lien avec l'art. 55 al. 1 let. e et f LFPr).
- Préparation à la formation professionnelle initiale (art. 12 LFPr) : mesures en faveur de jeunes qui, arrivés à la fin de la scolarité obligatoire, accusent un déficit de formation.
- Prise en compte des besoins individuels (art. 18 LFPr) : possibilité d'écourter ou de prolonger la formation professionnelle initiale. Les personnes qui suivent une formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle peuvent en outre bénéficier d'un encadrement professionnel individuel.
- Cours facultatifs et cours d'appui dans les écoles professionnelles (art. 22 LFPr).
- Validation des acquis (art. 33 LFPr) et établissement de reconnaissances (art. 68 LFPr) : pour l'obtention d'un titre

Taux de transition immédiate vers le degré secondaire II en 2009²¹

	Formation professionnelle initiale	Culture générale	Solutions transitoires
Suisses	50.3%	27.9%	12.1%
Etrangers	36.7%	21.3%	26.6%

Les solutions transitoires après l'école obligatoire se sont avérées importantes pour l'intégration des jeunes. La part des jeunes étrangers qui optent pour une solution transitoire est plus élevée que celle des jeunes Suisses.

Part de la population adulte résidente sans titre postobligatoire du degré secondaire II, 2007²¹



La part de la population résidente de nationalité étrangère (15-64 ans) sans formation professionnelle est passée de plus de 60 % en 1990 à 37 % en 2000. La structure de la formation montre également que la part des personnes sans formation postobligatoire décroît avec les années.

²⁰ Rapport 2010 sur l'éducation en Suisse, Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE, Aarau 2010.

²¹ Indicateurs de la formation – Transition vers le degré secondaire II, OFS, 2012.

²² Rapport 2010 sur l'éducation en Suisse, Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE, Aarau 2010.

La formation professionnelle présente une large palette de formations. Les offres prennent en considération les aptitudes différentes de chacun.

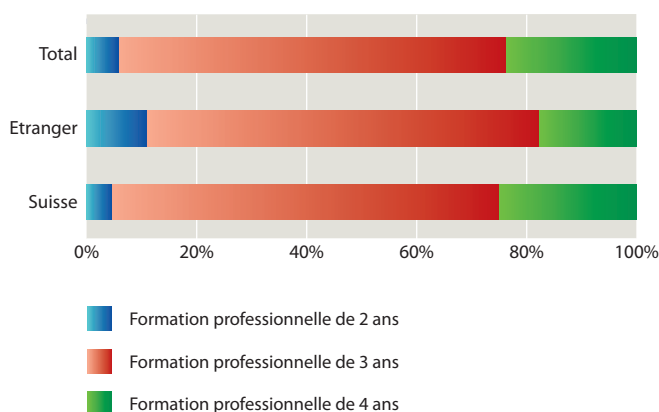


suisse reconnu de la formation professionnelle, il est possible de tenir compte de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle que les étrangers ont acquises dans leur pays d'origine ou en Suisse, ainsi que des diplômes et des certificats étrangers de la formation professionnelle.

- Orientation professionnelle, universitaire et de carrière (art. 49 LFPr) : prise en compte des potentiels et des lacunes spécifiques des étrangers.
- Subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public (art. 55 LFPr) : soutien de projets spécifiques visant à encourager l'intégration des jeunes issus de l'immigration.

Au cours de ces dernières années, l'OFFT a soutenu divers projets destinés spécifiquement à des jeunes issus de l'immigration selon les art. 54/55 LFPr. Les subventions accordées à cette fin entre 2004 et 2011 ont totalisé 1,8 million de francs. Les projets destinés à un groupe cible défini de manière plus générale (jeunes rencontrant des difficultés à s'intégrer dans la formation professionnelle) ont reçu un soutien de quelque 37,7 millions de francs.

Durée de la formation selon la nationalité, 2009²³



La formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a été introduite au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPr. Elle est destinée essentiellement à des jeunes tournés vers la pratique (voir chap. 2.2). Il est apparu que les jeunes issus de l'immigration, en particulier, se décident à suivre une telle formation. La perméabilité vers d'autres offres de formation est garantie.

L'ESSENTIEL EN BREF

- Les initiatives visant à intégrer les jeunes dans la formation professionnelle ne dépendent pas de la nationalité ni de l'origine.
- La loi fédérale sur la formation professionnelle prévoit diverses possibilités pour soutenir les jeunes.
- L'OFFT soutient des projets visant à intégrer des jeunes issus de l'immigration dans la formation professionnelle dans le cadre des art. 54/55 LFPr.

²³ Elèves et étudiants, OFS, 2011.

« DES RÉSULTATS TRÈS RÉJOISSANTS »

Entretien avec Jonathan Chevolet, collaborateur scientifique au Service de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire, sur le projet de monitoring «Structure d'encadrement individuel» du Canton du Jura. Le projet s'adresse à des jeunes indépendamment de leur nationalité et de leur origine.



Monsieur Chevolet, quels sont les buts du projet et les groupes de jeunes à qui vous vous adressez ?

Jonathan Chevolet : depuis 2007, la République et Canton du Jura s'est dotée, avec le soutien financier de l'OFFT, d'une structure d'encadrement individuel. La mission de cette unité, composée actuellement d'un maître socioprofessionnel à 100 %, consiste à soutenir individuellement des jeunes qui rencontrent des difficultés particulières durant leur apprentissage afin de les aider à les surmonter en vue d'obtenir un titre du niveau secondaire II. Son public-cible est principalement composé de jeunes de 15 à 25 ans suivant une formation selon le système dual.

Quels sont vos premiers succès ?

Chaque année, l'animateur de la structure d'encadrement individuel soutient entre cinquante et soixante jeunes. Près de 80 % d'entre eux réussissent leur examen de fin d'apprentissage et ils obtiennent ainsi un certificat fédéral de capacité (CFC) pour la plupart ou une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) pour les autres. Les personnes en situation d'échec sont accompagnées afin qu'elles répètent leur dernière année d'apprentissage ou qu'elles se réorientent (par exemple, en réalisant une AFP au lieu d'un CFC). De plus, selon les sondages réguliers de notre

service, cette prestation est très appréciée par les jeunes eux-mêmes, les parents et les entreprises formatrices. Les résultats sont donc très réjouissants.

Mais vous connaissez aussi des difficultés ?

Les obstacles sont principalement de deux ordres. D'une part, les problèmes rencontrés par les jeunes sont très variés. Ils s'étendent d'un manque de confiance en soi à des difficultés psychiques. L'animateur de la structure d'encadrement individuel travaille ainsi en étroite collaboration avec les parents, les entreprises formatrices et diverses institutions spécialisées. D'autre part, le nombre de situations annoncées est élevé. L'animateur se voit ainsi dans l'obligation de les hiérarchiser et de mettre en attente certaines situations.

Quel est l'avenir du projet ?

La Confédération a soutenu financièrement ce projet jusqu'au 31 janvier 2012. Aujourd'hui, la structure d'encadrement individuel est devenue une ressource importante pour les jeunes en difficulté, les parents et les entreprises formatrices. C'est pourquoi le Gouvernement jurassien a décidé de pérenniser cette unité qui représente un outil précieux du système de formation jurassien.

« Chaque année, l'animateur de la structure d'encadrement individuel soutient entre cinquante et soixante jeunes. Près de 80 % d'entre eux réussissent leurs examens de fin d'apprentissage et ils obtiennent ainsi CFC pour la plupart et une AFP pour les autres. »

3.4 ENCOURAGEMENT DES JEUNES TALENTUEUX

En raison de l'évolution démographique, les entreprises auront de plus en plus de difficultés à engager des apprentis. Voilà pourquoi les partenaires de la formation professionnelle mettent tout en œuvre pour assurer la relève à tous les niveaux et encourager les apprentis talentueux dans la formation professionnelle. En leur offrant des possibilités de développement, la maturité professionnelle, la formation professionnelle supérieure, les concours professionnels et les initiatives des écoles et des entreprises concourent à la réalisation de cet objectif.

Dans ses scénarios démographiques²⁴, l'Office fédéral de la statistique (OFS) escompte un ralentissement de la croissance de la population active, puis une diminution de celle-ci à partir de 2021. Cette évolution se répercutera aussi sur la formation professionnelle. Selon les calculs de l'OFS, le nombre de jeunes qui entameront une formation professionnelle initiale fléchira de 6 % en dix ans pour s'établir à 77 000 apprentis en 2020²⁵. D'importantes disparités régionales sont attendues.

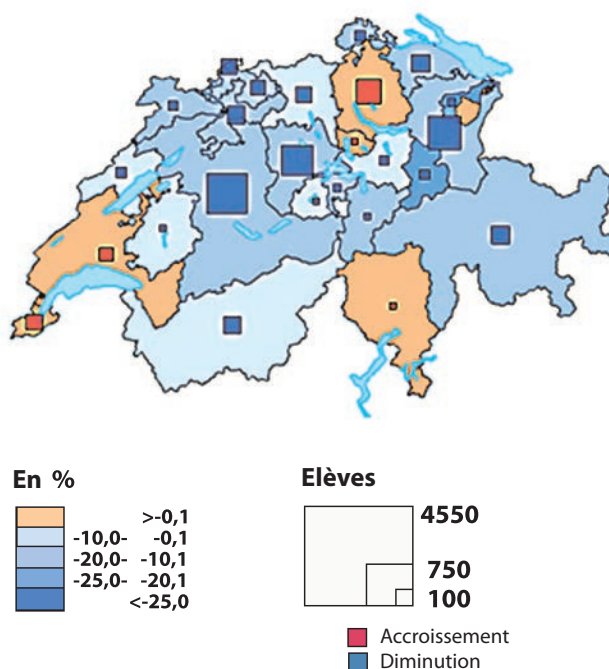
Cette évolution augmentera les difficultés, déjà présentes, de recrutement des entreprises. Pour les entreprises qui offrent des places d'apprentissage exigeantes, la recherche des candidats idéaux représente un défi.

Un large éventail de formations professionnelles initiales intéressantes – p.ex. dans le domaine des hautes technologies – existe pour les jeunes talentueux. Les associations professionnelles veillent à maintenir l'attrait de leurs professions. En outre, les entreprises et les écoles professionnelles contribuent aussi à encourager les jeunes talentueux. Dans les entreprises, par exemple, ces apprentis se voient confier des tâches difficiles ou de plus grandes responsabilités ou sont aidés à participer à des concours professionnels ou à des cours à l'extérieur. Les écoles professionnelles leur offrent quant à elles la possibilité d'acquérir des connaissances supplémentaires en mettant sur pied une offre intéressante de cours facultatifs.

3.4.1 Maturité professionnelle

Depuis son introduction en 1994, la maturité professionnelle a accru sensiblement la perméabilité dans le système suisse de la formation. Elle allie une formation professionnelle initiale et une formation élargie en culture générale et permet d'accéder à une haute école spécialisée sans passer d'examen. En réussissant un examen complémentaire (appelé passerelle), les titulaires d'une maturité professionnelle peuvent également entamer des études dans une université ou dans une école polytechnique fédérale (EPF).

Apprentis de la formation professionnelle initiale : évolution 2010 – 2020 dans les cantons²⁶



Une hausse du nombre d'apprentis dans la première année de la formation professionnelle initiale est attendue dans quelques cantons seulement (rouge). Dans la majorité des cantons, une diminution est prévue. Elle pourra atteindre parfois plus de 15 % en Suisse centrale et orientale.

L'ESSENTIEL EN BREF

- La formation professionnelle propose des perspectives de carrière variées aux jeunes talentueux.
- La maturité professionnelle prépare la voie vers les hautes écoles. La formation professionnelle supérieure permet d'acquérir des qualifications professionnelles élevées du degré tertiaire.

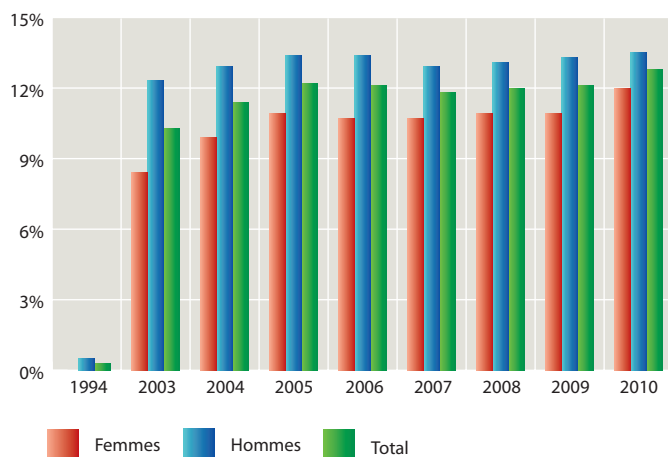
La maturité professionnelle est très prisée parmi les apprentis talentueux. Chaque année, plus de 10 000 certificats de maturité professionnelle sont décernés. En 2010, environ 490 personnes ont réussi l'examen complémentaire (passerelle) qui ouvre la porte des universités et des EPF. Une nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle est entrée en vigueur en 2009 afin de rendre les offres encore plus souples et plus perméables. L'ordonnance a été élaborée en étroite concertation entre la Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail et les hautes écoles spécialisées. Elle tient compte des développements

²⁴ Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse 2010 – 2060, OFS, 2010. Le scénario « moyen » est le scénario de référence. Il prolonge les évolutions observées au cours des dernières années et intègre les tendances observées depuis l'introduction de la libre circulation des personnes.

²⁵ OFS : Scénarios 2011 – 2020 pour le degré secondaire II.

²⁶ OFS : Scénarios 2011 – 2020 pour le degré secondaire II, élèves en 1^{re} année selon le scénario « neutre ».

La maturité professionnelle reste très prisée ²⁷



Le taux de maturités professionnelles a rapidement progressé de 1994 à 1998. Il croît depuis à un rythme plus lent. En 2010, il s'établissait à 12,8 %.

dans la formation professionnelle et a permis une adaptation à la loi fédérale sur la formation professionnelle en vigueur depuis 2004.

L'ordonnance prévoit d'élaborer un nouveau plan d'études cadre par branche qui remplacera les quatre précédents axés sur les orientations. Les travaux en la matière ont débuté à la fin de 2010. La profession apprise et les cursus d'études des HES continueront de servir de référence. Un accent particulier sera mis sur le renforcement des mathématiques et des sciences naturelles, la compatibilité internationale et l'encouragement de l'apprentissage tout au long de la vie. Il est prévu que le nouveau plan d'études cadre entre en vigueur au début de 2013.

3.4.2 Championnats des métiers

Les championnats nationaux et internationaux des métiers offrent à de jeunes professionnels la possibilité de mettre à l'épreuve leurs aptitudes et de se développer dans leur métier. Ils contribuent également à faire connaître la formation professionnelle. En Suisse, de nombreuses associations professionnelles organisent des championnats nationaux. Elles reçoivent l'appui de la Fondation SwissSkills, qui coordonne les championnats des différentes branches et organise la

participation des équipes suisses aux concours internationaux. La Confédération soutient SwissSkills dans ses activités.

Les championnats du monde des métiers (WorldSkills) ont lieu depuis 1950, les championnats européens des métiers (EuroSkills) depuis 2008. Les succès de la Suisse soulignent la qualité du système suisse de la formation professionnelle et contribuent à assurer son rayonnement en Suisse et à l'étranger.

Lors de la Conférence de 2011 sur les places d'apprentissage, les partenaires de la formation professionnelle ont décidé qu'ils allaient continuer de soutenir les championnats des métiers dans leur domaine de compétences respectif. L'objectif est d'organiser des championnats suisses dans le plus grand nombre de métiers possible et d'assurer une participation de la Suisse aux championnats du monde et d'Europe dans une sélection représentative de métiers.

Les championnats suisses des métiers, organisés actuellement de manière décentralisée, auront lieu en 2014 pour la première fois en même temps au même endroit. La manifestation, qui se tiendra à Berne pendant quatre jours, sera marquée par des concours et des démonstrations dans une centaine de métiers. Elle permettra de faire connaître à un vaste public la qualité et la diversité de la formation professionnelle en Suisse.

Derniers succès en date des équipes suisses (classement des nations) WorldSkills

Année	Ville hôte	Classement CH
2003	Saint-Gall	1
2005	Helsinki	1
2007	Shizuoka	3
2009	Calgary	2
2011	Londres	3

EuroSkills

Année	Ville hôte	Classement CH
2008	Rotterdam ²⁸	-
2010	Lisbonne	2

Projet « encouragement de l'innovation et des talents dans la formation professionnelle »

La fondation « La science appelle les jeunes » et l'association faitière « Formation professionnelle Suisse » (FPS) se sont donné pour objectif d'encourager davantage les personnes en formation à participer aux concours nationaux et internationaux en faveur de l'innovation. Entre 2007 et 2010, grâce à un travail d'information et de prospection dans les écoles professionnelles et dans les entreprises et à des mesures de soutien en faveur des jeunes, il a été possible d'accroître la part des projets émanant de la formation professionnelle présentés dans le cadre du concours « La science appelle les jeunes ». De moins de 10 %, cette part est passée à environ 20 %.

Durant la seconde phase du projet, il est prévu d'institutionnaliser, d'ici à 2015, les structures et les processus qui ont été élaborés. Il est également prévu de mieux intégrer la Suisse romande et le Tessin et d'atteindre des élèves de tous les métiers. Le nombre de projets issus de la formation professionnelle devra continuer de croître (de plus de 20 % par an). L'OFFT poursuit son soutien financier et subventionne le projet jusqu'en 2015 à raison d'un million de francs.

²⁷ Indicateur de la formation – Taux de maturités professionnelles, OFS, 2011.

²⁸ Trois Suisses ont pris part aux Championnats d'Europe de 2008. Tous trois ont remporté une médaille.

Encouragement des jeunes talentueux dans les domaines des arts, du design et du sport

La formation professionnelle permet aussi de former des jeunes prometteurs dans les domaines des arts et du design. Depuis 2009, il est possible d'accomplir par exemple une formation professionnelle initiale de « danseuse interprète/ danseur interprète avec CFC ». D'une durée de trois ans, la formation comprend deux orientations, « classique » et « contemporaine ». D'autres formations, telles que peintre verrier CFC, polydesigner 3D CFC et sculpteur sur bois / sur pierre CFC, permettent à des jeunes qui possèdent des talents artistiques d'apprendre un métier qui est sanctionné par un titre reconnu sur le plan fédéral.

Les jeunes sportifs prometteurs peuvent aussi être encouragés. Conformément à l'art. 18, al. 1 LFPr, ils peuvent demander à leur canton de prolonger la durée de la formation professionnelle initiale pour mieux concilier la formation professionnelle et les entraînements. En outre, leurs horaires de travail et leurs vacances sont coordonnés avec les entraînements et la compétition. Les écoles professionnelles qui proposent des programmes spécifiques aux jeunes sportifs prometteurs reçoivent un label de qualité de Swiss Olympic. C'est le cas par exemple de l'Ecole professionnelle commerciale de Liestal (BL), qui propose une classe de sport d'âge mixte (profils B et E). Les sportifs y sont plus encadrés et bénéficient d'un enseignement plus individualisé. Le plan d'études est aménagé de manière à concilier la formation à l'école et en entreprise avec les entraînements. L'école professionnelle d'Emmental à Langnau i. E. (BE) a pour sa part engagé un coordinateur pour encourager la relève. Celui-ci aide à planifier l'emploi du temps, contrôle les objectifs individuels et est en contact régulier avec les jeunes, les entreprises formatrices et les responsables sportifs.

La formation professionnelle se caractérise par une perméabilité élevée. Il est possible de suivre ultérieurement des offres de formation plus exigeantes ou de changer d'activité dans sa vie professionnelle sans perdre de temps pour autant.



« LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UNE VOIE ROYALE »

Entretien avec Franck Le Vallois, responsable Formation et développement
chez Bobst Groupe SA, Lausanne



Monsieur Le Vallois, peut-on faire carrière en ayant choisi la voie de la formation professionnelle ?

Le système suisse de formation et son principe, « pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations », ouvre quasiment toutes les possibilités. Grâce à ce système, nous avons, chez Bobst, des jeunes apprenti-e-s qui poursuivent leurs études jusqu'à l'EPFL. La réponse est donc clairement affirmative : on peut faire carrière en ayant choisi la voie professionnelle, soit à travers les promotions internes aux entreprises, soit grâce à la poursuite des études et à la formation continue. Les deux voies se complètent tout au long du parcours.

Qu'est-ce qui distingue les personnes qui ont suivi une formation professionnelle ?

Ce qu'elles n'ont pas acquis au départ en matière de culture générale, elles l'ont largement compensé par une intelligence pratique, un savoir-faire de qualité, une compréhension plus rapide du monde économique et de l'entreprise. Après quatre années d'apprentissage, un jeune a de l'or dans les mains. Il a un métier, reconnu et monnayable sur le marché du travail. Il est entré « par la petite porte » dans l'entreprise, c'est-à-dire au bas de l'échelle, et c'est un atout indéniable pour intégrer un monde exigeant et complexe. Il a ainsi compris que tout ne lui est pas dû, que la vie en entreprise est fondée sur un contrat de confiance, fait de droits et de devoirs, et où le service mutuel est une nécessité. En grim pant les échelons, il intègre à son rythme différentes dimensions de cet univers et il sait, par expérience, de quoi il parle.

« Grâce à la perméabilité du système, nous avons, chez Bobst, des jeunes apprenti-e-s qui poursuivent leurs études jusqu'à l'EPFL. »

Il a toujours la possibilité, encore une fois, de compléter ses connaissances, sa culture, ses savoir-faire. L'entreprise doit l'encourager dans son parcours.

Pour vous, quelle signification générale possède la formation professionnelle du point de vue de l'entreprise et de l'économie ?

La gestion des ressources humaines, c'est aussi le souci permanent d'une relève de qualité. Une entreprise possède un très riche potentiel quand elle peut accueillir des jeunes en son sein et leur transmettre son savoir-faire et ses valeurs. Former des apprenti-e-s n'est pas un coût, mais un investissement sur le moyen et le long terme, outre le fait qu'en troisième et surtout en quatrième année d'apprentissage, ils produisent déjà presque autant qu'un collaborateur.

Quel rôle joue la formation professionnelle dans la concurrence internationale ?

Les jeunes qui intègrent l'entreprise après l'école obligatoire s'habituent rapidement aux règles du jeu et aux risques de cette compétition. Ils comprennent vite p. ex. ce que signifie « écouter la demande du client », offrir le respect des délais et des coûts ou produire de la bonne qualité.

4 INNOVATIONS ET PROJETS

4.1 LA PROMOTION DE PROJETS PAR LA CONFÉDÉRATION

Selon la loi fédérale sur la formation professionnelle, la Confédération accorde des subventions en faveur des projets de développement de la formation professionnelle et de développement de la qualité (art. 54 LFPr). Elle octroie également des subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public (art. 55 LFPr). En 2011, la Confédération a versé 47,9 millions de francs au total.

Les projets que la Confédération soutient en vertu de l'art. 54 LFPr contribuent au développement et à la mise en place de structures tournées vers l'avenir dans la formation professionnelle. En font partie notamment la promotion de projets pilotes, des études et des évaluations. Les financements initiaux (p. ex. pour des projets visant à instituer les organes responsables de nouvelles professions) entrent également dans le champ d'application de cet article.

L'art. 55 LFPr donne à la Confédération la possibilité de verser des subventions ciblées pour des prestations d'intérêt

public qui ne pourraient être fournies sans l'aide de l'Etat. Il s'agit par exemple de mesures en faveur de l'égalité effective entre femmes et hommes, de mesures destinées à la formation et à la formation continue à des fins professionnelles des personnes handicapées, de mesures en faveur de régions ou de groupes défavorisés ainsi que de mesures servant à garantir et à étendre l'offre de places d'apprentissage.

En 2011, la Confédération a versé 47,9 millions de francs pour l'encouragement de la formation professionnelle. Cette somme englobe les subventions versées au titre des art. 54 et 55 LFPr, mais aussi les subventions en faveur des projets de développement de la formation professionnelle dans lesquels la Confédération est elle-même active (art. 4, al. 2 LFPr), les subventions pour la tenue d'exams professionnels fédéraux et d'exams professionnels fédéraux supérieurs et les subventions en faveur des filières de formation dans des écoles supérieures (art. 56 LFPr).

EXEMPLES DE PROJETS EN COURS BÉNÉFICIANT DU SOUTIEN DE LA CONFÉDÉRATION

Viadukt

Le projet Viadukt consiste à créer vingt-cinq places d'apprentissage étroitement encadrées dans un restaurant de Zurich à l'intention de jeunes en difficulté âgés de 16 à 25 ans. Ces jeunes, en situation de rupture dans la formation (école, langue) et la société (immigration, problèmes familiaux, délinquance), ne satisfont pas (encore) aux exigences d'un premier emploi, raison pour laquelle ils ont besoin d'un encadrement étroit qui est assuré par des spécialistes œuvrant dans le social, la pédagogie et la restauration.

Informations supplémentaires :
www.restaurant-viadukt.ch*

Mesures de compensation des désavantages dans la formation professionnelle pour les personnes qui souffrent d'un handicap

Une nouvelle plateforme d'information vise à compenser les désavantages que subissent les personnes handicapées dans la formation professionnelle. Elle offrira une aide pour mettre en œuvre concrètement la compensation des désavantages dans la formation professionnelle pour les personnes qui souffrent d'un handicap. Ces informations sur les dispositions légales et les expériences réalisées sont destinées aux personnes handicapées elles-mêmes, aux institutions de formation, aux offices de la formation professionnelle, aux organisations du monde du travail, aux responsables des examens et aux entreprises formatrices (potentielles).

Informations supplémentaires :
www.szb.ch/fr, www.bsfn.ch*

Journée intercantonale de l'apprentissage

Durant la Journée intercantonale de l'apprentissage, le thème de la formation professionnelle et des places d'apprentissage est à l'honneur à la radio pendant une journée entière (reportages, entretiens, appel à la création de places d'apprentissage, etc.). La coordination (production en commun des reportages et des communiqués) entre les cantons et les radios fonctionne bien. L'écho dans les médias est considérable. En général, les cantons qui participent pour la première fois à cette journée y prennent à nouveau part l'année suivante.

Informations supplémentaires: www.journeeapprentissage.ch

Formation d'employé de commerce Business English plus

Le projet « KV Business English plus – die Lehre auf internationalem Parkett » lancé par le réseau d'entreprises formatrices bildxzug poursuit un double objectif : d'une part, inciter des entreprises internationales ayant l'anglais comme langue de travail à s'engager durablement en faveur de la formation professionnelle en Suisse et, d'autre part, offrir à des jeunes doués et motivés la chance d'acquérir des qualifications supplémentaires en anglais des affaires dans le cadre d'une formation initiale d'employé de commerce. Les personnes en formation ont droit à des cours de langue supplémentaires pour améliorer leur bagage linguistique et utilisent l'allemand et l'anglais dans leur travail dans l'entreprise formatrice. Pour l'heure, une vingtaine d'entreprises internationales participent à ce projet commun.

Informations supplémentaires :
www.bildxzug.ch/kv-business-english-plus-bildxzug**

* Informations disponibles seulement en allemand.

** Informations disponibles seulement en allemand et en anglais.

L'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en 2004 a permis de réglementer pour la première fois de manière uniforme toutes les professions en dehors du domaine des hautes écoles. Parmi celles-ci figurent également des professions dans le domaine des arts (p.ex. peintre en décors de théâtre avec certificat fédéral de capacité).



5 COLLABORATION AVEC D'AUTRES INSTANCES FÉDÉRALES

Afin d'encourager l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle, l'OFFT collabore avec d'autres institutions et organes fédéraux. Les contacts sont institutionnalisés aux niveaux tant bilatéral que multilatéral. L'année 2011 a servi surtout à optimiser la collaboration interinstitutionnelle (voir chapitre 3.1).

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

L'OFFT travaille étroitement avec la Direction du travail du SECO, en charge de l'assurance-chômage (AC). La loi fédérale sur l'assurance-chômage vise à favoriser la réinsertion rapide et durable des personnes à la recherche d'un emploi sur le marché du travail. Au nombre des principales mesures en faveur des jeunes figurent les semestres de motivation, les stages professionnels, les entreprises d'entraînement, le coaching et le placement. Pour les jeunes, « la formation prime sur le travail ». L'obtention d'un titre du degré secondaire II (formation professionnelle initiale, maturité) doit être pour eux prioritaire. Le Bureau national CII (collaboration interinstitutionnelle) est entré en activité au début de 2011. L'OFAS, le SECO, l'OFFT et l'aide sociale en font partie. En 2011 et 2012, la direction du Bureau incombe au SECO.

Office fédéral des migrations (ODM)

L'ODM coordonne les mesures d'intégration des étrangers (art. 57 de la loi fédérale sur les étrangers ; LEtr). Il est prévu de renforcer ces mesures dans le cadre de la révision de la LEtr, que le Conseil fédéral a envoyée en consultation le 23 novembre 2011. Une révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) y est également proposée : inscrire explicitement « l'égalité des chances et l'intégration des étrangers » dans les buts de la LFPr et développer des mesures ciblées sur cette base (voir chapitre 3.3).

Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

Adoptée par le Conseil fédéral en 2010, la Stratégie en matière de lutte contre la pauvreté contient une série de mesures visant à prévenir et à combattre la pauvreté. Les mesures en faveur des jeunes en font également partie. Pour les situations complexes dans lesquelles l'intervention d'une seule institution (AVS, AI, AC, aide sociale, etc.) est insuffisante, il est prévu de mettre en place des processus avec d'autres instances. Dans les programmes adoptés par le Conseil fédéral en 2010 sur le problème de la violence des jeunes (« Les jeunes et la violence ») et sur la protection de la jeunesse face aux médias, des mesures de prévention pour les jeunes à risques dans le domaine de la formation professionnelle sont thématiques. L'OFFT participera à des groupes de suivi dans le cadre de la mise en œuvre des programmes et de la Stratégie en matière de lutte contre la pauvreté.

La formation professionnelle est souple et orientée vers le marché du travail. Elle s'adapte aux changements structurels et aux nouvelles technologies (p. ex. énergie solaire).

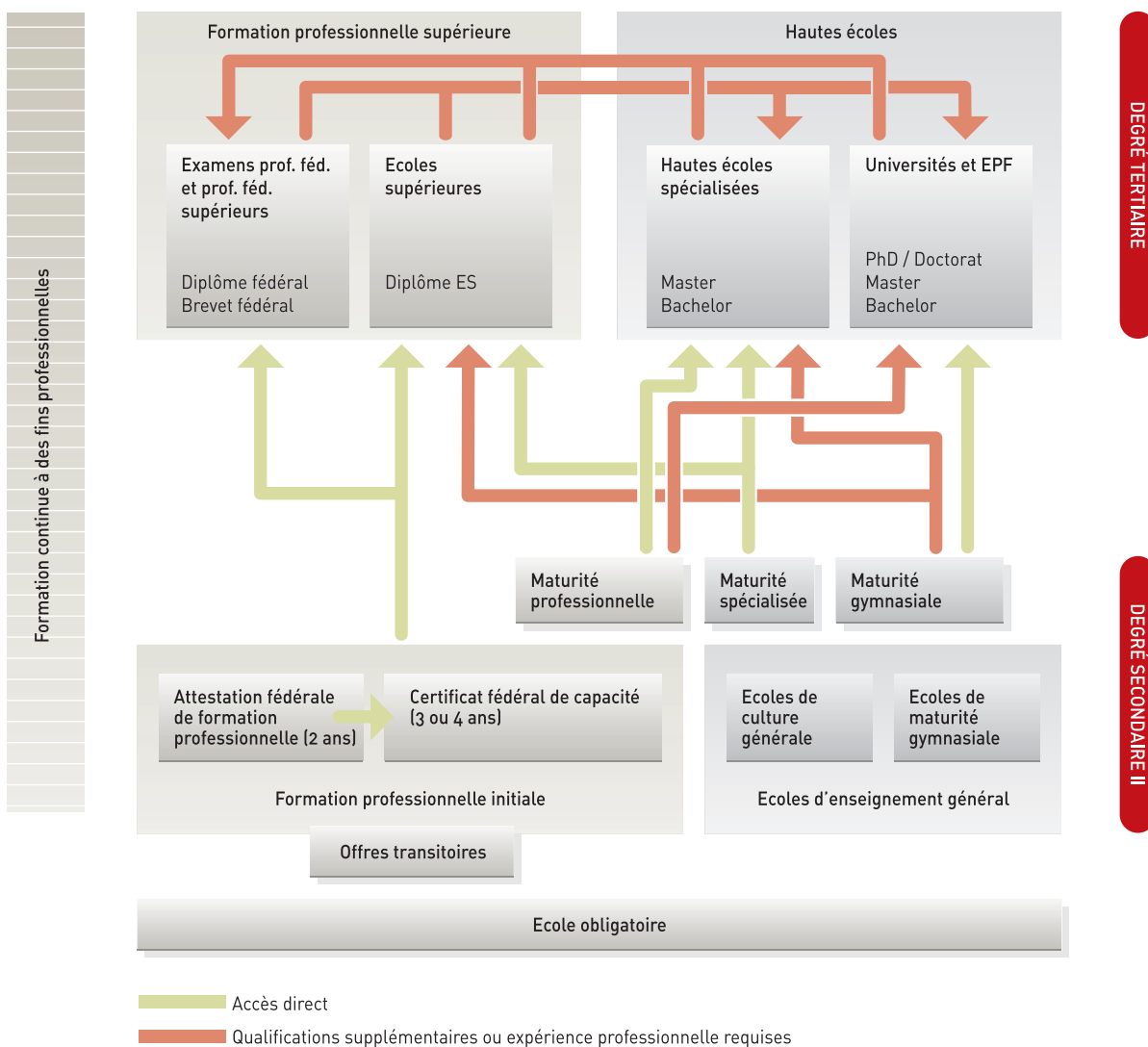


ANNEXE

I. FAITS ET DONNÉES CHIFFRÉES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le système éducatif suisse

La formation professionnelle est une composante essentielle du système suisse de la formation au niveau postobligatoire. Elle s'appuie sur des offres de formation et des procédures de qualification nationales clairement définies. Elle se caractérise par une grande perméabilité. Elle propose un large éventail de formations, prend en considération les capacités différentes des personnes en formation et les besoins spécifiques de chaque classe d'âge.



Formation professionnelle initiale

Une formation initiale de trois ou quatre ans avec certificat fédéral de capacité (CFC) sert à acquérir les qualifications nécessaires à l'exercice d'une profession déterminée. La formation initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) permet à des jeunes ayant des aptitudes essentiellement pratiques de suivre une formation adaptée à leurs besoins et d'obtenir un diplôme professionnel fédéral reconnu avec un profil professionnel propre.

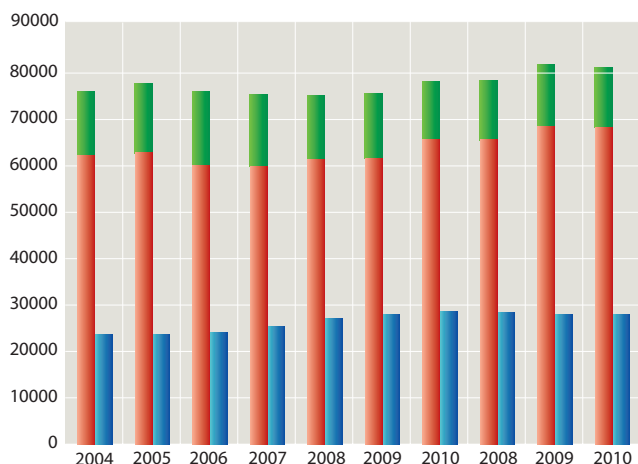
Formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure est rattachée au degré tertiaire du système suisse de la formation, au même titre que les hautes écoles spécialisées, les hautes écoles pédagogiques, les universités et les écoles polytechniques fédérales (EPF). Elle présente un lien étroit avec la pratique et permet une qualification professionnelle élevée répondant aux besoins du marché du travail. Elle englobe les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels fédéraux supérieurs ainsi que les filières de formation des écoles supérieures.

Entrée dans formation professionnelle initiale

Environ deux tiers des jeunes – soit entre 70 000 et 80 000 jeunes par an – optent pour la formation professionnelle après l'école obligatoire. La formation professionnelle initiale représente ainsi la formation postobligatoire la plus répandue du degré secondaire II. Une majorité de jeunes accomplit la formation en entreprise. Il existe également des offres de formation en école à plein temps ou à temps partiel, qui sont prisées surtout en Suisse romande et au Tessin.

Personnes en formation en 1re année au degré secondaire II²⁹

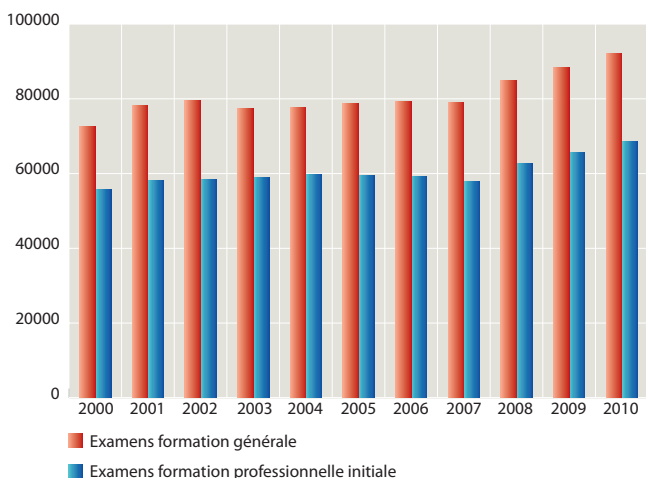


Formation professionnelle initiale, dont

- Formation en entreprise (sans les formations élémentaires)
- Offres de formation en école à temps complet (y compris les écoles de commerce et d'informatique)
- Formation générale

Diplômes du degré secondaire II³⁰

Environ 90 % des jeunes en Suisse disposent d'un diplôme du degré secondaire II. Près de 75 % des diplômes proviennent de la formation professionnelle.



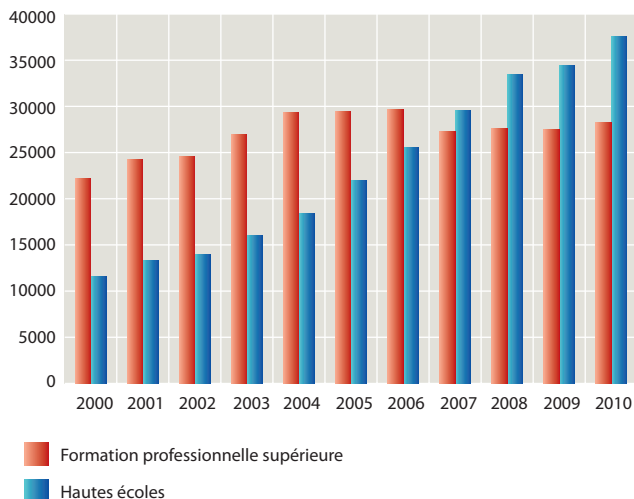
²⁹ Elèves et étudiants 2009/10, OFS, 2011.

³⁰ Examens finals en 2010 – Degré secondaire II et degré tertiaire, OFS, 2011.

³¹ Examens finals en 2010 – Degré secondaire II et degré tertiaire, OFS, 2011.

Diplômes du degré tertiaire³¹

La formation professionnelle supérieure contribue essentiellement à assurer la relève en spécialistes et en dirigeants qualifiés de degré tertiaire. En 2010, quelque 28 000 diplômes et brevets fédéraux ont été décernés. Par comparaison, environ 37 600 diplômés (sans les doctorats) ont été délivrés dans le domaine des hautes écoles (hautes écoles spécialisées, universités, écoles polytechniques fédérales).



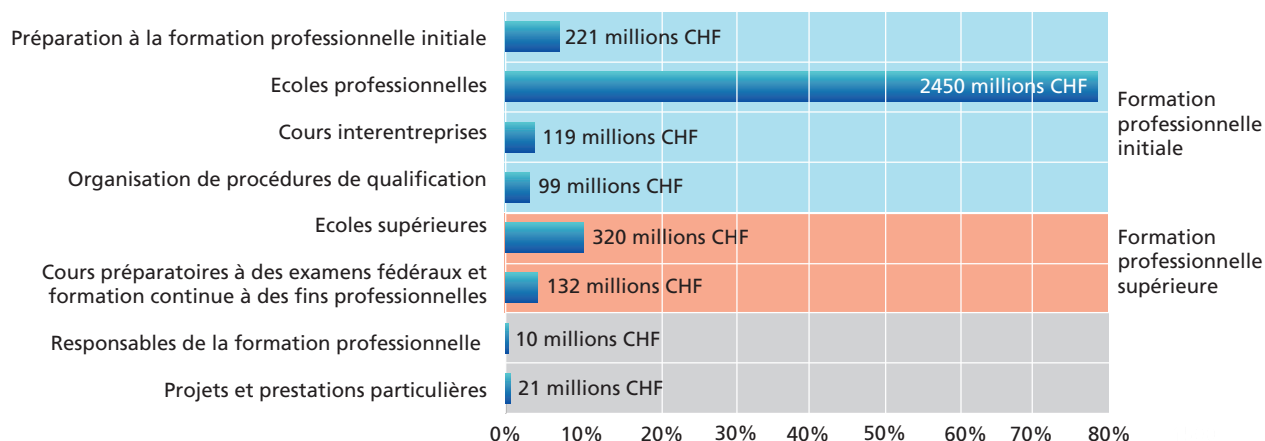
Une tâche, trois partenaires

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail s'engagent conjointement en faveur d'une formation professionnelle de grande qualité et d'une offre suffisante en places d'apprentissage et en formation continue. La Confédération assure le pilotage stratégique et le développement continu du système. Les organisations du monde du travail (associations professionnelles, entreprises, partenaires sociaux et autres organisations et prestataires compétents de la formation professionnelle) définissent les contenus de la formation et mettent à disposition des places de formation. Les cantons sont responsables de la mise en œuvre et de la surveillance, par le biais par exemple de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou de la Conférence suisse des offices cantonaux de la formation professionnelle (CSFP), l'une des conférences spécialisées de la CDIP.



Un diplôme de la formation professionnelle offre de meilleurs débouchés sur le marché du travail et constitue une bonne base pour l'apprentissage tout au long de la vie. Grâce notamment à la formation professionnelle, la Suisse affiche l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas d'Europe.

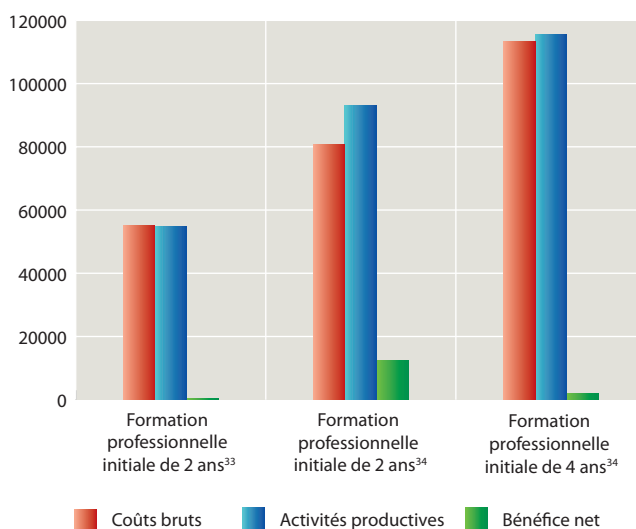
Coûts de la formation professionnelle à la charge des pouvoirs publics en 2010³²



Les coûts de la formation professionnelle à la charge des cantons ont totalisé 3439 millions de francs en 2010. Avec plus de 70 % des coûts, les écoles professionnelles représentent l'objet de coûts le plus important. Les écoles supérieures (10 %) et la préparation à la formation professionnelle initiale (7 %) sont les deux plus grands objets de coûts suivants.

Rapport coûts – bénéfice de la formation professionnelle initiale selon la durée de l'apprentissage

Selon les résultats d'une étude scientifique sur les coûts et le bénéfice de la formation professionnelle initiale, tant la formation de trois ou quatre ans avec CFC que la formation de deux ans avec AFP présentent un rendement net positif. En d'autres termes, les prestations productives des personnes en formation sont en moyenne plus élevées que les coûts de la formation à la charge des entreprises formatrices.



³² Calcul des coûts complets de la formation professionnelle cantonale 2010, OFFT, 2011

³³ Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises suisses. Rapport final, IFFP, juin 2010 (année d'enquête 2009).

³⁴ Lehrlingsausbildung ökonomisch betrachtet – Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie, S. Mühlemann et al. Beiträge zur Bildungsökonomie, Vol. 3, Rüegger Verlag : (2007) (année d'étude 2004).

II. INFORMATIONS

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

Bases légales, dispositions d'exécution et informations générales sur la formation professionnelle.
www.offt.admin.ch

Office fédéral de la statistique (OFS)

Statistiques et indicateurs de la formation professionnelle.
www.education-stat.admin.ch

Liste des professions

Toutes les professions reconnues sur le plan fédéral : bases légales et adresses.
www.bbt.admin.ch/ldp

Documentation OFFT

Recueil de publications de l'OFFT relatives à la formation professionnelle.
www.bbt.admin.ch/doc-fp

Portail suisse de l'orientation scolaire et professionnelle

Informations exhaustives sur les offres de la formation professionnelle.
www.orientation.ch

formationprofessionnelleplus.ch

Informations sur les nombreuses perspectives offertes par la formation professionnelle en Suisse.
Liens vers les autres offres.
www.formationprofessionnelleplus.ch

formationprof.ch

Informations sur le système de la formation professionnelle en Suisse et instruments de travail dans le domaine de la formation professionnelle initiale (notamment lexique de la formation professionnelle et adresses des autorités et des organisations).
www.formationprof.ch

Panorama

Newsletter électronique et revue spécialisée sur la formation professionnelle.
www.panorama.ch/fr

Serveur suisse de l'éducation

www.educa.ch

Serveur suisse de documents pour l'éducation et la formation

www.edudoc.ch

Lexique de la formation professionnelle

www.lex.formationprof.ch

Contact

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

Centre de prestations Formation professionnelle, Secteur Questions de fond et politique

Effingerstrasse 27, 3003 Berne, Tél. 031 322 57 17, berufsbildung@bbt.admin.ch, www.offt.admin.ch