

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



Baromètre des transitions

2^e vague / août 2020

Équipe de projet

Lukas Golder : politologue et spécialiste des médias

Martina Mousson : politologue

Aaron Venetz : politologue

Daniel Bohn : spécialiste informatique en développement d'applications

Consultant externe

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

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

<https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2020-3/>

Table des matières

1	INTRODUCTION	4
1.1	Contexte et objectifs de l'étude.....	4
1.2	Mandat et questions	4
1.3	Concept et questionnaire	5
1.4	Sondage et échantillonnage	6
1.5	Réalisation des enquêtes	9
1.6	Calendrier de l'enquête d'août 2020	10
1.7	Analyse des données	10
1.8	Présentation graphique des résultats.....	12
1.9	Répartition des formations professionnelles initiales par secteur	13
2	RÉSULTATS.....	14
2.1	Les jeunes au moment de la transition I	14
2.1.1	Extrapolation sur le choix de la formation lors de la transition I	14
2.1.2	Soutien lors du choix de la formation.....	17
2.1.3	Déclarations générales sur le choix de la formation	19
2.1.4	Jeunes en formation professionnelle initiale.....	23
2.1.5	Jeunes dans les écoles de maturité.....	35
2.1.6	Jeunes optant pour une offre de formation transitoire	38
2.1.7	Jeunes optant pour une solution intermédiaire.....	40
2.2	Places d'apprentissage dans les entreprises	42
2.2.1	Offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage	42
2.2.2	Explications pour les places d'apprentissage non pourvues.....	45
2.2.3	Profil des apprentis.....	47
2.2.4	Possibilité de préparer une maturité professionnelle	49
2.2.5	Évolution de l'offre de places d'apprentissage	52
2.2.6	Apprentis ayant terminé leur apprentissage.....	55
3	SYNTHÈSE.....	58
3.1	Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2019.....	58
3.2	Thèses de gfs.bern.....	60
4	ANNEXE	62
4.1	Équipe gfs.bern	62
4.2	Classement des apprentissages par secteur	64

1 Introduction

1.1 Contexte et objectifs de l'étude



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

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

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

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

1.2 Mandat et questions

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

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

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

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

Le présent rapport reflète les résultats de la deuxième vague de l'enquête en août 2020.

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

1.3 Concept et questionnaire

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

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

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

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

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



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

En 2020, dans le cadre de l'enquête du mois d'août, une attention particulière a en outre été donnée dans les deux groupes de répondants aux effets de la crise du coronavirus.

1.4 Sondage et échantillonnage

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

Tableau 1 : Détails méthodologiques

	Jeunes 	Entreprises 
Groupe cible	Jeunes de 14 à 16 ans vivant en Suisse et qui ont participé au sondage d'avril et terminé leur scolarité obligatoire cet été	Entreprises ayant au moins 2 employés et qui ont participé au sondage d'avril
Base d'adresses	Cadre de sondage de l'Office fédéral de la statistique	Registre des entreprises et des établissements de l'Office fédéral de la statistique
Méthode d'enquête	Enquête écrite (en ligne)	Enquête écrite (en ligne / papier)
Période de l'enquête	02.07.-02.09.2020	20.07.-07.09.2020
Taille de l'échantillon	Nombre total de participants CH N = 1885	Nombre total de participants CH N = 3370
Marge d'erreur	±2,2 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %	±1,7 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %
Taux de participation	65 %	71 %
Pondération	1 ^{er} niveau : nombre de jeunes par canton 2 ^e niveau : âge, sexe, regroupé par canton	1 ^{er} niveau : nombre d'entreprises par région linguistique 2 ^e niveau : entreprises reliées aux codes NOGA par région linguistique

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

1.4.1 Jeunes

1.4.1.1 Population de base et plan d'échantillonnage

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

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

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

L'échantillonnage a été élargi par rapport à 2018 afin d'avoir également un nombre de personnes interrogées suffisamment élevé lors de la deuxième enquête. Un autre changement concerne les régions linguistiques : la Suisse romande et la Suisse italienne ont été davantage prises en compte afin que le nombre de jeunes sondés lors de la deuxième enquête soit lui aussi suffisamment élevé pour chaque région linguistique.

Tableau 2 : Plan d'échantillonnage pour les jeunes

Stratification					Plan d'échantillonnage net			Plan d'échantillonnage brut		
Région linguistique	N°	Sexe	N°	Couche	Partie principale			Partie principale		
					Réserve	Total		Réserve	Total	
Suisse alémanique	1	Homme	1	11	1484	297	1781	2473	495	2968
		Femme	2	12	1395	279	1674	2324	465	2789
Suisse romande	2	Homme	1	21	1291	258	1549	2152	430	2582
		Femme	2	22	1270	254	1524	2117	423	2540
Suisse italienne	3	Homme	1	31	571	115	686	953	191	1144
		Femme	2	32	568	113	681	947	189	1136
Total					6579	1316	7895	10966	2193	13159

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

1.4.1.2 Groupe cible

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

1.4.1.3 Taille de l'échantillon et taux de participation

L'OFS a fourni un échantillon brut de 10 815 adresses et une réserve de 2123 adresses. Ces adresses privées de ménages comprenant des jeunes de 14 à 16 ans, tirées du cadre de sondage SRPH, ont été choisies au hasard par région linguistique et par sexe.

La réserve d'adresses n'a pas été utilisée en 2020 également, car le taux de retours a été bon dès le départ. Cela dit, 116 adresses ont dû être retirées de l'échantillon brut. Elles ne permettaient pas d'adresser un courrier aux jeunes concernés (adresse erronée, etc.).

L'échantillon net obtenu par le biais de l'enquête d'avril était de 7122 jeunes âgés de 14 à 16 ans. Dans l'enquête d'avril, 2902 d'entre eux ont indiqué terminer leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et se trouver dans la phase de choix d'une formation. Ils ont constitué l'échantillon brut de la deuxième enquête. 1885 d'entre eux ont pris part à l'enquête d'août, ce qui correspond à un taux de participation de 65 %.

1.4.2 Entreprises

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

Le plan d'échantillonnage a été adapté afin de réduire le problème posé par la surreprésentation des grandes entreprises dans les réponses données initialement concernant les places d'apprentissage. Il inclut donc depuis 2019 beaucoup plus de petites et moyennes entreprises et par conséquent moins de grandes entreprises. La spécification pour l'échantillonnage est le plan d'échantillonnage ci-après, qui indique également la stratification de l'échantillon.

Tableau 3 : Plan d'échantillonnage pour les entreprises

Stratification					Plan d'échantillonnage net			Plan d'échantillonnage brut		
Région linguistique	N°	Taille de l'entreprise	N°	Couche	Partie principale	Réserve	Total	Partie principale	Réserve	Total
Suisse alémanique	1	De 2 à 9 employés	1	11	1653	164	1817	2755	273	3028
		De 10 à 99 employés	2	12	731	72	803	1218	120	1338
		100 et plus employés	3	13	198	20	218	330	33	363
Suisse romande	2	De 2 à 9 employés	1	21	808	80	888	1346	133	1479
		De 10 à 99 employés	2	22	357	35	392	595	59	654
		100 et plus employés	3	23	97	10	107	161	16	177
Suisse italienne	3	De 2 à 9 employés	1	31	269	27	296	449	44	493
		De 10 à 99 employés	2	32	119	12	131	198	20	218
		100 et plus employés	3	33	32	3	35	54	5	59
Total					4264	423	4687	7106	703	7809

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

Concernant les grandes entreprises, gfs.bern a créé en 2019 une liste des collaborateurs contactés chaque année dans le cadre de l'enquête. Grâce à cette liste, près de 800 grandes entreprises ont pu être interrogées en plus de celles inscrites au REE, de sorte que le nombre total de grandes entreprises interrogées se situait au niveau de celui de l'enquête réalisée en 2018 malgré la place plus importante accordée aux petites entreprises dans l'enquête.

1.4.2.1 Groupe cible

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

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

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

1.4.2.2 Taille de l'échantillon et taux de participation

L'OFS a fourni un échantillon brut de 7810 adresses plus un certain nombre d'adresses en réserve. Ces adresses d'entreprises comptant au moins deux employés en équivalents temps plein, tirées de la base de données REE, ont été sélectionnées au hasard. La liste établie par gfs.bern a par ailleurs permis de contacter des grandes entreprises. Quelque 200 adresses de la réserve ont été utilisées du fait du grand nombre de lettres qui n'ont pas pu être distribuées.

L'échantillon net obtenu par l'enquête d'avril était de 4740 entreprises. Celles-ci ont formé à leur tour l'échantillon brut de l'enquête d'août, à laquelle ont participé 3370 entreprises. Le taux de participation s'élevait ainsi à 71 % en août.

1.5 Réalisation des enquêtes

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

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

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

Le questionnaire est constamment revu et amélioré.

1.5.1 Méthode d'enquête auprès des jeunes

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

Les personnes cibles ont été invitées à répondre à la deuxième enquête au moyen d'un courriel envoyé aux adresses électroniques demandées lors de la première enquête. Un seul courriel rappelant l'enquête a été envoyé. Les jeunes qui n'avaient pas encore participé à l'enquête ont en outre reçu un rappel par courrier.

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

1.5.2 Méthode d'enquête auprès des entreprises

Les entreprises pouvaient décider de participer à l'enquête en ligne ou sur papier. Les entreprises dont l'adresse électronique a pu être trouvée (partie B) ont d'abord été invitées par courrier électronique à participer à l'enquête en ligne et relancées par la même voie.

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

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

1.6 Calendrier de l'enquête d'août 2020

Sondage auprès des jeunes	
Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier	14.07.2020
Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique	20.07.2020
Parties A + B : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier	06.08.2020
Partie A : Envoi du 2 ^e rappel par courrier	20.08.2020
Fin du sondage	02.09.2020
Sondage auprès des entreprises	
Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier	10.07.2020
Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique	15.07.2020
Partie B : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier électronique	24.07.2020
Partie A : Envoi du 1 ^e rappel par courrier	28.07.2020
Fin du sondage	07.09.2020

1.7 Analyse des données

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

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

dans quelle mesure les sous-groupes se comportent d'une manière significativement différente. En règle générale, nous avons utilisé un niveau de sécurité de 95 %.

1.7.1 Pondération des données et extrapolation pour les jeunes

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

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

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

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

L'**EXTRAPOLATION** pour les jeunes se base sur le nombre estimé de jeunes quittant l'école en 2019 selon l'Office fédéral de la statistique¹.

Le facteur d'extrapolation H suivant a été calculé :

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

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

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

Concrètement pour août 2020 :

- Nombre estimé de jeunes en dernière année de l'école obligatoire en 2020 : 79 517
- Nombre de jeunes en dernière année de l'école obligatoire selon l'enquête : 3188
- Taux de participation : 64,9 %
- $H_{2020} = 79\,517 / (3188 * 0,649) = 38,4$

¹ Cf. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/ecole-obligatoire.as-setdetail.11787922.html>

1.7.2 Pondération des données et extrapolation pour les entreprises

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

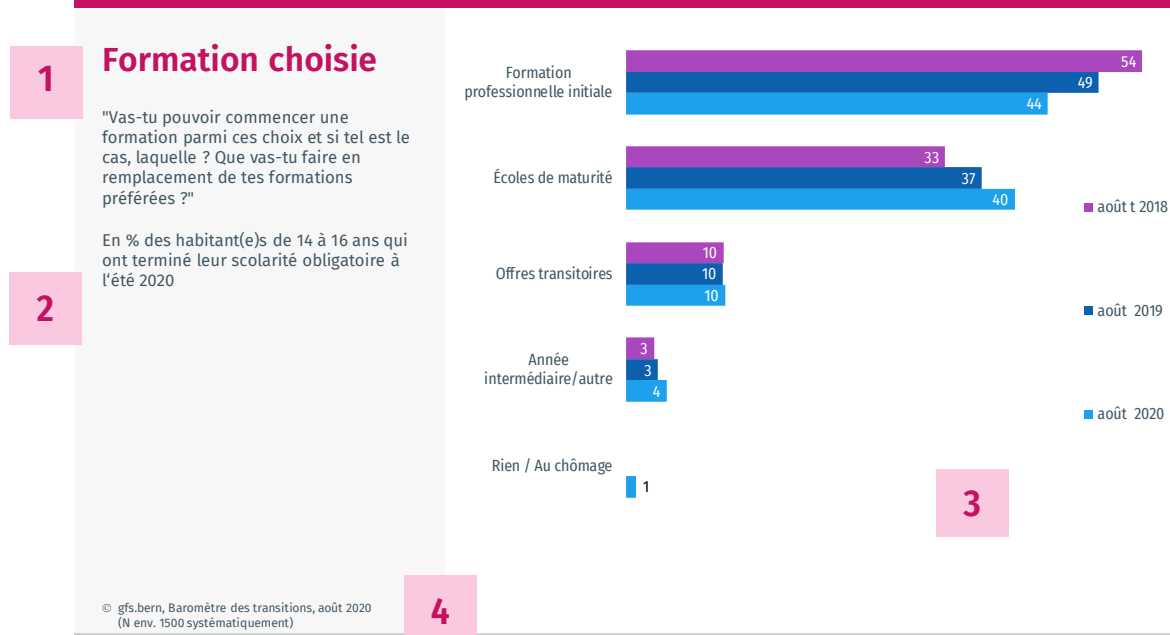
- les régions (Suisse alémanique, Suisse romande, Suisse italienne)
- la taille de l'entreprise (2 à 9 collaborateurs, 10 à 99 collaborateurs, 100 et plus)
- la répartition NOGA (depuis 2010 selon NOGA 20081 avec 21 catégories)

Les données réelles étant disponibles, on a renoncé en 2020 à extrapoler les données à partir de l'enquête auprès des entreprises.

1.8 Présentation graphique des résultats

Tous les graphiques figurant dans le rapport final se basent sur le même schéma, brièvement expliqué ci-dessous :

Graphique 1



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

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

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

4

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

1.9 Répartition des formations professionnelles initiales par secteur

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

2 Résultats

2.1 Les jeunes au moment de la transition I

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

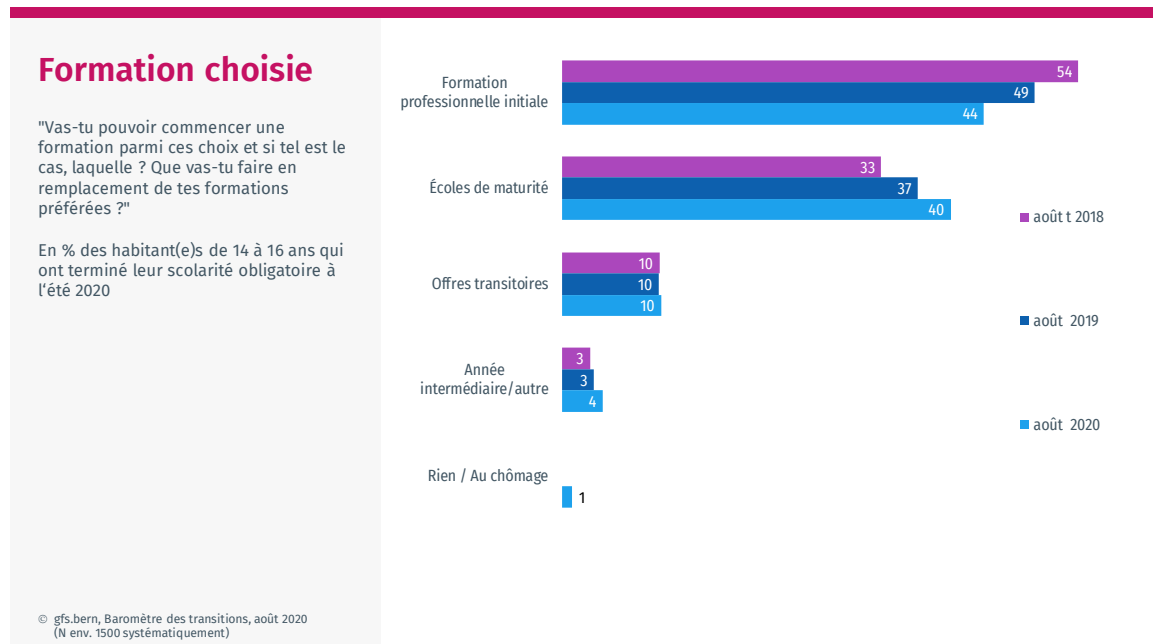


À l'été 2020, 72 392 jeunes de 14 à 16 ans ont terminé leur scolarité obligatoire. 84 % d'entre eux ont commencé une formation au degré secondaire II.

44 % ont commencé une formation professionnelle initiale, 40 % ont opté pour une formation générale, 14 % ont dû s'orienter vers une solution intermédiaire, dont 10 % vers une offre de formation transitoire et 4 % vers une année intermédiaire.

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

Graphique 2



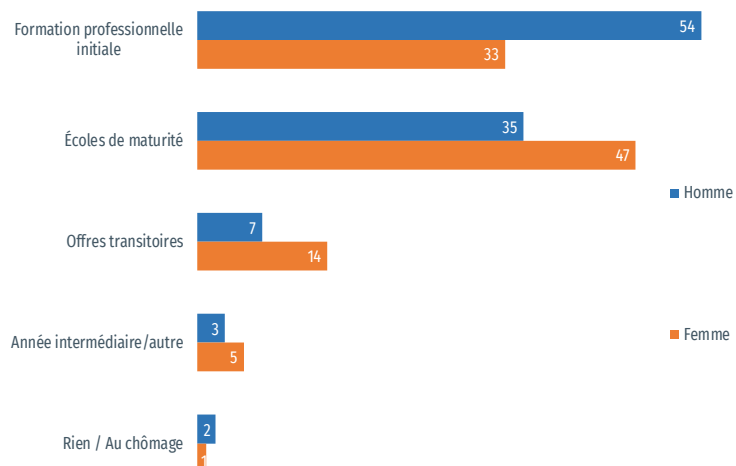
L'analyse selon le sexe confirme le fait que les jeunes hommes sont nettement plus nombreux à avoir commencé un apprentissage, alors que les jeunes femmes sont clairement majoritaires dans les écoles de maturité.

Graphique 3

Formation choisie selon le sexe

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

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (N = 1884), sig.

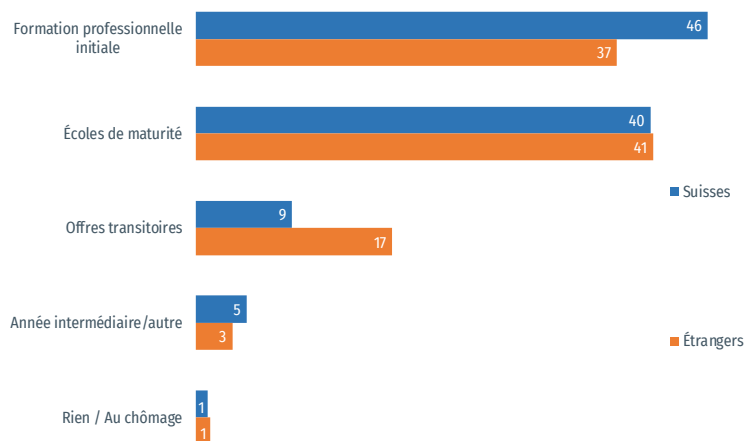
L'analyse selon la nationalité montre que les étrangers optent plus souvent que les jeunes Suisses pour une offre de formation transitoire. Les jeunes Suisses sont pour leur part davantage représentés dans la formation professionnelle initiale. Ces deux phénomènes se sont accentués depuis l'année précédente.

Graphique 4

Formation choisie selon la nationalité

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

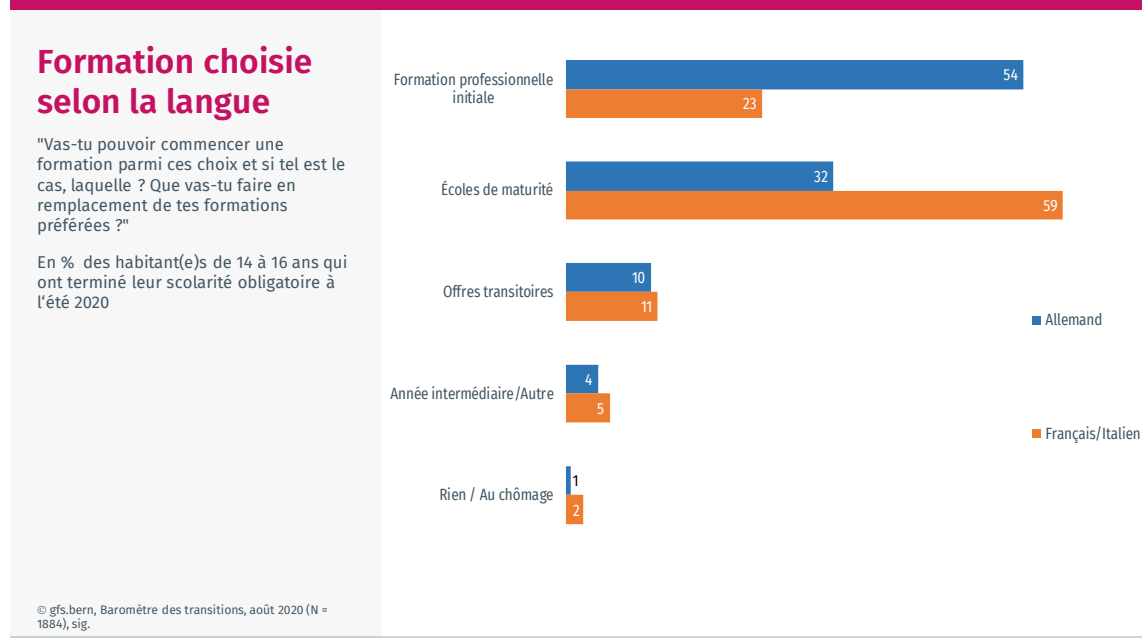
En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (N = 1884), sig.

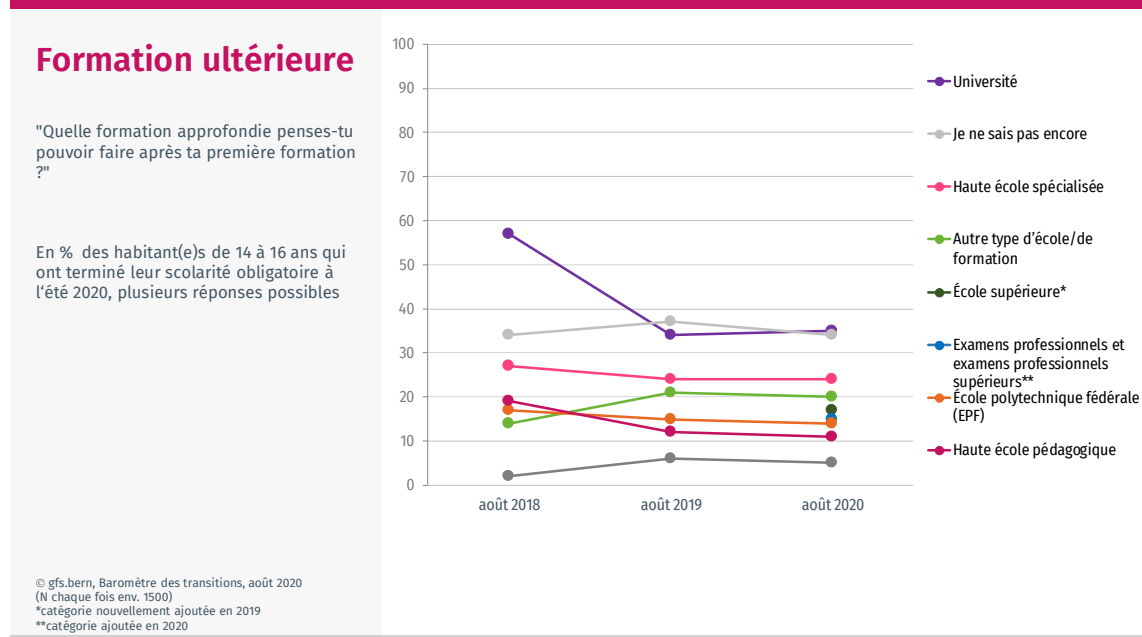
L'enquête 2020 confirme l'existence de disparités régionales significatives qui sont liées au système. La formation professionnelle initiale est la voie la plus fréquemment choisie en Suisse alémanique, tandis que les écoles de maturité arrivent nettement en tête dans les choix de formation en Suisse romande et en Suisse italienne.

Graphique 5



Une grande partie des jeunes ne sont pas encore en mesure de préciser, lors de la transition I, quelle formation ils envisagent de suivre après celle qu'ils viennent de choisir (34 %). Les jeunes qui y ont déjà réfléchi indiquent le plus souvent une université (35 %) ou une haute école spécialisée (24 %) comme prochaine étape de leur parcours.

Graphique 6



2.1.2 Soutien lors du choix de la formation

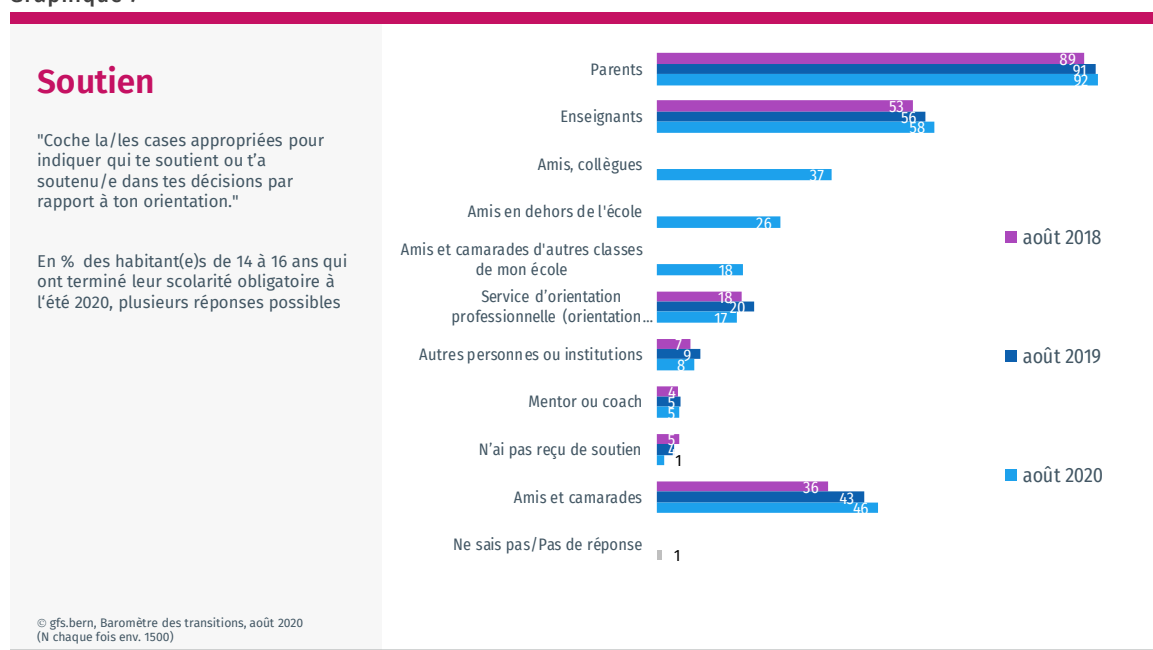
Les parents jouent toujours un rôle primordial au moment du choix de la formation. La majorité des jeunes ont été soutenus par leurs parents lors de cette phase. Les enseignants sont également d'une grande aide pour la moitié des jeunes.

En outre, 47 % des jeunes sont soutenus par des « pairs » ; 37 % ont pu compter sur l'aide de camarades de classe ; 26 % ont reçu de l'aide d'amis hors de l'école.

17 % ont recherché de l'aide auprès d'un service d'orientation professionnelle.

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

Graphique 7



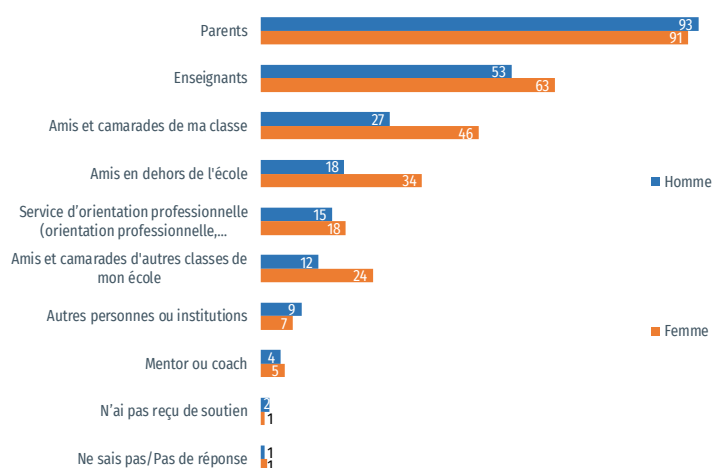
Les jeunes femmes sont proportionnellement plus nombreuses (54 %) à déclarer recevoir un soutien de leurs amis que les jeunes hommes (36 %). Le soutien des parents, par contre, est pareillement central pour les deux sexes : 91 % des femmes et 93 % des hommes le mentionnent. Le personnel enseignant s'avère un peu moins important en 2020 pour les jeunes femmes dans le choix de leur profession que les années précédentes (2018/2019 : 55 %). Les jeunes hommes consultent beaucoup plus souvent le corps enseignant que le cercle d'amis.

Graphique 8

Soutien selon le sexe

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

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (N = 1884), sig.

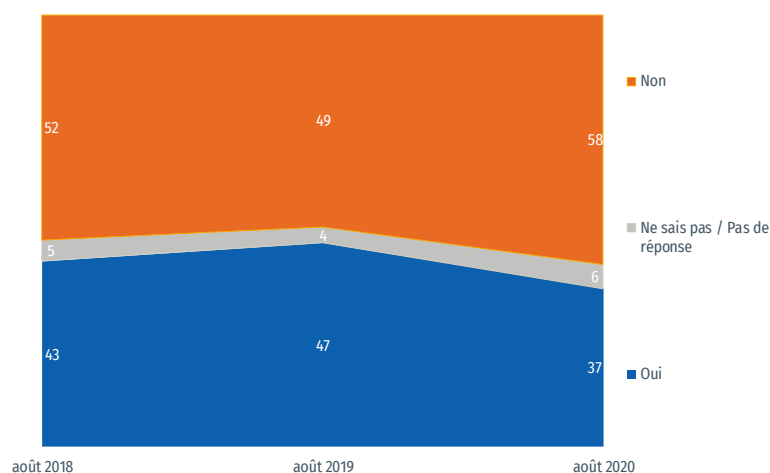
Lorsque la question leur est explicitement posée, les jeunes sont bien plus nombreux à indiquer s'être adressés à un service d'orientation professionnelle que dans la question précédente sur le soutien. On observe toutefois un recul en 2020 : seuls 37 % mentionnent avoir pris contact avec un service d'orientation professionnelle. Il se peut que cet écart soit dû à une visite obligatoire de la classe au service d'orientation professionnelle : si 37% se sont rendus au service d'orientation professionnelle, seuls 15 % des hommes et 18 % des femmes l'ont éprouvé comme un soutien effectif.

Graphique 9

Consultation du service d'orientation professionnelle

"As-tu consulté un service d'orientation professionnelle ?"

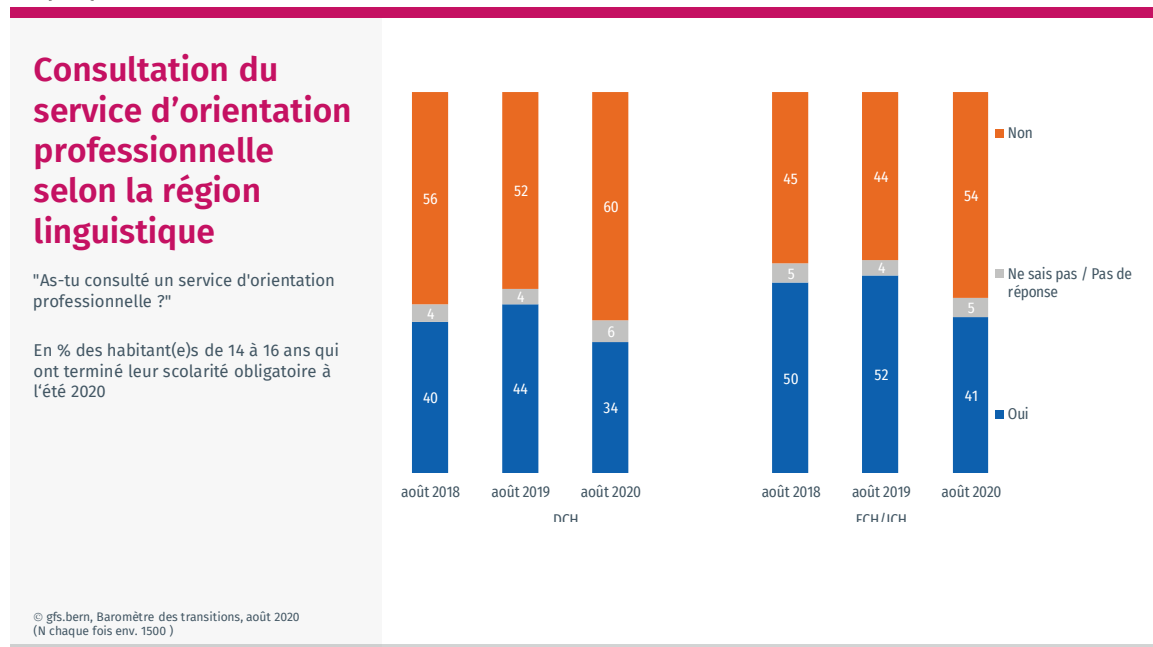
En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (N chaque fois env. 1500)

On observe cette baisse dans toutes les régions linguistiques, mais elle est plus forte en Suisse romande et en Suisse italienne qu'en Suisse alémanique. Dans les régions latines, où nettement plus de jeunes ont consulté un service d'orientation professionnelle qu'en Suisse alémanique, on relève en 2020 pour la première fois qu'une majorité des jeunes n'a pas recherché le soutien d'un service d'orientation professionnelle.

Graphique 10



En outre, il apparaît que ce sont surtout les jeunes qui n'ont pas pu réaliser leur premier ou second vœu de formation selon l'enquête d'avril qui ont recherché plus souvent les conseils d'un service d'orientation professionnelle (47 % contre 35 %).

2.1.3 Déclarations générales sur le choix de la formation

Les jeunes interrogés sont pour la plupart satisfaits de leur situation en matière de formation. En moyenne, ils évaluent leur niveau de satisfaction à 7,9 sur une échelle de 0 à 10. Depuis la première enquête de 2018, cette valeur a progressé d'année en année.

La satisfaction des jeunes par rapport à leur vie en général est également élevée (valeur moyenne 7,6), ce qui est clairement corrélé avec leur satisfaction par rapport à la formation qu'ils ont choisie (Pearson = 0,541). Ce lien étroit met en évidence l'importance de la formation dans la vie des jeunes. Leur satisfaction dans la vie a également augmenté au cours des trois dernières années.

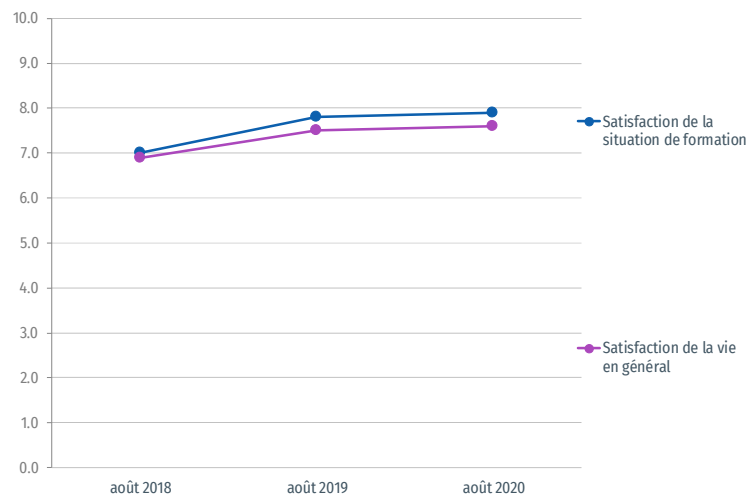
Graphique 11

Satisfaction moyenne

"Sur une échelle de 0 à 10, indique dans quelle mesure tu es actuellement satisfait/e de ta vie en général ?"
 "Sur une échelle de 0 à 10, quel est ton niveau de satisfaction par rapport à ta situation de formation à l'issue de la scolarité obligatoire ?"

En valeurs moyennes des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
 (N chaque fois env. 1500)



D'une manière générale, on peut considérer que le niveau de satisfaction par rapport à la formation qui a été choisie est élevé parmi les jeunes. Les jeunes sont toujours moins nombreux à dire que leur choix de formation était un compromis ou qu'il s'agit d'une solution transitoire. Toutefois, en 2020, 19% des jeunes ont indiqué que le confinement et le coronavirus ont entravé leur choix d'une formation.

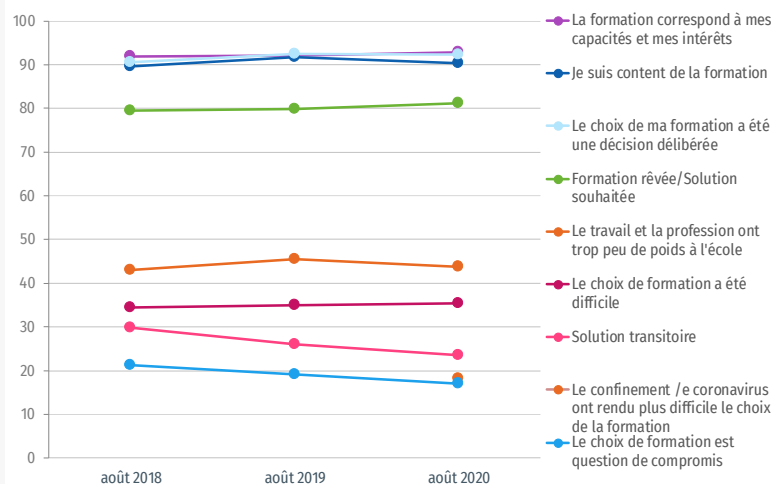
Graphique 12

Affirmations sur le parcours de formation choisi

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

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020, proportion de „me concerne plutôt/me concerne totalement"

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
 (N chaque fois env. 1500)



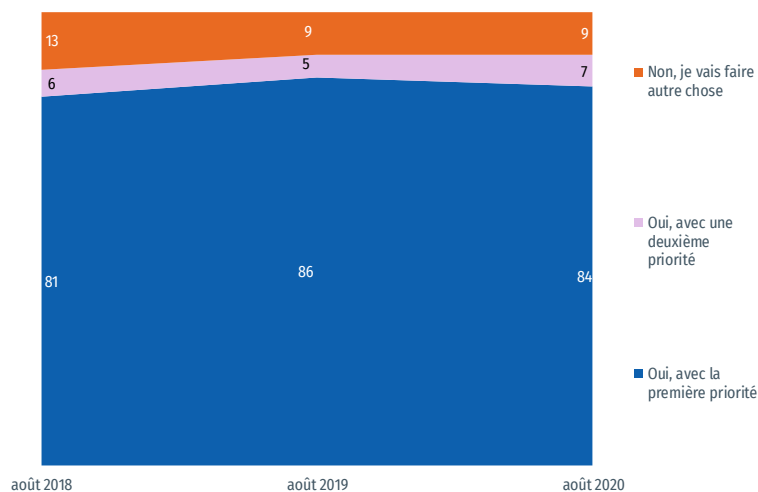
Compte tenu du fait que 84 % des jeunes interrogés ont pu commencer la formation de leur choix selon l'enquête d'août, un tel niveau de satisfaction n'est pas étonnant.

Graphique 13

Début de la formation souhaitée

"Vas-tu pouvoir commencer une formation parmi ces choix et si tel est le cas, laquelle ?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(N chaque fois env. 1500)

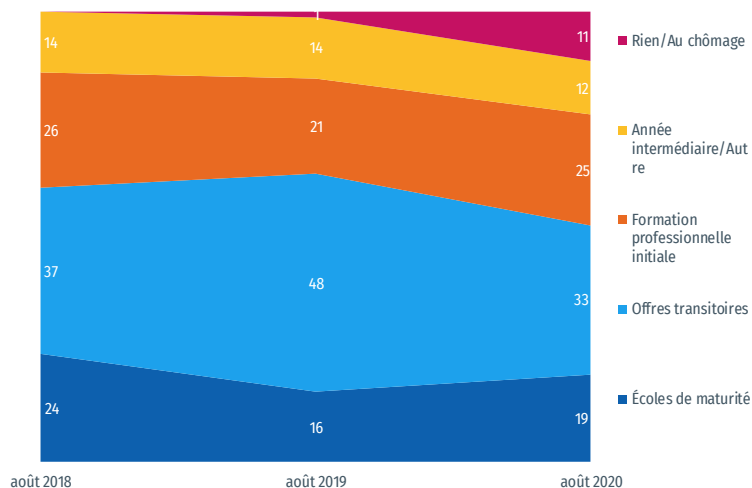
Il apparaît pour la première fois en 2020 que les jeunes qui n'ont pas pu débiter par la formation qu'ils privilégiaient sont plus nombreux à ne rien faire actuellement ou à être au chômage. Cependant, compte tenu du faible nombre de cas, il faut être prudent en interprétant ce résultat.

Graphique 14

Autre formation

"Que vas-tu faire en remplacement de tes formations préférées ?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et qui commencent une formation différente

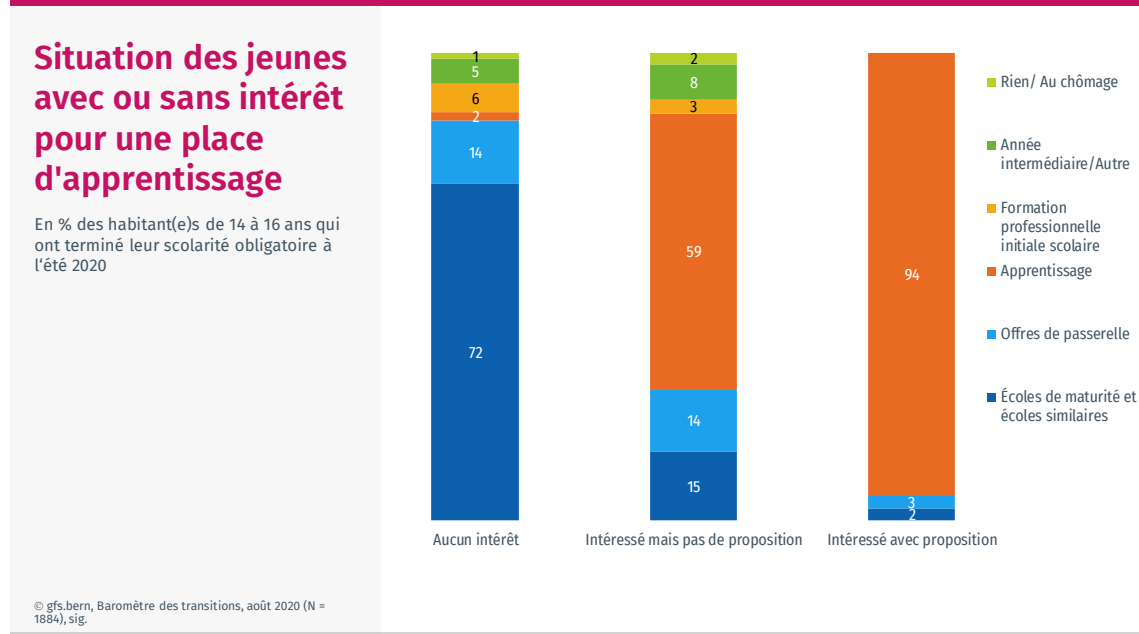


© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 130)

Ceux qui avaient indiqué dans l'enquête d'avril avoir reçu une réponse positive pour un apprentissage l'ont commencé pour 94 % d'entre eux (2018 : 96 %, 2019 : 95 %). 59 % de ceux qui avaient exprimé leur intérêt pour un apprentissage, mais qui n'avaient pas encore de réponse positive au moment de l'enquête

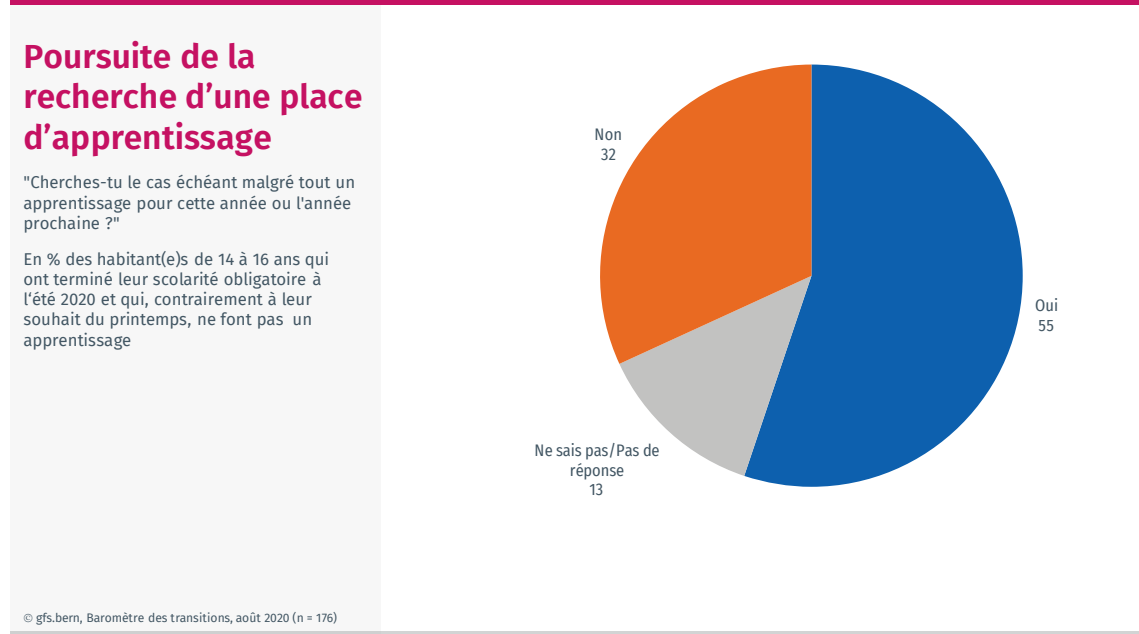
d'avril, ont trouvé une place dans l'intervalle (2018 : 42 %, 2019 : 43 %). Il est remarquable que ce pourcentage se soit accru en 2020 : malgré le coronavirus, un nombre plus élevé de jeunes intéressés par un apprentissage ont donc pu encore trouver une place au cours de l'été.

Graphique 15



55% des jeunes qui avaient témoigné de leur intérêt pour une place d'apprentissage lors de l'enquête d'avril mais qui n'ont pas pu entrer en apprentissage ont indiqué en août 2020 qu'ils continuaient de chercher une place d'apprentissage.

Graphique 16

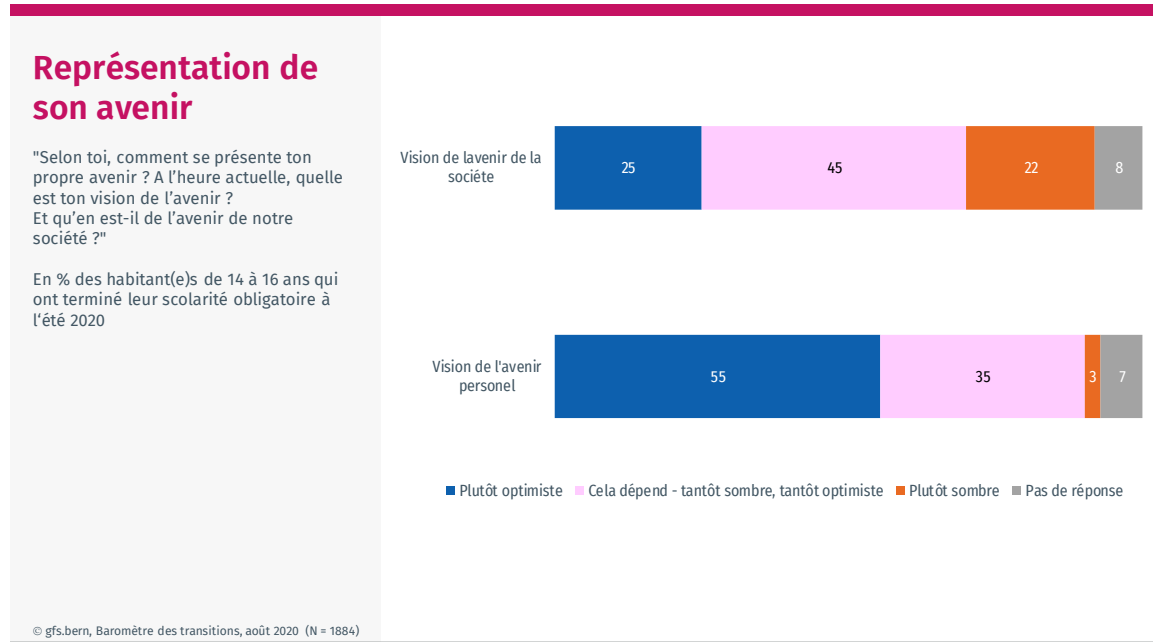


La majorité des jeunes se montrent optimistes quant à leur avenir. Cette estimation présente une relation significative avec la formation de départ : ceux qui ont pu débuter la formation qu'ils souhaitaient se montrent nettement plus optimistes lorsqu'ils envisagent leur avenir (58 % plutôt confiants) que ceux qui ont dû se rabattre sur autre chose

(30 %). Ce lien est un peu plus marqué pour les hommes que pour les femmes (57 % contre 53 %) et pour les Suisses que pour les étrangers (58 % contre 41 %). Toutefois, on ne relève guère de différence entre les jeunes germanophones et les jeunes de langues latines (55 % contre 56 %).

La vision de l'avenir au sein de la société dans son ensemble n'est pas concernée.

Graphique 17



2.1.4 Jeunes en formation professionnelle initiale

2.1.4.1 Apprentissage



La catégorie Formation professionnelle initiale englobe les jeunes qui commencent un apprentissage (29 011, soit 91 %) et ceux qui entreprennent une formation professionnelle initiale en école (2766, soit 9 %). Ces derniers représentent clairement une minorité, les proportions restant stables au fil du temps.

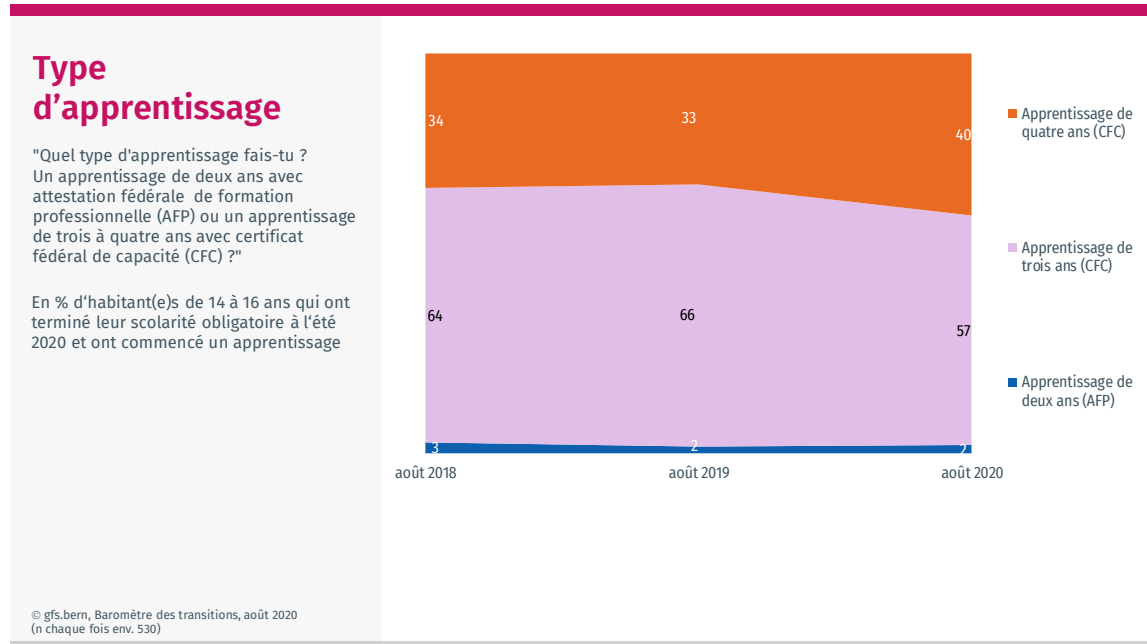
Cependant, le rapport est différent si l'on considère les régions linguistiques séparément. En Suisse alémanique, 96 % des jeunes commencent un apprentissage, alors que 4 % choisissent la voie de la formation professionnelle initiale en école. En Suisse francophone et italophone, quelque 30 % des jeunes optent pour la formation professionnelle initiale en école (Suisse romande/Suisse italienne : 70 %/71 % apprentissage, 30 %/29 % formation professionnelle initiale en école).

La majorité des jeunes ont commencé une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans (57 % et 40 %) couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC). Les formations courtes sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) restent nettement l'exception (2 %). En 2020 s'esquisse pour la première fois un déplacement de l'apprentissage en trois ans à l'apprentissage en quatre ans débouchant

sur le CFC. Mais il faut attendre les données de 2021 pour savoir s'il s'agit d'un phénomène durable.

Le nombre des formations courtes est nettement inférieur à celui des nouveaux contrats d'apprentissage conclus chaque année (près de 11 %) et menant à une AFP. Cette différence s'explique en partie par le fait que de nombreux jeunes ne commencent une formation AFP qu'après être passés par une offre de formation transitoire, si bien qu'ils ne sont pas recensés dans le cadre de la présente enquête en raison de leur âge plus élevé.

Graphique 18



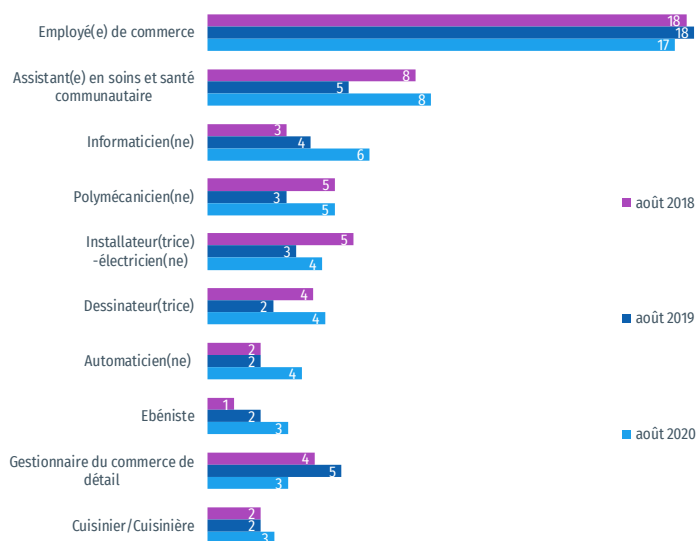
La formation commerciale arrive clairement en tête des apprentissages choisis par les jeunes. Viennent ensuite les formations d'assistant en soins et santé communautaire (2^e position) et d'informaticien (3^e position). Pour la première fois depuis 2018, l'apprentissage d'assistant socio-éducatif ne figure pas dans les dix premiers. L'apprentissage de mécanicien en maintenance d'automobiles a lui aussi reculé par rapport aux années précédentes, de même que la formation de gestionnaire du commerce de détail (encore au 3^e rang en 2019). Les métiers d'automaticien et d'ébéniste/menuisier font par contre leur apparition dans les dix premiers du classement.

Graphique 19

Métier appris (Top-10)

"Quel métier vas-tu apprendre ?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé un apprentissage





© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 530)

Le groupe des nouveaux apprentis compte à nouveau plus de jeunes hommes (18 392, soit 63 %) que de jeunes femmes (10 618, soit 37 %), l'écart semblant se creuser pour la première fois en 2020 (2018/2019 : 59 %/58 % d'hommes et 41 %/42 % de femmes).

Outre l'apprentissage d'employé de commerce, qui caracole en tête aussi bien chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes, un seul autre métier figure dans les deux listes : dessinateur.

Tableau 4 : Top 10 des apprentissages commencés à l'été 2020, par sexe

	Jeunes femmes 	Jeunes hommes 
1	Employée de commerce	Employé de commerce
2	Assistante en soins et santé communautaire	Informaticien
3	Assistante en pharmacie	Polymécanicien
4	Assistante médicale	Installateur-électricien
5	Assistante dentaire	Dessinateur
6	Assistante du commerce de détail	Automaticien
7	Cuisinière	Menuisier/ébéniste/
8	Assistante socio-éducative	Charpentier
9	Spécialiste en hôtellerie	Mécanicien en maintenance d'automobiles
10	Dessinatrice	Médiamaticien

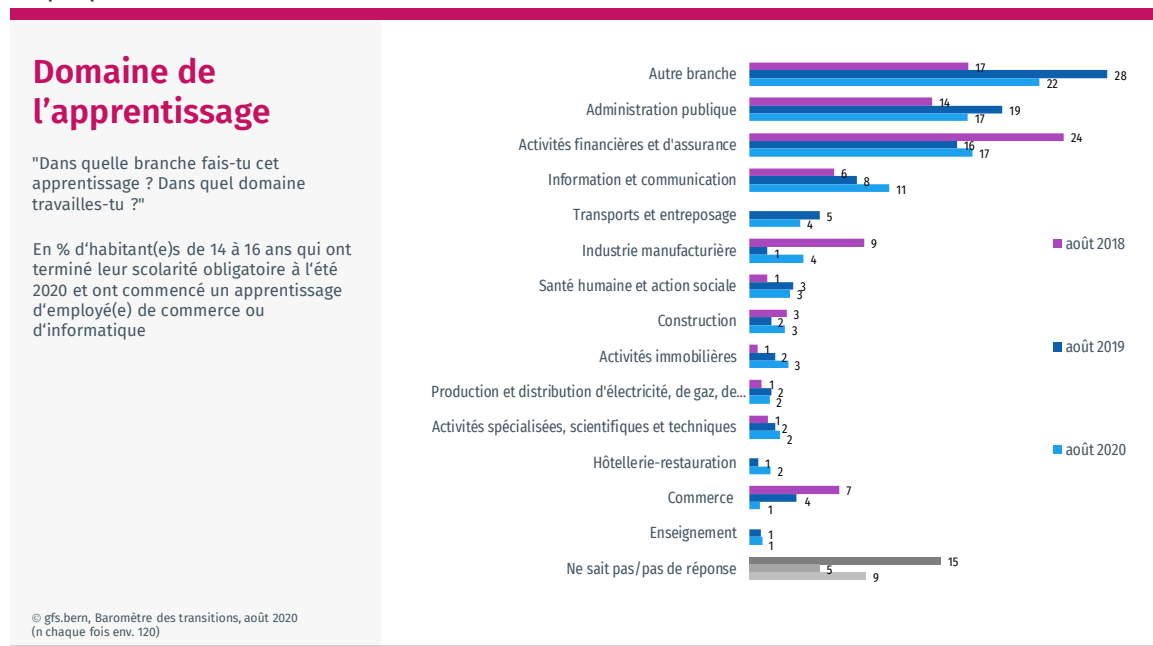
©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

Concernant les formations d'employé de commerce ou d'informaticien, il a été également demandé dans quel secteur l'apprentissage serait suivi. Au vu du nombre d'apprentissages renseignés sous *Autre branche*, la plupart des jeunes semblent avoir eu du

mal à rattacher leur apprentissage à une branche particulière malgré la liste étendue des secteurs à choisir.

Mise à part cette constatation, la plupart des apprentis dans les domaines du commerce et de l'informatique travaillent dans l'administration publique ou dans le secteur de la finance et des assurances. Le secteur de l'information et de la communication est tendance puisqu'il attire de plus en plus d'apprentis depuis 2018. En revanche, les effectifs sont clairement à la baisse dans le secteur du commerce.

Graphique 20



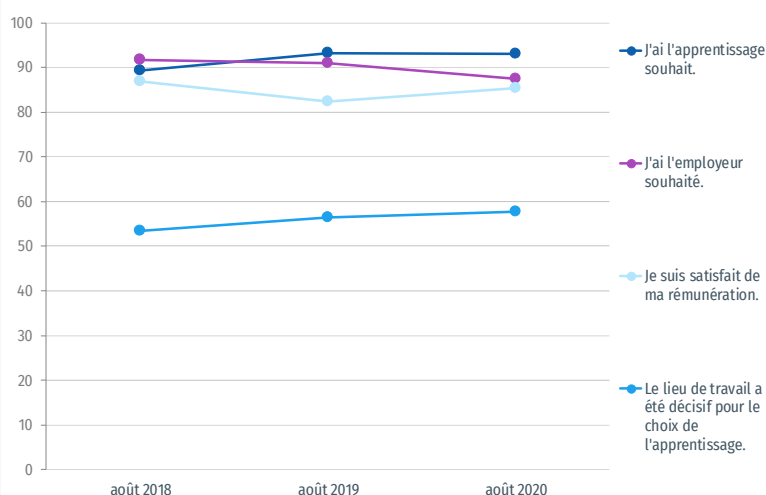
La satisfaction à l'égard de l'employeur et de l'apprentissage choisi est extrêmement élevée, même si moins de jeunes désignent en 2020 leur employeur comme leur premier choix. Le nombre de jeunes qui ont débuté l'apprentissage souhaité reste stable à un niveau élevé. De plus, la majorité des jeunes interrogés sont manifestement contents du salaire qu'ils reçoivent en tant qu'apprenti : la dégradation de la satisfaction constatée en 2019 ne s'avère donc pas durable. Le lieu de travail est décisif dans le choix de l'apprentissage pour une majorité croissante de jeunes, encore qu'il n'ait eu en définitive aucune importance pour une part considérable d'entre eux (32 %).

Graphique 21

Déclarations sur l'apprentissage - correspondent très bien / plutôt

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

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé un apprentissage, Proportion de „me concerne plutôt / me concerne totalement"



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 650)

2.1.4.2 Candidatures, stages d'observation et stages pratiques

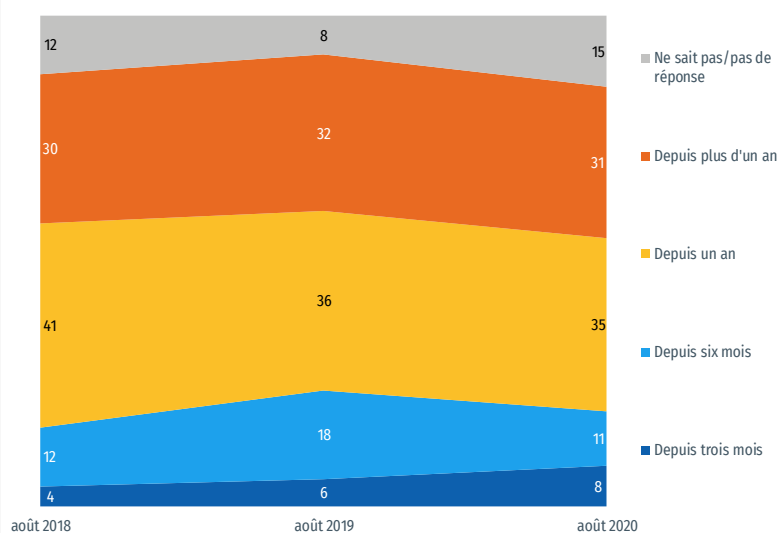
Les jeunes s'y sont pris longtemps à l'avance pour postuler ; les deux tiers ont commencé à envoyer des candidatures il y a un an ou plus.

Graphique 22

Début des candidatures

"Depuis quand envoies-tu des candidatures ?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé un apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 530)

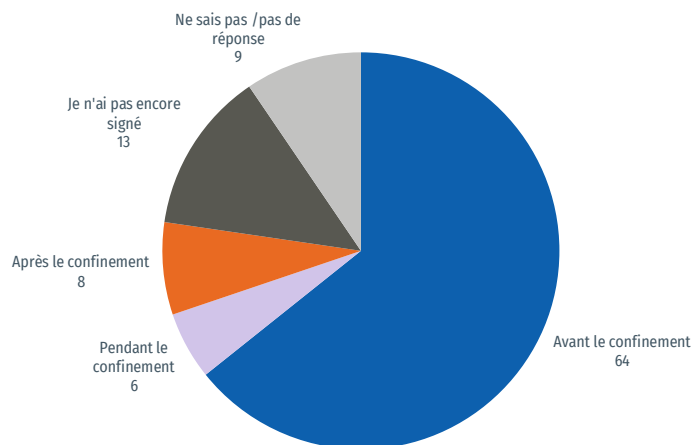
Ainsi, la nette majorité des nouveaux apprentis en 2020 avaient déjà signé leur contrat d'apprentissage avant le confinement (64 % pour l'ensemble de la Suisse). Cet état de fait concerne davantage les nouveaux apprentis germanophones (68 %) que les italo-phones et les francophones (39 %)

Graphique 23

Moment de la signature du contrat d'apprentissage

"Quand as-tu signé ton contrat d'apprentissage ?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé un apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (n = 602)

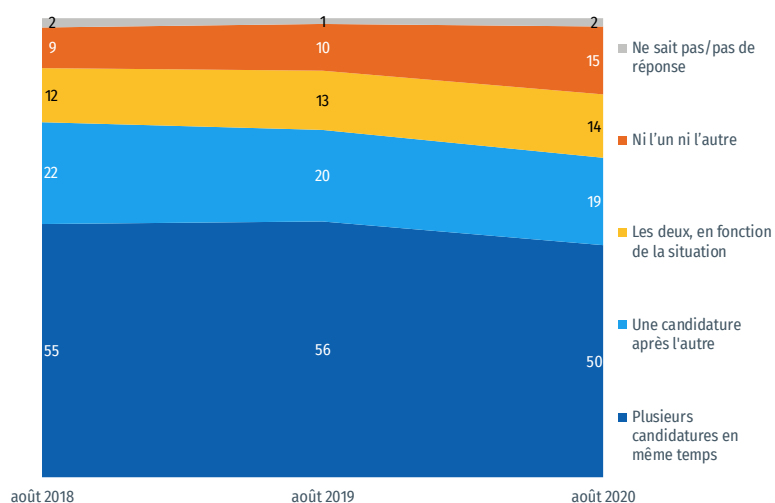
La plupart des jeunes ont envoyé plusieurs candidatures en même temps. Seuls 19 % des jeunes n'ont envoyé une nouvelle candidature que lorsque la candidature précédente n'avait pas abouti.

Graphique 24

Candidatures

"As-tu postulé en même temps à plusieurs endroits ou as-tu envoyé tes candidatures l'une après l'autre ?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé un apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (n chaque fois env. 530)

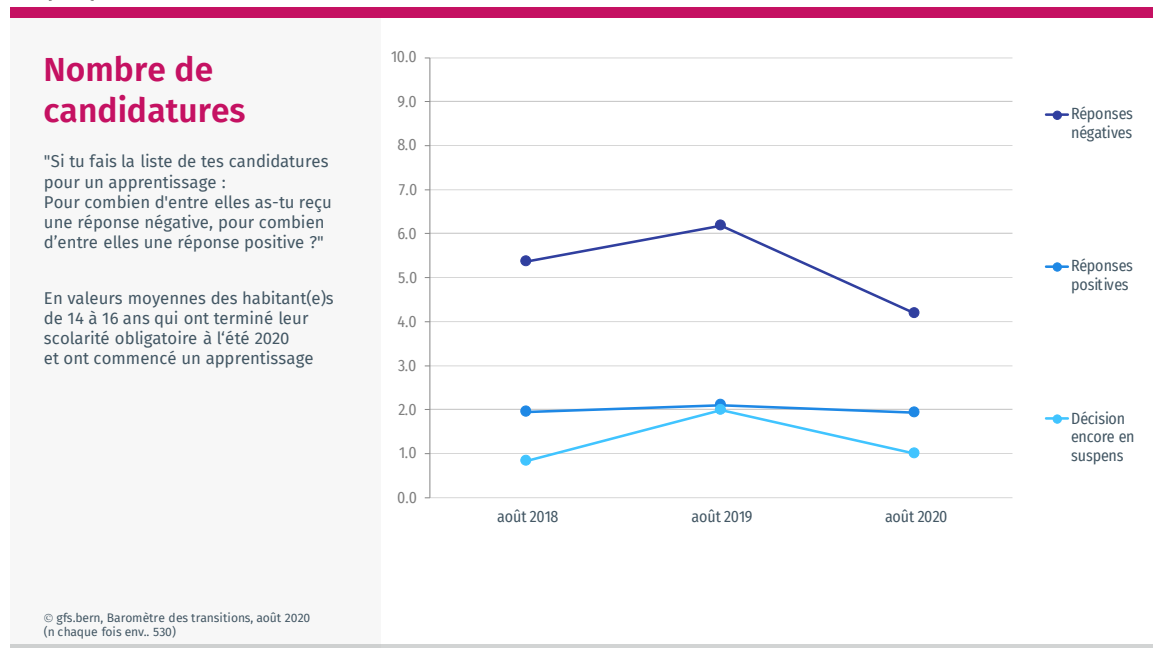
En 2020, les nouveaux apprentis ont envoyé en moyenne 7,1 candidatures, soit moins que les années précédentes (2018 : 8,2, 2019 : 10,3). Ce chiffre varie fortement d'un sous-groupe à l'autre.

Ainsi, les étrangers ont rédigé en moyenne 11,2 candidatures en 2020, contre seulement 6,3 pour les Suisses. Si le nombre de réponses favorables à ces efforts de candidature n'a pas baissé (2018 : 2,0, 2019 : 2,1, 2020 : 1,9) pas plus d'ailleurs que les candidatures restées sans réponse (2018 : 0,8, 2019 : 2,0, 2020 : 1,0), le nombre de refus a quant à lui reculé (2018 : 5,4, 2019 : 6,2, 2020 : 4,2).

Les différences sont également importantes entre les régions linguistiques : les nouveaux apprentis en Suisse alémanique ont envoyé en moyenne 10,8 candidatures alors que ceux de la Suisse romande et de la Suisse italienne en ont envoyé 18,2.

En moyenne, 1,9 candidature sur les 7,1 précitées ont abouti à une réponse positive et 4,2 à une réponse négative. Alors que le nombre moyen de réponses positives est stable, les refus ont été nettement moins fréquents en 2020 que les années précédentes.

Graphique 25



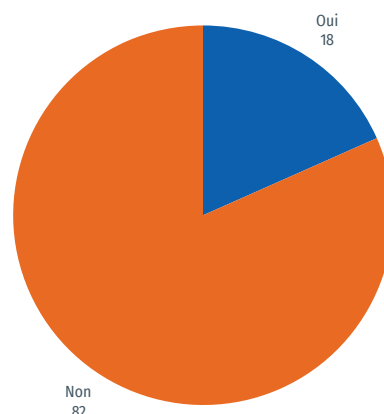
18% des nouveaux apprentis indiquent que le coronavirus ou le confinement ont influencé leur processus de candidature. Pour une large majorité, tel ne fut toutefois pas le cas. Les trois quarts de ceux qui avaient déjà signé avant le confinement ont déclaré que la crise du coronavirus n'a pas eu d'influence sur leur processus de candidature. L'impact de la crise a été le plus fort sur ceux qui n'avaient pas encore signé : 35 % ont répondu que la crise avait eu une influence sur leur processus de candidature.

Graphique 26

Influence du coronavirus et du confinement sur le processus de candidature

"Est-ce que la pandémie de coronavirus et le confinement ont eu une influence sur ton processus de candidature ?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé un apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (n = 602)

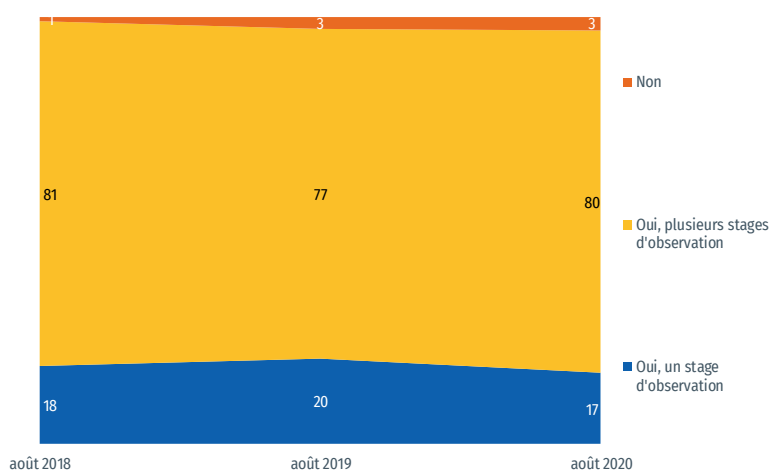
Avant le début d'un apprentissage, effectuer (au moins) un stage d'observation semble être clairement la norme. La grande majorité des jeunes interrogés ont même suivi plusieurs stages d'observation.

Graphique 27

Stages d'observation

"As-tu fait des stages d'observation ?"

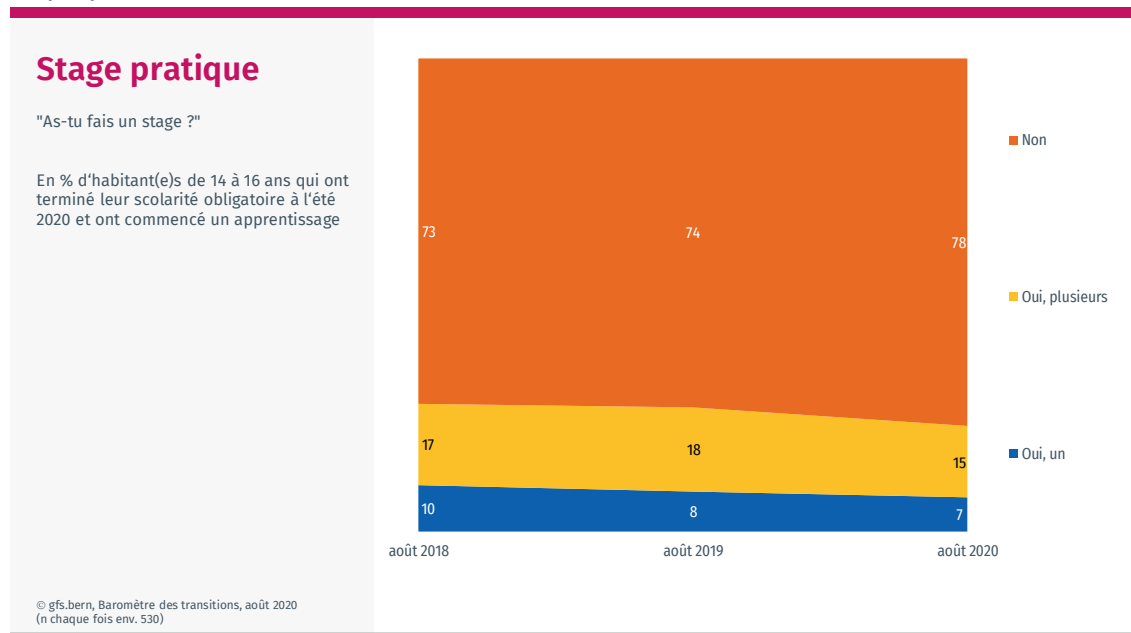
En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé un apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (n chaque fois env. 530)

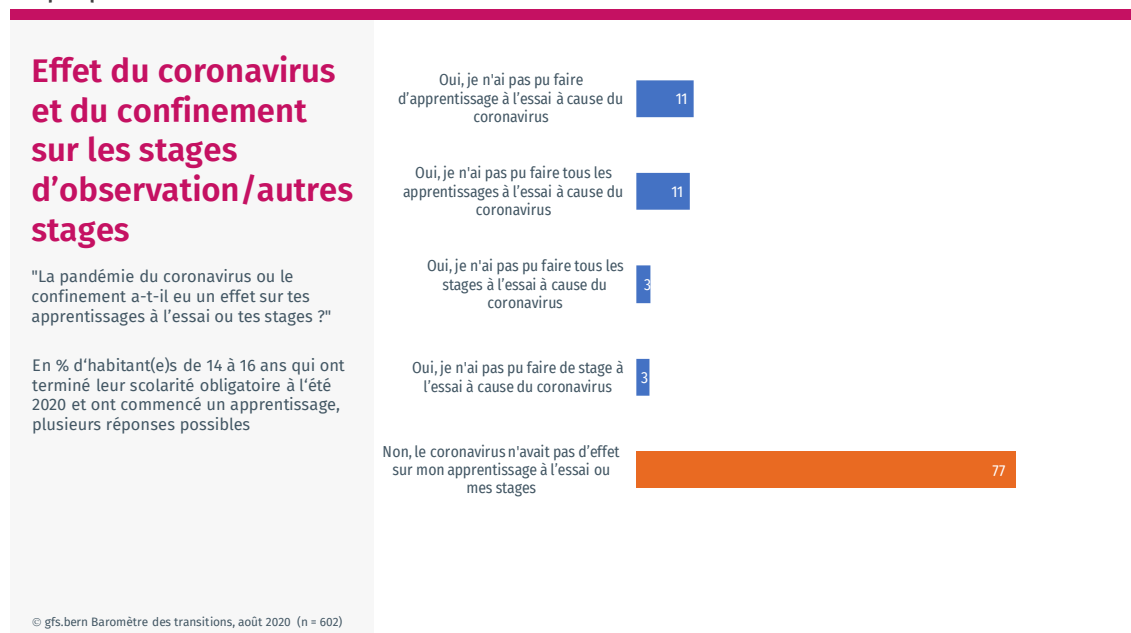
Les stages pratiques sont beaucoup moins répandus ; la majorité des apprentis n'en ont pas fait. L'enquête 2020 confirme néanmoins d'importantes différences régionales à ce niveau : en Suisse alémanique, les stages pratiques sont plutôt l'exception (11 %) alors qu'en Suisse romande et en Suisse italienne, ils sont la norme (95 % des jeunes en ont fait au moins un).

Graphique 28



Concernant les stages d'observation et les stages pratiques, un effet de la crise du coronavirus mérite d'être relevé : un stage d'observation sur dix environ n'a pas pu être organisé. Au total, 23 % des nouveaux apprentis ont vécu des restrictions en lien avec des stages d'observation ou des stages pratiques. Là aussi toutefois, plus des trois quarts des nouveaux apprentis estiment que la pandémie n'a eu aucune influence sur leurs stages d'observation et stages pratiques.

Graphique 29

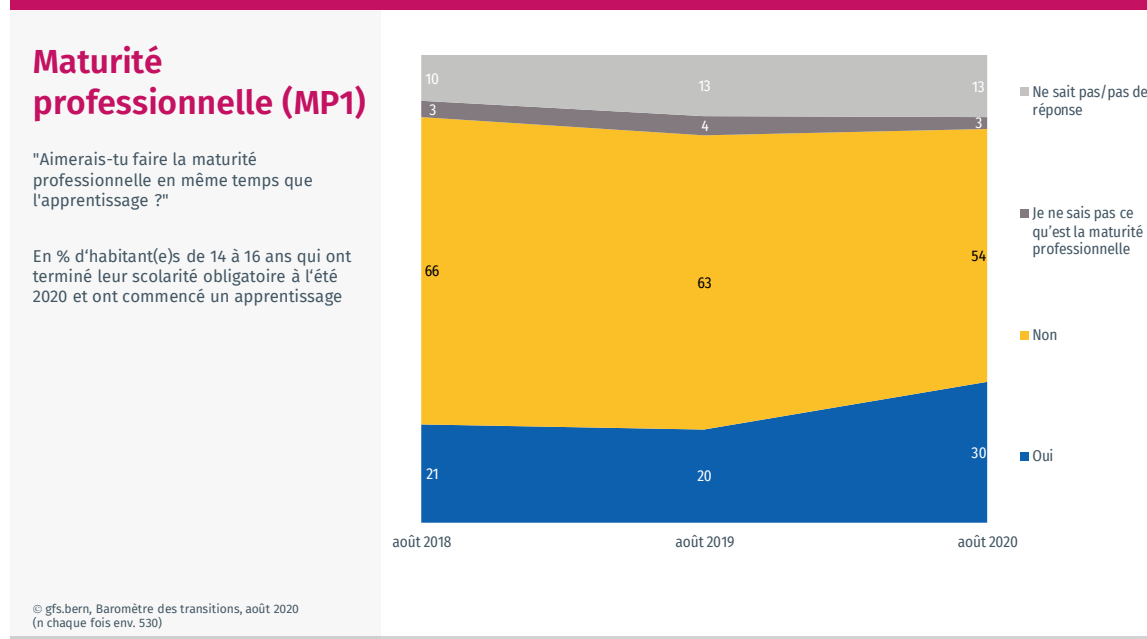


Cette situation s'explique par le fait que la plupart d'entre eux avaient déjà signé leur contrat d'apprentissage avant le confinement. À nouveau, ceux qui n'avaient pas encore signé un contrat d'apprentissage ont été le plus durement touchés : en raison de la crise du coronavirus, 38 % n'ont pu obtenir aucun stage d'observation et 33 % n'ont pas pu bénéficier de tous les stages d'observation prévus.

2.1.4.3 Préparation de la maturité professionnelle

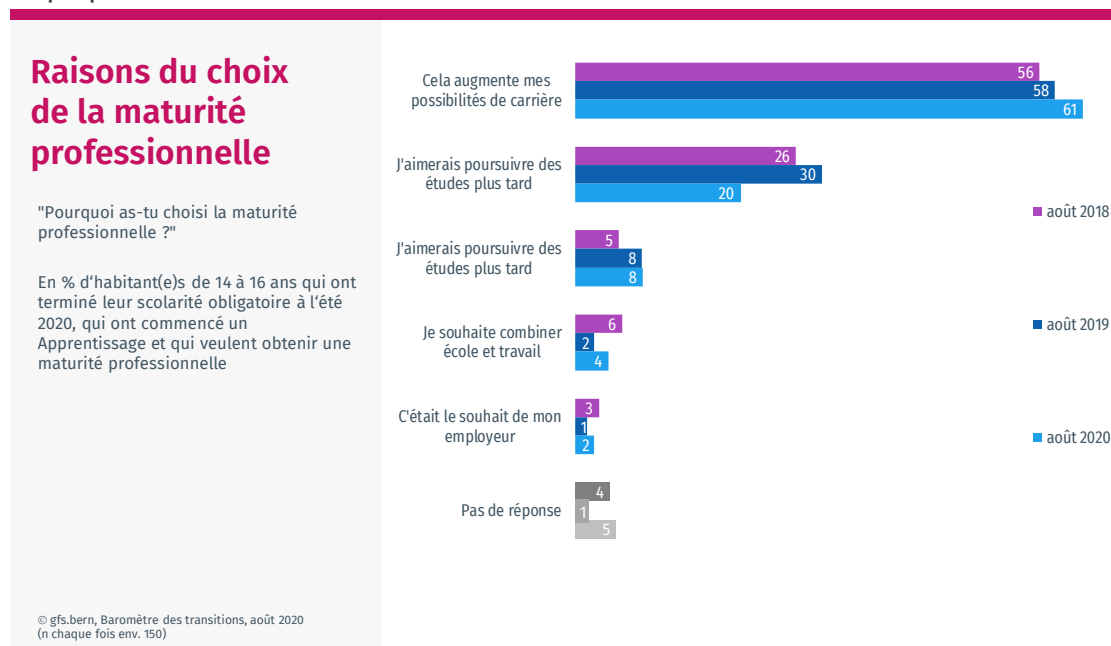
30 % des jeunes qui ont commencé un apprentissage à l'été 2020 prévoient de préparer la maturité professionnelle en même temps. Cette proportion est sensiblement plus forte que les années précédentes. Les étrangers sont beaucoup plus nombreux que les Suisses à vouloir obtenir la maturité professionnelle (40 % contre 28 %).

Graphique 30



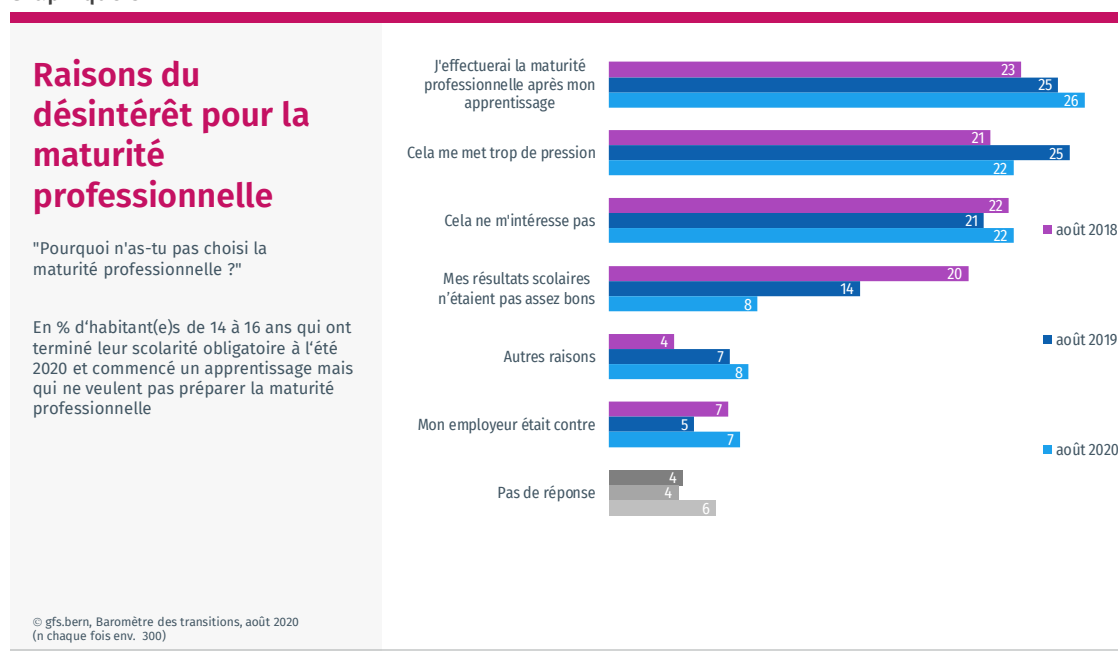
Dans la plupart des cas, les apprentis se sont décidés pour une maturité professionnelle (MP1) en raison des meilleures opportunités de carrière qu'elle offre ou parce qu'ils souhaitent poursuivre des études plus tard.

Graphique 31



Les jeunes qui ont décidé de ne pas préparer la maturité professionnelle parallèlement à leur formation invoquent surtout leur intention d'obtenir la maturité professionnelle après leur apprentissage ou la peur du stress. Les réticences de l'employeur sont une raison rarement évoquée.

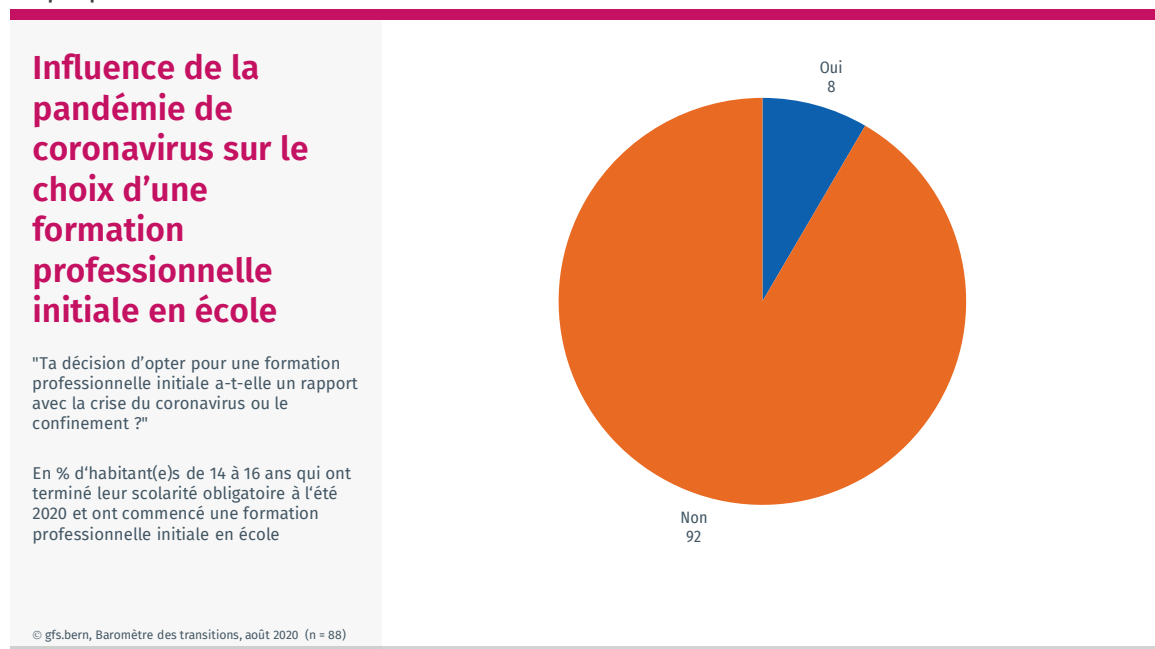
Graphique 32



2.1.4.4 Formation professionnelle initiale en école

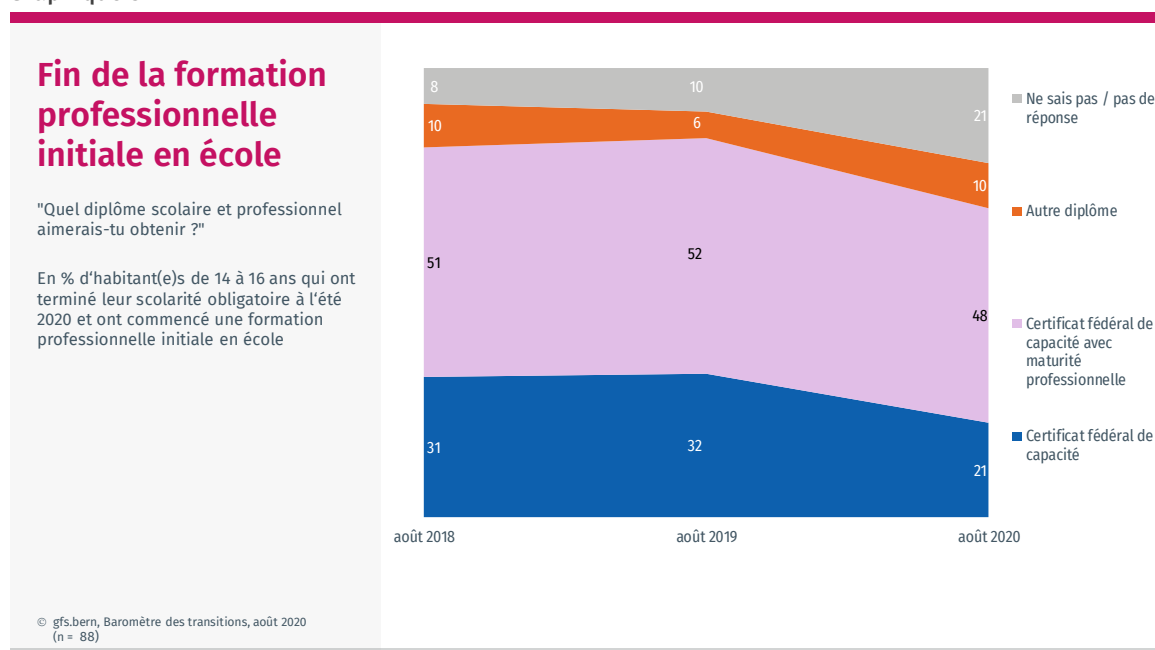
2766 jeunes ont emprunté la voie de la formation professionnelle initiale en école à l'été 2020. Pour 8 % d'entre eux, la décision d'opter pour cette voie était liée à la crise du coronavirus et au confinement.

Graphique 33



48 % des jeunes qui ont commencé une formation professionnelle initiale en école envisagent d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) ainsi que la maturité professionnelle. 21 % prévoient d'obtenir un CFC sans maturité professionnelle. Alors que les jeunes sont clairement moins nombreux à vouloir obtenir un CFC sans maturité professionnelle, la proportion de ceux qui ne se prononcent pas sur cette question a augmenté.

Graphique 34

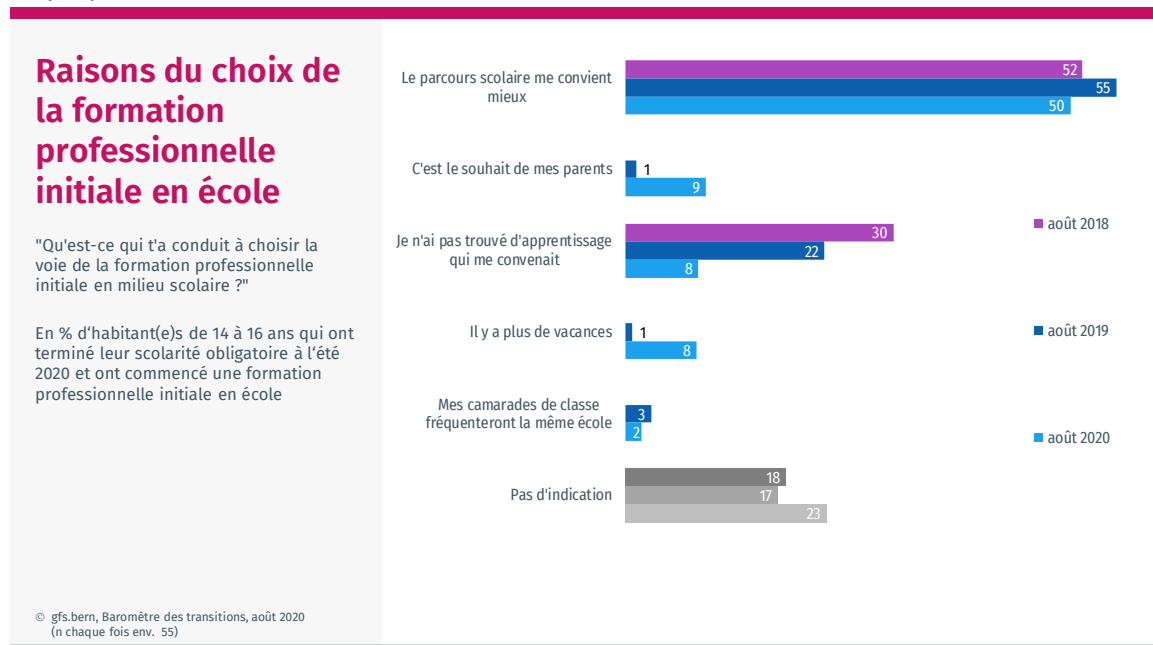


Pour la moitié des jeunes, la décision de s'orienter vers une formation professionnelle initiale en école tient surtout au fait qu'ils estiment que la voie scolaire leur convient

mieux. La deuxième raison la plus fréquente, pour la première fois en 2020, est le souhait des parents.

La troisième raison la plus souvent invoquée est de ne pas avoir trouvé de place d'apprentissage. Ce motif apparaît toutefois moins souvent en 2020 que les années précédentes.

Graphique 35



2.1.5 Jeunes dans les écoles de maturité

Au total, 29 293 jeunes ont commencé une école de maturité après les vacances d'été. 22 007 (75 %) d'entre eux fréquentent un établissement gymnasial tandis que 7286 (25 %) suivent l'enseignement d'une école de culture générale. La répartition entre ces deux types d'écoles du secondaire II reste stable par rapport aux années précédentes.

En 2020 toujours, les femmes (16 270/56 %) ont été plus nombreuses que les hommes (13 023/44 %) à entrer dans une école de niveau secondaire II. Ce ratio n'a pas changé au fil du temps.

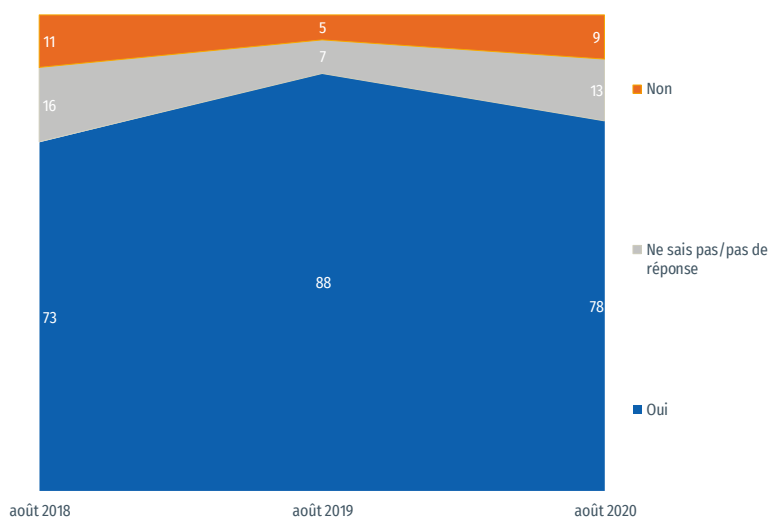
La majorité des élèves des écoles de maturité ont pu trouver l'option spécifique qu'ils voulaient dans l'éventail des cours proposés par l'école qu'ils fréquentent.

Graphique 36

L'école propose l'option souhaitée

"Ton école propose-t-elle l'option que tu voulais choisir ?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et ont commencé une école de maturité

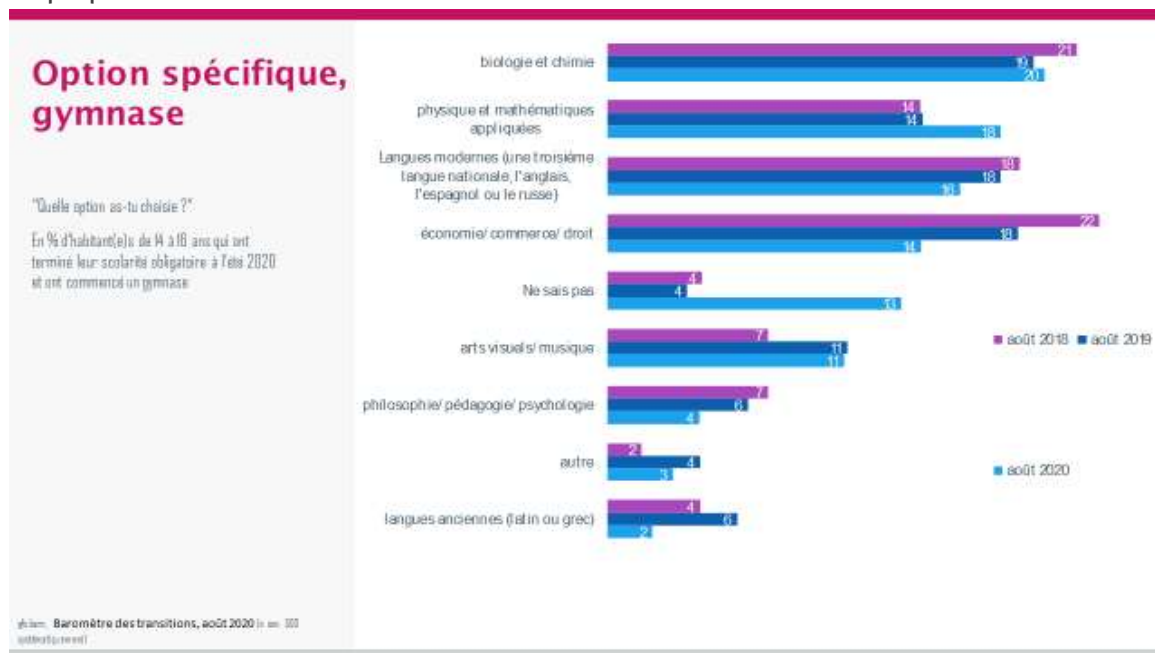


© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 650)

L'option spécifique Biologie et chimie reste la plus choisie par les gymnasiens. Depuis 2020, l'option spécifique Physique et applications des mathématiques se place au deuxième rang. Ce profil a connu une forte croissance en 2020. Le profil Langues modernes se maintient au troisième rang, même si l'afflux d'étudiants baisse d'année en année. En 2020, pour la première fois, l'économie et le droit ne figurent pas dans le « top 3 » des options spécifiques choisies. Ces deux branches attirent également toujours moins de jeunes. Il est frappant de constater qu'en août 2020, de nombreux jeunes n'avaient pas encore arrêté définitivement leur option spécifique.

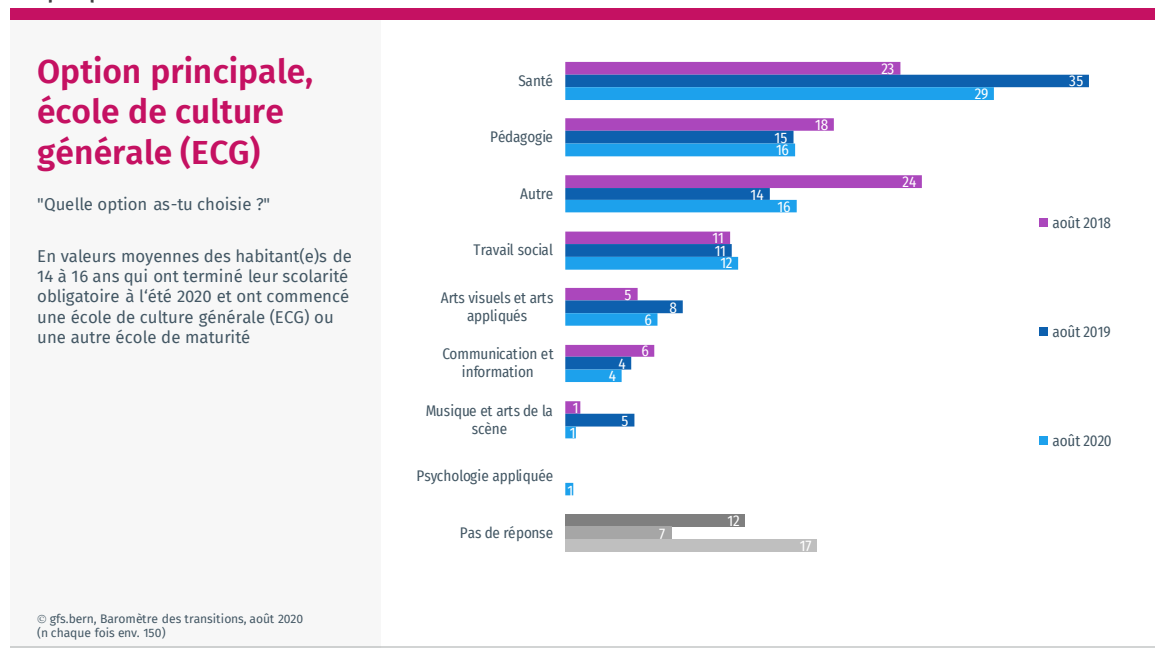
Les stéréotypes de genre continuent à influencer grandement sur le choix de l'option spécifique : les jeunes femmes choisissent nettement plus souvent les langues modernes (23 % des femmes contre 8 % des hommes) ou l'option spécifique Philosophie, pédagogie, psychologie (6 % des femmes contre 2 % des hommes). L'option spécifique Biologie et chimie est aussi davantage prisée par les femmes (23 %) que par les hommes (16 %), ces derniers étant surreprésentés dans le profil Physique et applications des mathématiques (7 % des femmes contre 30 % des hommes), une progression de trois points de pour-cent étant enregistrée pour chacun des deux sexes.

Graphique 37



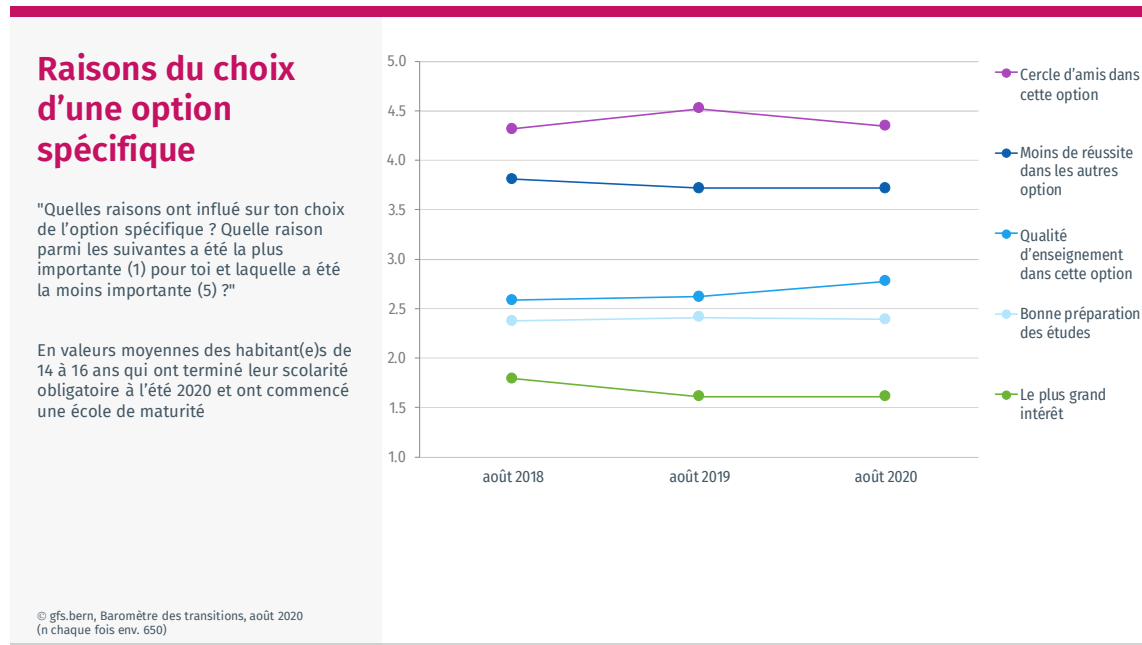
Dans les écoles de culture générale, les disciplines comme la santé, la pédagogie et le travail social sont les plus choisies. Aucune tendance claire ne se dégage quant au choix de l'option dans les écoles de culture générale, où l'on observe aussi des stéréotypes de genre : en 2020, les jeunes femmes ont choisi significativement plus souvent le travail social (18 % des femmes contre 1 % des hommes) ou la pédagogie (21 % des femmes contre 6 % des hommes). En revanche, les jeunes hommes sont plus fortement représentés dans les domaines Information et communication (9 %, contre 1 % des femmes) et Art et design (11 %, contre 3 % des femmes).

Graphique 38



Outre l'intérêt, l'élément essentiel qui motive les élèves dans le choix d'une option spécifique est le bagage qu'elle peut leur apporter pour de futures études. Les forces et faiblesses sur le plan scolaire entrent également en ligne de compte, même si ce facteur est moins net que par le passé.

Graphique 39



2.1.6 Jeunes optant pour une offre de formation transitoire

7476 jeunes, soit une proportion stable de 10 %, ont opté en 2020 pour une offre de formation transitoire à la fin de leur scolarité obligatoire.

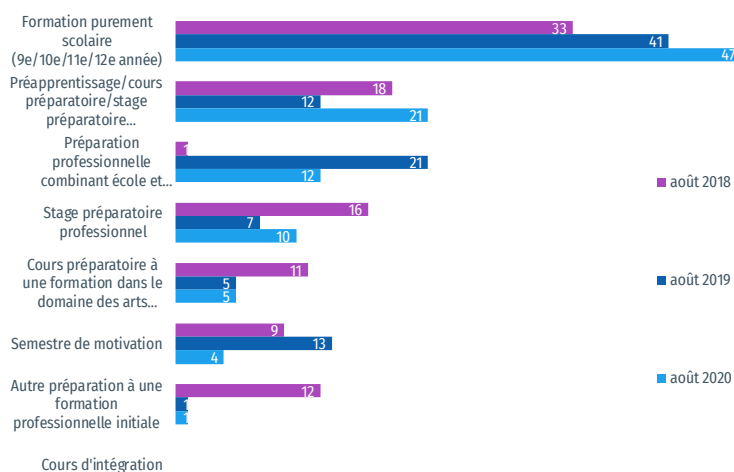
La plupart d'entre eux suivent une formation purement scolaire (tendance à la hausse). En 2020, les jeunes femmes (67 %) recourent clairement plus souvent que les jeunes hommes (33 %) à une offre de formation transitoire. Tel n'était pas encore le cas en 2019 (47 % de femmes, 53 % d'hommes). Cette évolution pourrait expliquer l'accroissement des effectifs dans les offres scolaires.

Graphique 40

Offre transitoire choisie

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

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et qui ont commencé une offre transitoire



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 140)

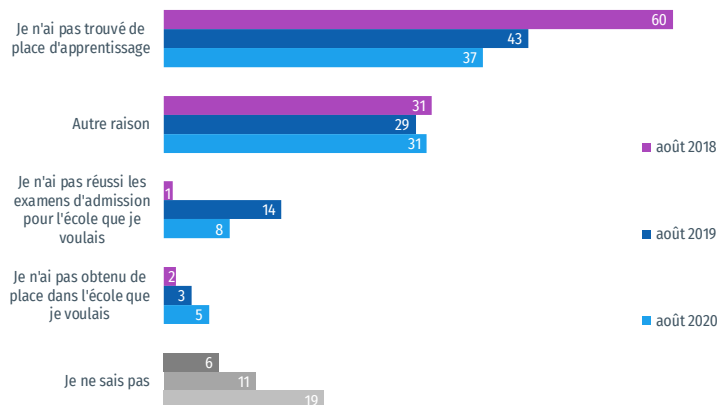
Les jeunes s'orientent vers une offre transitoire en premier lieu parce qu'ils n'ont pas trouvé une place d'apprentissage qui leur convient. Cette raison a été moins invoquée que l'année dernière. Par contre, la non-admission dans l'établissement scolaire souhaité est plus souvent invoquée cette année.

Graphique 41

Raisons du choix d'une offre transitoire

"Pour quelles raisons as-tu décidé de suivre une offre transitoire?"

En % d'habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2020 et qui ont commencé une offre transitoire



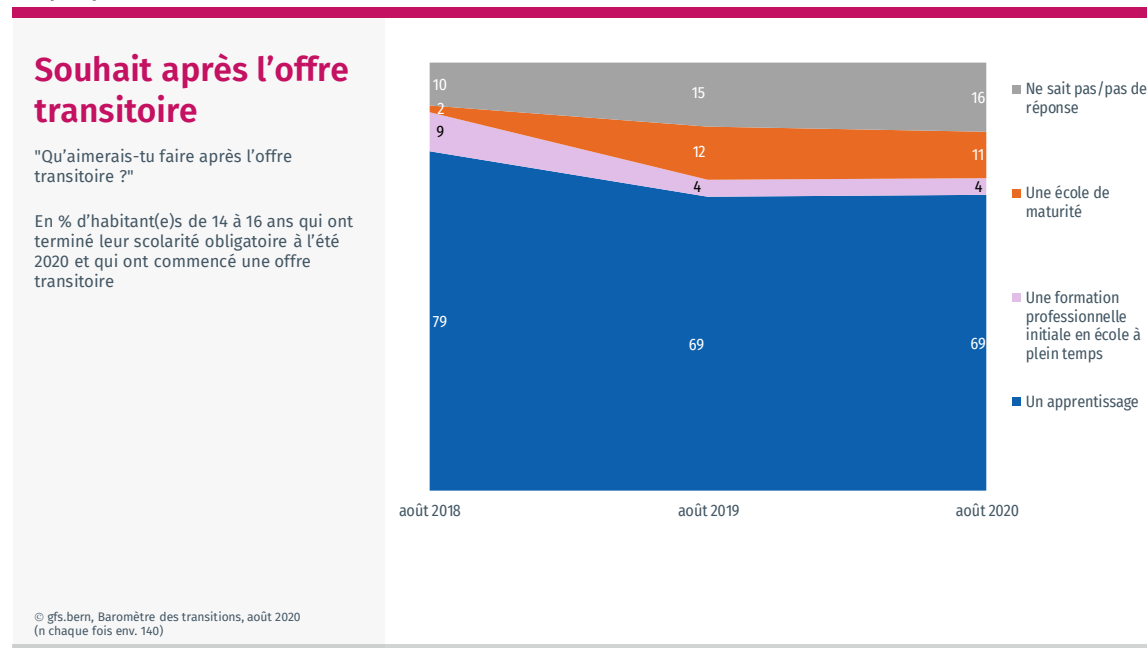
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 140)

Il apparaît également qu'après une offre transitoire, les jeunes souhaitent en général commencer un apprentissage.

Les raisons évoquées pour expliquer le choix d'une offre transitoire avaient évolué l'année dernière, mais elles sont stables cette année : 11 % des jeunes souhaitent intégrer une école de maturité après leur année de transition.

Les souhaits varient grandement d'une région linguistique à l'autre : en Suisse alémanique, un apprentissage est presque l'option standard après une offre de formation transitoire (Suisse alémanique : 84 %, Suisse romande et Suisse italienne : 38 %) alors que près du quart des jeunes en Suisse romande et en Suisse italienne aimeraient suivre l'enseignement d'une école de maturité après l'offre transitoire (Suisse alémanique : 5 %, Suisse romande et Suisse italienne : 23 %).

Graphique 42

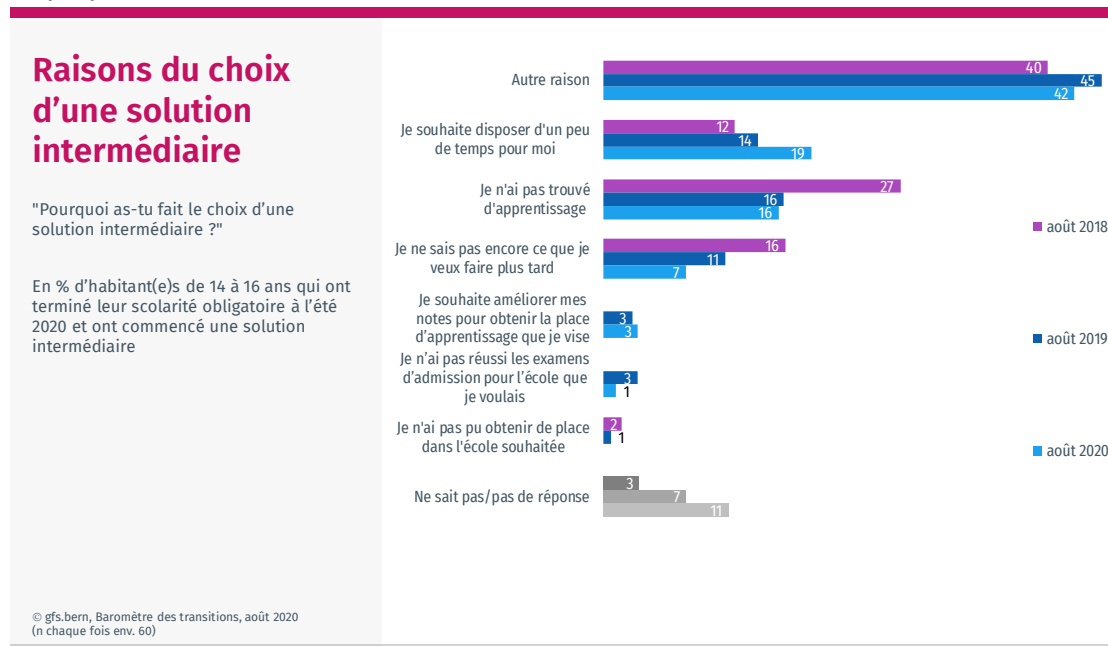


2.1.7 Jeunes optant pour une solution intermédiaire

4 % des jeunes sortant de l'école obligatoire, soit 3081 jeunes, effectuent une année intermédiaire. Les jeunes femmes (60 %) sont beaucoup plus nombreuses à le faire que les jeunes hommes (40 %) et les étrangers (60 %) y recourent aussi davantage que les Suisses (40 %)

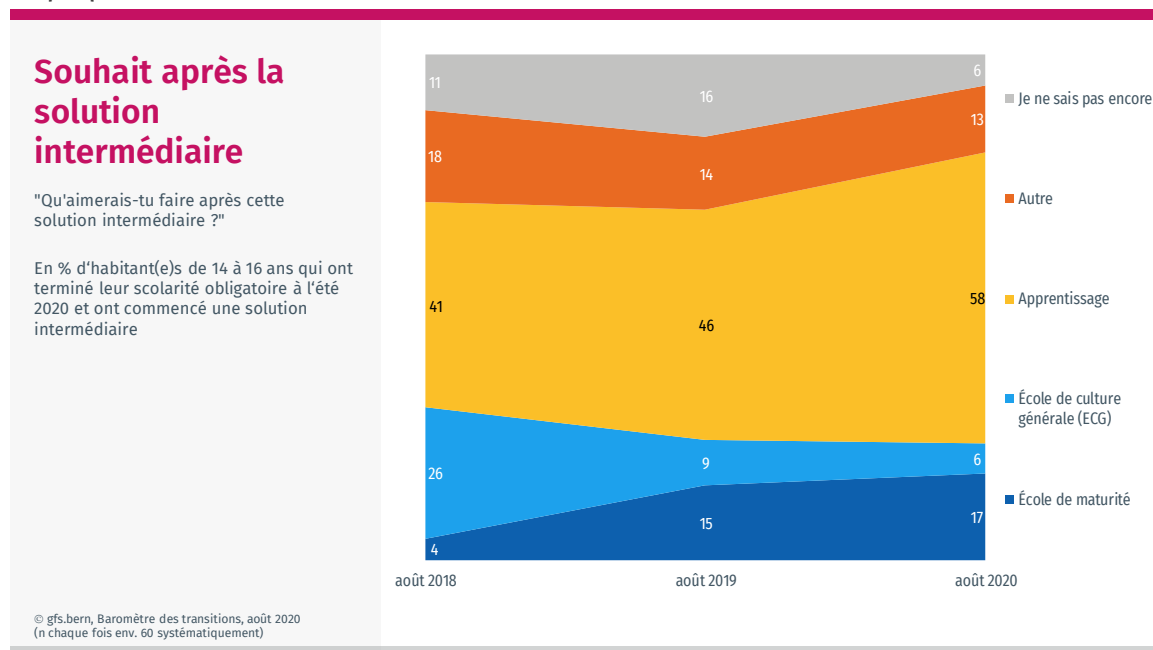
Les raisons qui motivent le choix d'une solution intermédiaire sont aussi différentes que les solutions intermédiaires elles-mêmes, comme le reflète la catégorie Autre raison (42 %). Les raisons invoquées le plus souvent pour expliquer le choix d'une année intermédiaire sont le souhait d'avoir plus de temps pour soi et le fait que la recherche d'une place d'apprentissage est restée infructueuse. Le vœu de disposer de plus de temps pour soi apparaît plus souvent que les années précédentes.

Graphique 43



Après une solution intermédiaire ou une année intermédiaire, la plupart des jeunes souhaitent commencer un apprentissage ou intégrer une école de maturité. Le désir d'entrer en apprentissage a nettement progressé en 2020.

Graphique 44



2.2 Places d'apprentissage dans les entreprises

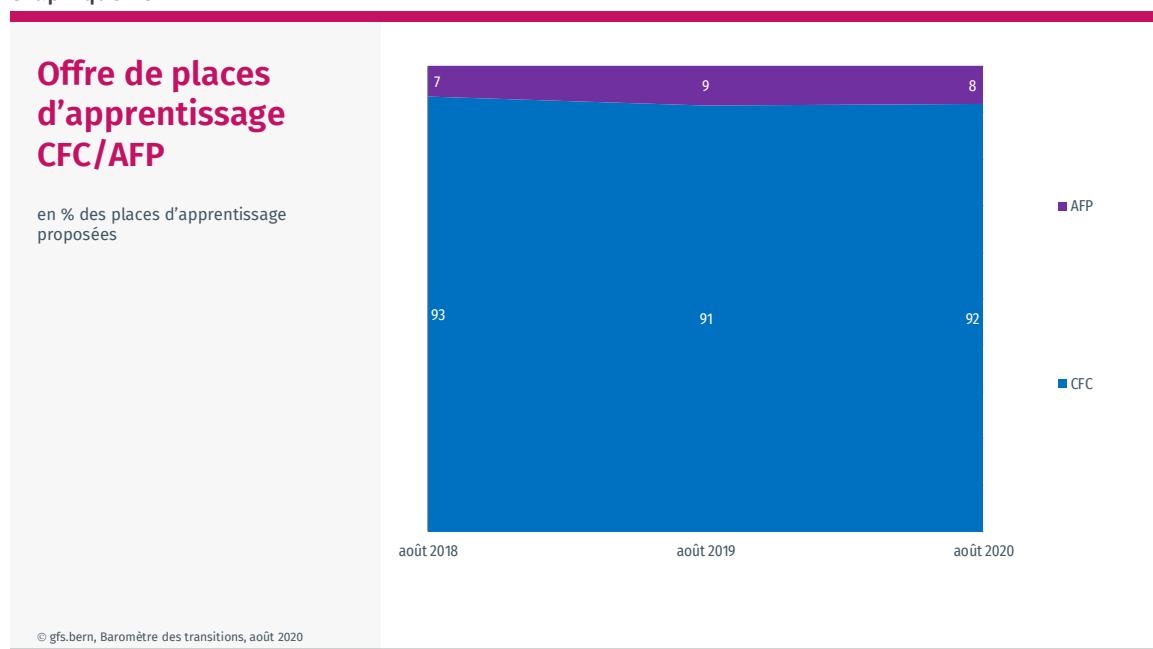
2.2.1 Offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage



24 % des entreprises qui ont participé à l'enquête proposent des places d'apprentissage. 90 % de ces places étaient pourvues en août 2020.

92 % des places d'apprentissage proposées correspondent à des formations sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 8 % sont des formations conduisant à une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Le rapport entre les places d'apprentissage menant à un CFC et celles débouchant sur une AFP s'avère relativement stable.

Graphique 45



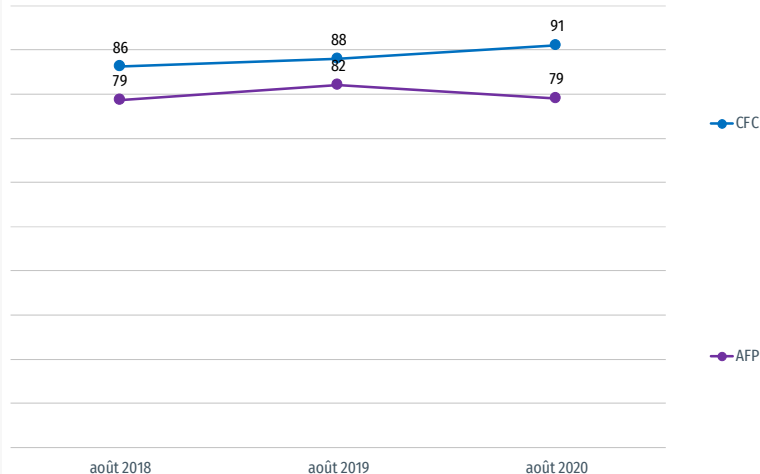
L'attribution des places d'apprentissage évolue elle aussi à un niveau comparable à celui de l'année passée : 91 % des formations menant à un CFC et 79 % des formations conduisant à une AFP sont attribuées (2018 : 88 % pour les offres CFC et 82 % pour les offres AFP). Cette année, pour la première fois, on observe un petit écart dans l'attribution des formations CFC et des formations AFP : alors que la différence entre les places CFC et les places AFP était encore de 7 % en 2018 et de 6 % en 2019, elle est désormais de 11 %.

Graphique 46

Attribution de places d'apprentissage CFC/AFP

"Combien de nouvelles places d'apprentissage votre entreprise a-t-elle attribuées définitivement en 2020 ?"

en % des places d'apprentissage attribuées



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

Environ 9 entreprises sur 10 ont répondu que la crise du coronavirus n'a pas entravé la recherche d'apprentis. 20 % des entreprises ont noté qu'elles ont adapté leur processus de recrutement à cause du coronavirus et 8 % ont en outre communiqué qu'elles ont dû organiser une procédure éclair pour le recrutement.

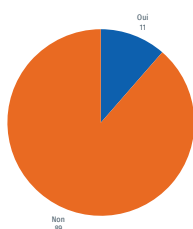
Aucune entreprise n'a signalé avoir dû retirer une promesse de contrat d'apprentissage en raison de la crise du coronavirus. Ce point surprend si l'on songe que près de la moitié des entreprises interrogées étaient concernées par des réductions de l'horaire de travail. En conséquence, la crise du coronavirus n'a impacté qu'une petite partie des places d'apprentissage.

Graphique 47

Effets de la crise du coronavirus sur la recherche d'apprentis

"La recherche des apprentis dans votre entreprise a-t-elle été rendue plus difficile par la crise de coronavirus ?"

En % d'entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale

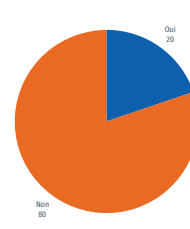


© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (n = 1193)

Adaptation du processus de recrutement suite à la crise du coronavirus

"Avez-vous adapté les processus de recrutement des apprentis dans le contexte de la crise de coronavirus ?"

En % d'entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (n = 1193)

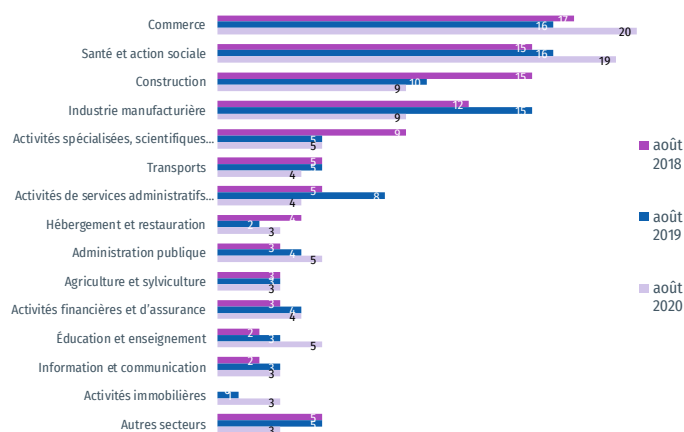
L'offre de places d'apprentissage dans les différents secteurs présente peu de changements et apparaît donc relativement stable. Les places d'apprentissage attribuées dans le commerce de même que dans la santé et l'action sociale sont en progression de 5 % environ par rapport aux années précédentes. En contrepartie, les places d'apprentissage attribuées dans la construction, l'industrie manufacturière et les activités spécialisées, scientifiques et techniques reculent de quelque 5 %.

Graphique 48

Offre de places d'apprentissage selon le secteur

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

en % du total des places d'apprentissage proposées



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

En août 2020, près d'une place d'apprentissage sur cinq était vacante dans la construction, les activités de services administratifs et de soutien et dans d'autres branches (énergie, eau, industrie minière, etc.). Dans les secteurs Agriculture et sylviculture, Hébergement et restauration, Industrie manufacturière, Commerce ainsi que Santé et action sociale, une place d'apprentissage sur dix environ reste vacante. Il n'y a pratiquement pas de places vacantes dans le secteur Activités immobilières, ni dans le domaine Activités financières et d'assurance.

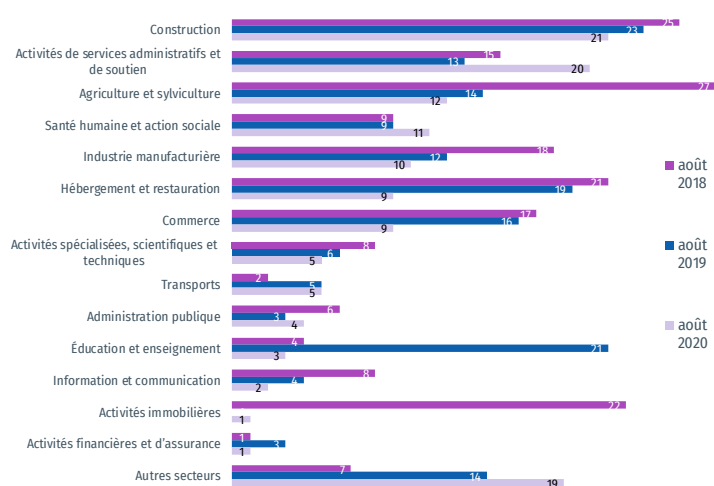
L'analyse de l'évolution montre que les secteurs Agriculture et sylviculture ainsi que Activités immobilières pourraient avoir réagi, puisqu'ils présentent nettement moins de places d'apprentissage vacantes en 2020 que ce n'était encore le cas en 2019.

Graphique 49

Places d'apprentissage vacantes par secteur

"Combien de places d'apprentissage sont restées vacantes ?"
Autrement dit: quel est le nombre de places d'apprentissage que vous avez mis au concours pour l'année 2020 mais que vous n'avez pas réussi à pourvoir ?"

en % des places d'apprentissage par branche



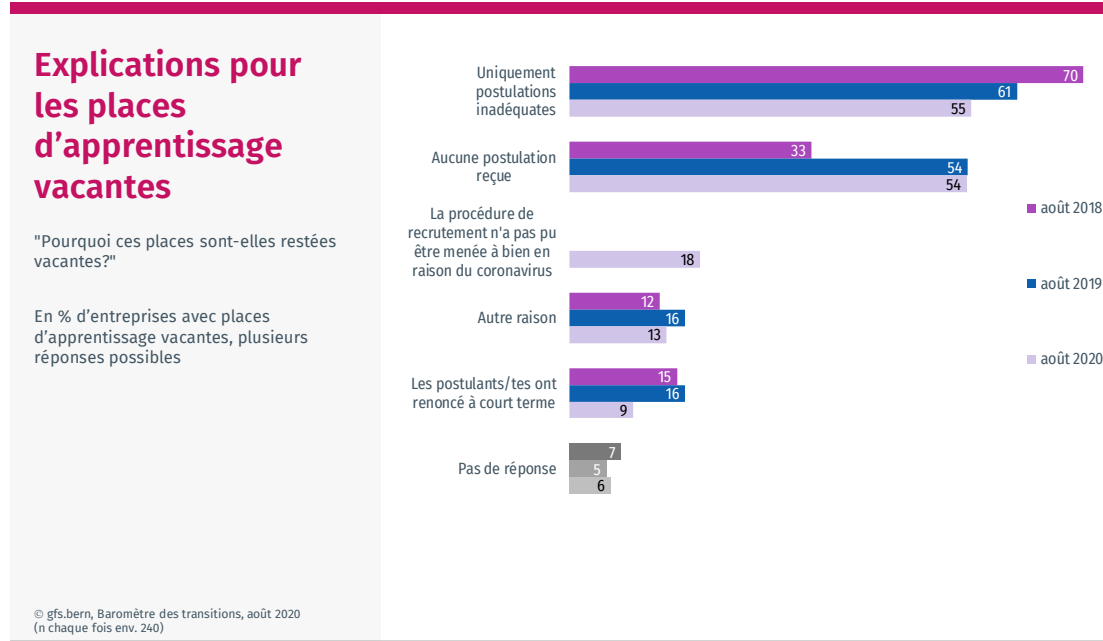
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

2.2.2 Explications pour les places d'apprentissage non pourvues

Il est possible, pour la première fois en 2020, de s'exprimer sur les tendances. D'une part, on constate une très forte baisse des candidatures inadéquates pouvant justifier à titre principal la vacance d'une place d'apprentissage (2020 : 55 % ; 2019 : 61 % ; 2018 : 70 %). D'autre part, la raison invoquée de l'absence de candidatures a augmenté de 21 points de pour-cent depuis 2018 (54 % en 2020). L'absence de candidature est donc presque aussi fréquente que ne le sont les candidatures inadéquates. La vacance de places d'apprentissage s'explique principalement par ces deux raisons. Les autres explications (« Autre raison » : 13 % et « Pas de réponse » : 6 %) restent stable.

La pandémie de coronavirus a joué un rôle pour 18 % des entreprises qui ont décidé de ne pas pourvoir une place d'apprentissage. Il se peut que la pandémie ait aussi conduit à la sensible diminution de refus observée en 2020 : les refus provenant des candidats – qui représentaient 15 % et 16 % les années précédentes – ont chuté à 9 % cette année.

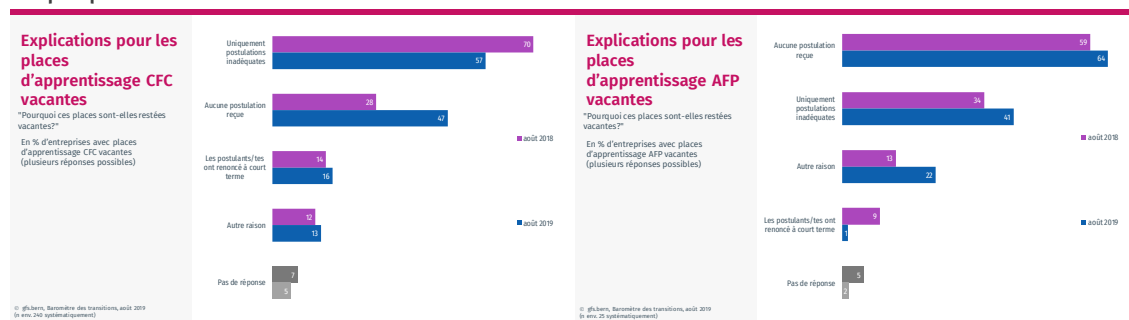
Graphique 50



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

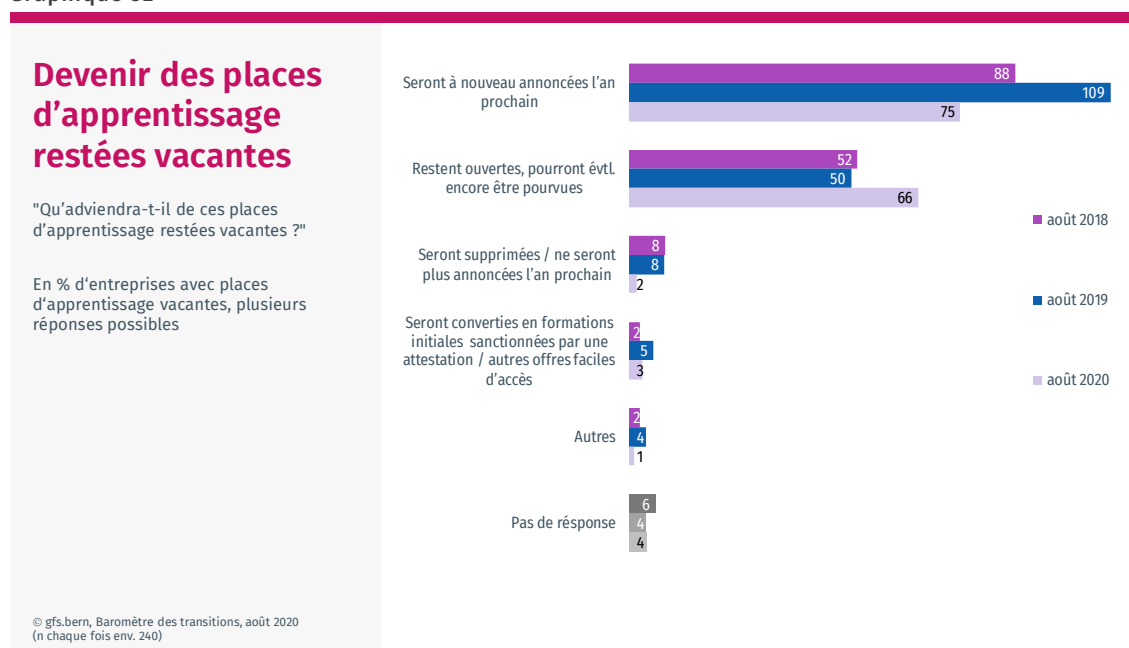
S'agissant des CFC, le poids des deux explications continue de se rapprocher : 51% pour les candidatures inadéquates et 46% pour l'absence de candidature. En 2018, la différence était nettement plus marquée : 70 % des entreprises invoquaient l'inadéquation des candidatures et seulement 28 % d'entre elles se référaient à l'absence de candidature pour expliquer la vacance des places d'apprentissage.

Graphique 51



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

Graphique 52



À l'instar de l'année précédente, les entreprises interrogées évaluent de manière très similaire la concurrence entre l'école à plein temps et la formation duale. Il est frappant de constater qu'un nombre nettement supérieur d'entreprises n'ont pas fourni de réponse, ce qui pourrait être en lien avec la situation actuellement incertaine en raison de la pandémie.

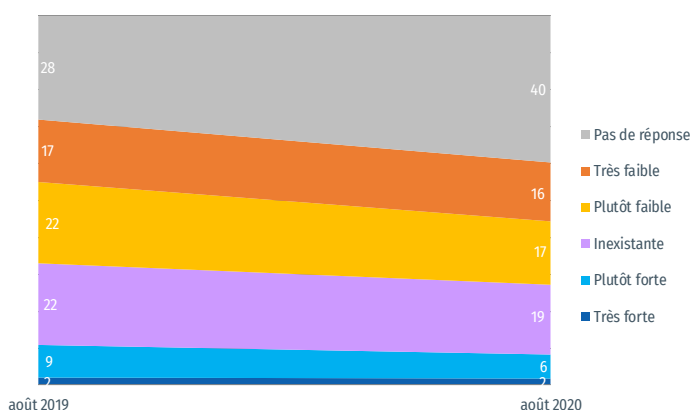
Graphique 53

Concurrence entre la formation professionnelle en école à plein temps et la formation duale

"Comment évaluez-vous dans votre branche et dans les professions qu'elle couvre la situation de concurrence entre la formation professionnelle en école à plein temps et la formation duale ? Dans les professions pour lesquelles nous proposons une formation, nous constatons que la concurrence entre la formation professionnelle en école à plein temps et l'apprentissage est :"

En % d'entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 1100)



2.2.3 Profil des apprentis

Les jeunes hommes restent plus nombreux que les jeunes femmes dans le groupe des apprentis qui ont commencé leur formation à l'été 2020 (56 % contre 44 %). Cette tendance s'est légèrement atténuée par rapport à 2019 (2 points de pour-cent). Les prochaines enquêtes montreront si ce léger déséquilibre perdure.

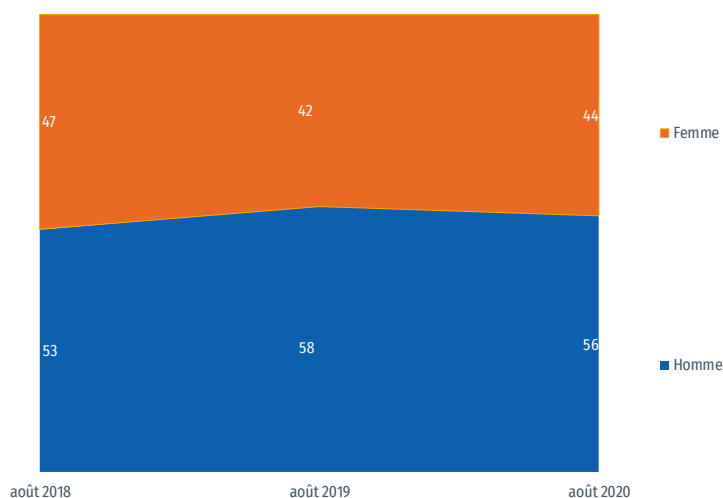
Graphique 54

Nouveaux apprentis selon le sexe

"Combien de nouvelles places d'apprentissage votre entreprise a-t-elle attribuées définitivement ? Combien de places d'apprentissage sont-elles restées vacantes dans votre entreprise ?"

En % d'apprentis qui ont commencé un apprentissage

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020



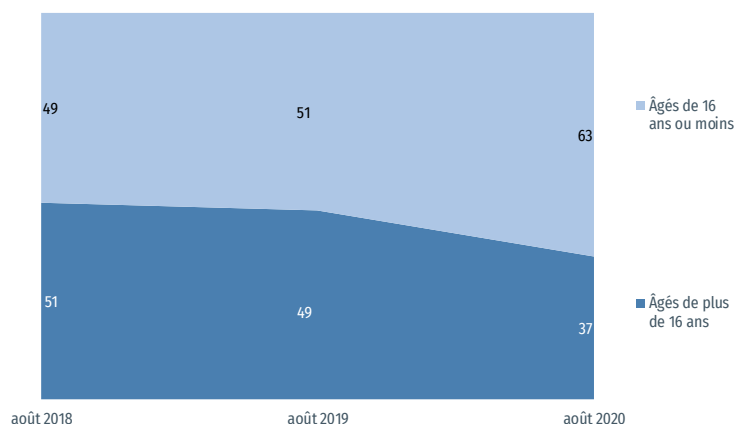
En 2020, près des deux tiers des nouveaux apprentis ont 16 ans ou moins. Si un équilibre prévalait ces deux dernières années, la situation a énormément évolué cette année.

Graphique 55

Nouveaux apprentis selon la classe d'âge

"Parmi tous les nouveaux apprentis qui commencent un apprentissage dans votre entreprise, combien sont âgés de plus de 16 ans ?"

En % d'apprentis qui ont commencé un apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

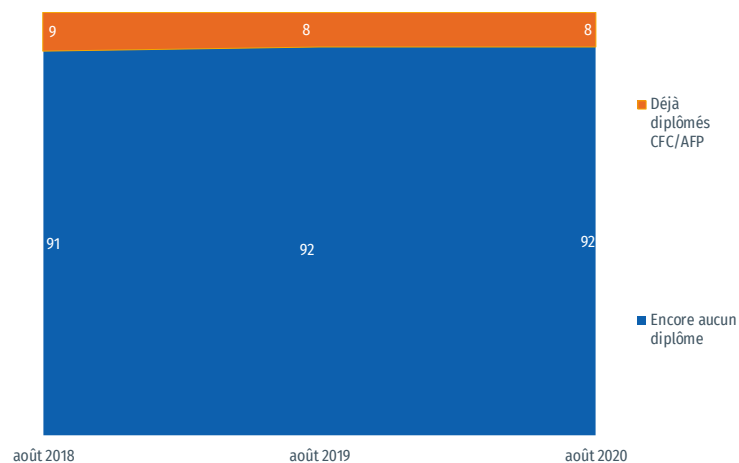
L'attribution de places d'apprentissage à des personnes qui ne détiennent pas encore de CFC ou d'AFP reste stable à 92 %. 8 % entament un apprentissage en étant déjà titulaire d'un diplôme.

Graphique 56

Nouveaux apprentis déjà titulaires d'un CFC ou d'une AFP

"Parmi tous les apprentis commençant un nouvel apprentissage dans votre entreprise, combien sont déjà titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ?"

En % d'apprentis qui ont commencé un apprentissage

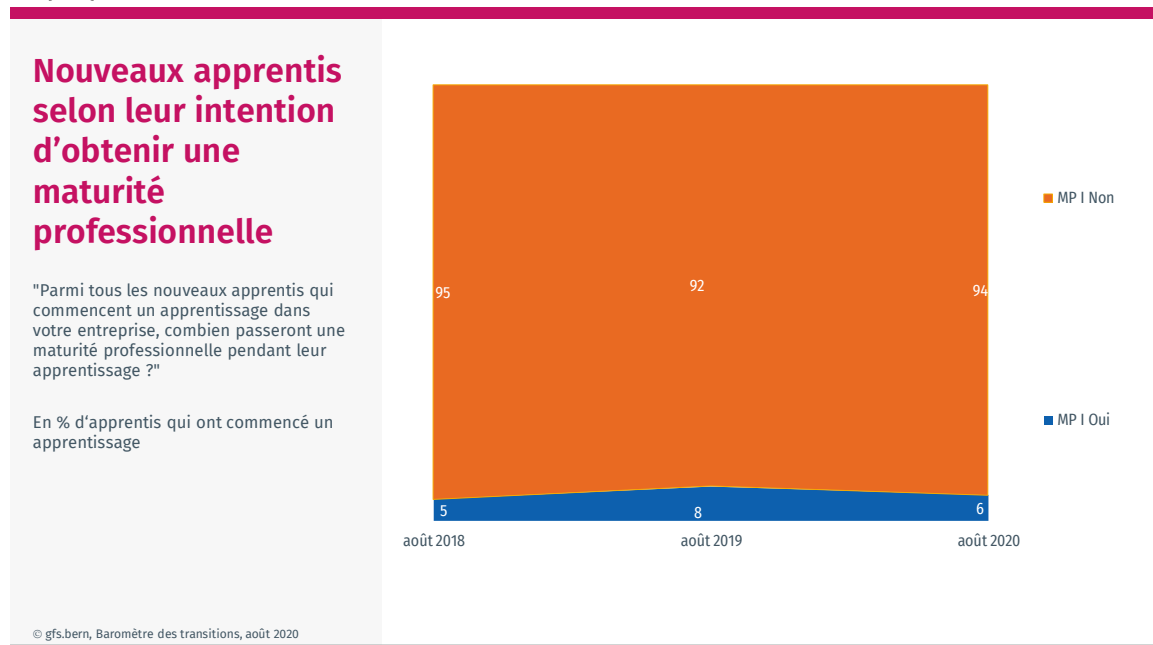


© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

2.2.4 Possibilité de préparer une maturité professionnelle

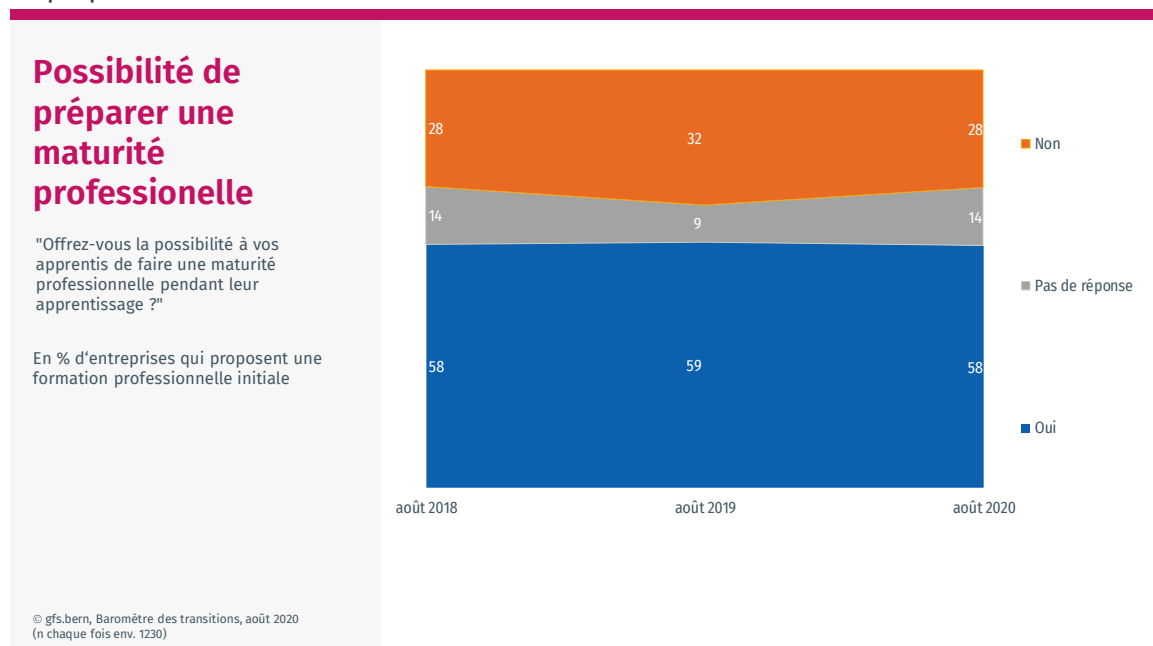
La répartition des nouveaux apprentis qui ne prévoient pas de briguer la maturité professionnelle pendant leur apprentissage demeure également stable aux environs de 94 %. Pour autant, la préparation de la maturité professionnelle durant l'apprentissage reste l'exception.

Graphique 57



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

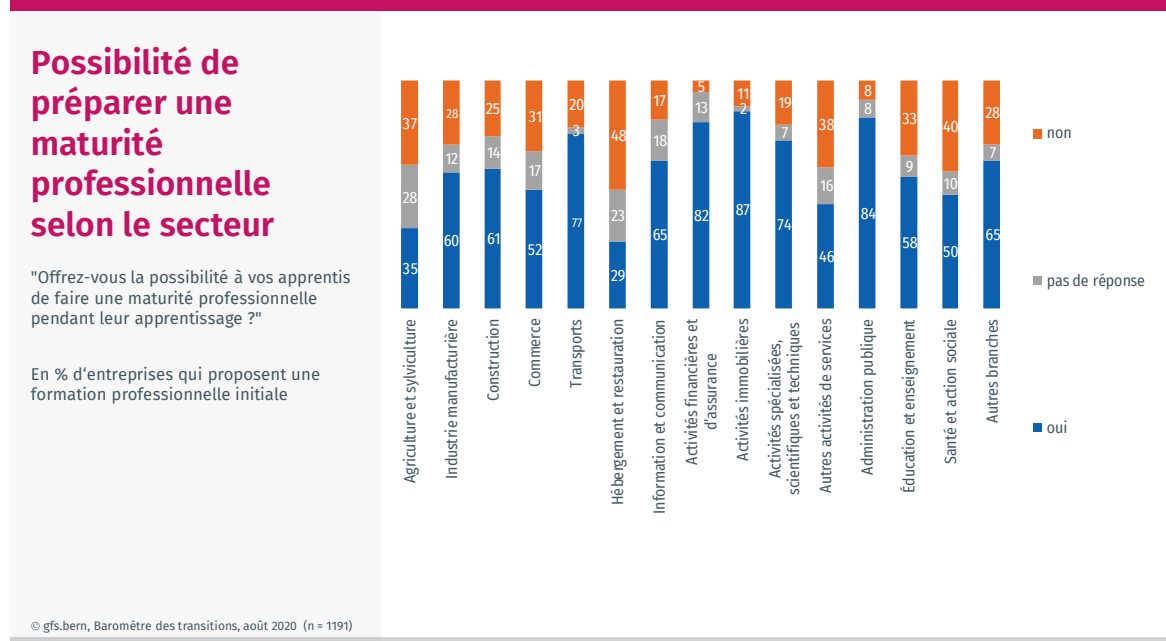
Graphique 58



Il existe toutefois des différences selon les secteurs. Les plus propices à l'obtention d'une maturité professionnelle en cours d'apprentissage sont les activités immobilières, l'administration publique ainsi que les activités financières et d'assurance. Par contre, la

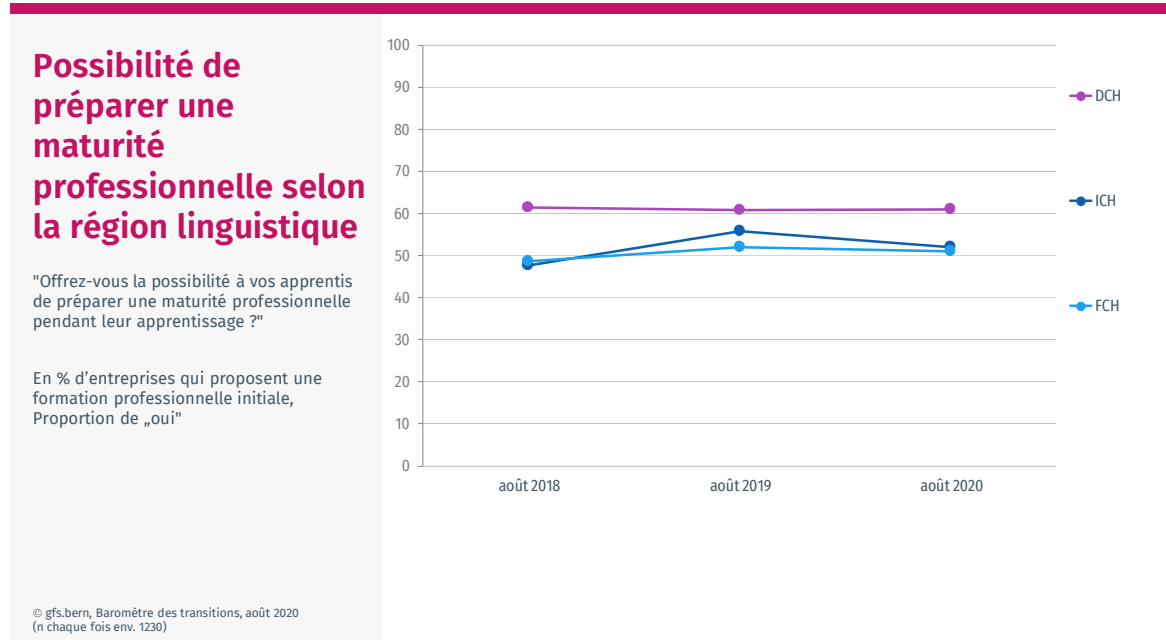
préparation de la maturité professionnelle est moins répandue dans les secteurs Hébergement et restauration, Agriculture et sylviculture ainsi que Activités de services administratifs et de soutien.

Graphique 59



En Suisse alémanique, les entreprises paraissent un peu plus disposées qu'en Suisse romande ou au Tessin à proposer la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle en cours d'emploi.

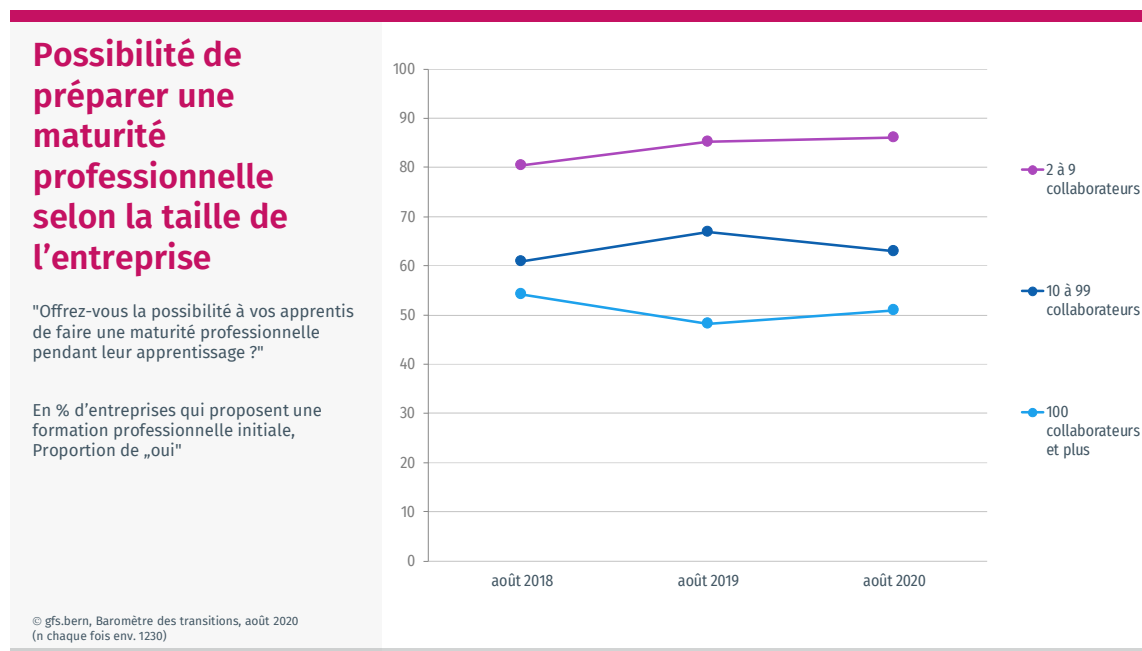
Graphique 60



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

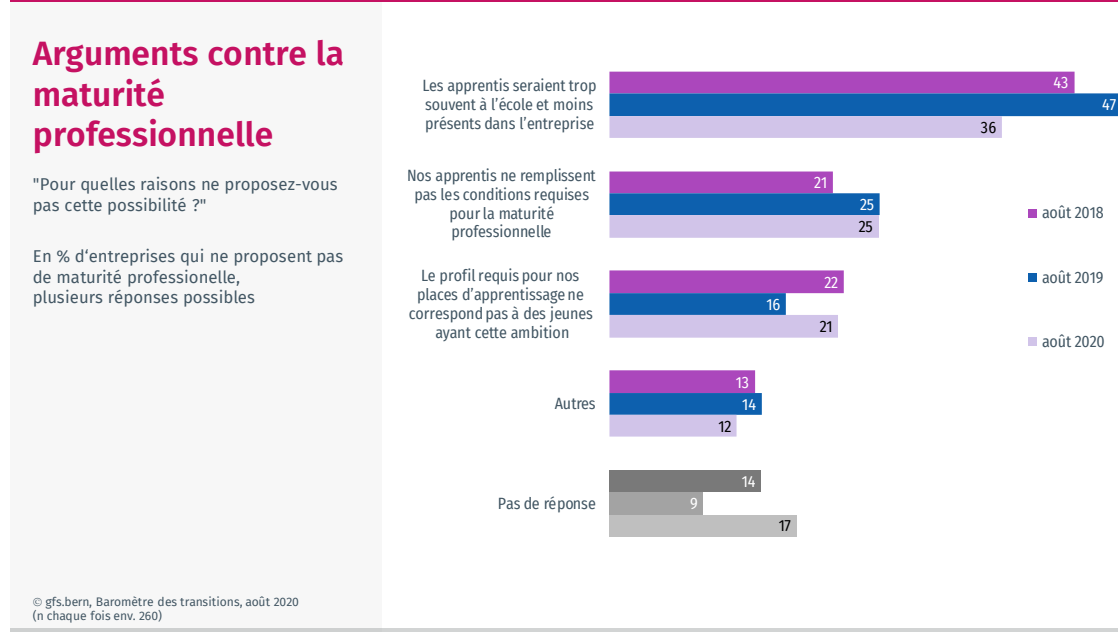
Au fil du temps, il semble que l'écart se creuse légèrement : cette année, les grandes entreprises sont plus nombreuses à proposer la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle que les années précédentes, alors que les petites et moyennes entreprises sont moins nombreuses que ces dernières années.

Graphique 61



Les entreprises qui ne proposent pas la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle s'en abstiennent principalement, comme par le passé, parce que les apprentis seraient alors trop peu présents dans l'entreprise. Le recul de cet argument – passant de 43 % puis 47 % à 36 % – pourrait peut-être s'expliquer par la pandémie de coronavirus et la généralisation du télétravail.

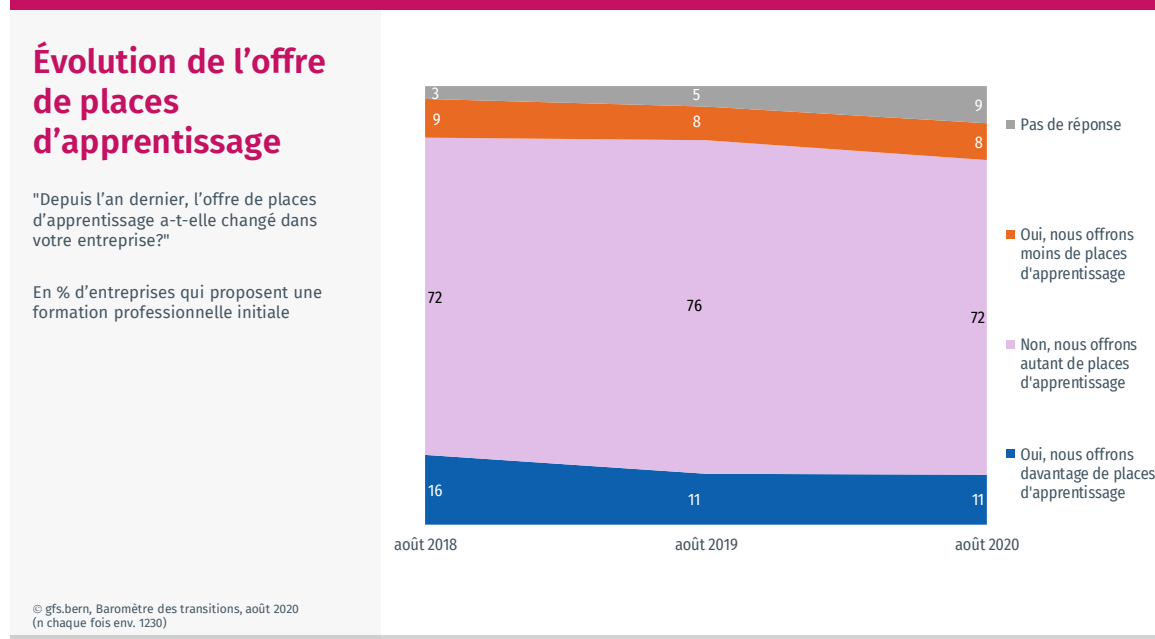
Graphique 62



2.2.5 Évolution de l'offre de places d'apprentissage

Interrogées sur ce point, environ trois entreprises sur quatre indiquent à nouveau qu'elles proposent le même nombre de places d'apprentissage que l'année précédente (2020 : 72 %, 2019 : 76 %, 2018 : 72 %). Il faut relever, ici également, que les entreprises sont un peu plus nombreuses à ne pas répondre à cette question. Il se pourrait que cette abstention soit liée à la pandémie de coronavirus et qu'elle reflète l'incertitude générale.

Graphique 63



La majeure partie des fluctuations observées au cours des trois dernières années, tant vers le haut que vers le bas, ne sont pas liées à un évènement spécifique. De nombreuses entreprises justifient la réduction ou l'augmentation du nombre de places d'apprentissage en indiquant que l'offre de places d'apprentissage fluctue tout simplement d'une année à l'autre.

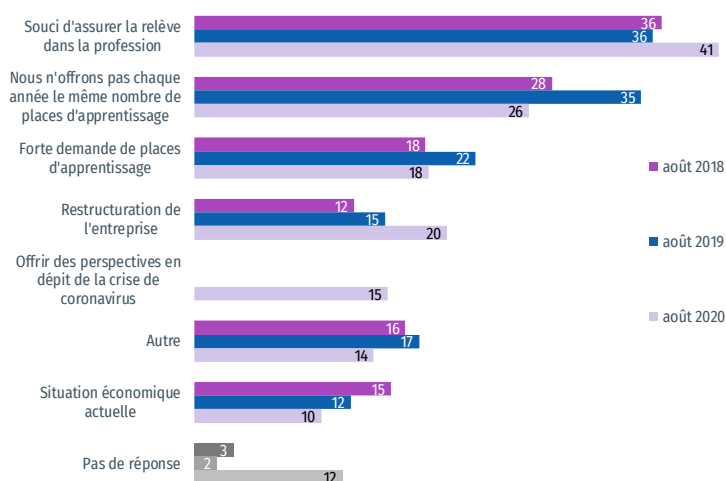
La première raison expliquant une augmentation de l'offre de places d'apprentissage reste liée au souci d'assurer la relève. En comparaison avec les années précédentes, les entreprises sont plus nombreuses à indiquer qu'elles augmentent le nombre de places d'apprentissage en réponse à une restructuration. 15 % déclarent qu'elles souhaitent donner une perspective aux apprentis en dépit de la crise du coronavirus.

Graphique 64

Raisons d'une augmentation du nombre de places d'apprentissage

"Pour quelles raisons offrez-vous davantage de places d'apprentissage aujourd'hui ?"

En % des entreprises qui offrent plus de places d'apprentissages, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 205)

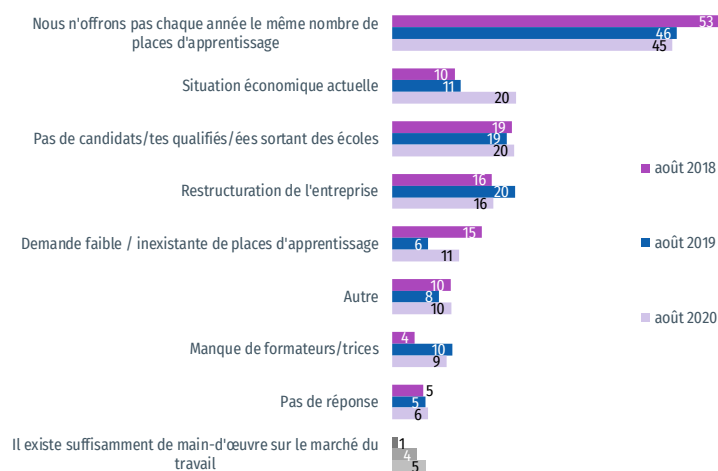
En plus des fluctuations naturelles, trois autres raisons ont été mentionnées pour justifier une diminution du nombre de places d'apprentissage : la situation économique actuelle (citée par 20 % des entreprises, soit deux fois plus que les années passées) ; la recherche infructueuse de candidats qualifiés (cet argument reste constant) et la restructuration de l'entreprise (nombre de mentions également constant).

Graphique 65

Raisons de la diminution du nombre de places d'apprentissage

"Quelles sont les raisons pour lesquelles vous offrez moins de places d'apprentissage aujourd'hui ?"

En % des entreprises qui offrent plus de places d'apprentissages, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020
(n chaque fois env. 115)

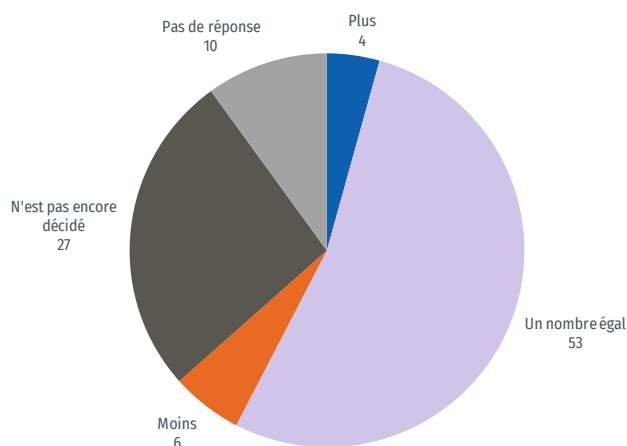
La majorité des entreprises prévoit, malgré les effets de la crise du coronavirus, de mettre au concours le même nombre de places d'apprentissage l'année prochaine qu'en 2020 (état : juillet 2020). Mais un quart des entreprises n'ont pas encore pris de décision à ce sujet. Une entreprise sur dix n'a pas donné de réponse, 6 % d'entre elles proposeront moins et 4 % plus de places d'apprentissage. La pandémie de coronavirus semble donc provoquer surtout de l'incertitude, mais la plupart des entreprises envisagent de proposer le même nombre de places d'apprentissage.

Graphique 66

Planification des places d'apprentissage pour 2021

"En raison de la situation économique actuelle et des craintes concernant les effets de la pandémie de corona : prévoyez-vous d'annoncer le même nombre de places d'apprentissage en 2021 qu'en 2020 ?"

En % d'entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020 (n = 1191)

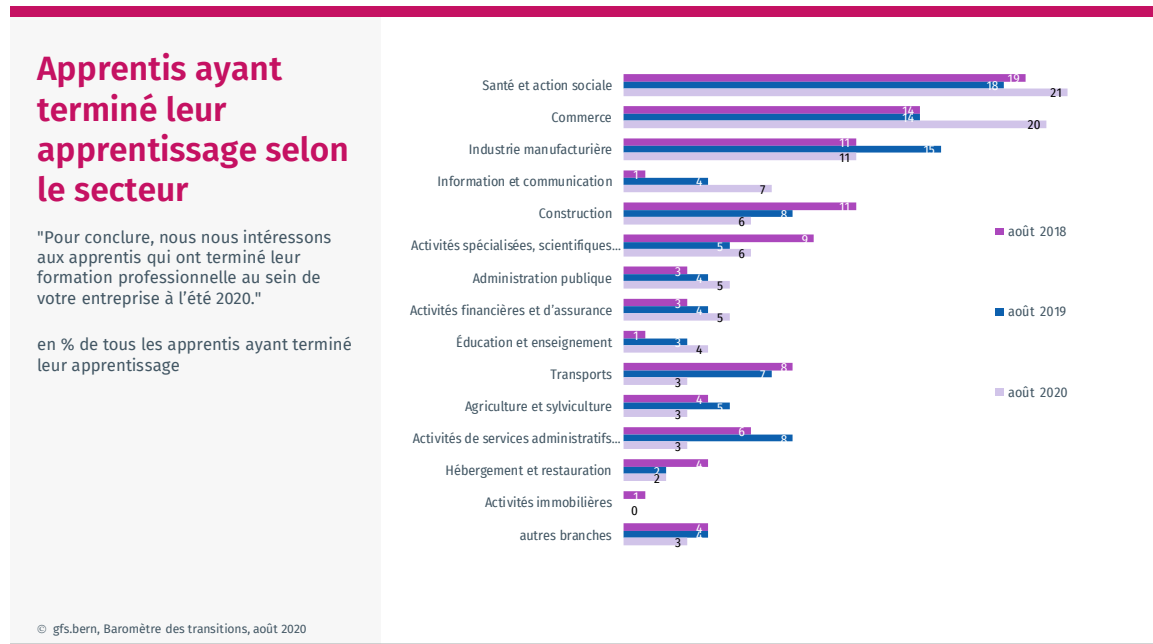
2.2.6 Apprentis ayant terminé leur apprentissage

La plupart des apprentis qui ont terminé leur apprentissage ont suivi leur formation dans de grandes entreprises comptant plus de 100 collaborateurs (50 %) ou dans des entreprises de taille moyenne (32 %). Les secteurs Santé et action sociale, Commerce et Industrie manufacturière présentent les plus fortes proportions d'apprentis diplômés.

Les deux premières de ces branches font partie des branches en croissance, à l'instar des secteurs Information et communication, Administration publique, Activités financières et d'assurance et d'assurance et Éducation et enseignement.

En revanche, le nombre d'apprentis diplômés décroît continuellement dans les secteurs Construction, Arts, spectacles et loisirs et Transports.

Graphique 67



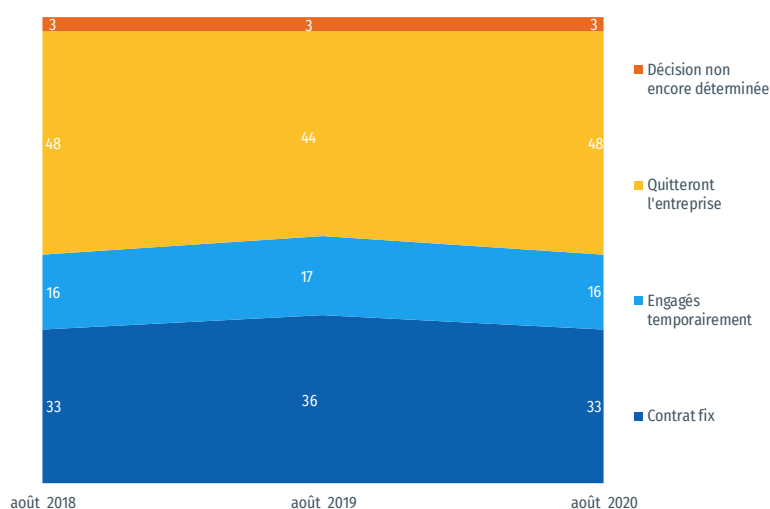
Une fois leur diplôme en poche, près de la moitié des apprentis quittent l'entreprise qui les a formés. Un tiers d'entre eux se voient proposer un emploi fixe dans l'entreprise formatrice et 16 % y trouvent un emploi temporaire. Ces proportions sont stables au fil des années. Il n'y a donc pas lieu de penser que les entreprises formatrices ont plus souvent prorogé l'engagement de leurs apprentis fraîchement diplômés eu égard au nombre croissant d'apprentis diplômés au chômage.

Graphique 68

Situation des apprentis en fin d'apprentissage

"Pour conclure, nous nous intéressons aux apprentis qui ont terminé leur formation professionnelle au sein de votre entreprise. Veuillez indiquer ci-dessous combien de personnes seront engagées par votre entreprise, combien seront engagées de manière temporaire et combien quitteront l'entreprise."

En % des apprentis ayant terminé leur apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

Les personnes qui ont terminé leur apprentissage et dont la situation est encore indéterminée sont majoritairement employées dans des entreprises comptant plus de 100 collaborateurs (68 %) ; seules 6 % d'entre elles le sont dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 personnes.

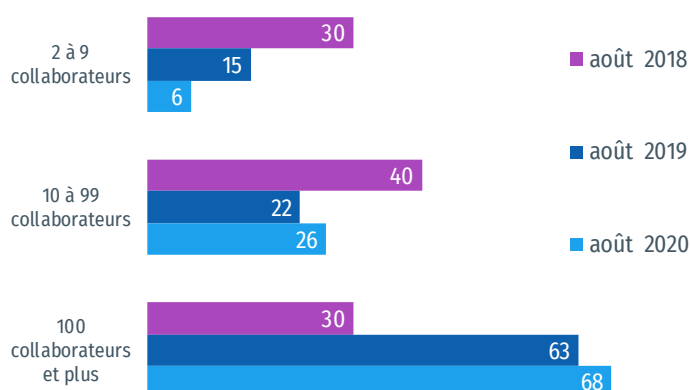
Les choses se présentaient fort différemment en 2018 : à l'époque, la situation était encore indéterminée pour 30 % des personnes qui avaient terminé leur apprentissage dans des micro-entreprises et pour 30 % également de celles qui avaient obtenu leur diplôme dans des entreprises comptant plus de 100 employés, les apprentis fraîchement diplômés des entreprises dont l'effectif était compris entre 10 et 99 employés étant les plus touchés (40 %).

Graphique 69

Apprentis en fin d'apprentissage sans solution déterminée pour la suite

"Pour conclure, nous nous intéressons aux apprentis qui ont terminé leur formation professionnelle au sein de votre entreprise. Veuillez indiquer ci-dessous combien de personnes seront engagées par votre entreprise, combien seront engagées de manière temporaire et combien quitteront l'entreprise."

En % des apprentis ayant terminé leur apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

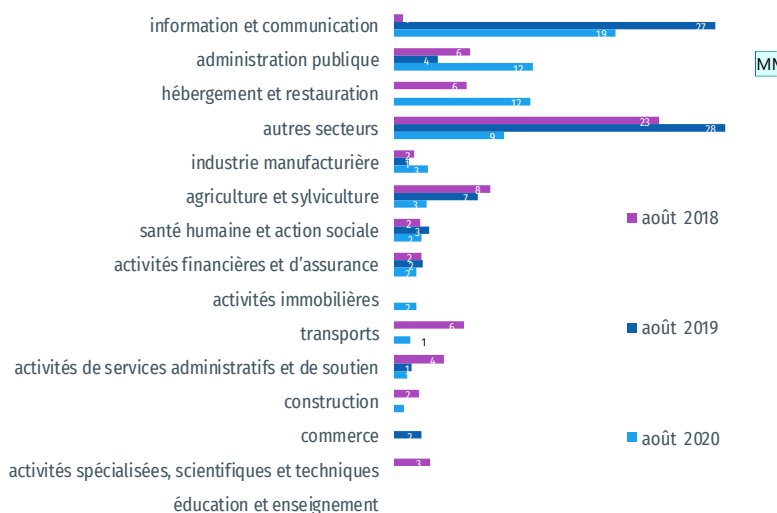
Les personnes qui ont terminé leur apprentissage et dont la situation est encore indéterminée se répartissent comme suit selon les branches : Information et communication (19 %), Administration publique (12 %) et Hébergement et restauration (12 %). La crise du coronavirus pourrait avoir influencé cette situation, puisque ces secteurs sont tous concernés par les mesures d'économie et qu'ils n'avaient guère annoncé de situations indéterminées les années précédentes.

Graphique 70

Apprentis en fin d'apprentissage sans solution déterminée pour la suite

"Pour conclure, nous nous intéressons aux apprentis qui ont terminé leur formation professionnelle au sein de votre entreprise. Veuillez indiquer ci-dessous combien de personnes seront engagées par votre entreprise, combien seront engagées de manière temporaire et combien quitteront l'entreprise."

En % des apprentis ayant terminé leur apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2020

3 Synthèse

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



La plupart des **JEUNES** concernés par la transition I ont trouvé directement une solution qui leur convient à l'été 2020. Ils sont 82 % à parler de solution idéale ou de formation de leurs rêves.

La formation professionnelle initiale est très populaire, la plupart des jeunes optant pour cette voie au moment de la transition I. La formation commerciale arrive en tête des préférences suivie des formations d'assistant en soins et santé communautaire (en majorité des femmes) et d'informaticien (en majorité des hommes).

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

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

Certains efforts supplémentaires sont parfois nécessaires pour arriver à décrocher une place d'apprentissage : stage pratique, stage d'observation, persévérance et 7 candidatures en moyenne.

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



Du côté des **ENTREPRISES**, 92 % des places d'apprentissage proposées à l'été 2020 correspondent à des formations couronnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 8 %, à des formations sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Parmi ces nouvelles places attribuées, 31 % étaient occupées par des jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire. Les entreprises indiquent par ailleurs qu'en été 2020, un tiers environ des personnes qui avaient commencé un apprentissage étaient déjà âgées de plus de 16 ans. Ces personnes ne sont pas couvertes par la présente enquête.

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



Le **MARCHÉ SUISSE DES PLACES D'APPRENTISSAGE** se porte bien dans une large mesure, malgré la crise du coronavirus : une grande part des jeunes qui veulent faire un apprentissage trouvent une place et une nette majorité d'entreprises peuvent attribuer leurs places d'apprentissage.

9 % des places d'apprentissage CFC et 21 % des places d'apprentissage AFP mises au concours n'étaient pas pourvues en août. Ces valeurs varient considérablement selon les branches, mais on peut distinguer des tendances problématiques. Lorsque des places d'apprentissage CFC restent vacantes, la cause en est avant tout l'inadéquation des candidatures, tandis que les places d'apprentissage AFP s'expliquent surtout par l'absence de candidature. Le phénomène de l'absence de candidature est aussi en augmentation pour les places d'apprentissage CFC.

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



La **PANDÉMIE DE CORONAVIRUS** a laissé des traces des deux côtés du marché des places d'apprentissage, encore que l'on s'en sorte à moindres frais jusqu'ici.

Il ne fait pas de doute que la crise du coronavirus a induit davantage d'incertitude à maints égards : un quart des entreprises ont dit ne pas être encore au clair quant aux changements que le marché des places d'apprentissage subira l'année prochaine. Simultanément, quelque 10 % des jeunes qui n'ont pas pu commencer la formation souhaitée ont répondu qu'ils ne font rien ou qu'ils sont au chômage.

Près d'un jeune sur cinq s'est senti entravé par le coronavirus dans son choix d'une formation. Toutefois, les trois quarts des jeunes sont d'avis qu'ils ont reçu un soutien suffisant dans le choix de leur formation malgré le confinement et les autres restrictions.

Le comportement agile des entreprises et leur adhésion à la formation des apprentis pendant la crise (candidatures rapides, prolongation des délais de candidature, etc.) ont vraisemblablement permis une attribution largement « normale » des places d'apprentissage également en 2020. Mais le fait qu'une nette majorité de contrats d'apprentissage ont été signés en Suisse alémanique avant le confinement laisse présager qu'une meilleure évaluation des effets de la crise ne sera possible que l'année prochaine.

Toujours est-il que l'avenir ne semble pas si sombre : les entreprises suisses prévoient en majorité de maintenir leur offre de places d'apprentissage également l'année prochaine.

3.2 Thèses de gfs.bern

Les résultats du Baromètre des transitions sont synthétisés ci-après sous forme de thèses qui, établies en août 2019, ont été adaptées le cas échéant en fonction des résultats de l'enquête du mois d'août 2020.

ÉTAT D'ESPRIT DÉTENDU AU MOMENT DE LA TRANSITION I

THÈSE 1

En 2020 comme par le passé, la plupart des jeunes arrivés à la première transition après l'école obligatoire peuvent s'appuyer sur leur famille, leurs enseignants et leurs amis. Ils ont le choix entre plusieurs possibilités, que ce soit au niveau de la formation professionnelle initiale, des écoles d'enseignement général ou des solutions intermédiaires. La plupart des jeunes peuvent commencer directement la formation de leur choix et sont ravis de l'orientation qu'ils ont prise.

APPRENTISSAGE COMME PREMIER CHOIX – INTÉRÊT ACCRU POUR LA VOIE ACADÉMIQUE

THÈSE 2

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

Pour une majorité des jeunes de Suisse latine, la maturité est clairement le premier choix ; elle a aussi tendance à susciter davantage d'intérêt partout en Suisse. Les jeunes femmes, elles aussi, s'engagent plus fréquemment dans la voie de la formation générale plutôt que dans une formation professionnelle initiale.

Le parcours envisagé par la plupart des jeunes femmes reste celui menant de la maturité à une université ou à une haute école pédagogique, tandis que celui de la majorité des jeunes hommes reste celui conduisant aux EPF.

PLUTÔT EMPLOYÉ DE COMMERCE DANS SA COMMUNE QUE TECHNICIEN DANS UNE GRANDE EN-

THÈSE 3

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

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

Il n'en va pas de même dans les branches d'apprentissage classiques : en 2020, la plupart des places d'apprentissage vacantes concernent les secteurs Construction, Activités de services administratifs et de soutien et la catégorie « Autres branches ».

THÈSE 4

LES EFFETS DE
GENRE MAR-
QUENT LES
CHOIX DE FOR-
MATION

La féminisation de la science, souvent relevée de nos jours, devrait progresser encore, car les jeunes femmes sont toujours plus nombreuses que les jeunes hommes à choisir les voies de formation générale.

Les femmes qui s'engagent dans une formation professionnelle initiale choisissent des professions « féminines » classiques dans les secteurs de la santé et du social, tandis que les hommes optent plutôt pour les professions techniques.

Malgré tous les efforts déployés, les effets de genre restent donc toujours très sensibles dans les choix de formation. Ces effets devraient persister du fait que chacun des deux sexes est influencé par ses pairs dans les choix de formation.

THÈSE 5 - NOUVELLE

SUR LE MARCHÉ
DES PLACES
D'APPRENTIS-
SAGE, LA CRISE
DU CORONAVI-
RUS NE SE FERA
ÉVENTUELLE-

Le marché suisse des places d'apprentissage semble avoir surmonté sans trop de dommages la première vague de la pandémie. Il faut avoir à l'esprit que la plupart des contrats d'apprentissage ont été signés avant le confinement. Bien que cette remarque vaille surtout pour les nouveaux apprentis alémaniques, ceux de Suisse romande et de Suisse italienne ont comblé leur retard par la suite.

Pourtant, la situation des places d'apprentissage pourrait se présenter différemment en 2021. Si une majorité d'entreprises prévoit de proposer le même nombre de places d'apprentissage, une grande incertitude plane sur l'avenir, si bien qu'un tiers des entreprises ne veut ou ne peut pas encore faire de prévisions. On peut donc s'attendre à ce que la recherche d'une place d'apprentissage s'avère plus difficile pour davantage de jeunes en 2021 que ce ne fut le cas pour la même cohorte en 2020.

4 Annexe

4.1 Équipe gfs.bern

LUKAS GOLDER

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

✉ lukas.golder@gfsbern.ch



Domaines principaux :

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

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

MARTINA MOUSSON

Cheffe de projet, politologue

✉ martina.mousson@gfsbern.ch



Domaines principaux :

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

AARON VENETZ

Analyste de données, politologue

✉ aaron.venetz@gfsbern.ch



Domaines principaux :

modélisation des données, méthodes qualitatives, recherches, analyse des données, programmations, analyse des médias, visualisation



DANIEL BOHN

Collaborateur de projet, spécialiste informatique en développement d'applications

✉ daniel.bohn@gfsbern.ch

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

4.2 Classement des apprentissages par secteur

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

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

Spécialiste en restauration CFC	Hébergement et restauration
Spécialiste en restauration de système CFC	Hébergement et restauration
Aide en soins et accompagnement AFP	Santé et action sociale
Assistant dentaire CFC	Santé et action sociale
Assistant en podologie CFC	Santé et action sociale
Assistant en soins et santé communautaire CFC	Santé et action sociale
Assistant médical CFC	Santé et action sociale
Assistant socio-éducatif CFC	Santé et action sociale
Technologue en dispositifs médicaux CFC	Santé et action sociale
Gestionnaire du commerce de détail CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Libraire CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Logisticien AFP	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Logisticien CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Mécanicien d'appareils à moteur CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Mécanicien en machines agricoles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Mécanicien en maintenance d'automobiles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Mécanicien en motocycles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Mécanicien en motocycles de petite cylindrée et cycles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Mécatronicien d'automobiles CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Opticien CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Praticien en pneumatiques AFP	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Vernisseur industriel CFC	Commerce ; réparation d'automobiles et de moto-cycles
Informaticien CFC	Information et communication
Assistant en promotion de l'activité physique et de la santé CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Danseur interprète CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Gardien d'animaux CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Peintre en décors de théâtre CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Techniscéniste CFC	Arts, spectacles et activités récréatives
Agriculteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Agropraticien AFP	Agriculture, sylviculture et pêche
Arboriculteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Aviculteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Forestier-bûcheron CFC	Agriculture, sylviculture et pêche
Gardien de chevaux AFP	Agriculture, sylviculture et pêche
Maraîcher CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Meunier CFC	Agriculture, sylviculture et pêche
Praticien forestier AFP	Agriculture, sylviculture et pêche
Professionnel du cheval CFC	Agriculture, sylviculture et pêche
Viticulteur CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Agriculture, sylviculture et pêche
Agent d'entretien de bateaux CFC	Industrie manufacturière
Agent en produits textiles AFP	Industrie manufacturière
Agent technique des matières synthétiques CFC	Industrie manufacturière
Aide-constructeur métallique AFP	Industrie manufacturière
Aide-menuisier AFP	Industrie manufacturière
Aide-mouleur AFP	Industrie manufacturière

Armurier CFC	Industrie manufacturière
Artisan du bois CFC	Industrie manufacturière
Artisan du cuir et du textile CFC	Industrie manufacturière
Assistant en médias imprimés AFP	Industrie manufacturière
Assistant en traitement de surface AFP	Industrie manufacturière
Automaticien CFC	Industrie manufacturière
Bijoutier CFC	Industrie manufacturière
Bottier-orthopédiste CFC	Industrie manufacturière
Boucher-charcutier AFP	Industrie manufacturière
Boucher-charcutier CFC	Industrie manufacturière
Caviste CFC (Champ professionnel de l'agriculture)	Industrie manufacturière
Céramiste CFC	Industrie manufacturière
Céramiste industriel CFC	Industrie manufacturière
Confectionneur AFP	Industrie manufacturière
Constructeur d'appareils industriels CFC	Industrie manufacturière
Constructeur de bateaux CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'éléments en béton préfabriqués CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'appareils industriels CFC	Industrie manufacturière
Constructeur de bateaux CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'éléments en béton préfabriqués CFC	Industrie manufacturière
Constructeur métallique CFC	Industrie manufacturière
Constructeur d'appareils en verre CFC	Industrie manufacturière
Cordonnier CFC	Industrie manufacturière
Courtepointier CFC	Industrie manufacturière
Coutelier CFC	Industrie manufacturière
Couturier d'intérieur AFP	Industrie manufacturière
Créateur de tissu CFC	Industrie manufacturière
Créateur de vêtements CFC	Industrie manufacturière
Dessinateur en construction microtechnique CFC	Industrie manufacturière
Dessinateur-constructeur industriel CFC	Industrie manufacturière
Dessinateur-constructeur sur métal CFC	Industrie manufacturière
Doreur-Encadreur CFC	Industrie manufacturière
Ebéniste CFC/Menuisier CFC	Industrie manufacturière
Electronicien CFC	Industrie manufacturière
Electronicien en multimédia CFC	Industrie manufacturière
Electroplaste CFC	Industrie manufacturière
Employé en industrie laitière AFP	Industrie manufacturière
Facteur d'instruments de musique CFC	Industrie manufacturière
Flexographe CFC	Industrie manufacturière
Garnisseur de meubles CFC	Industrie manufacturière
Graveur CFC	Industrie manufacturière
Horloger CFC	Industrie manufacturière
Horloger de production CFC	Industrie manufacturière
Laborantin CFC	Industrie manufacturière
Luthier CFC	Industrie manufacturière
Marbrier CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière

Marbrier du bâtiment CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière
Maréchal-ferrant CFC	Industrie manufacturière
Mécanicien de production CFC	Industrie manufacturière
Mécanicien en machines de chantier CFC	Industrie manufacturière
Médiamaticien CFC	Industrie manufacturière
Micromécanicien CFC	Industrie manufacturière
Monteur automatique CFC	Industrie manufacturière
Mouleur CFC	Industrie manufacturière
Mouleur de fonderie CFC	Industrie manufacturière
Opérateur de machines automatisées CFC	Industrie manufacturière
Opérateur de médias imprimés CFC	Industrie manufacturière
Opérateur en horlogerie AFP	Industrie manufacturière
Opticien en instruments de précision CFC	Industrie manufacturière
Orthopédiste CFC	Industrie manufacturière
Papetier CFC	Industrie manufacturière
Peintre verrier CFC	Industrie manufacturière
Polisseur AFP	Industrie manufacturière
Polygraphe CFC	Industrie manufacturière
Polymécanicien CFC	Industrie manufacturière
Praticien des matières synthétiques AFP	Industrie manufacturière
Papetier CFC	Industrie manufacturière
Peintre verrier CFC	Industrie manufacturière
Polisseur AFP	Industrie manufacturière
Polygraphe CFC	Industrie manufacturière
Polymécanicien CFC	Industrie manufacturière
Praticien des matières synthétiques AFP	Industrie manufacturière
Praticien en denrées alimentaires AFP	Industrie manufacturière
Praticien en mécanique AFP	Industrie manufacturière
Praticien sur bois AFP	Industrie manufacturière
Scieur de l'industrie du bois CFC	Industrie manufacturière
Sculpteur sur bois CFC	Industrie manufacturière
Sculpteur sur pierre CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière
Serrurier sur véhicules CFC	Industrie manufacturière
Tailleur de pierre CFC (Champ professionnel travail de la pierre)	Industrie manufacturière
Technicien-dentiste CFC	Industrie manufacturière
Technologue de fonderie CFC	Industrie manufacturière
Technologue du lait CFC	Industrie manufacturière
Technologue en denrées alimentaires CFC	Industrie manufacturière
Technologue en emballage CFC	Industrie manufacturière
Technologue en impression CFC	Industrie manufacturière
Technologue en production chimique et pharmaceutique CFC	Industrie manufacturière
Technologue en textile CFC	Industrie manufacturière
Termineur en habillage horloger CFC	Industrie manufacturière
Tonnelier CFC	Industrie manufacturière
Vannier créateur CFC	Industrie manufacturière

Vitrier CFC	Industrie manufacturière
Agent de transports publics CFC	Transports et entreposage
Conducteur de véhicules légers AFP	Transports et entreposage
Conducteur de véhicules lourds CFC	Transports et entreposage
Employé de remontées mécaniques AFP	Transports et entreposage
Matelot de la navigation intérieure CFC	Transports et entreposage
Mécatronicien de remontées mécaniques CFC	Transports et entreposage
Agent d'entretien en assainissement AFP	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
Recycleur CFC	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
Technologue en assainissement CFC	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution

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

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

Mehr Infos unter www.schweizermarktforschung.ch

