

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 2021

Équipe de projet

Lukas Golder : politologue et spécialiste des médias

Martina Mousson : politologue

Aaron Venetz : politologue

Daniel Bohn : spécialiste informatique en développement d'applications

Roland Rey : spécialiste en économie politique

Consultant externe

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

Publications

Aperçu des principaux résultats en ligne sous la forme d'un tableau de bord :
<https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2021-august/>

Rapports des années précédentes, disponibles dans les archives baromètre des transitions du SEFRI :

<https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/formation-professionnelle-initiale/barometre-des-transitions/nahtstellenbarometer.html>

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 2021..... | 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..... | 16 |
| 2.1.5 | Jeunes dans les écoles de maturité..... | 38 |
| 2.1.6 | Jeunes optant pour une offre de formation transitoire | 41 |
| 2.1.7 | Jeunes optant pour une solution transitoire..... | 44 |
| 2.2 | Places d'apprentissage dans les entreprises | 46 |
| 2.2.1 | Offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage | 46 |
| 2.2.2 | Explications pour les places d'apprentissage non pourvues..... | 50 |
| 2.2.4 | Possibilité de préparer une maturité professionnelle | 55 |
| 2.2.5 | Évolution de l'offre de places d'apprentissage | 58 |
| 2.2.6 | Apprentis ayant terminé leur apprentissage..... | 62 |
| 3 | SYNTHÈSE..... | 66 |
| 3.1 | Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2021..... | 66 |
| 3.2 | Thèses de gfs.bern..... | 69 |
| 4 | ANNEXE | 71 |
| 4.1 | Équipe gfs.bern | 71 |
| 4.2 | Classement des apprentissages par secteur | 73 |

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 2022, 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 2022, 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 2021.

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 2021, 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 deux employés et qui ont participé au sondage d'avril |
| Base d'adresse | 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 | 14.07.-13.09.2021 | 14.07.-06.09.2021 |
| Taille de l'échantillon | Nombre total de participants CH N = 1637 | Nombre total de participants CH N = 3311 |
| Marge d'erreur | ±2,4 % pour 50/50 et une probabilité de 95 % | ±1,7 % pour 50/50 et une probabilité de 95 % |
| Taux de participation | 55 % | 68 % |
| 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 2021

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 | Nº. | Sexe | Couche | Partie principale | Réserve | Total | Partie principale | 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 2021

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 2021.

1.4.1.3 Taille de l'échantillon et taux de participation

L'OFS a fourni un échantillon brut de 11 015 adresses plus un certain nombre d'adresses en réserve. 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 2021, car le taux de retours a été bon au départ et a diminué seulement vers la fin. 186 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 7021 jeunes âgés de 14 à 16 ans. Dans l'enquête d'avril, 3290 d'entre eux ont indiqué terminer leur scolarité obligatoire à l'été 2021 et se trouver dans la phase de choix d'une formation. Ils ont constitué l'échantillon brut de la deuxième enquête. 1637 d'entre eux ont pris part à l'enquête d'août, ce qui correspond à un taux de participation de 55 %.

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 | Nº. | Sexe | Couche | Partie principale | Réserve | Total | Partie principale | Réserve | Total |
| Suisse alémanique | 1 | De 2 à 9 employés | 1 | 11 | 1653 | 164 | 1817 | 2755 | 273 |
| | | De 10 à 99 employés | 2 | 12 | 731 | 72 | 803 | 1218 | 120 |
| | | 100 et plus employés | 3 | 13 | 198 | 20 | 218 | 330 | 33 |
| Suisse romande | 2 | De 2 à 9 employés | 1 | 21 | 808 | 80 | 888 | 1346 | 133 |
| | | De 10 à 99 employés | 2 | 22 | 357 | 35 | 392 | 595 | 59 |
| | | 100 et plus employés | 3 | 23 | 97 | 10 | 107 | 161 | 16 |
| Suisse italienne | 3 | De 2 à 9 employés | 1 | 31 | 269 | 27 | 296 | 449 | 44 |
| | | De 10 à 99 employés | 2 | 32 | 119 | 12 | 131 | 198 | 20 |
| | | 100 et plus employés | 3 | 33 | 32 | 3 | 35 | 54 | 5 |
| Total | | | | 4264 | 423 | 4687 | 7106 | 703 | 7809 |

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021

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.

L'échantillon net obtenu par l'enquête d'avril était de 4840 entreprises. Celles-ci ont formé à leur tour l'échantillon brut de l'enquête d'août, à laquelle ont participé 3311 entreprises. Le taux de participation s'élevait ainsi à 68 % en août. Il a fallu renoncer aux réponses de 288 entreprises, car il n'a pas été possible de les joindre par courrier.

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 de projet 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 2021

Tableau 4 : Calendrier de l'enquête d'août 2021

| Sondage auprès des jeunes | |
|--|------------|
| Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier | 14.07.2021 |
| Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique | 20.07.2021 |
| Partie B : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier électronique | 28.07.2021 |
| Parties A + B : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier | 09.08.2021 |
| Parties A + B : Envoi du 2 ^e rappel par courrier | 23.08.2021 |
| Partie B : Envoi du 2 ^e rappel par courrier électronique | 01.09.2021 |
| Fin du sondage | 13.09.2021 |
| Sondage auprès des entreprises | |
| Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier | 14.07.2021 |
| Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique | 20.07.2021 |
| Partie B : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier électronique | 26.07.2021 |
| Partie B : Envoi du 2 ^e rappel par courrier électronique | 02.08.2021 |
| Partie A : Envoi du 1 ^{er} rappel par courrier | 03.08.2021 |
| Partie B : Envoi du rappel par courrier | 16.08.2021 |
| Partie B : Envoi du 3 ^e rappel par courrier électronique | 25.08.2021 |
| Parties A et B : Envoi du rappel par courrier | 31.08.2021 |
| Fin du sondage | 06.09.2021 |

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 2020 selon l'Office fédéral de la statistique¹.

Le facteur d'extrapolation H suivant a été calculé :

Nombre estimé de jeunes en dernière année de l'école obligatoire

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

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 : nombre pondéré de personnes ayant à choisir une formation selon l'enquête

Concrètement pour août 2021 :

- Nombre estimé de jeunes en dernière année de l'école obligatoire en 2020 : 79 899
- Nombre de jeunes en dernière année de l'école obligatoire selon l'enquête : 2712
- Taux de participation : 55,45 pour cent
- $H_{2021} = 79\,899 / (2712 \cdot 0,5545) = 53,1$

¹ Cf. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/cole-obligatoire.assetdetail.4883089.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 :

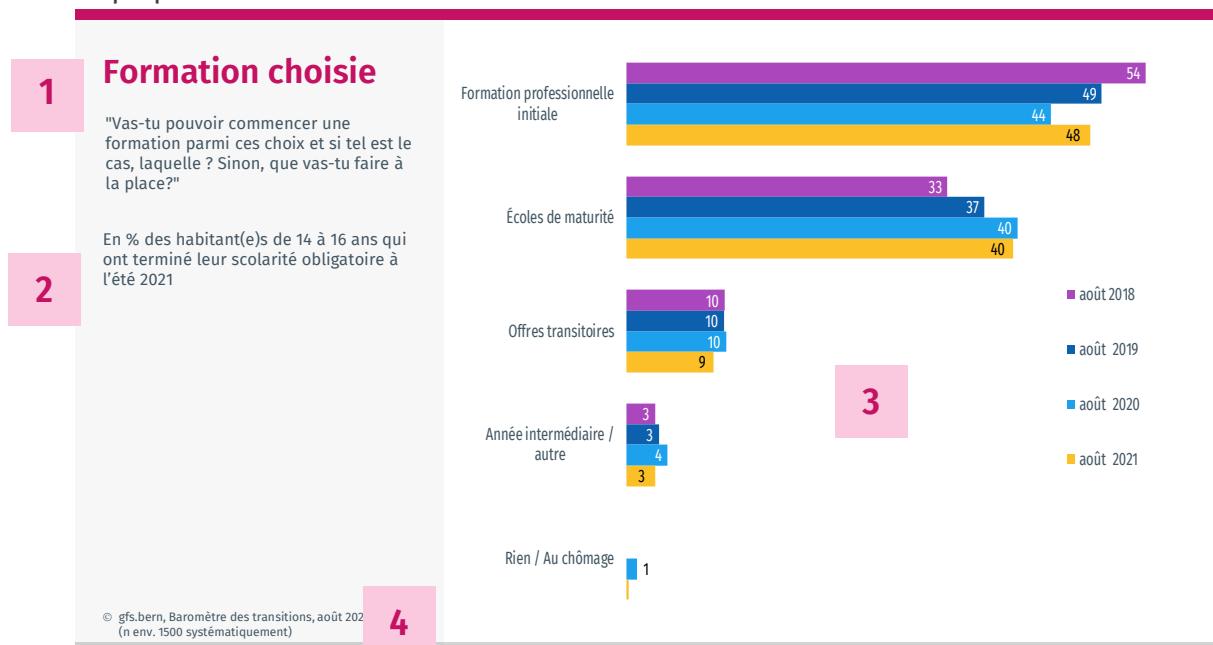
- les régions (Suisse alémanique, Suisse romande, Suisse italienne)
- la taille de l'entreprise (2 à 9 collaborateurs, 10 à 99 collaborateurs, 100 et plus)
- la répartition NOGA (depuis 2010 selon NOGA 20081 avec 21 catégories)

Les données réelles² étant disponibles, on a également renoncé en 2021 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 ans qui résident en Suisse 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.

² Cf. <https://taskforce2020.ch/fr/actualite>

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 2021) 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

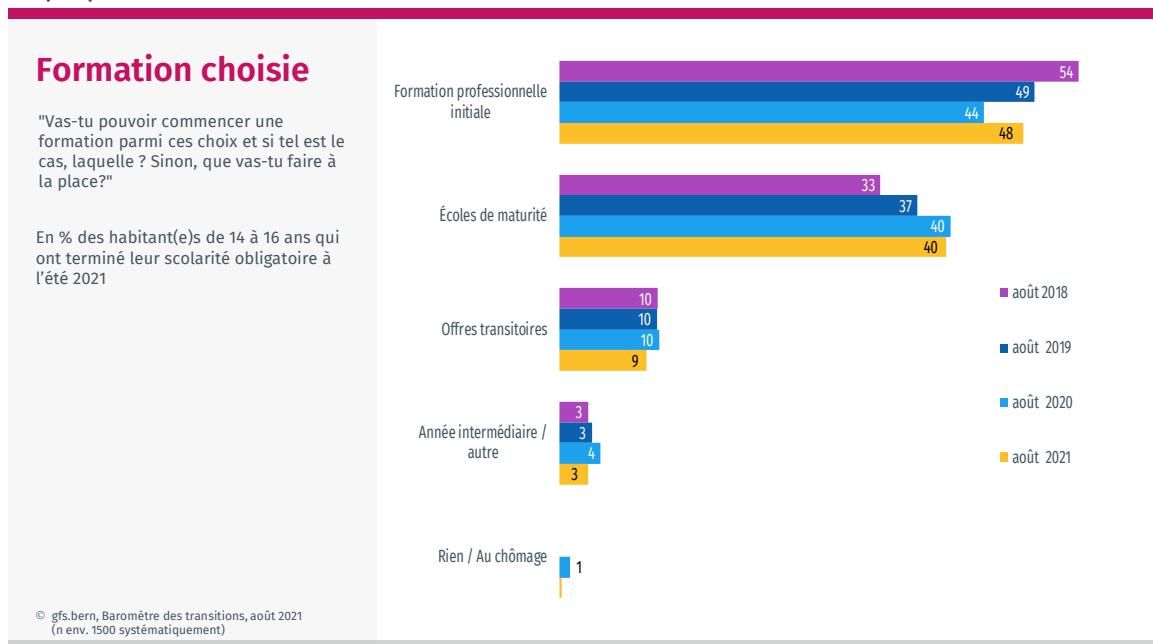


À l'été 2021, 86 964 jeunes de 14 à 16 ans ont terminé leur scolarité obligatoire. 88 % d'entre eux ont commencé une formation au degré secondaire II.

48 % ont commencé une formation professionnelle initiale, 40 % ont opté pour une formation générale, 12 % ont dû s'orienter vers une solution transitoire, dont 9 % vers une offre de formation transitoire et 3 % vers une année intermédiaire.

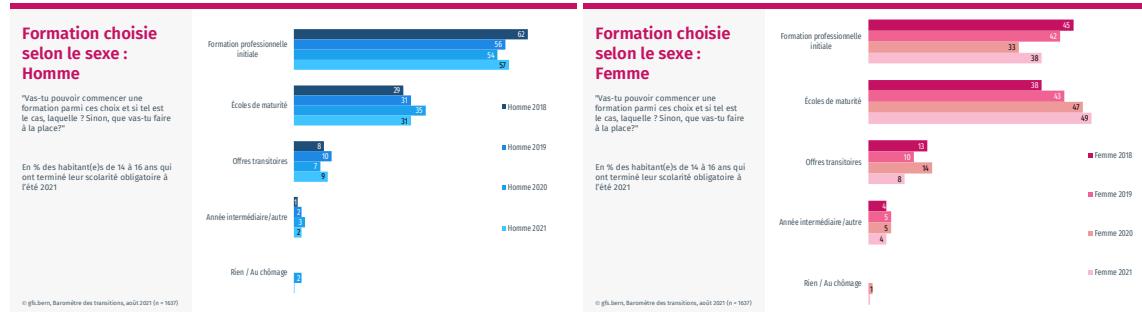
Depuis 2018, la tendance est que les jeunes délaissent progressivement la formation professionnelle initiale au profit des voies générales, tandis que les chiffres concernant les formations transitoires et les années intermédiaires restent stables. Pour la première fois depuis 2021, on observe de nouveau une hausse du côté de la formation professionnelle initiale et une baisse du nombre des offres transitoires et des solutions transitoires :

Graphique 2



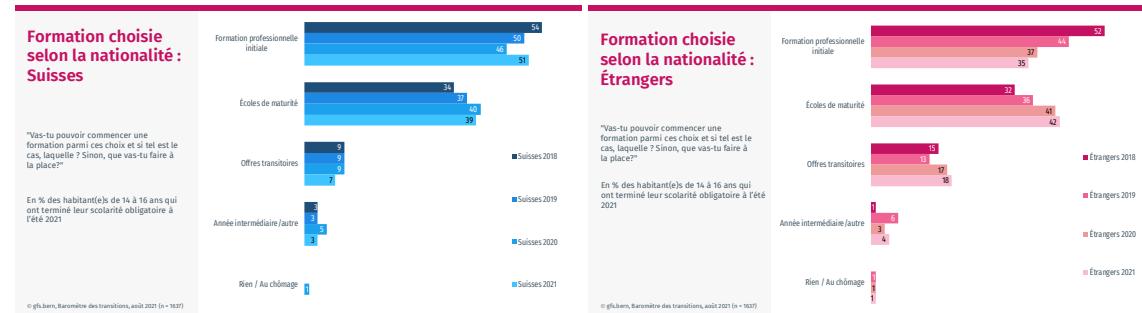
L'analyse selon le sexe confirme de nouveau que les jeunes hommes sont nettement plus nombreux à avoir commencé un apprentissage, alors que les jeunes femmes sont clairement majoritaires dans les écoles de maturité. À noter cependant que l'augmentation actuelle du nombre de formations professionnelles initiales est davantage le fait des jeunes femmes.

Graphique 3



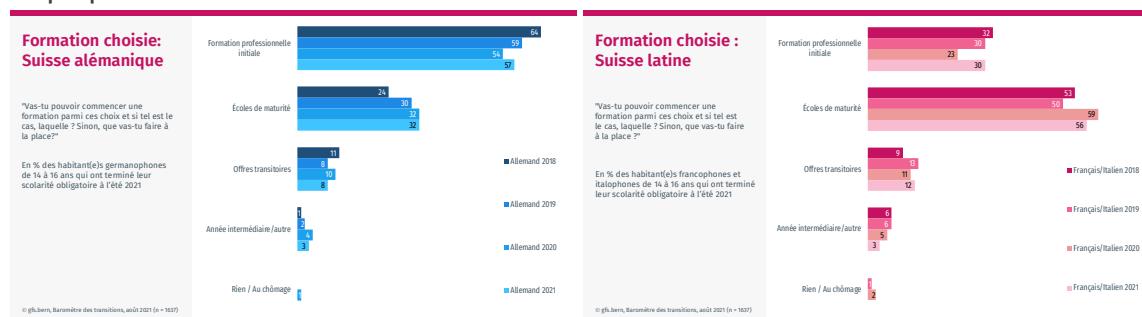
L'analyse selon la nationalité montre que les étrangers optent plus souvent que les jeunes Suisses pour une offre de formation transitoire. Les jeunes Suisses sont pour leur part davantage représentés dans la formation professionnelle initiale. Ces deux phénomènes se sont accentués par rapport à l'année précédente. À noter également que la tendance précédente d'un abandon de la formation professionnelle au profit de la formation générale se poursuit parmi les étrangers.

Graphique 4



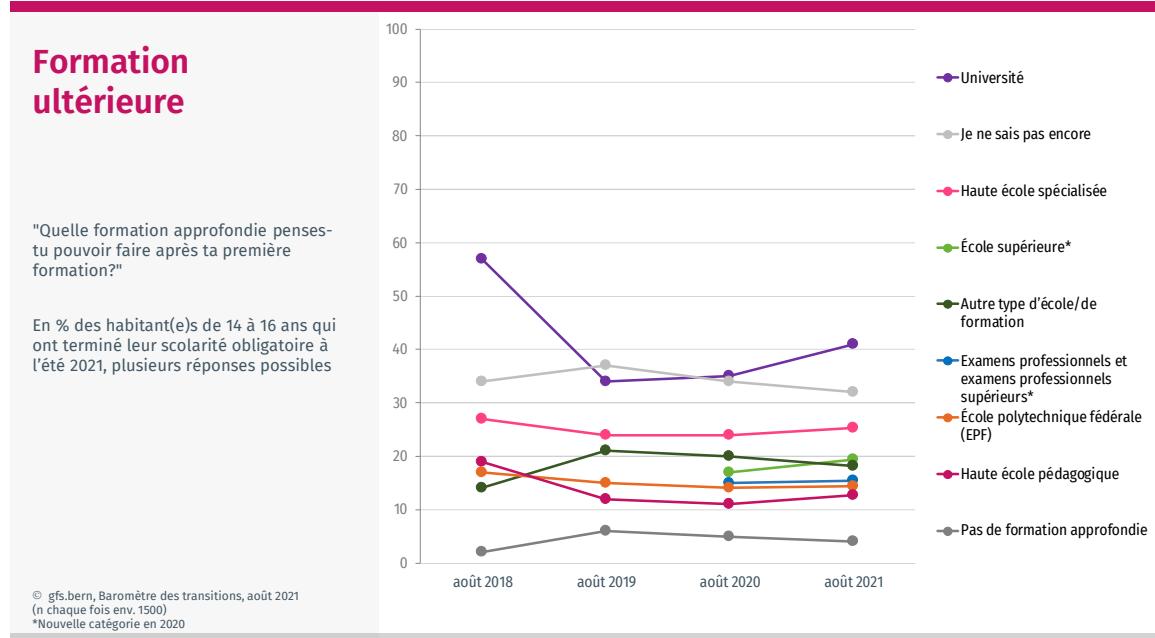
L'enquête 2021 confirme l'existence de disparités régionales significatives qui sont liées au système. La formation professionnelle initiale est la voie la plus fréquemment choisie en Suisse alémanique, tandis que les écoles de maturité arrivent nettement en tête dans les choix de formation en Suisse romande et en Suisse italienne. Durant la première année de la pandémie, le recul de la formation professionnelle initiale avait été nettement marqué dans les régions latines. La situation est toutefois revenue à la normale en 2021.

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 (32 %). En 2021, les jeunes qui y ont déjà réfléchi indiquent le plus souvent une université (41 %) ou une haute école spécialisée (25 %) 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, la proportion de jeunes soutenus par des « pairs » reste stable (45 %) ; 33 % ont pu compter sur l'aide de camarades de classe ; 23 % ont reçu de l'aide d'amis hors de l'école.

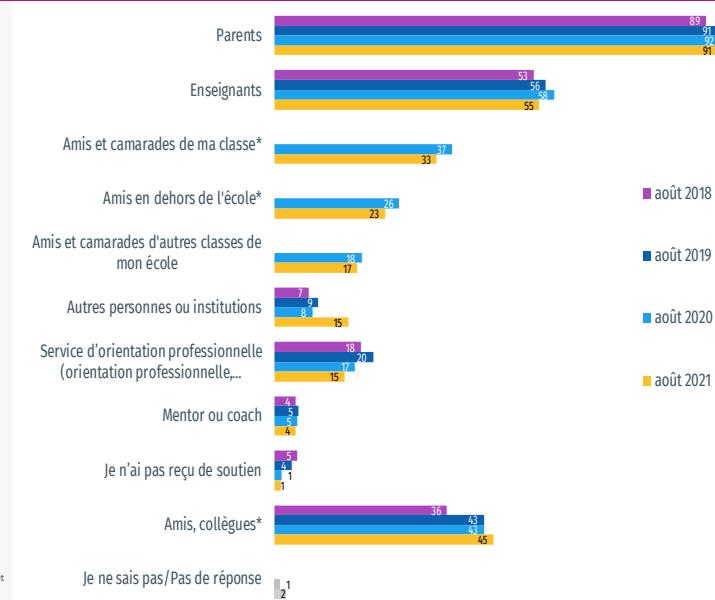
15 % ont recherché de l'aide auprès d'un service d'orientation professionnelle. Néanmoins, lorsque la question leur est explicitement posée, les jeunes sont bien plus nombreux à indiquer avoir fait appel à ce service (cf. graphique 8). Les jeunes qui se sont orientés le plus souvent vers un service d'orientation professionnelle sont ceux qui ont commencé une formation professionnelle initiale (18 %).

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**Soutien**

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

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021, plusieurs réponses possibles



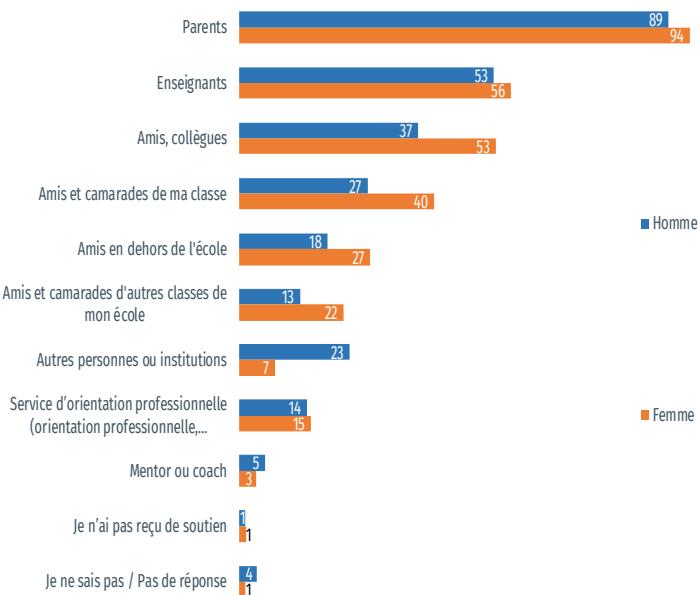
Les jeunes femmes sont proportionnellement plus nombreuses (53 %) à déclarer recevoir un soutien de leurs amis que les jeunes hommes (37 %). Le soutien des parents, par contre, est pareillement central pour les deux sexes : 94 % des femmes et 89 % des hommes le mentionnent.

En 2021, le personnel enseignant et le cercle d'amis revêtent pour les jeunes femmes une importance similaire lors du choix de la profession. En revanche, il apparaît clairement que les jeunes hommes consultent beaucoup plus souvent le corps enseignant que le cercle d'amis. Les parts des jeunes hommes et des jeunes qui font appel à des services d'orientation professionnelle sont à peu près les mêmes.

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."

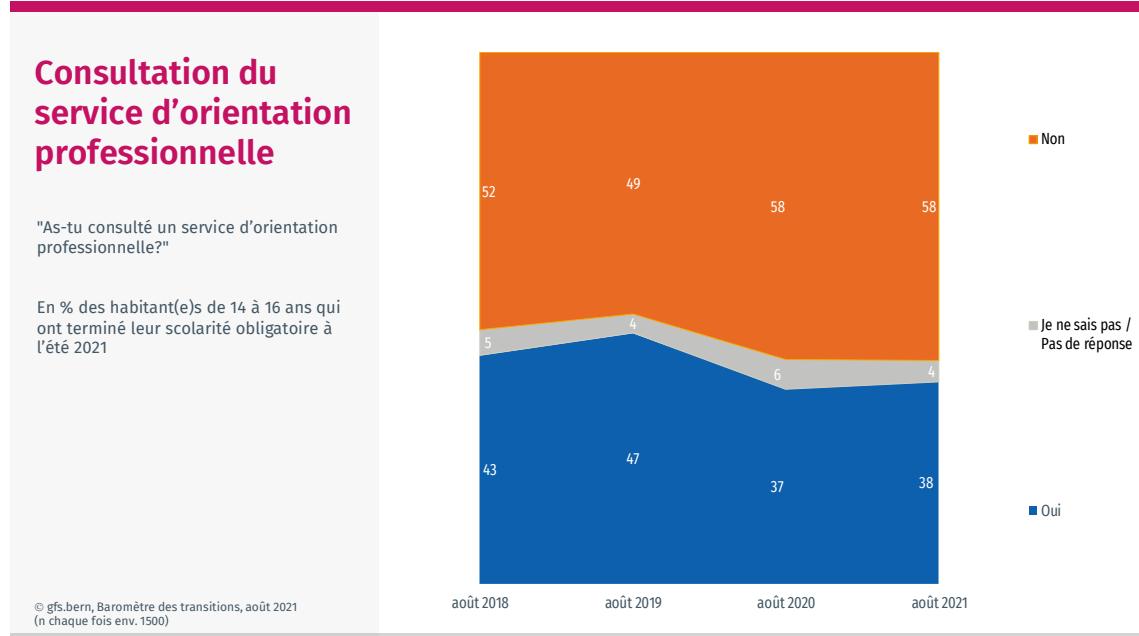
En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021, plusieurs réponses possibles



Lorsque la question de la consultation d'un service d'orientation professionnelle leur est explicitement posée, les jeunes sont bien plus nombreux à indiquer s'être adressés à un

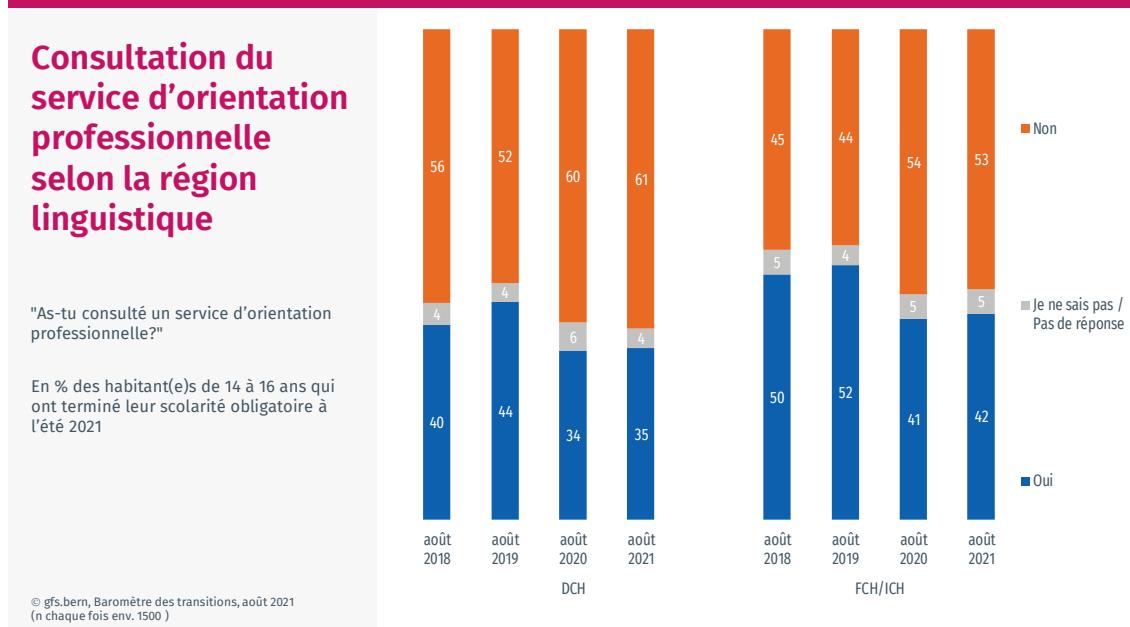
tel service que ce qu'ils ont indiqué dans la question précédente relatives aux types de soutien reçus. Cet écart peut s'expliquer par le fait que la consultation d'un service d'orientation professionnelle a été effectuée en classe et avait un caractère obligatoire : certes, 38 % ont consulté un service d'orientation professionnelle, mais seuls 15 % des jeunes hommes et des jeunes femmes se sont sentis effectivement soutenus à cette occasion. Le recul que nous avions constaté l'an dernier se confirme donc en 2021. Seuls 38 % mentionnent avoir pris contact avec un service d'orientation professionnelle. Ils sont 44 % à l'avoir fait chez les jeunes en formation professionnelle initiale, et 46 % chez ceux suivant une offre transitoire.

Graphique 9



Cette baisse se confirme en 2021, et ce par-delà les frontières linguistiques, et il s'avère qu'elle est plus marquée 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 pour la deuxième année consécutive qu'une majorité des jeunes n'a pas recherché le soutien d'un service d'orientation professionnelle. En Suisse alémanique, cette tendance était déjà la norme avant le début de la pandémie.

Graphique 10



Il semblerait que les jeunes ne s'adressent souvent à un service d'orientation professionnelle qu'à partir du moment où ils ne peuvent pas commencer la formation souhaitée : 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 37 %).

2.1.3 Déclarations générales sur le choix de la formation

Les jeunes interrogés restent majoritairement satisfaits de leur situation en matière de formation. En moyenne, ils évaluent leur niveau de satisfaction à 7,6 sur une échelle de 0 à 10. Pour la première fois depuis 2018, cette valeur diminue légèrement. Ce constat vaut également pour la satisfaction des jeunes par rapport à leur vie en général (valeur moyenne 7,4).

Toutefois, le lien étroit entre la satisfaction dans la vie et la satisfaction par rapport à la formation choisie ($\text{Pearson} = 0,576$) souligne l'importance de la formation dans la vie des jeunes. Bien que les jeunes femmes éprouvent autant de satisfaction que les jeunes hommes par rapport à la formation qu'elles ont choisie (7,5/7,7), elles sont sensiblement moins satisfaites que ces derniers concernant leur vie en général (7,5/7,7).

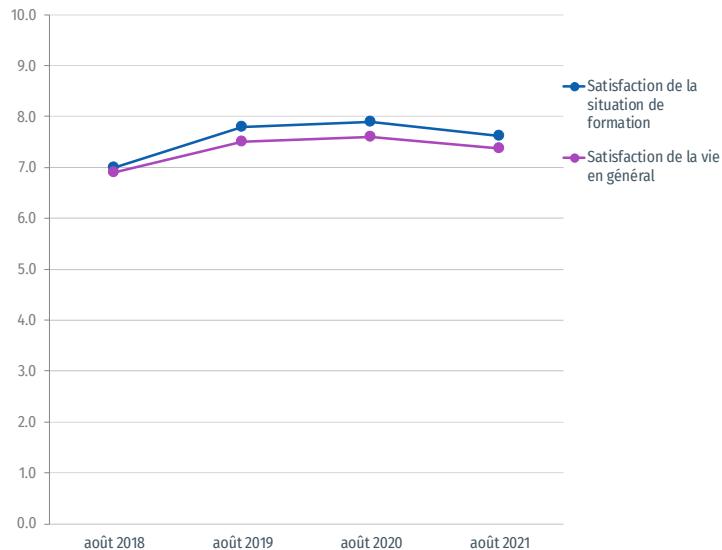
Graphique 11

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 2021

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
 (n chaque fois env. 1500)



Lorsque la question leur est posée explicitement, les jeunes sont bien plus nombreux à indiquer que le confinement et la pandémie de coronavirus ont entravé leur choix de formation. Par rapport à l'année dernière, les jeunes sont un peu plus nombreux à dire que leur choix de formation était un compromis ou qu'il s'agissait d'une solution transitoire. Toutefois, la grande majorité des jeunes ont pu choisir librement leur orientation (94 % sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord) et la faire coïncider avec leurs compétences et leurs centres d'intérêt (91%).

Les jeunes interrogés se réjouissent pas ailleurs à l'idée de suivre leur formation (92 %) et la décrivent même comme la formation de leurs rêves ou la solution idéale (84 %).

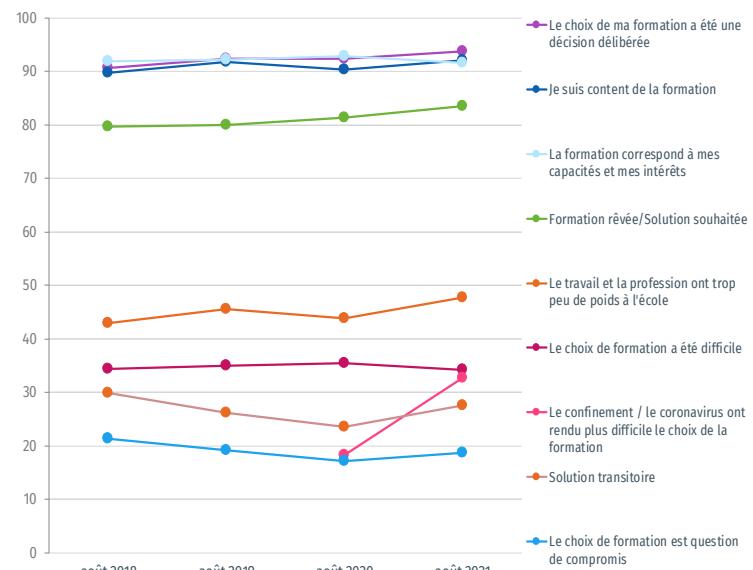
Graphique 12

Affirmations sur le parcours de formation choisi - correspond très bien / correspond plutôt

"Concernant le parcours de formation que tu as finalement adopté, dans quelle mesure les affirmations 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 2021

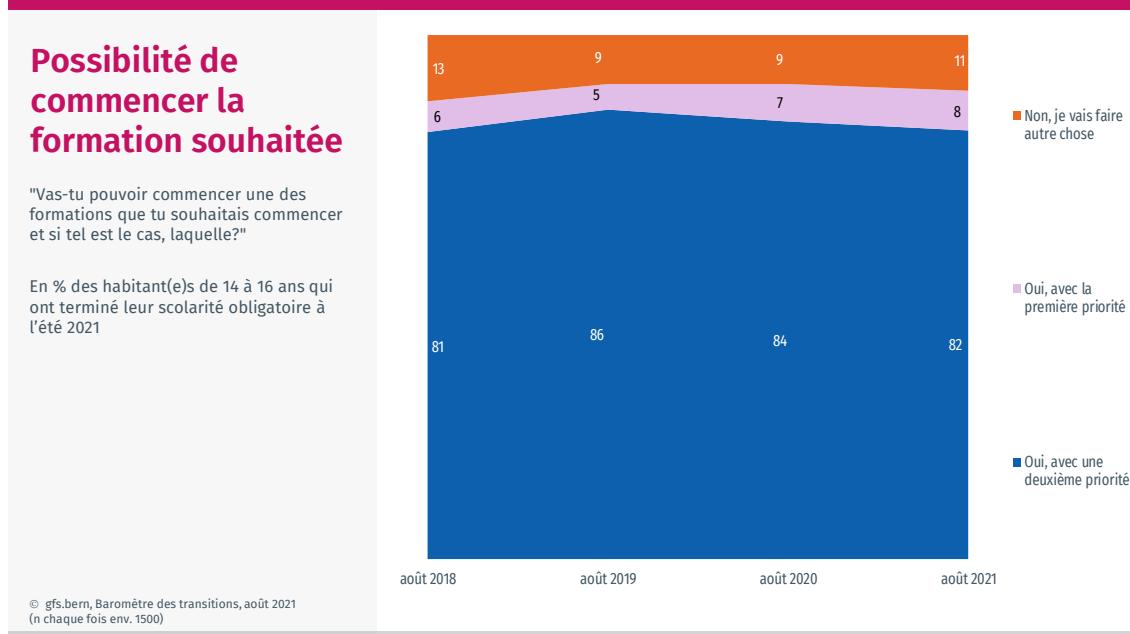
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
 (n chaque fois env. 1500)



82 % des jeunes ont commencé la formation qu'ils souhaitaient à l'été 2021 selon l'enquête d'avril, même si ce taux a légèrement baissé après un pic en 2019. Les jeunes

hommes doivent plus souvent que les jeunes femmes suivre une formation qui n'est pas leur formation préférée (13 % contre 9 %). Les étrangers sont également nombreux à s'engager sur d'autres voies (16 % contre 9 %). Ce phénomène est observé plus souvent dans les régions latines qu'en Suisse alémanique (17 % contre 8 %).

Graphique 13

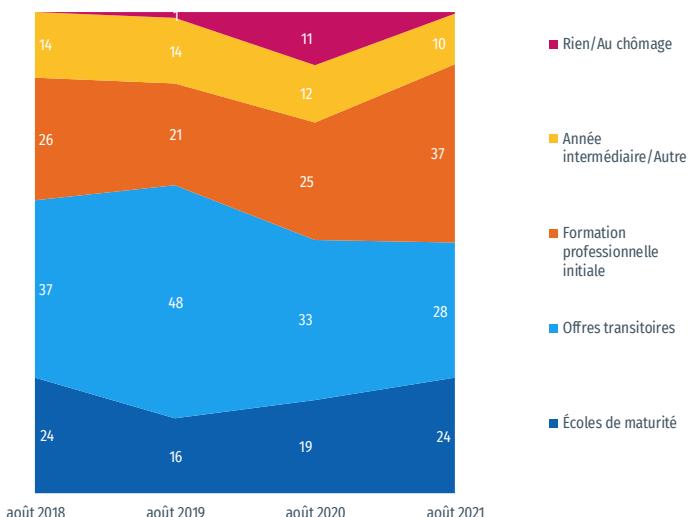


La plupart des jeunes qui n'ont pas pu suivre la formation qu'ils souhaitaient ont toutefois réussi à s'orienter vers une autre solution. En 2021, la plupart ont décidé de commencer une formation professionnelle initiale, ce qui marque un changement par rapport aux années précédentes où la grande partie des jeunes optait plutôt pour une offre de formation transitoire. Presque personne n'indique ne rien faire ou être au chômage (2018 : 0 %, 2019 : 1 %, 2020 : 11 %, 2021 : 0 %), ce qui n'était pas manifestement pas le cas lors de la première phase de la pandémie.

Graphique 14**Autre formation**

"Que vas-tu faire à la place des formations qui avaient ta préférence?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021 et qui commencent une formation différente

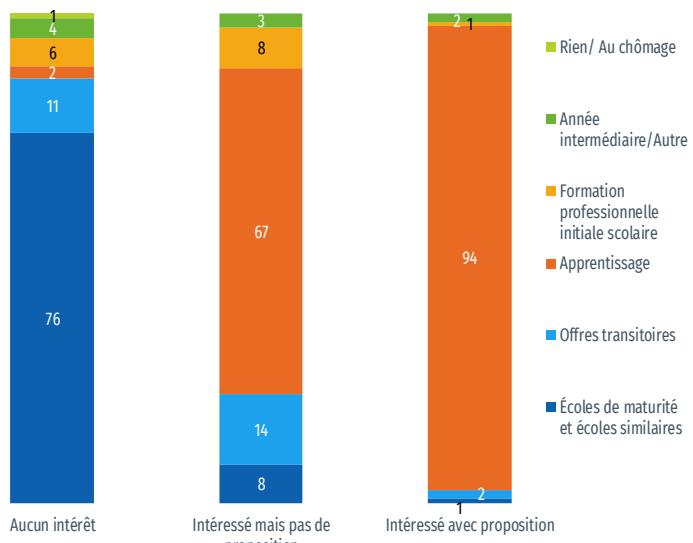


© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 140)

Les jeunes 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 %). 67 % 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 %, 2020 : 59 %). 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**Situation des jeunes avec ou sans intérêt pour une place d'apprentissage**

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021



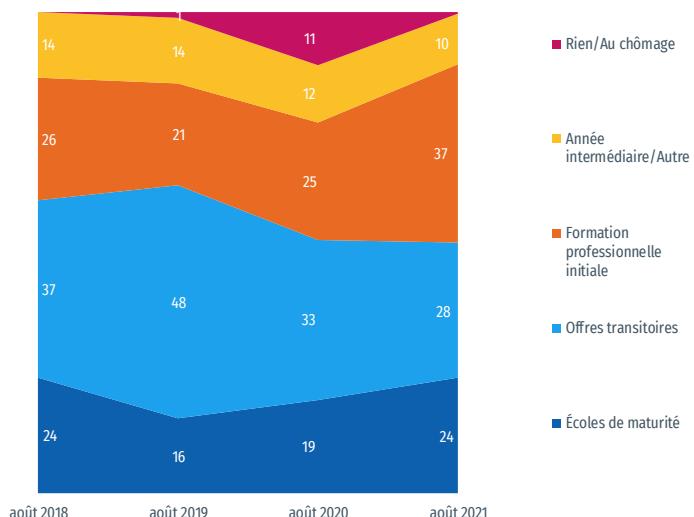
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n = 1637), sig.

45 % des jeunes qui avaient témoigné de l'intérêt pour une place d'apprentissage lors de l'enquête d'avril mais qui n'ont pas entamer un apprentissage ont indiqué en août 2021 qu'ils continuaient de chercher une place d'apprentissage.

Graphique 16**Autre formation**

"Que vas-tu faire à la place des formations qui avaient ta préférence?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021 et qui commencent une formation différente



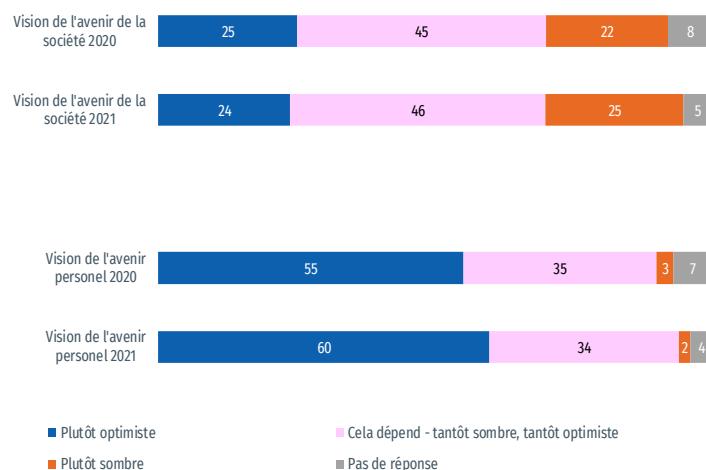
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 140)

La majorité des jeunes se montrent optimistes pour leur avenir, et même davantage que l'année dernière. Ce ressenti est nettement lié à la nationalité : alors que la majorité des Suisses se montre optimiste (63 %), une minorité d'étrangers seulement regarde l'avenir avec confiance (46 %).

Graphique 17**Représentation de son avenir**

"Selon toi, comment se présente ton propre avenir? À l'heure actuelle, quelle est ta vision de l'avenir? Et qu'en est-il de l'avenir de notre société?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021



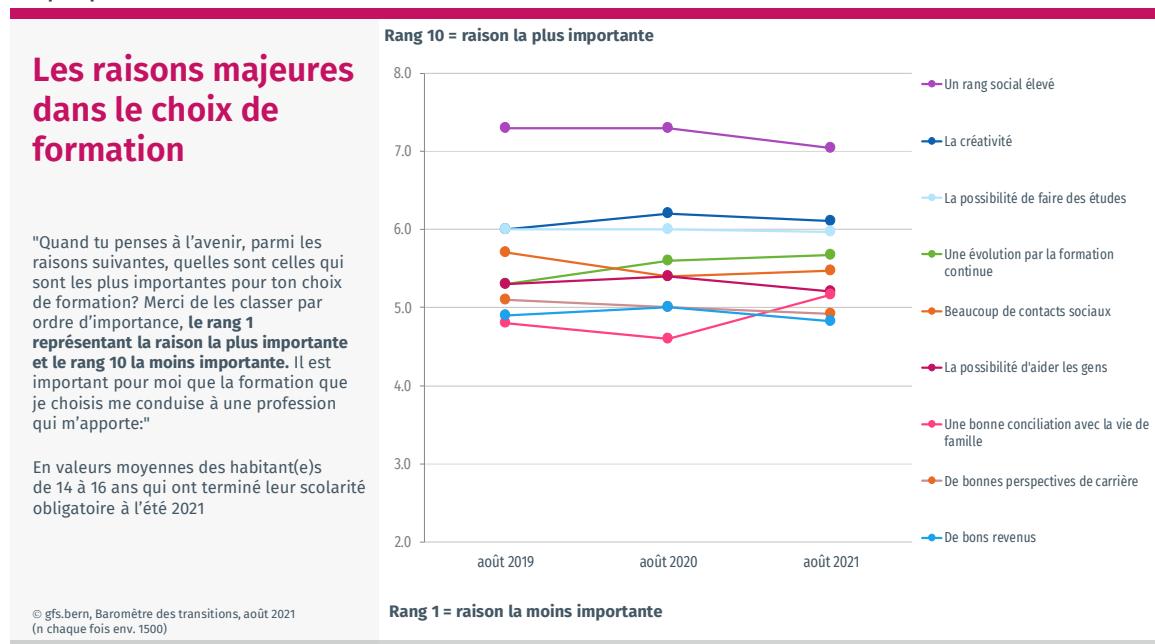
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 1500)

Les réponses concernant l'avenir au sein de la société dans son ensemble restent plus mesurées. Seul un quart des jeunes se montrent optimistes à ce sujet. Il est intéressant de noter que les jeunes francophones et italophones ont une vision plus pessimiste que celle des jeunes germanophones (avenir plutôt sombre : 34 % contre 20 %).

En ce qui concerne les raisons qui conduisent les jeunes à opter pour une formation déterminée, on constate qu'en 2021, les raisons économiques ont un peu gagné en impor-

tance alors que la nécessité d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée régresse légèrement. En 2021, le souhait d'aider les gens est un élément plus important que les années précédentes dans le choix d'une profession.

Graphique 18



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 (37 593, soit 90 %) et ceux qui entreprennent une formation professionnelle initiale en école (4117, soit 10 %). 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, 97 % des jeunes commencent un apprentissage, alors que 3 % choisissent la voie de la formation professionnelle initiale en école. En Suisse francophone et italophone, un bon tiers des jeunes optent pour la formation professionnelle initiale en école (Suisse romande/Suisse italienne : 64 % apprentissage, 36 % formation professionnelle initiale en école)

La plupart des jeunes ont commencé une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans (respectivement 55 % et 40 %) couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC). Les formations sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) restent l'exception (5 %). Le glissement vers davantage de CFC d'une durée de quatre ans en 2020 au détriment de CFC d'une durée de trois ans s'est confirmé en 2021. Ce phénomène s'explique par les changements survenus dans les professions choisies. En effet, par rapport à 2018 et 2019, un plus grand nombre de jeunes se sont orientés vers les apprentissages d'informaticienne/informaticien et de médiamaticienne/médiamaticien, qui correspondent à des formations de quatre ans.

Le nombre des apprentissages de type AFP terminés est nettement inférieure à celui des nouveaux contrats d'apprentissage du même type conclus (env. 9 %). La différence s'atténue toutefois. Elle 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.

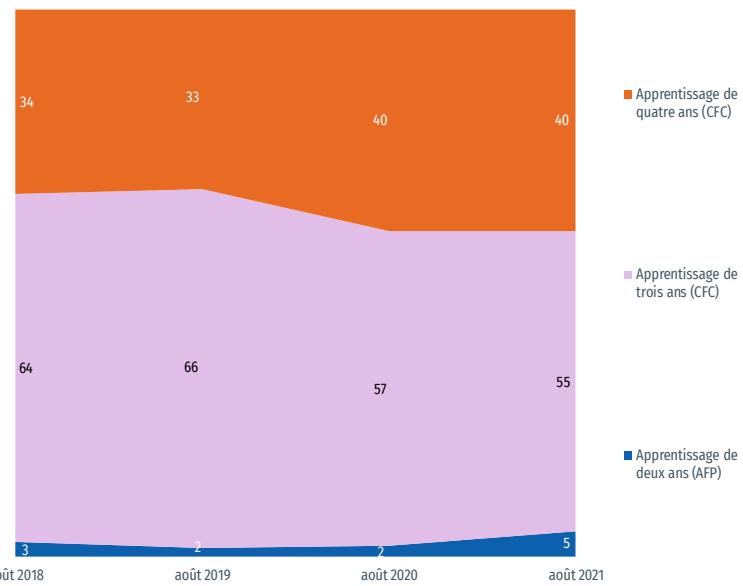
Graphique 19

Type d'apprentissage

"Quel type d'apprentissage fais-tu?
Un apprentissage de deux ans avec
attestation fédérale de formation
professionnelle (AFP) ou un apprentissage
de trois à quatre ans avec certificat fédéral
de capacité (CFC)?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont
terminé leur scolarité obligatoire à l'été
2021 et ont commencé un apprentissage

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 550)

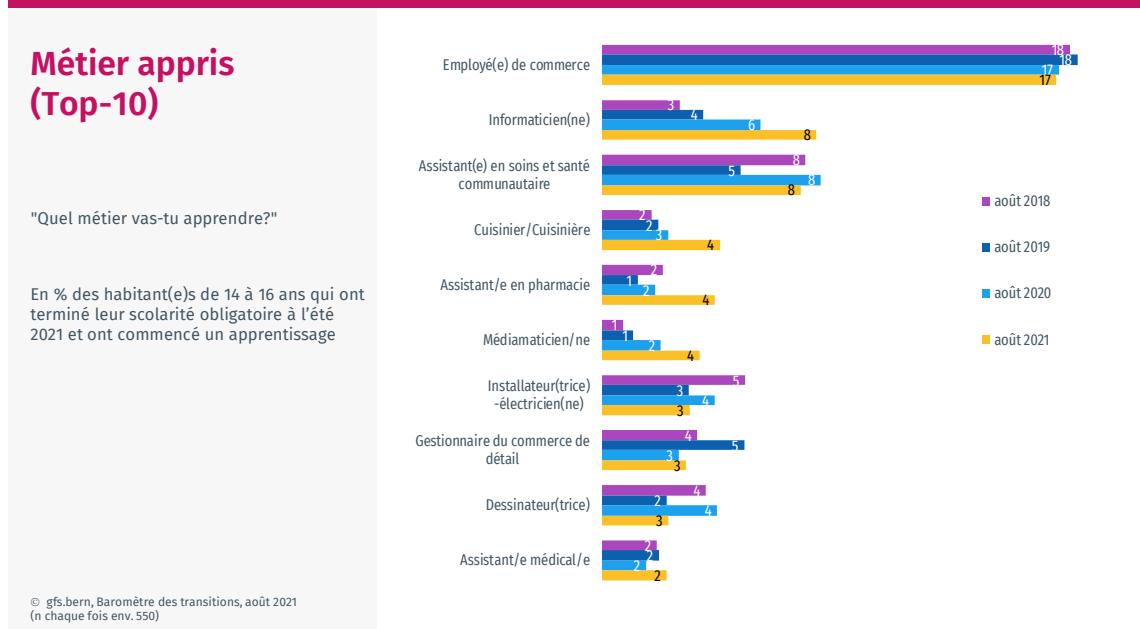


La formation commerciale caracole de nouveau en tête des apprentissages choisis par les jeunes. Viennent ensuite les formations d'assistante et d'assistant en soins et santé communautaire (2^e position) et d'informaticienne et informaticien (3^e position) avec un taux similaire de 8 %.

Trois professions entrent dans le classement des dix apprentissages les plus prisés en 2021 assistante/assistant en pharmacie, médiamaticienne/médiamaticien, assistante médicale/assistant médical. La profession de cuisinière/cuisinier figure aussi parmi les dix apprentissages les plus prisés.

Par rapport à 2020, les professions de polymécanicienne/polymécanicien, automati-cienne/automaticien et d'ébéniste ne figurent plus dans les dix premières places du clas-sement.

Graphique 20



Parmi les nouveaux apprentis, on compte à nouveau plus de jeunes hommes (22 634, soit 56 %) que de jeunes femmes (14 959, soit 44 %). Alors que l'écart semblait se creuser en 2020, en 2021 le rapport entre les sexes revient à un niveau stable : cette répartition est comparable à celle d'avant la pandémie de coronavirus.

Par ailleurs, des différences nettes se confirment une nouvelle fois en 2021 en ce qui concerne le choix de la profession en fonction du sexe. Seules deux professions figurent dans le top 10 pour les deux sexes : l'apprentissage d'employée/employé de commerce et celui assistante/assistant en pharmacie.

Pour le reste, les filles continuent de s'orienter davantage vers les domaines de la santé et du social, les garçons vers la technique et l'artisanat.

Tableau 5 : Top 10 des apprentissages commencés à l'été 2021, par sexe

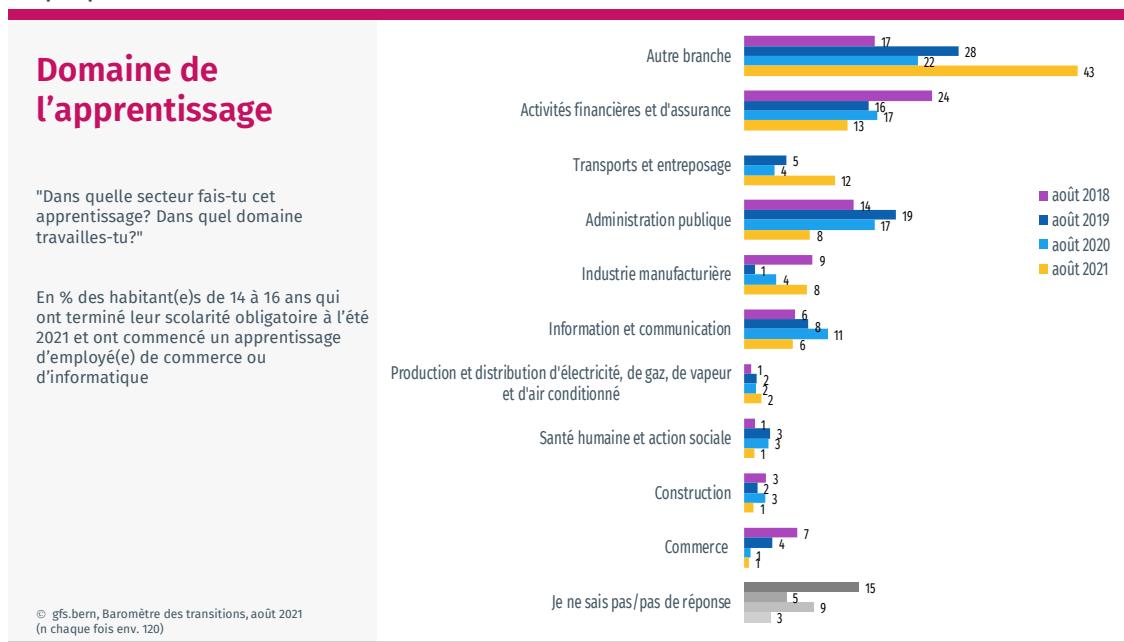
| Rang | Jeunes femmes | Jeunes hommes |
|------|--|--------------------------|
| 1 | Employée de commerce CFC | Informaticien |
| 2 | Assistante en soins et santé communautaire | Employé de commerce |
| 3 | Médiamaticienne | Cuisinier |
| 4 | Assistante médicale | Installateur-électricien |
| 5 | Assistante en pharmacie | Constructeur métallique |
| 6 | Gestionnaire du commerce de détail | Assistant en pharmacie |
| 7 | Assistante socio-éducative | Dessinateur |
| 8 | Gardienne d'animaux | Automaticien |
| 9 | Opticienne | Polymécanicien |
| 10 | Droguiste | Ébéniste/Menuisier |

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021

Pour les formations d'employée/employé de commerce ou d'informaticien/informaticien, il a en outre été demandé dans quel secteur l'apprentissage serait suivi. Au vu du nombre d'apprentissages renseignés sous la catégorie Autres secteurs, il semble que la plupart des jeunes ont du mal à rattacher leur apprentissage à un secteur particulier malgré une liste étendue de 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, dans le secteur de la finance et des assurances et – pour la première fois – dans le secteur des transports et de l'entreposage. Le secteur de l'information et de la communication, qualifié jusqu'à présent de secteur tendance, dégringole légèrement. Les effectifs restent clairement à la baisse dans le secteur du commerce.

Graphique 21



La satisfaction à l'égard de l'employeur et de l'apprentissage choisi est grande. Le nombre de jeunes qui ont débuté l'apprentissage souhaité reste stable à un niveau élevé.

Néanmoins, la satisfaction à l'égard de l'employeur et de la rémunération se dégrade pour la première fois, même si les valeurs restent relativement hautes.

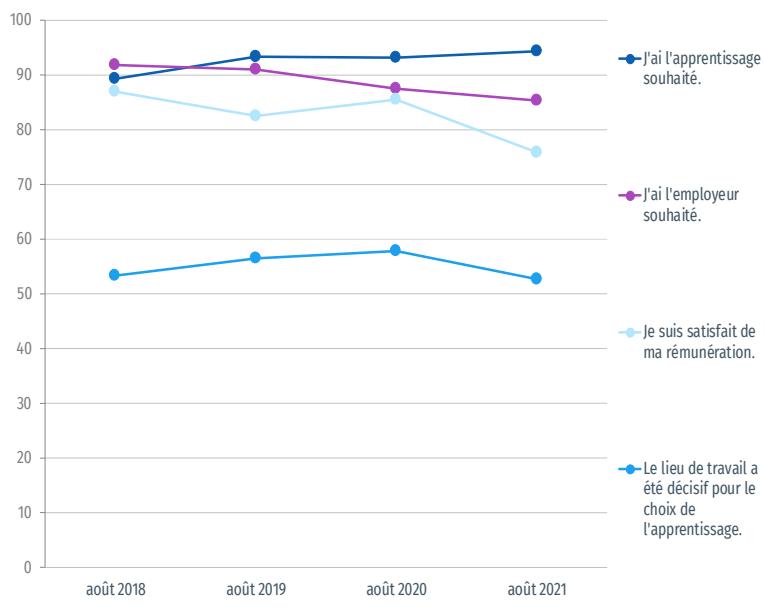
Le lieu de travail ne représente plus un facteur décisif dans le choix de l'apprentissage : pour un taux croissant de 35 %, il n'a finalement joué aucun rôle dans leur décision.

Graphique 22

Satisfaction par rapport à l'apprentissage

"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 2021 et ont commencé un apprentissage



2.1.4.2 Candidatures, stages d'observation et stages pratiques

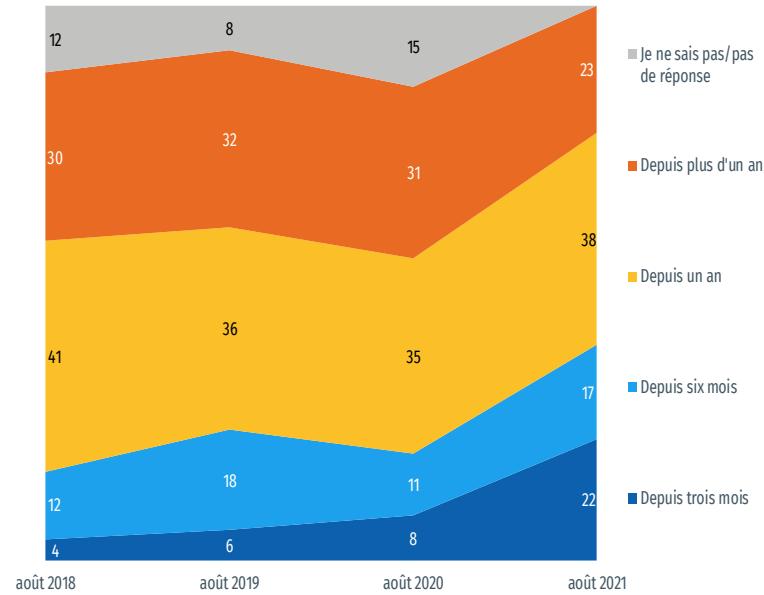
Dans le contexte de la pandémie, le processus de candidature est manifestement devenu plus court. On enregistre pour la première fois une baisse de 10 points de pourcentage parmi les jeunes qui ont commencé à envoyer des candidatures il y a plus d'un an. En revanche, nettement plus de jeunes ont envoyé leur candidature seulement trois mois à l'avance (22 % contre environ 6 % l'année dernière).

Graphique 23

Début des candidatures

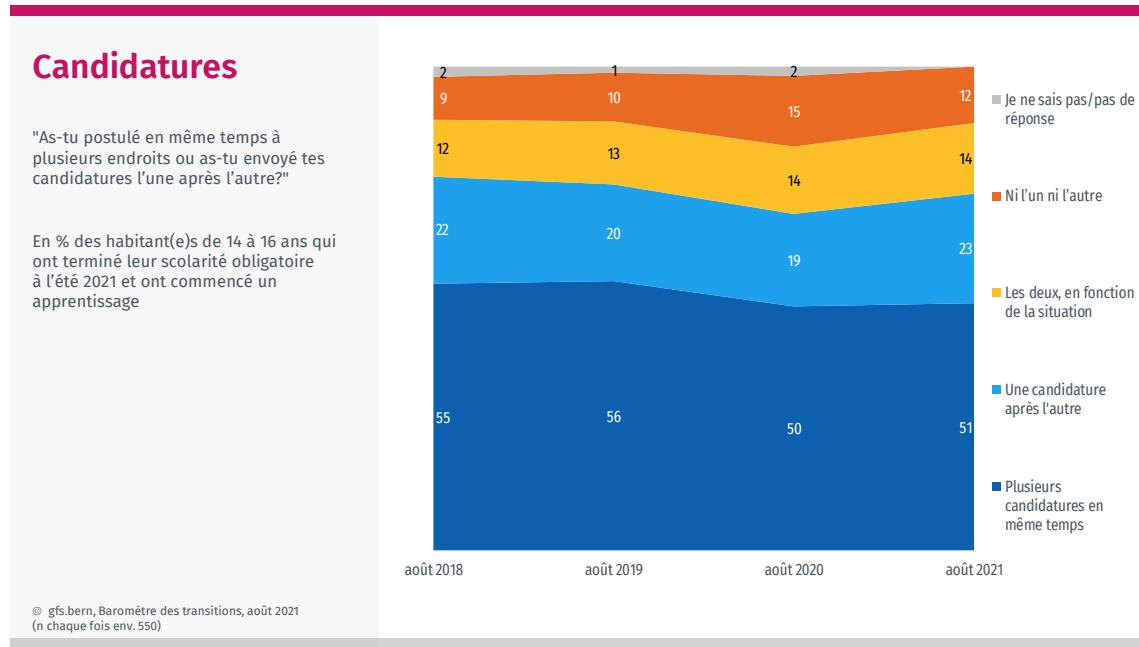
"À partir de quand as-tu commencé à envoyer des candidatures?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021 et ont commencé un apprentissage



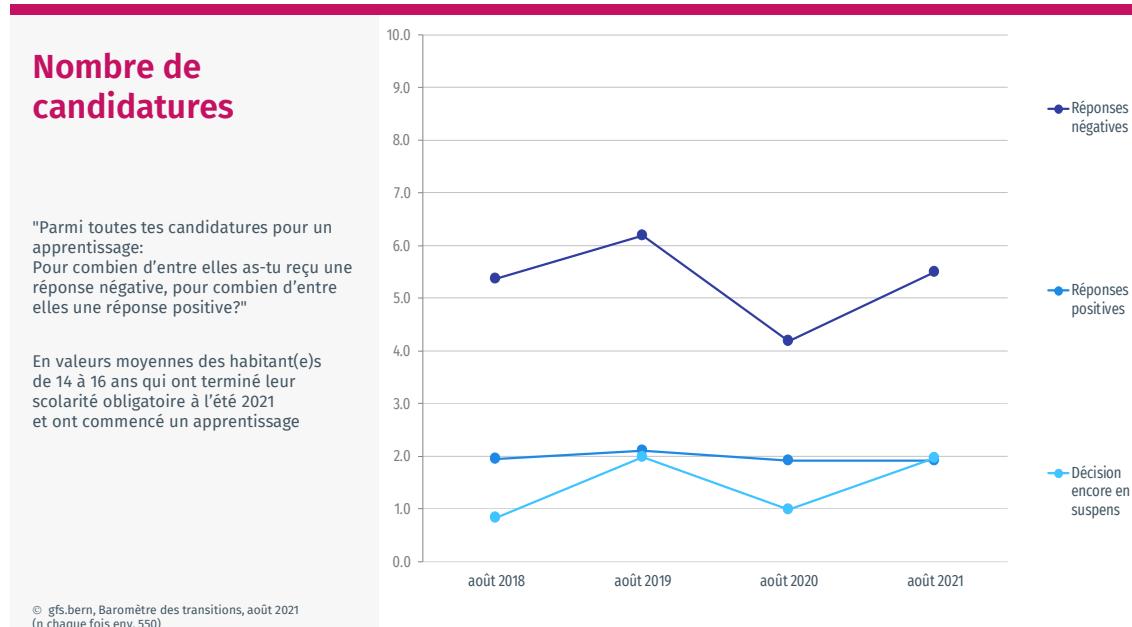
La plupart des jeunes ont envoyé plusieurs candidatures en même temps. Seuls 23 % des jeunes n'ont envoyé une nouvelle candidature que lorsque la candidature précédente n'avait pas abouti.

Graphique 24



En 2021, les nouveaux apprentis ont envoyé en moyenne 9,4 candidatures, soit plus qu'en 2020, mais moins que l'année précédant la pandémie (2018 : 8,2, 2019 : 10,3, 2020 : 7,1). Ce chiffre varie fortement d'un sous-groupe à l'autre. En 2021, les étrangers ont rédigé en moyenne 15 candidatures contre seulement 8,5 pour les Suisses.

Graphique 25



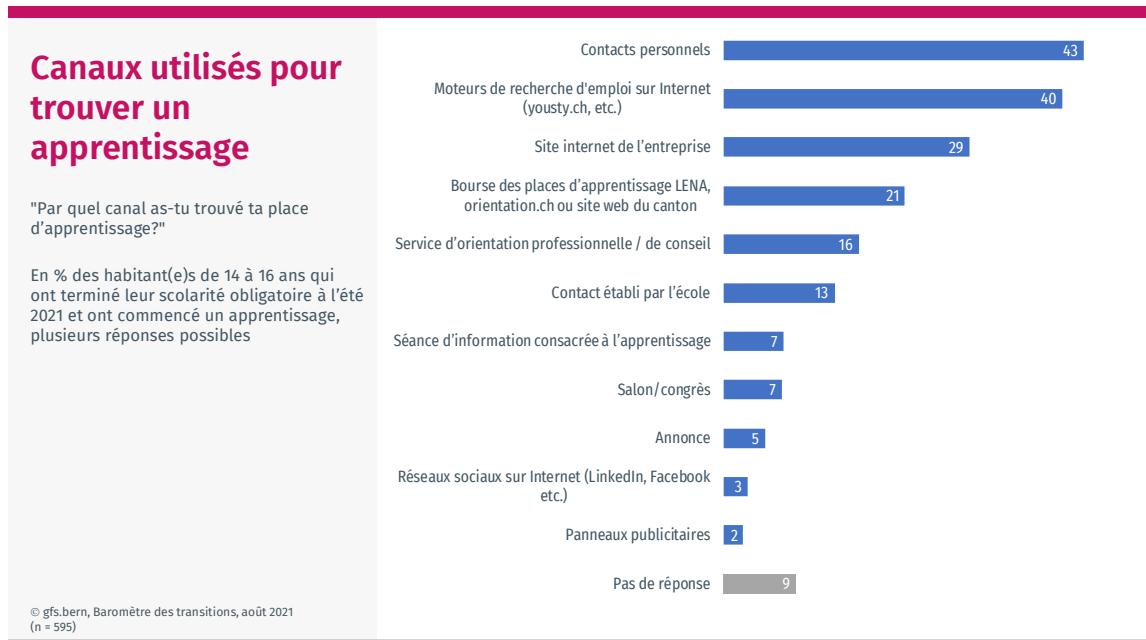
Si, dans l'ensemble, les réponses positives n'ont pas augmenté (2018 : 2,0, 2019 : 2,1, 2020 : 1,9, 2021 : 1,9), on enregistre une nette augmentation des candidatures restées

sans réponse (2018 : 0,8, 2019 : 2,0, 2020 : 1,0, 2021 2,0), et du nombre de refus (2018 : 5,4, 2019 : 6,2, 2020 : 4,2, 2021 : 5,5).

En moyenne, 1,9 candidature sur les 9,4 envoyées en moyenne ont abouti à une réponse positive et 5,5 à une réponse négative. Les deux candidatures restantes sont restées sans réponse. 13 % des jeunes imputent ce phénomène à la pandémie de coronavirus (cf. graphique 28). Alors que le nombre moyen de réponses positives est stable, les refus ont été similaires ou moins fréquents que les années précédentes en raison du contexte sanitaire.

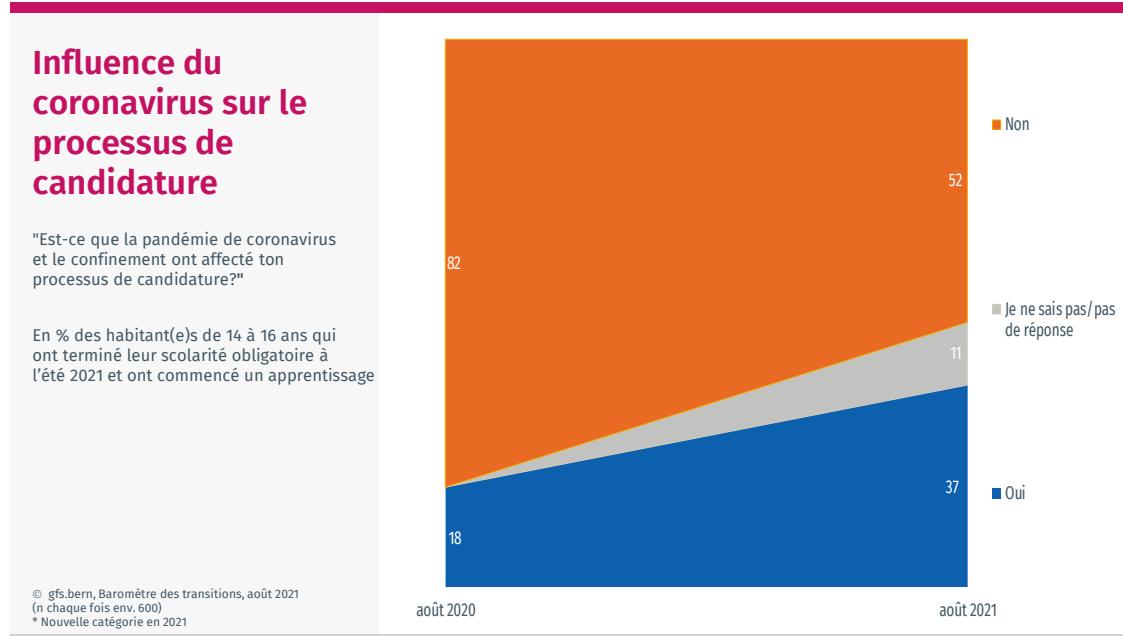
La plupart des jeunes ont trouvé leur place d'apprentissage par le biais de contacts personnels ou de moteurs de recherche d'emploi sur Internet. Les sites internet des entreprises et la bourse des places d'apprentissage LENA se sont avérés être de bon moyens pour la recherche d'une place d'apprentissage.

Graphique 26



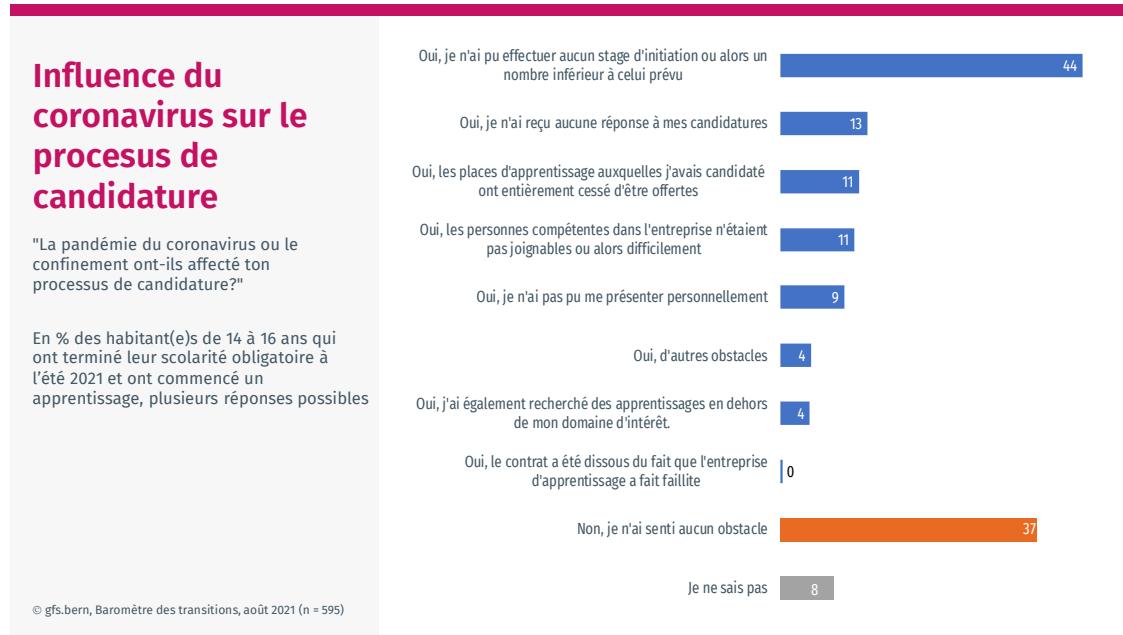
37 % des nouveaux apprentis indiquent que le coronavirus a influencé leur processus de candidature. C'est significativement plus que l'année dernière (2020 : 18 %, 2021 : 37 %).

Graphique 27



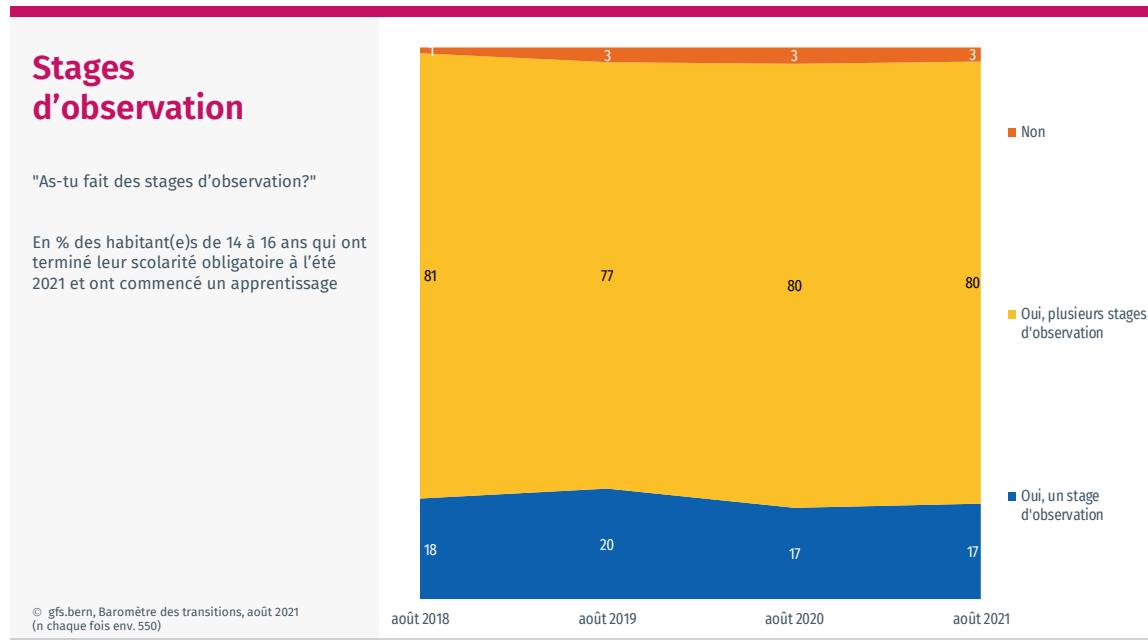
Concrètement, cela s'est souvent traduit de l'une des manières suivantes : les jeunes n'ont pu effectuer aucun stage d'observation ou seulement un nombre limité, ils n'ont reçu aucune réponse suite à l'envoi de leur candidature, les places d'apprentissage ont été retirées du marché après leur candidature ou ils ont éprouvé de la difficulté à contacter les personnes compétentes au sein de l'entreprise.

Graphique 28



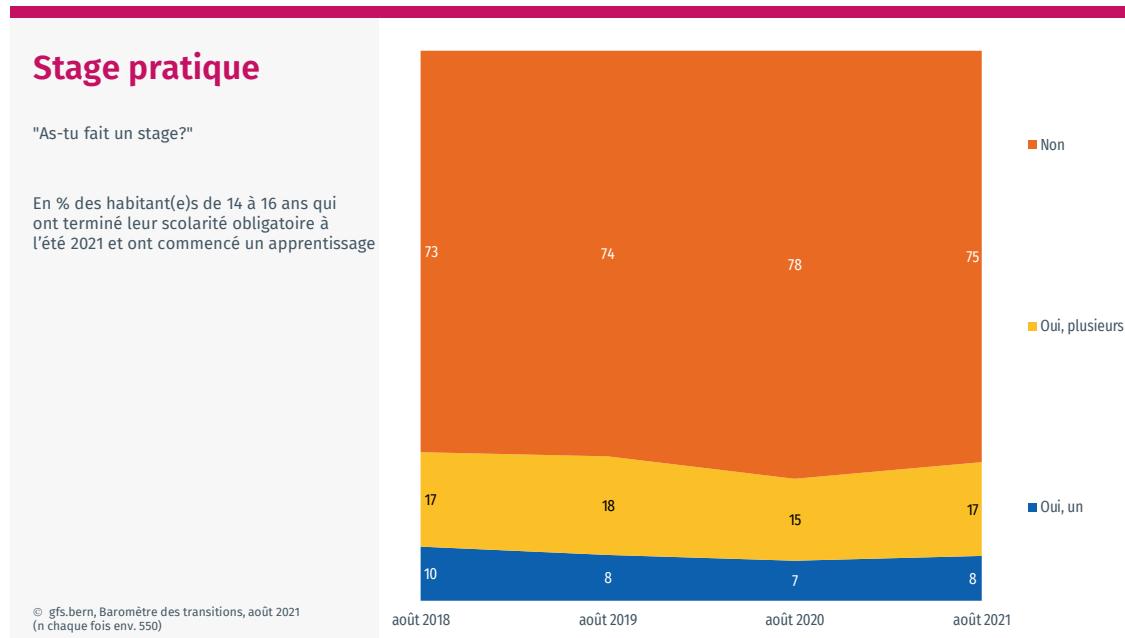
Avant le début d'un apprentissage, effectuer (au moins) un stage d'observation semble être clairement la norme, même durant la pandémie de coronavirus. La grande majorité des jeunes interrogés ont même suivi plusieurs stages d'observation.

Graphique 29



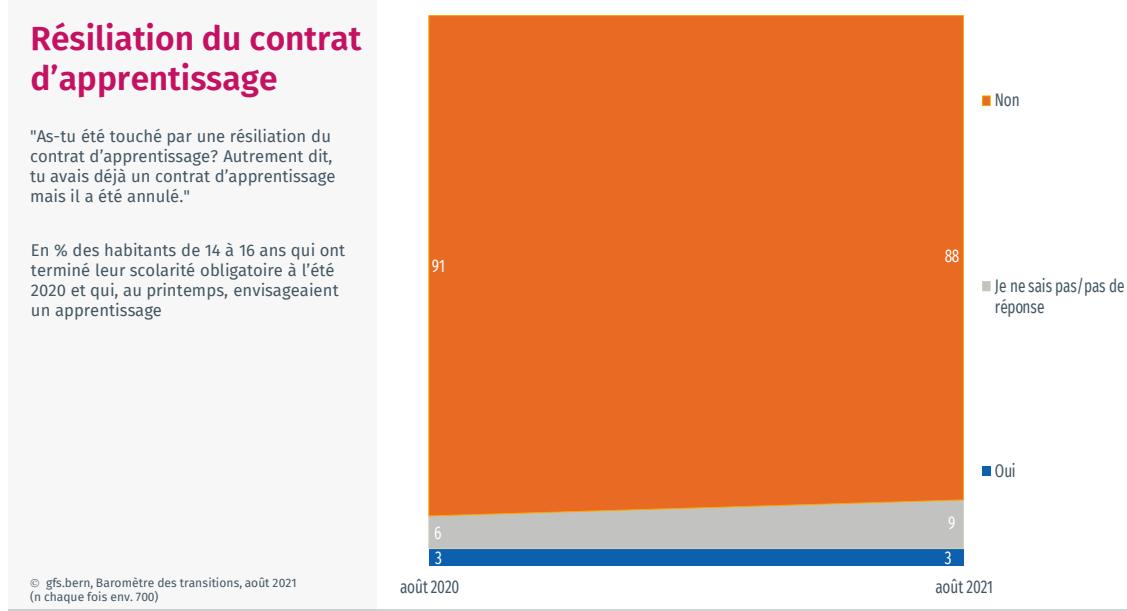
Les stages pratiques sont beaucoup moins répandus ; la majorité des apprentis n'en ont pas fait. L'enquête 2021 confirme néanmoins d'importantes différences régionales à ce niveau : en Suisse alémanique, les stages pratiques sont plutôt l'exception (13 %) alors qu'en Suisse romande et en Suisse italienne, ils sont la norme (94 % des jeunes en ont fait au moins un).

Graphique 30



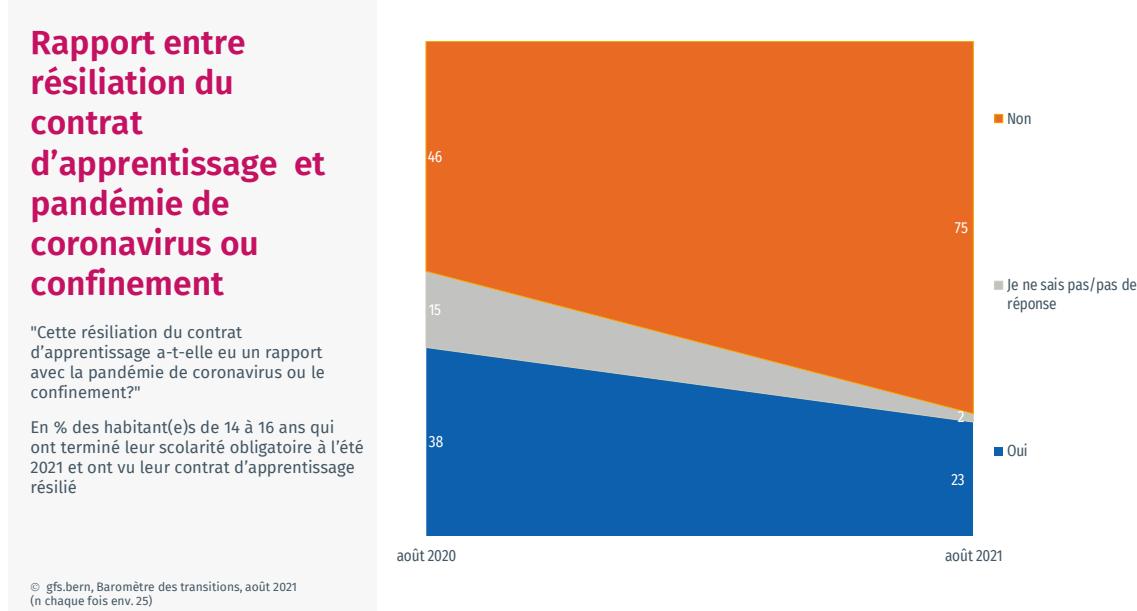
En 2021, les ruptures de contrats d'apprentissage restent encore une exception. Elles concernent un taux stable de 3 % des jeunes.

Graphique 31



Parmi les 3 % qui ont vu leur contrat d'apprentissage résilié, plus d'une personne sur cinq indique que la rupture de contrat était liée à la pandémie de coronavirus. Néanmoins, tel n'était pas le cas pour la grande majorité des jeunes.

Graphique 32

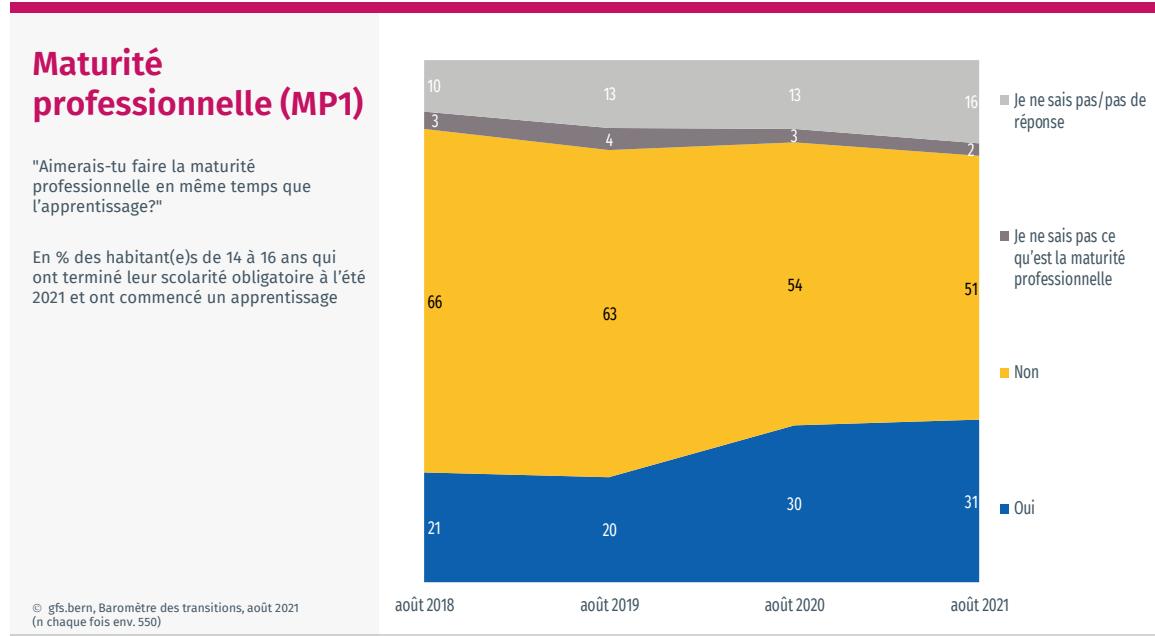


2.1.4.3 Préparation de la maturité professionnelle

31 % des jeunes qui ont commencé un apprentissage à l'été 2021 prévoient de préparer la maturité professionnelle en même temps. Cette proportion est pratiquement semblable à celle de 2020 et sensiblement plus forte que les années précédentes. Les étrangers sont

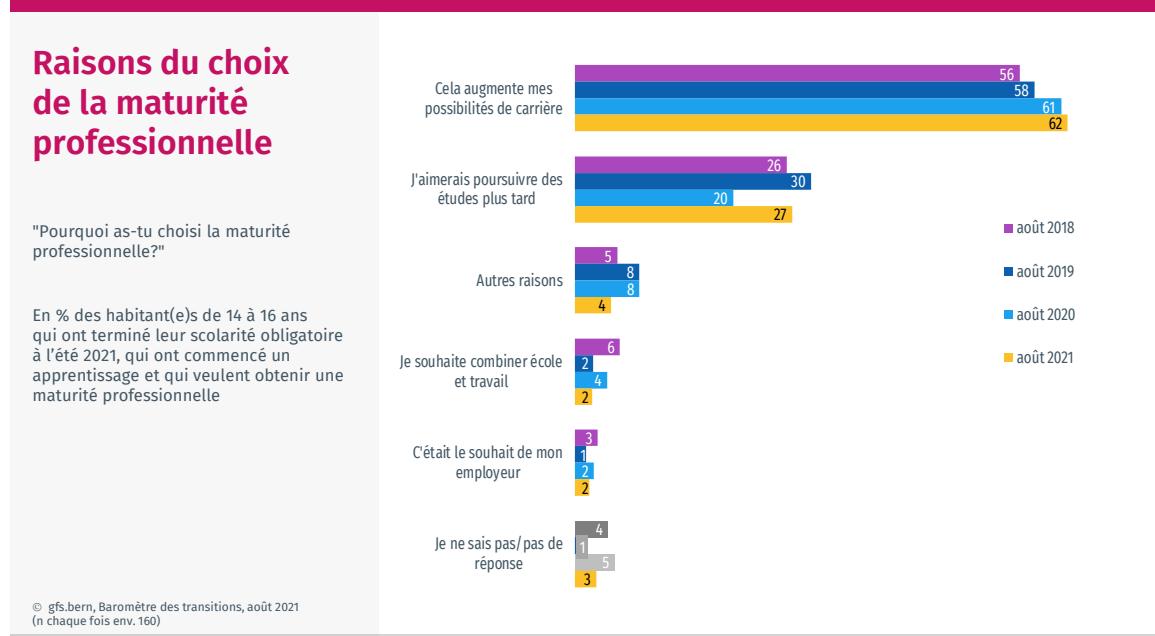
nettement plus nombreux que les Suisses à vouloir obtenir la maturité professionnelle (39 % contre 30 %).

Graphique 33



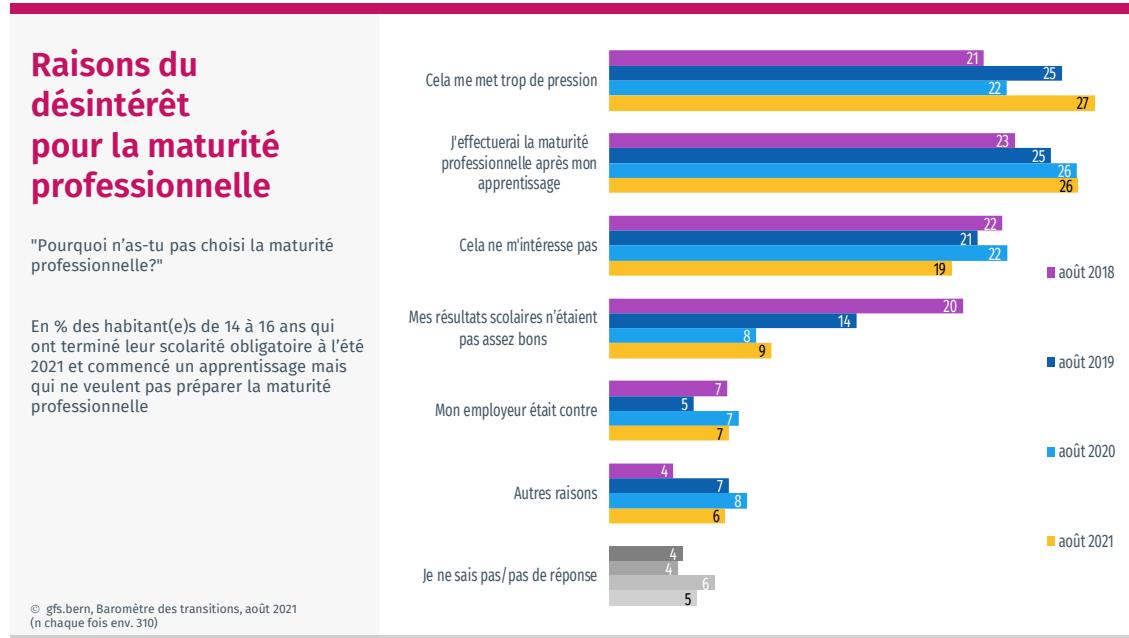
Le plus souvent, les apprentis se sont décidés pour une maturité professionnelle (MP1) en raison des meilleures opportunités de carrière qu'elle offre ou parce qu'ils souhaitent faire des études plus tard.

Graphique 34



Les jeunes qui ont décidé de ne pas préparer la maturité professionnelle parallèlement à leur formation professionnelle invoquent surtout deux raisons : cela met trop de pression, ou ils ont l'intention d'obtenir la maturité professionnelle après leur apprentissage. Les réticences de l'employeur sont une raison rarement évoquée.

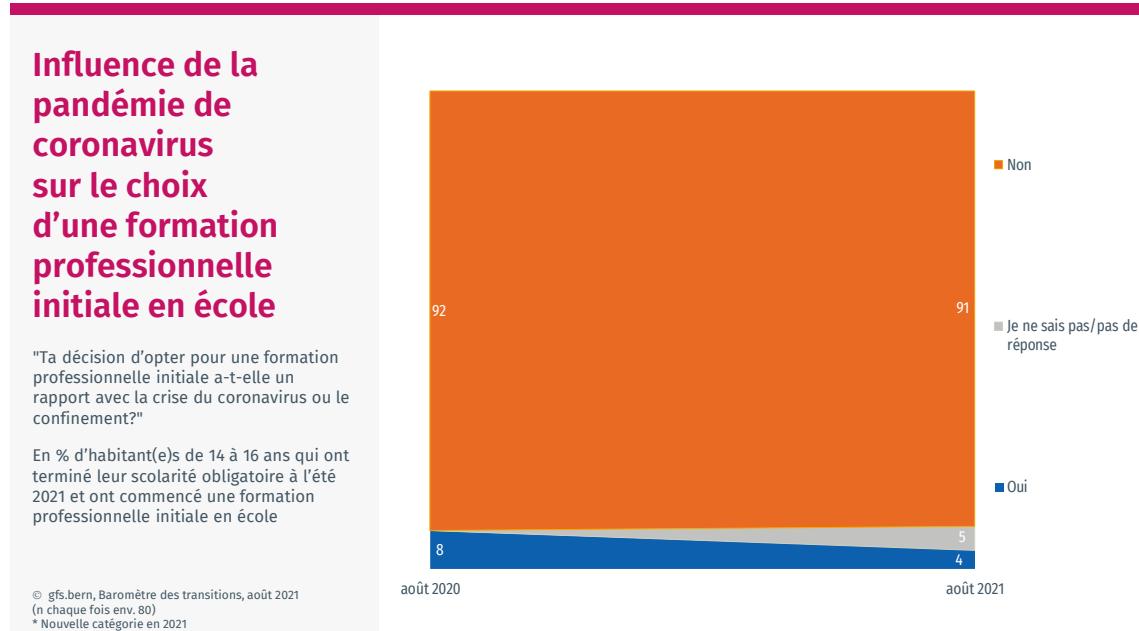
Graphique 35



2.1.4.4 Formation professionnelle initiale en école

4117 jeunes ont emprunté la voie de la formation professionnelle initiale en école à l'été 2021. Pour 4 % d'entre eux, la décision d'opter pour cette voie était liée à la pandémie de coronavirus. Cette proportion est deux fois moindre que celle de l'année dernière.

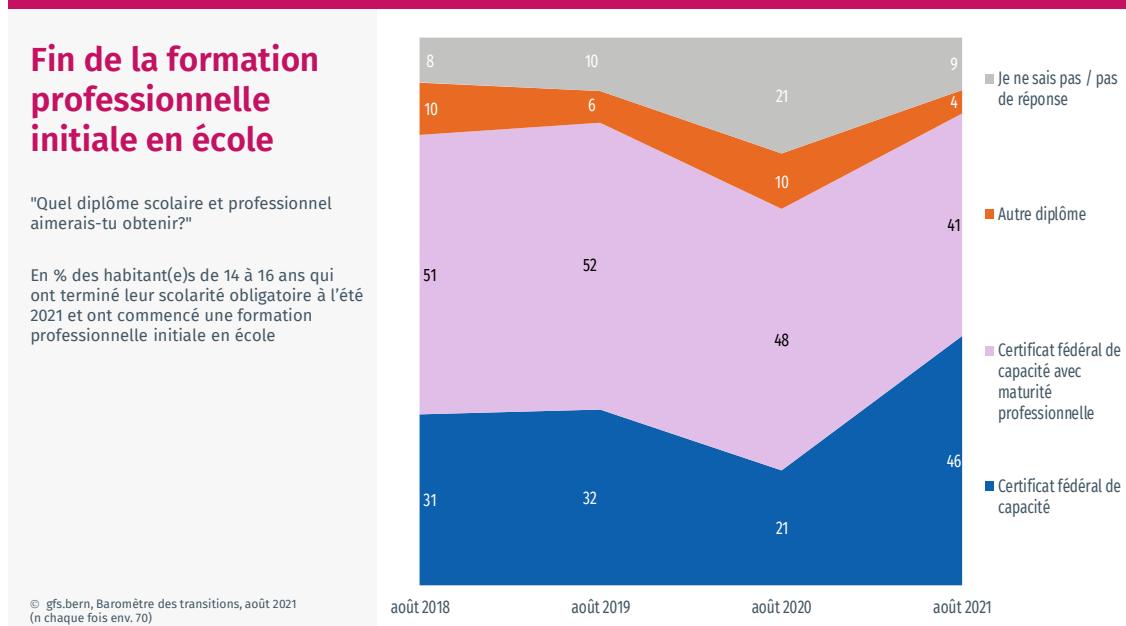
Graphique 36



41 % 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.

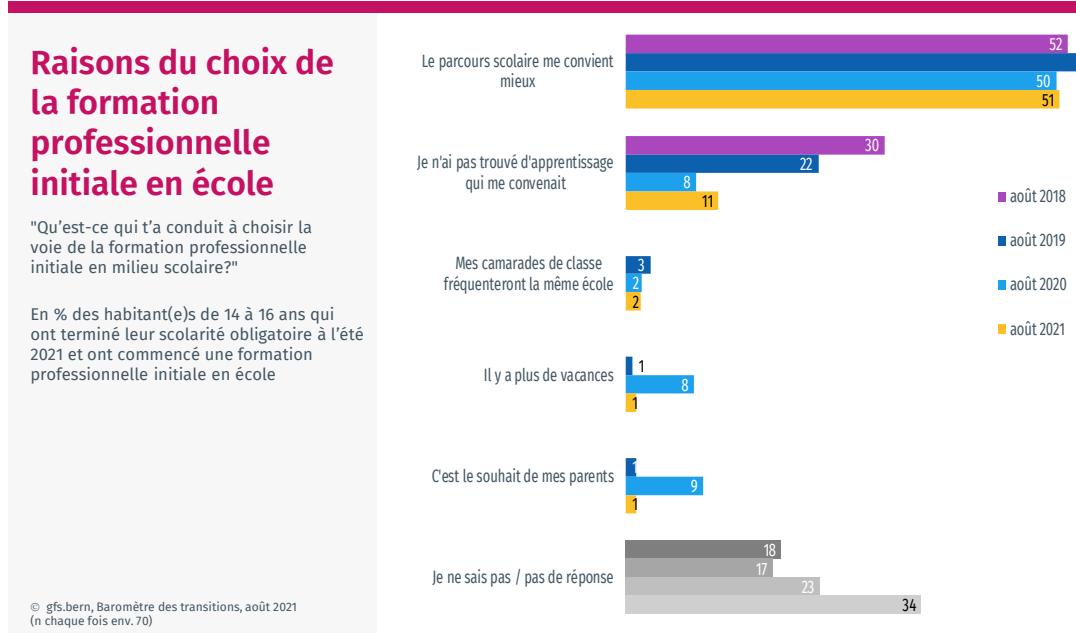
46 % prévoient d'obtenir un CFC sans maturité professionnelle, ce qui représente un plus grand nombre que les années précédentes (2018 : 31 %, 2019 : 32 %, 2020 : 21 %). Alors que les jeunes sont clairement plus nombreux à vouloir obtenir un CFC sans maturité professionnelle, la proportion de ceux qui ne se prononcent pas sur cette question a chuté.

Graphique 37



Pour la moitié des jeunes environ, 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 est le fait qu'ils n'ont pas trouvé de place d'apprentissage qui leur convenait. Les jeunes ne mentionnent que rarement d'autres raisons, telles que l'orientation en fonction des amis ou le souhait des parents.

Graphique 38



2.1.5 Jeunes dans les écoles de maturité

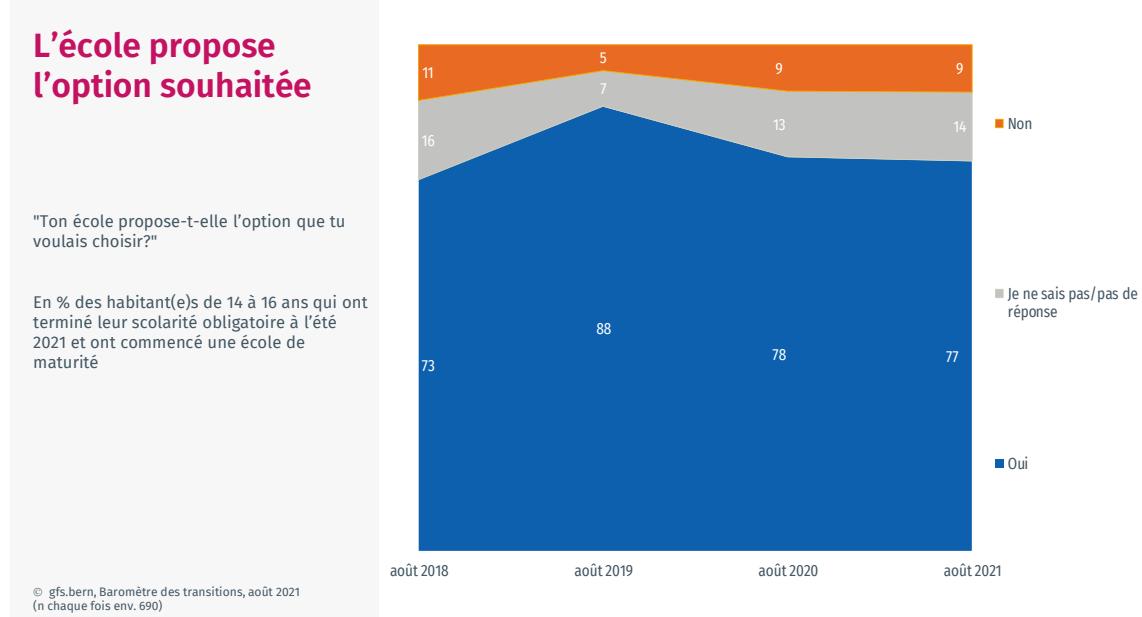
Au total, 34 723 jeunes ont commencé une école de maturité après les vacances d'été. 27 187 (78 %) d'entre eux fréquentent un établissement gymnasial tandis que 7536 (22 %) suivent l'enseignement d'une école de culture générale. La répartition entre ces deux types d'écoles du secondaire II reste stable par rapport aux années précédentes.

Toujours en 2021, les femmes (20 906/60 %) ont été plus nombreuses que les hommes (13 817/40 %) à entrer dans une école de niveau secondaire II. Ce ratio n'a pas changé au fil du temps.

Pour près d'un tiers des jeunes, la décision de commencer une école de maturité était liée à la crise du coronavirus.

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 39



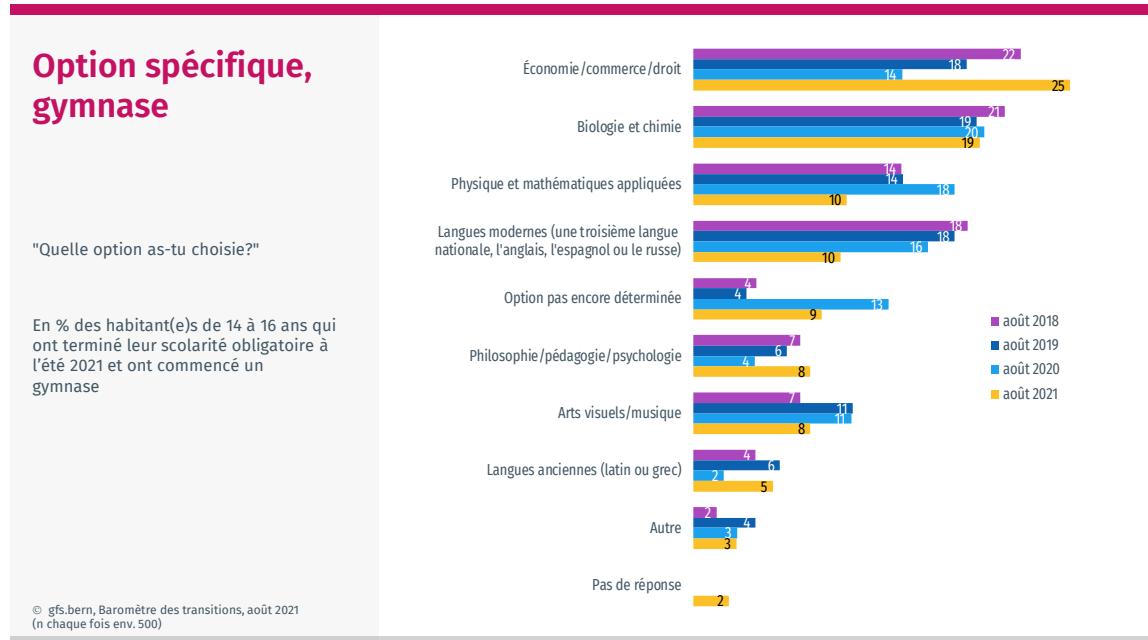
L'option spécifique Économie/commerce/droit est dorénavant l'option la plus choisie par les gymnasien·nes. Elle détrône ainsi l'option Biologie et chimie, qui occupe cette année la deuxième place. Le profil Langues modernes se maintient au troisième rang, même si l'afflux d'étudiants baisse d'année en année.

Il est frappant de constater qu'en août 2021, de nombreux jeunes n'avaient pas encore arrêté définitivement leur option spécifique.

Les stéréotypes de genre continuent à influer grandement sur le choix de l'option spécifique : alors que les jeunes hommes choisissent nettement plus souvent les langues modernes (29 % des hommes contre 14 % des femmes), les jeunes femmes se tournent plus fréquemment vers l'option spécifique Philosophie, pédagogie, psychologie (59 % des femmes contre 13 % des hommes). L'option spécifique Biologie et chimie est davantage prisée par les hommes (33 %) que par les femmes (16 %). Autre stéréotype : les hommes

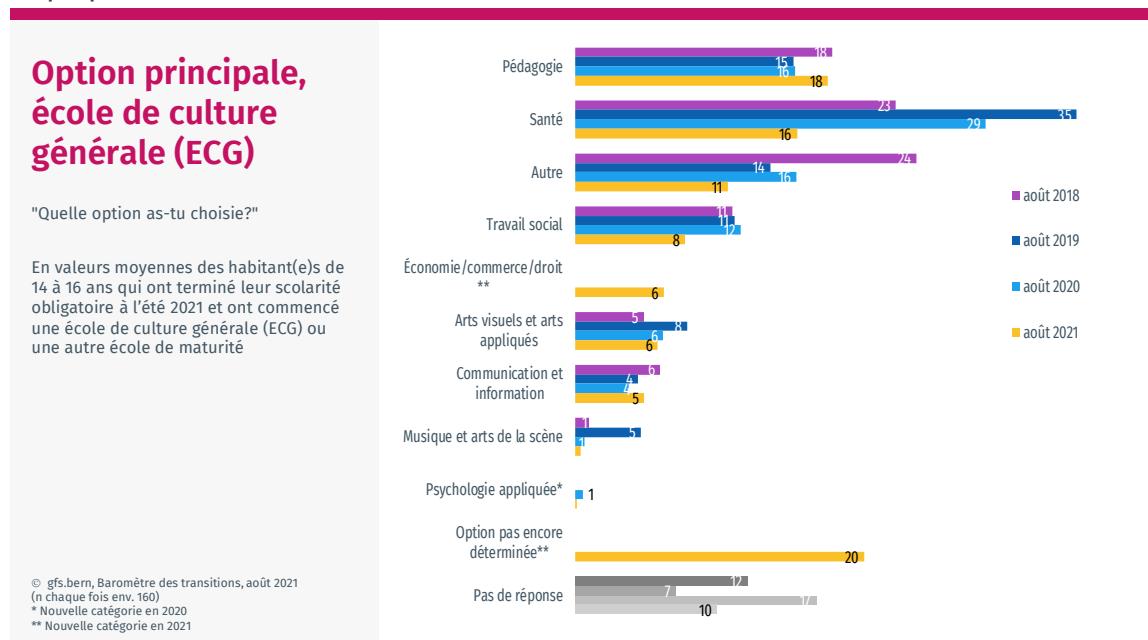
continuent à être surreprésentés dans le profil Physique et applications des mathématiques (0 % des femmes contre 11 % des hommes).

Graphique 40



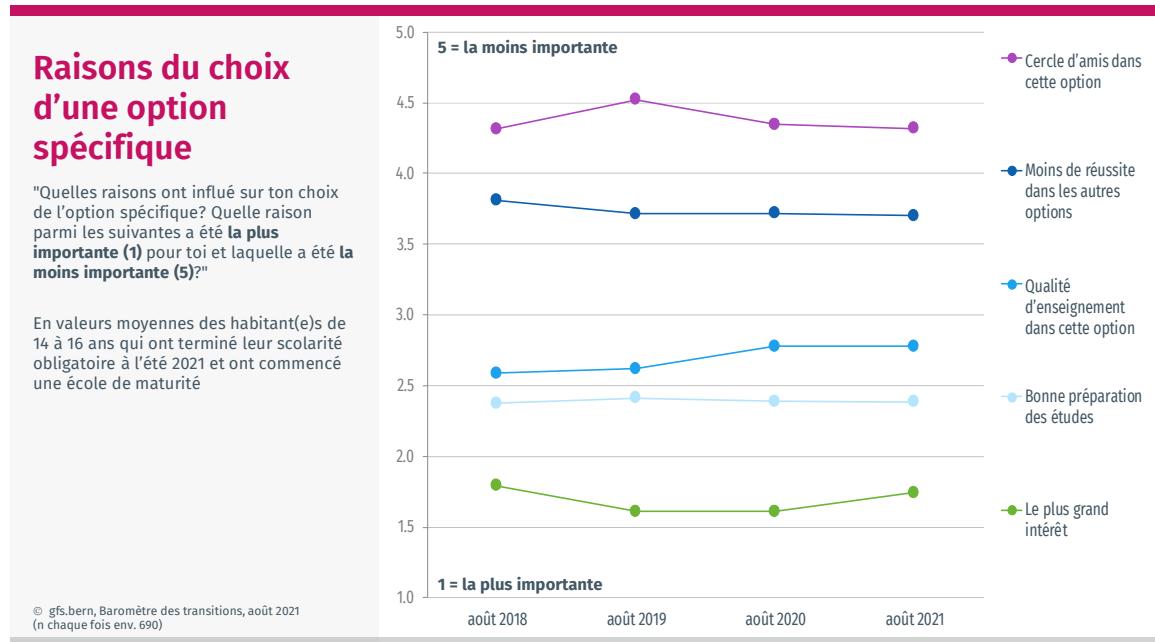
Dans les écoles de culture générale, les disciplines les plus choisies sont la pédagogie, la santé, la catégorie Autre et le travail social. Aucune tendance claire ne se dégage quant au choix de l'option dans les écoles de culture générale, où l'on observe aussi des stéréotypes de genre : en 2021, les jeunes femmes ont choisi significativement plus souvent le travail social (3 % des femmes contre 0 % des hommes), les arts visuels et arts appliqués (18 % des femmes contre 0 % des hommes) ou la pédagogie (47 % des femmes contre 0 % des hommes). En revanche, les jeunes hommes sont plus fortement représentés dans le domaine Information et communication (50 %, contre 19 % des femmes).

Graphique 41



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.

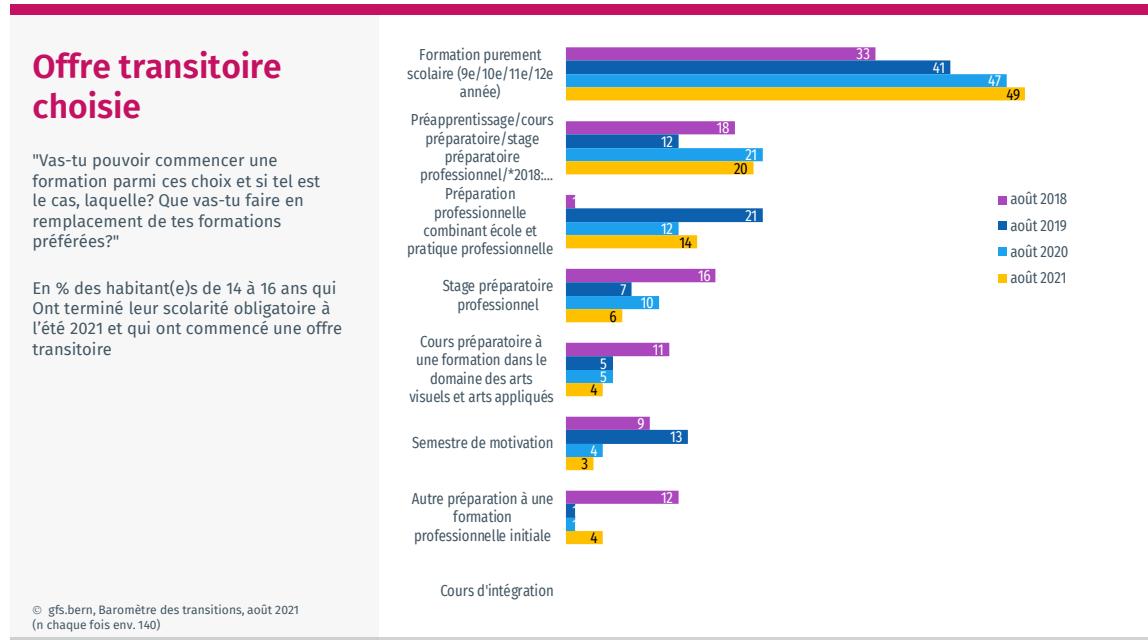
Graphique 42



2.1.6 Jeunes optant pour une offre de formation transitoire

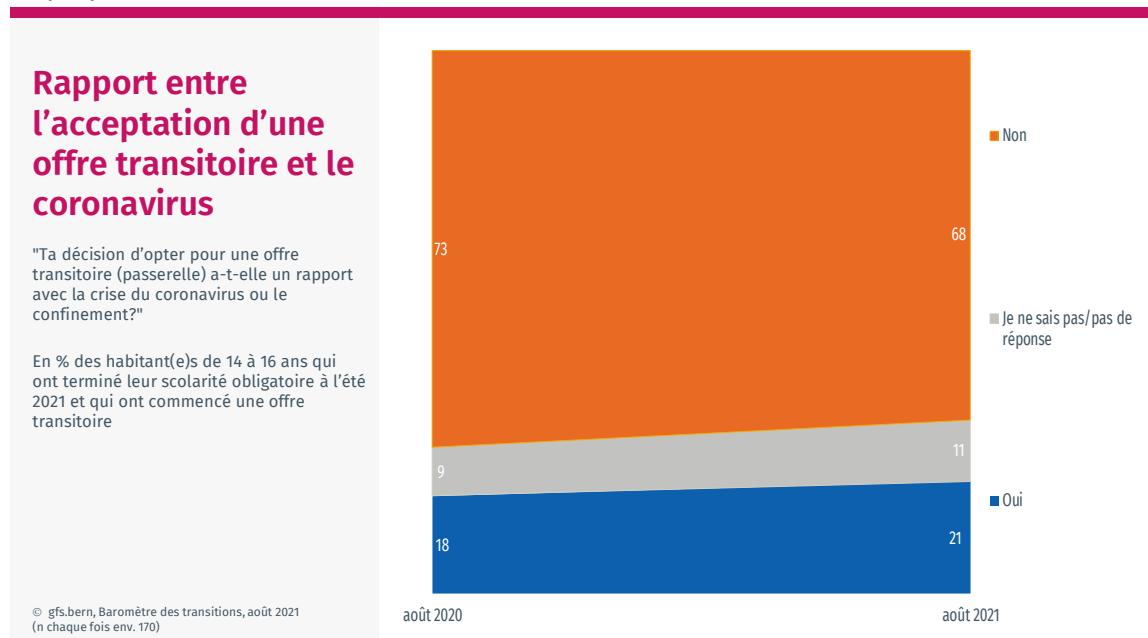
7766 jeunes, soit une proportion stable de 9 %, ont opté en 2021 pour une offre de formation transitoire à la fin de leur scolarité obligatoire. Près de la moitié d'entre eux suit une formation purement scolaire (tendance à la hausse). L'augmentation en 2020 du nombre de femmes recourant à une offre de formation transitoire ne se confirme pas en 2021. Le rapport entre les sexes tend en 2021 également à s'équilibrer (hommes : 53 %, femmes : 47 %).

Graphique 43



Un taux stable de 21 % des jeunes indiquent que leur décision de s'orienter vers une formation transitoire est liée à la crise du coronavirus.

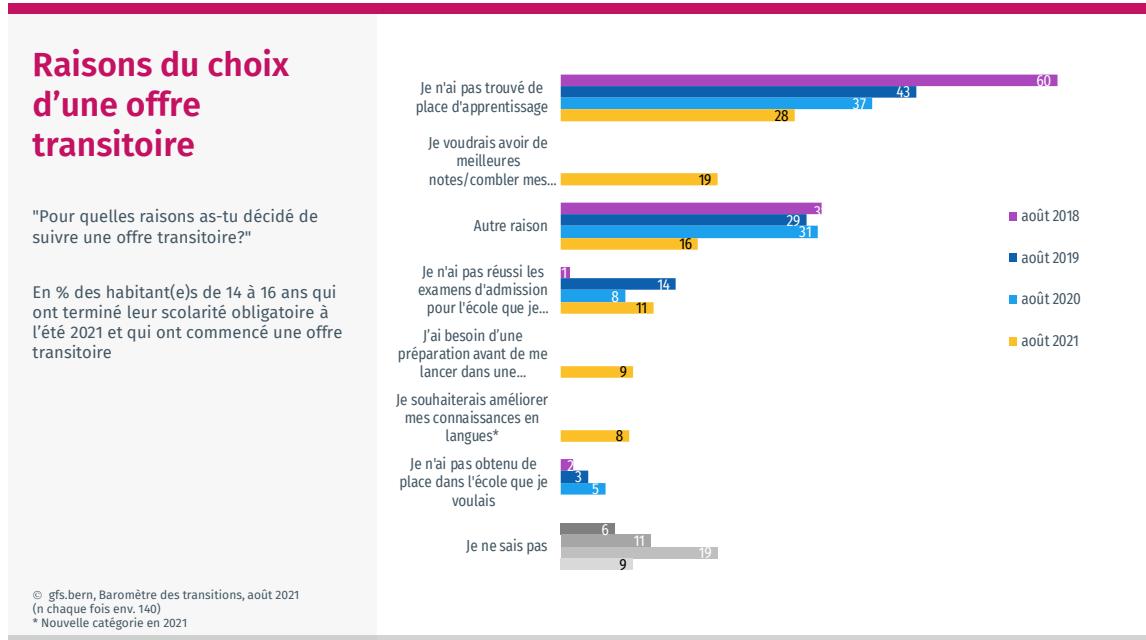
Graphique 44



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 est toutefois moins citée

que les années précédentes. La volonté de combler leurs lacunes ou d'améliorer leurs notes est plus souvent invoquée pour motiver leur choix. Cette catégorie de réponse ayant été introduite en 2021, il n'est pas possible pour le moment d'établir des comparaisons dans le temps.

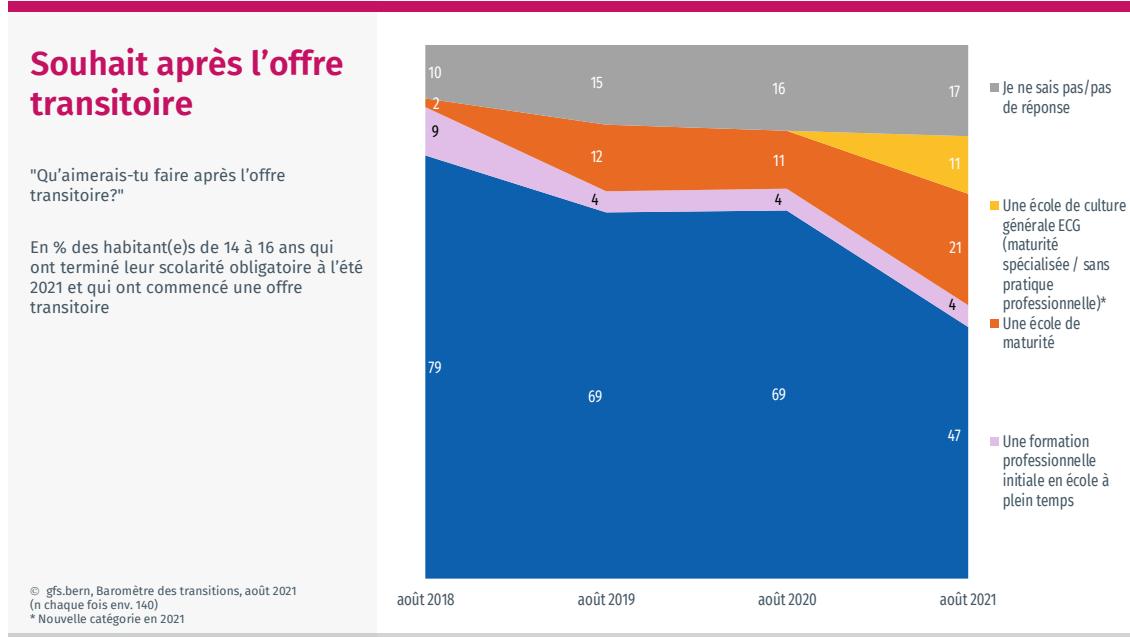
Graphique 45



Il apparaît également nettement qu'après une offre transitoire, les jeunes souhaitent en général commencer un apprentissage, même si cette tendance est en baisse. En revanche, le nombre de jeunes qui souhaitent ensuite intégrer une école de maturité a augmenté, passant de 11 % à 21 %. De même, 11 % des jeunes souhaitent désormais s'orienter vers une école de culture générale.

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 : 57 %, Suisse romande et Suisse italienne : 35 %) alors que les jeunes en Suisse romande et en Suisse italienne sont encore indécis (Suisse alémanique : 5 %, Suisse romande et Suisse italienne : 26 %). Près d'un tiers des jeunes en Suisse allemande souhaitent suivre l'enseignement d'une école de maturité après l'offre transitoire (Suisse alémanique : 30 %, Suisse romande et Suisse italienne : 9 %).

Graphique 46

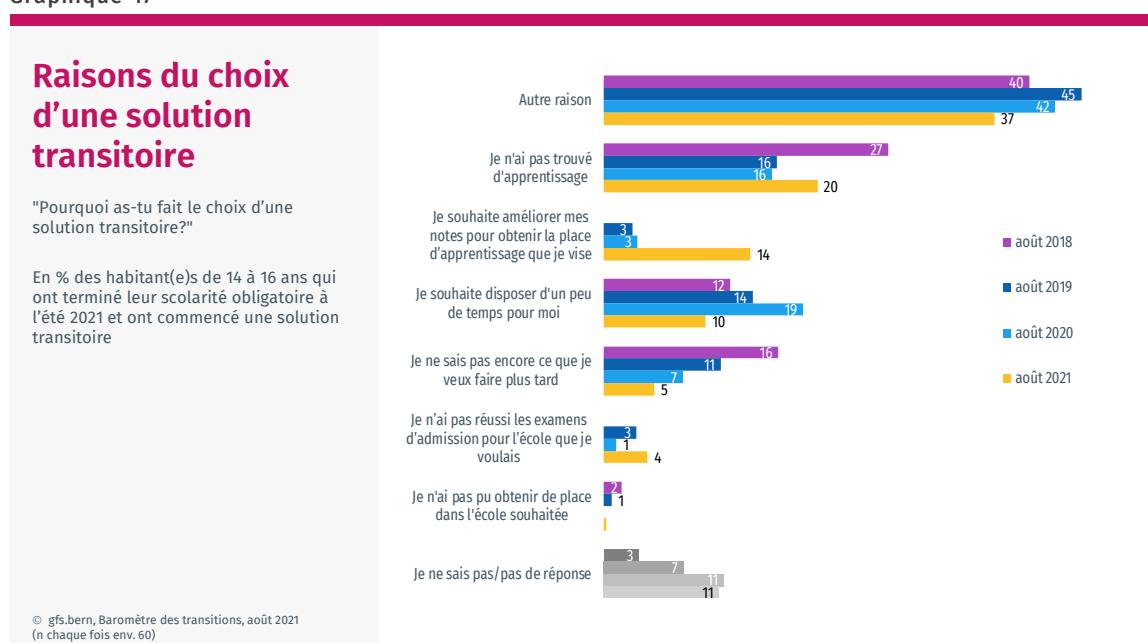


2.1.7 Jeunes optant pour une solution transitoire

3 % des jeunes sortant de l'école obligatoire, soit 2589 jeunes, effectuent une année intermédiaire. Les jeunes femmes (66 %) sont beaucoup plus nombreuses à le faire que les jeunes hommes (34 %).

Les raisons qui motivent le choix d'une solution transitoire sont aussi différentes que les solutions transitoires elles-mêmes, comme le reflète la catégorie Autre raison (37 %). Les raisons invoquées le plus souvent pour expliquer le choix d'une année intermédiaire sont le fait que la recherche d'une place d'apprentissage est restée infructueuse, la volonté d'améliorer ses notes afin de trouver la place d'apprentissage visée ou l'envie d'avoir plus de temps pour soi. L'ambition de meilleures notes est davantage citée que les années précédentes.

Graphique 47

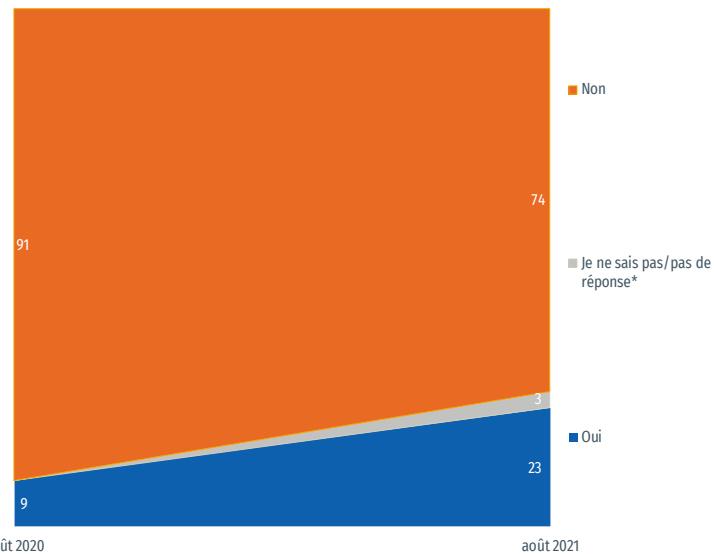


Lorsque la question leur est explicitement posée, environ une personne sur cinq ayant effectué une année intermédiaire indique que sa décision était liée à la crise du coronavirus. C'est sensiblement plus que l'année précédente.

Graphique 48**Lien entre solution transitoire et coronavirus**

"Ta décision d'opter pour une année intermédiaire a-t-elle un rapport avec la crise du coronavirus ou le confinement?"

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021 et ont commencé une solution transitoire

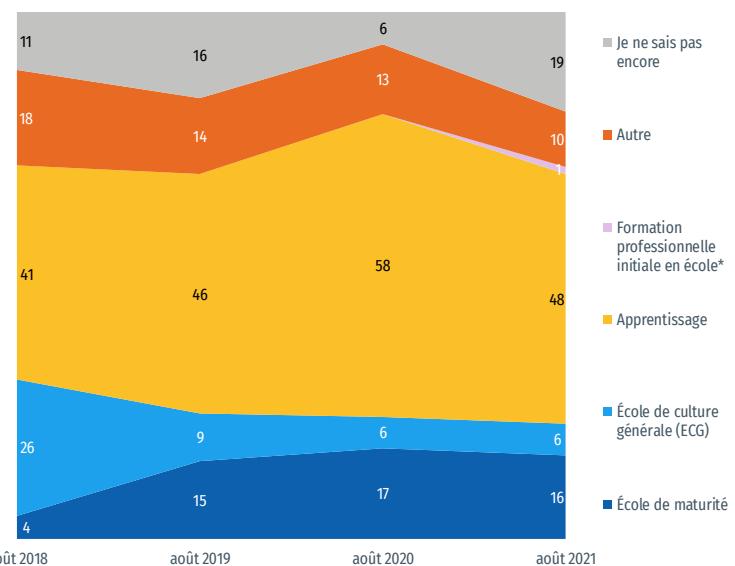


À l'issue d'une solution transitoire ou une année intermédiaire, la plupart des jeunes souhaitent commencer un apprentissage ou intégrer une école de maturité. Après un pic en 2020, la proportion de jeunes qui veulent entrer en apprentissage a de nouveau chuté (48 %). Le nombre de ceux qui n'ont pas encore d'idée concrète de ce qu'ils vont faire par la suite a augmenté.

Graphique 49**Souhait après la solution transitoire**

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

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2021 et ont commencé une solution transitoire



2.2 Places d'apprentissage dans les entreprises

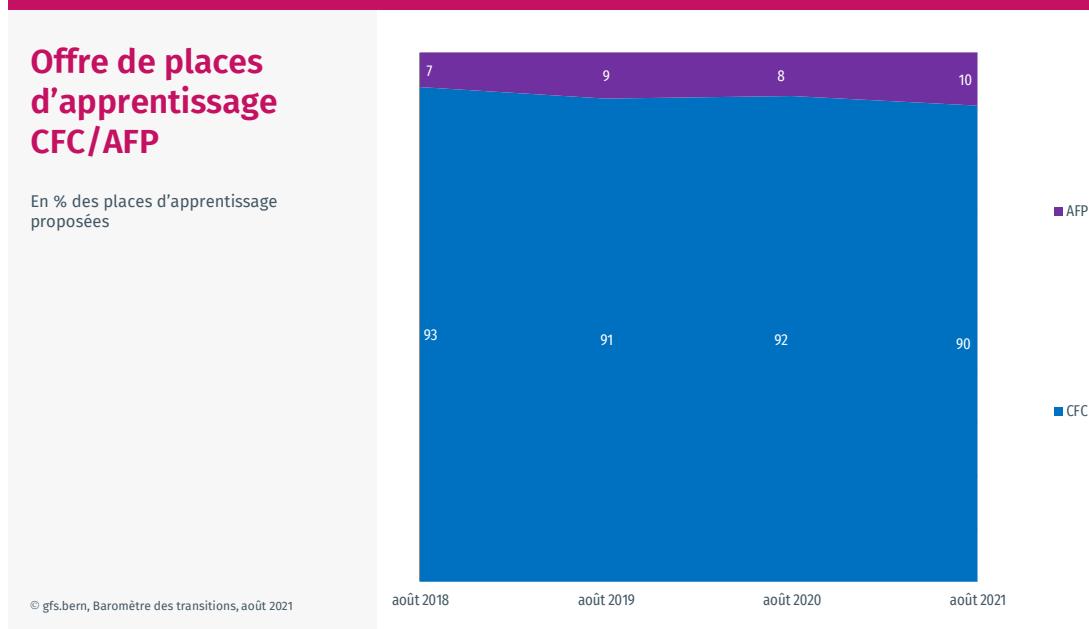
2.2.1 Offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage



23 % des entreprises qui ont participé à l'enquête proposent des places d'apprentissage. 88 % de ces places étaient pourvues en août 2021.

90 % des places d'apprentissage proposées correspondent à des formations sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 10 % 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 50



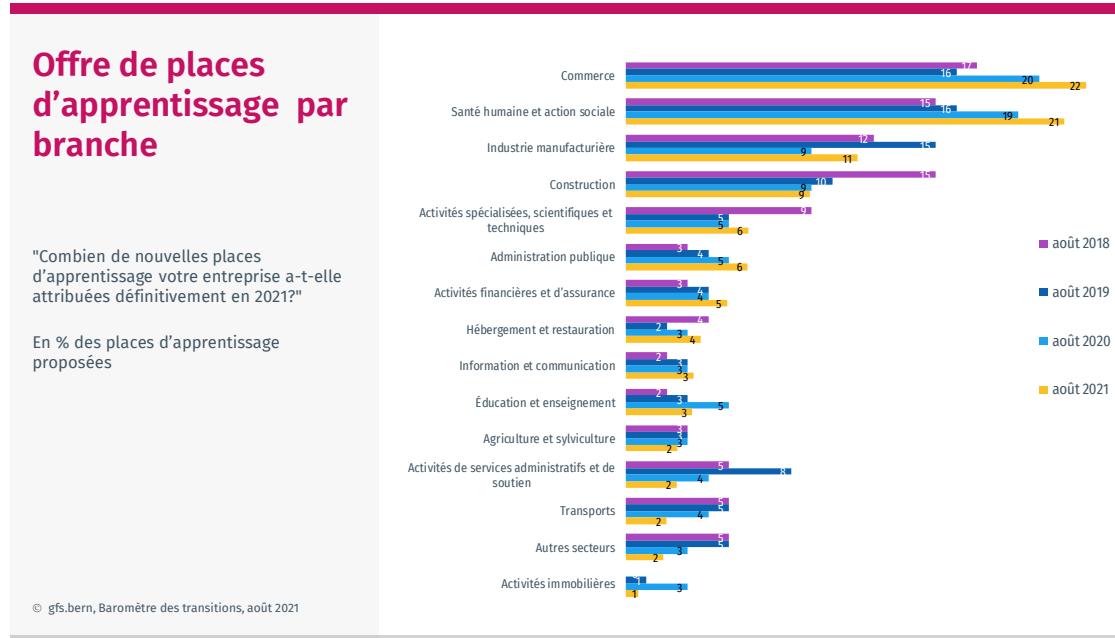
Le graphique ci-dessous illustre l'offre de places d'apprentissage par secteur. Plus de la moitié des offres proviennent des trois secteurs suivants : Commerce (commerce d'automobiles et de motocycles, réparation, commerce de détail et commerce de gros), Santé et action sociale et Industrie manufacturière. Dans les secteurs Commerce et Santé et action sociale, l'offre de places d'apprentissage est en augmentation constante depuis 2018. Cela vaut aussi, mais à un niveau inférieur, pour les secteurs Administration publique et Activités financières et d'assurance.

À l'inverse, l'offre de places d'apprentissage dans l'industrie manufacturière n'évolue pas de manière homogène. Dans ce secteur, et dans de nombreux autres, l'offre fluctue d'une année à l'autre. Ces fluctuations à court terme se situent dans la fourchette de l'erreur d'échantillonnage dans tous les secteurs. Elles ne sont pas significatives d'un point de vue statistique.

Dans le quatrième secteur où l'offre d'apprentissage est la plus forte, à savoir la construction, le nombre de places d'apprentissage proposées cesse de diminuer en 2021 pour

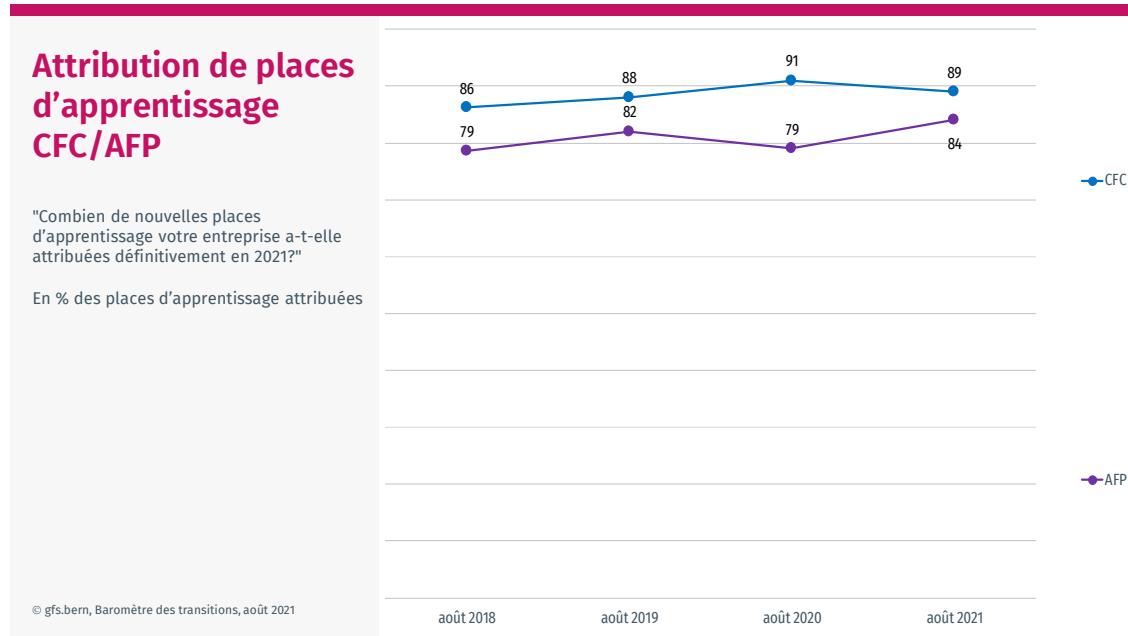
la première fois. L'offre de places d'apprentissage dans le secteur Transports et la catégorie collective « Autres secteurs » est en constante diminution. Alors que ces deux secteurs se trouvaient encore dans le milieu supérieur au début de la série d'enquêtes, ce sont eux qui offrent le moins de places d'apprentissage en 2021.

Graphique 51



L'attribution des places d'apprentissage évolue à un niveau comparable à celui des années précédentes : 89 % des formations menant à un CFC et 84 % des formations conduisant à une AFP sont attribuées. Au total, 88 % de toutes les places d'apprentissage sont attribuées. L'attribution des places d'apprentissage AFP reste donc à la traîne par rapport à celle des places CFC, même si l'écart se comble quelque peu en 2021.

Graphique 52

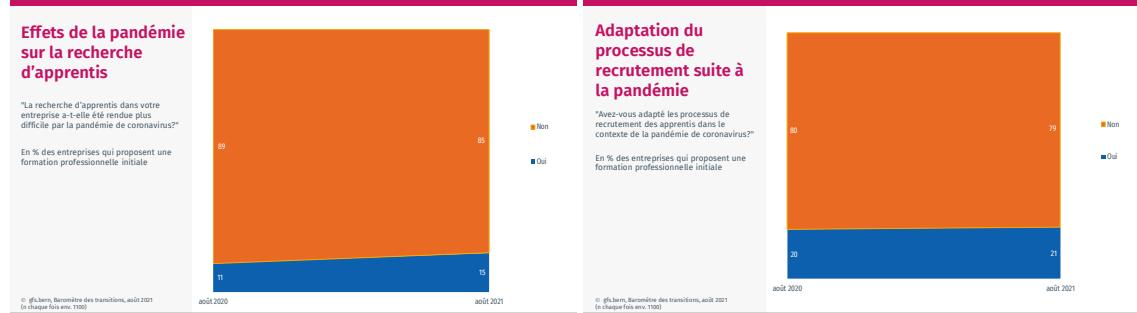


15 % des entreprises, soit une part qui a légèrement augmenté, ont répondu que la pandémie de coronavirus n'avait pas entravé leur recherche d'apprentis. Pour une nette

majorité d'entre elles, par contre, la pandémie a rendu la recherche d'apprentis plus difficile. Les petites entreprises ont été moins touchées que les grandes (2-9 employés : 31 % de oui, 10-99 employés : 16 %, 100 employés et plus : 31 %). Les entreprises plus petites ont donc moins souvent dû adapter leurs processus de recrutement que les grandes.

Dans l'ensemble, 21 % des entreprises ont indiqué qu'elles avaient adapté leur processus de recrutement à cause du coronavirus, soit une proportion stable par rapport à l'année précédente. Dans la catégorie des très grandes entreprises, 52 % sont concernées par une telle adaptation, contre seulement 15 % pour la catégorie des toutes petites entreprises. 8 % des entreprises de cette dernière catégorie ont notamment indiqué avoir mis en place des procédures de candidature éclair. Dans la catégorie des toutes grandes entreprises, 21 % proposaient cette possibilité.

Graphique 53



1 % des entreprises a signalé avoir dû revenir sur une promesse verbale de contrat d'apprentissage en raison de la pandémie de coronavirus.

Ces indications fournies par les entreprises sur les conséquences de la pandémie ont de quoi surprendre dans la mesure où près 40 % des entreprises interrogées tout de même ont été touchées par des réductions de l'horaire de travail en 2021 (2020 : 45 %).

Le record est détenu par le secteur Hébergement et restauration, avec 94 % d'entreprises touchées par des réductions de l'horaire de travail, suivi par le secteur Arts et spectacle (80 %). En revanche, les secteurs Administration publique (2 %), Production et distribution d'énergie et Production et distribution d'eau (5 % et 0 %) et Agriculture et sylviculture (7 %) n'ont guère été touchés par des réductions de l'horaire de travail.

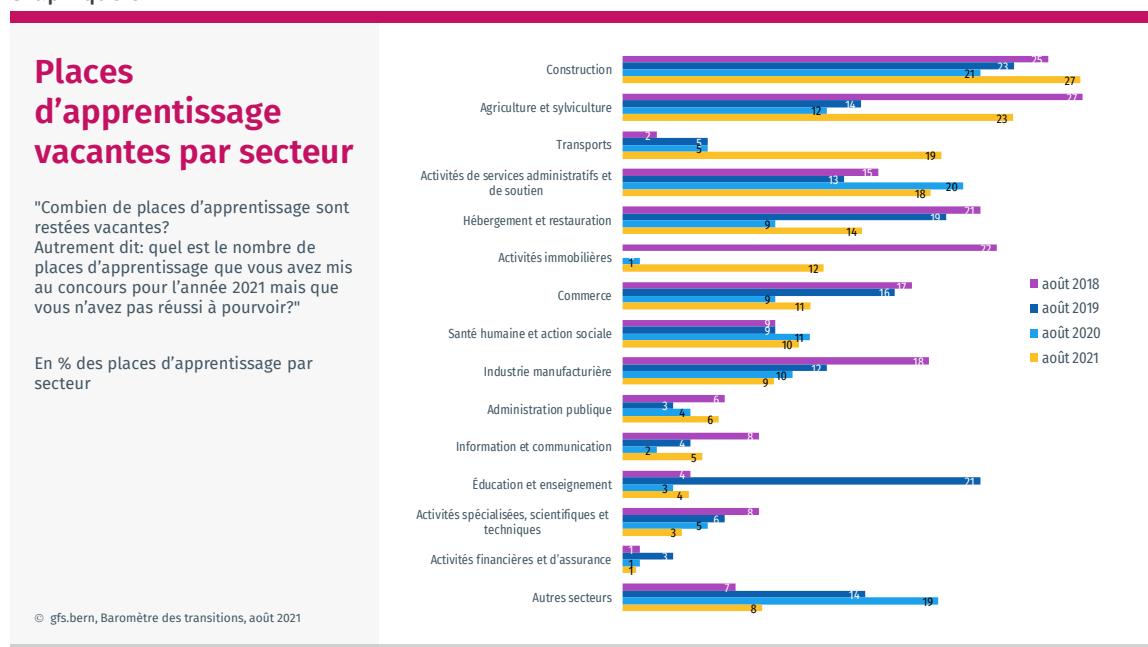
Les secteurs les plus formateurs – Commerce, Santé et action sociale et Industrie manufacturière – sont proches de la moyenne (54 %, 44 %, 49 %). Il reste que la pandémie de coronavirus n'a manifestement touché qu'une petite partie de l'offre de places d'apprentissage.

Des difficultés accrues pour l'attribution de places d'apprentissage apparaissent en 2021 dans les secteurs Construction et Agriculture et sylviculture, où environ une place d'apprentissage sur quatre était encore vacante en août. Dans le secteur Transports, c'était presque une sur cinq.

Par comparaison avec l'année précédente, les secteurs Agriculture et sylviculture, Transports, Hébergement et restauration et Construction se démarquent en 2021. Dans tous ces secteurs, la proportion de places d'apprentissage vacantes a nettement augmenté.

Seuls la catégorie collective « Autres secteurs » et le secteur Activités de services administratifs et de soutien présentent un nombre de places d'apprentissage vacantes moins élevé que l'année précédente.

Graphique 54



Interrogées sur le plus grand défi qu'elles ont à relever pour pouvoir attribuer des places d'apprentissage malgré la pandémie de coronavirus, les entreprises citent des raisons générales. Elles indiquent, par exemple, qu'il est difficile de trouver de bons apprentis même sans le coronavirus ou qu'il n'y a tout simplement pas de demande pour l'apprentissage proposé.

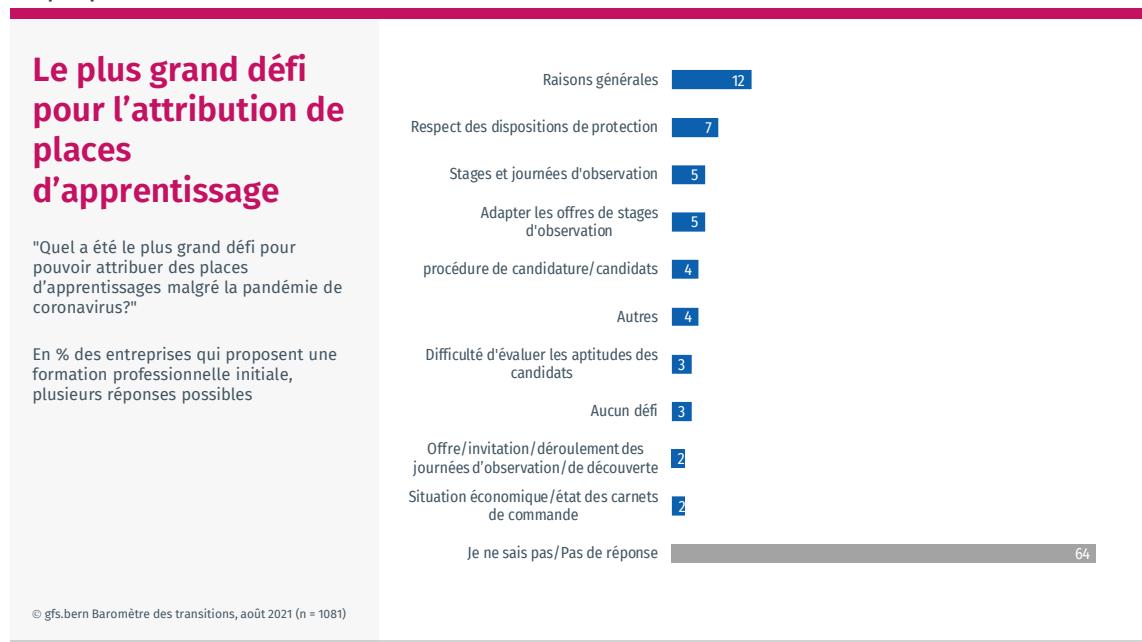
Autrement, la raison la plus souvent invoquée a trait au respect des dispositions de protection – concrètement, par exemple, lorsque des personnes effectuant leur stage d'observation devaient accompagner d'autres personnes en voiture ou travailler dans des bureaux plus petits.

D'une manière générale, les stages d'observation semblent avoir été le grand défi dans le contexte de la pandémie, soit parce qu'ils ont dû être annulés, soit parce que leur organisation a dû être fortement adaptée.

La procédure de candidature en elle-même a également été mise à l'épreuve par le coronavirus. La tâche consistant à s'assurer de l'aptitude des candidats a été ressentie comme

difficile – tantôt en raison d'un manque de contacts personnels ou de la présentation de certificats scolaires peu probants, tantôt parce que les entretiens d'embauche ne pouvaient être menés qu'en ligne ou masqués.

Graphique 55



Comme la question a été posée à toutes les entreprises, donc aussi à celles qui n'ont pas rencontré de difficultés particulières, le pourcentage de Je ne sais pas/pas de réponse est élevé.

2.2.2 Explications pour les places d'apprentissage non pourvues

En 2021 aussi, les raisons les plus souvent avancées pour expliquer que des places d'apprentissage sont restées vacantes sont les candidatures inadaptées ou l'absence même de candidatures. Après une diminution en 2020, les candidatures sont à nouveau en augmentation en 2021, mais le niveau de 2018 n'est pas atteint. La deuxième raison la plus souvent citée, l'absence de candidatures, se maintient à un niveau élevé pour la troisième année consécutive.

Les retraits de candidature de dernière minute sont revenus au niveau d'avant la pandémie. Le recul en 2020, première année de la pandémie, peut être vu comme le reflet d'une plus grande incertitude sur le marché du travail.

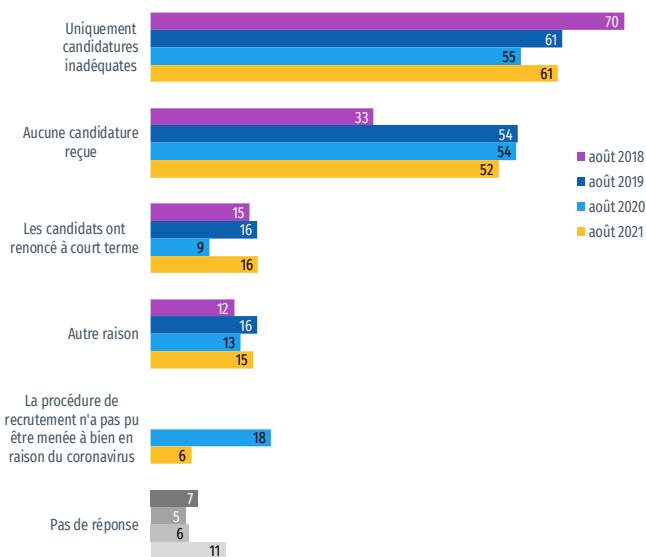
6 % des entreprises indiquent en outre que des places d'apprentissage sont restées vacantes parce que les procédures de recrutement n'ont pas pu être menées en bonne et due forme à cause du coronavirus. C'est trois fois moins que l'année dernière.

Graphique 56

Explications pour les places d'apprentissage vacantes

"Pourquoi ces places sont-elles restées vacantes?"

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



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 240)

Dans la quatrième vague d'enquêtes 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, l'écart entre les deux motifs diminue encore : 57 % pour les candidatures inadéquates et 44 % pour l'absence de candidature. En 2018, la différence était nettement plus marquée : 70 % des entreprises invoquaient des candidatures inadaptées et seulement 28 % d'entre elles mentionnaient l'absence de candidature pour expliquer la vacance des places d'apprentissage. Il semble en outre que les restrictions imposées par la pandémie lors des processus de recrutement ont pesé plus lourd pour les places d'apprentissage CFC.

Dans les entreprises avec des places d'apprentissage AFP vacantes, les candidats ayant renoncé à court terme à faire leur apprentissage sont en nette augmentation. Par ailleurs, plus de trois quarts d'entre elles indiquent n'avoir reçu aucune candidature.

Graphique 57

Expliques pour les places d'apprentissage CFC vacantes

"Pourquoi ces places sont-elles restées vacantes?"

En % des entreprises avec des places d'apprentissage CFC vacantes (plusieurs réponses possibles)

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 230)

Expliques pour les places d'apprentissage AFP vacantes

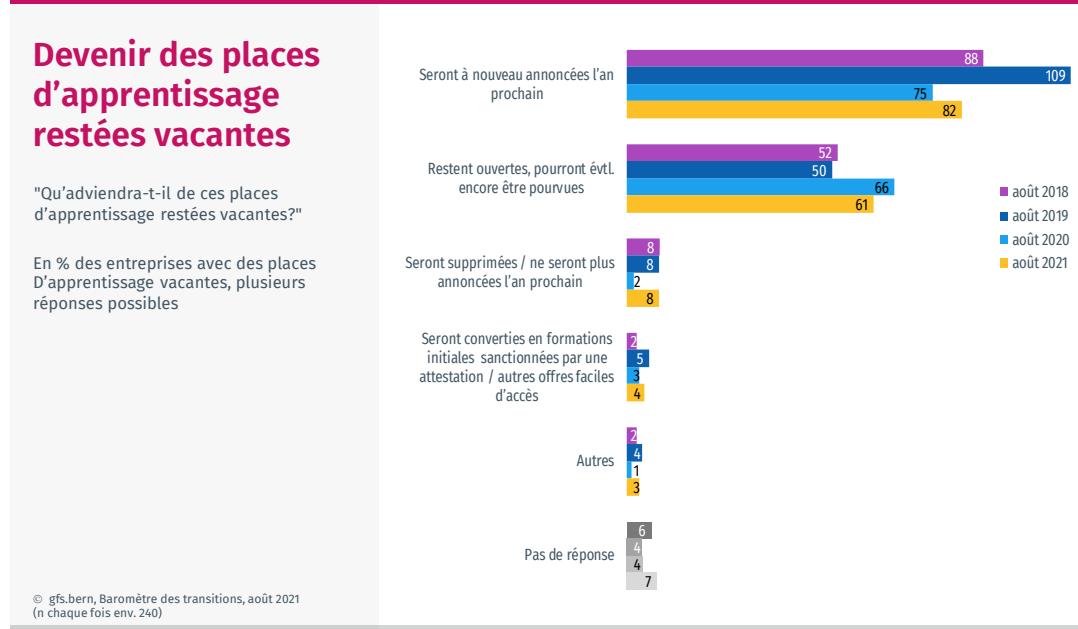
"Pourquoi ces places sont-elles restées vacantes?"

En % des entreprises avec des places d'apprentissage AFP vacantes (plusieurs réponses possibles)

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 20)

Les entreprises continuent d'être très peu nombreuses à supprimer ou à ne plus publier les places d'apprentissage qui sont restées vacantes. La plupart des places non pourvues seront à nouveau proposées l'année prochaine. Plus de la moitié des entreprises comptant des places d'apprentissage vacantes ont fait savoir qu'elles maintiendraient ces places afin de les pourvoir éventuellement cette année encore. L'espoir de pourvoir ces places à court terme s'est renforcé dans le contexte de la pandémie.

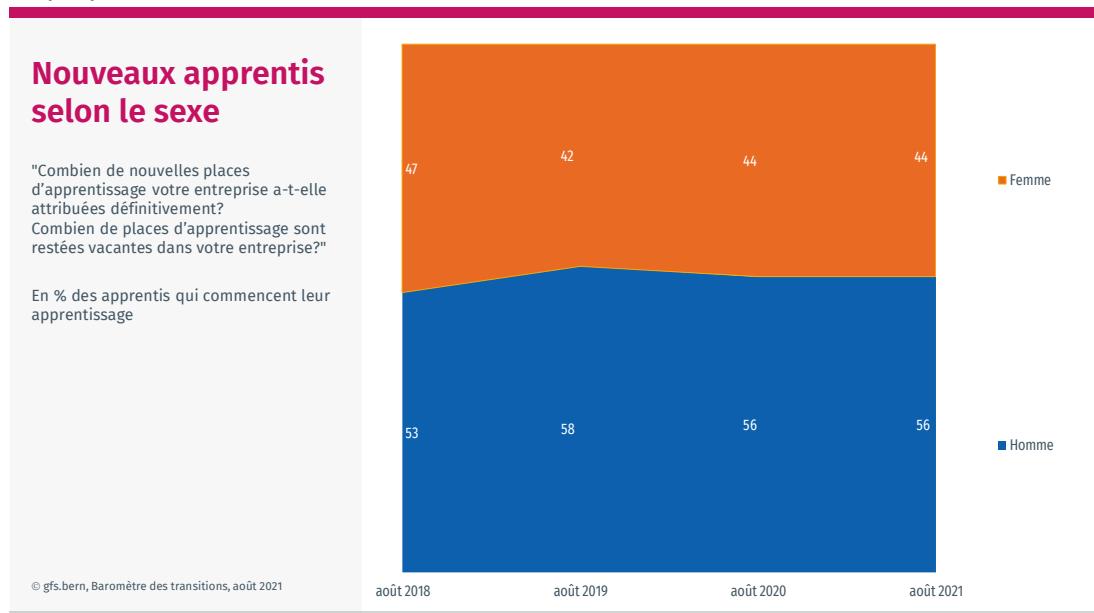
Graphique 58



2.2.3 Profil des apprentis

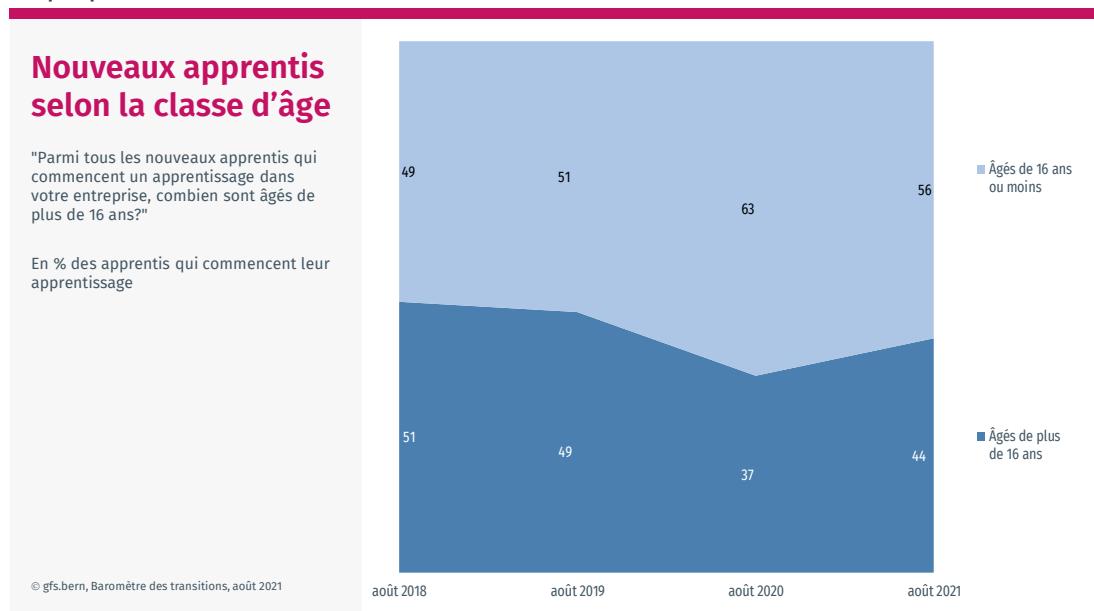
Comme en 2020, les jeunes hommes restent plus nombreux que les jeunes femmes dans le groupe des apprentis qui ont commencé leur formation pendant l'été 2021 (56 % contre 44 %). Cette répartition entre les sexes s'avère relativement stable au fil du temps.

Graphique 59



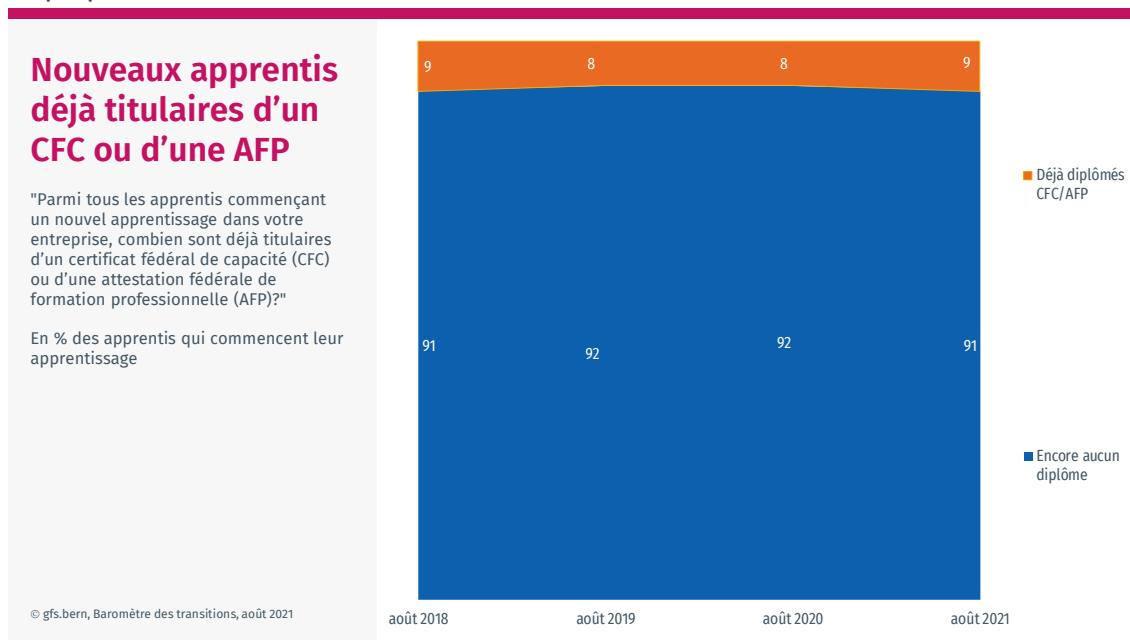
En 2021, 44 % des nouveaux apprentis ont plus de 16 ans. Alors qu'au cours des deux premières années du Baromètre des transitions, la part des plus de 16 ans et celle des moins de 16 ans étaient à peu près équivalentes, la balance avait penché nettement en faveur des plus de 16 ans en 2020. En 2021, la situation tend à nouveau vers davantage d'équilibre. Autrement dit, tous les apprentissages ne commencent pas immédiatement après l'école obligatoire, loin s'en faut.

Graphique 60



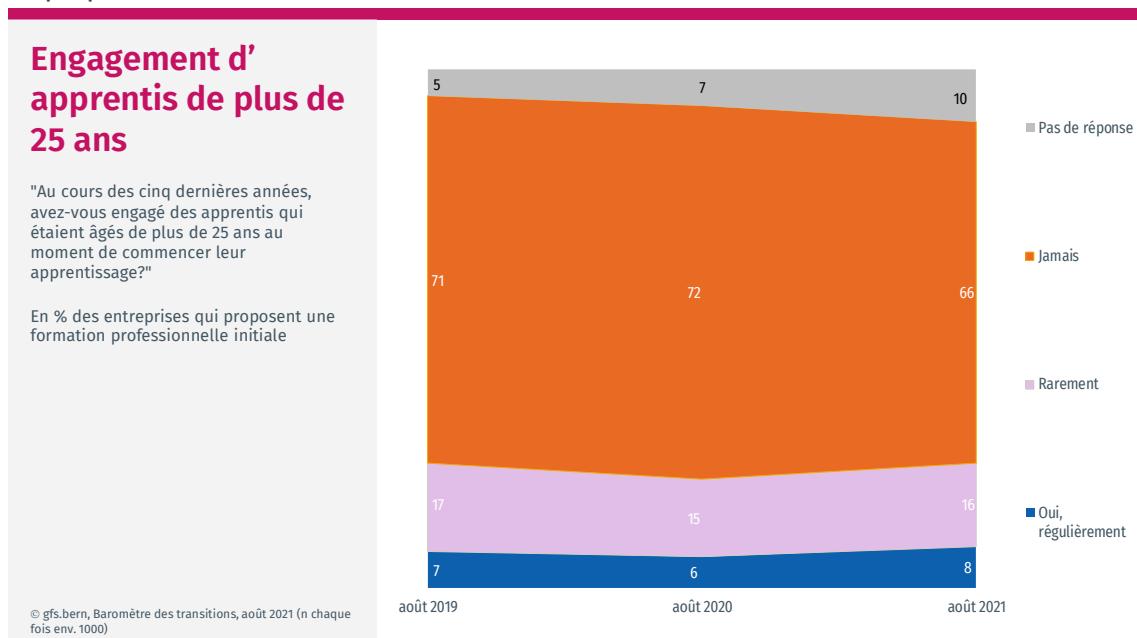
Ce constat est soutenu par l'affirmation des entreprises selon laquelle un pourcentage stable de 9 % des apprentis qui ont entamé un apprentissage en été 2021 possèdent déjà un CFC ou une AFP.

Graphique 61



Le fait que la proportion d'entreprises formatrices qui engagent régulièrement des apprentis de plus de 25 ans se stabilise à 8 % corrobore aussi ce constat.

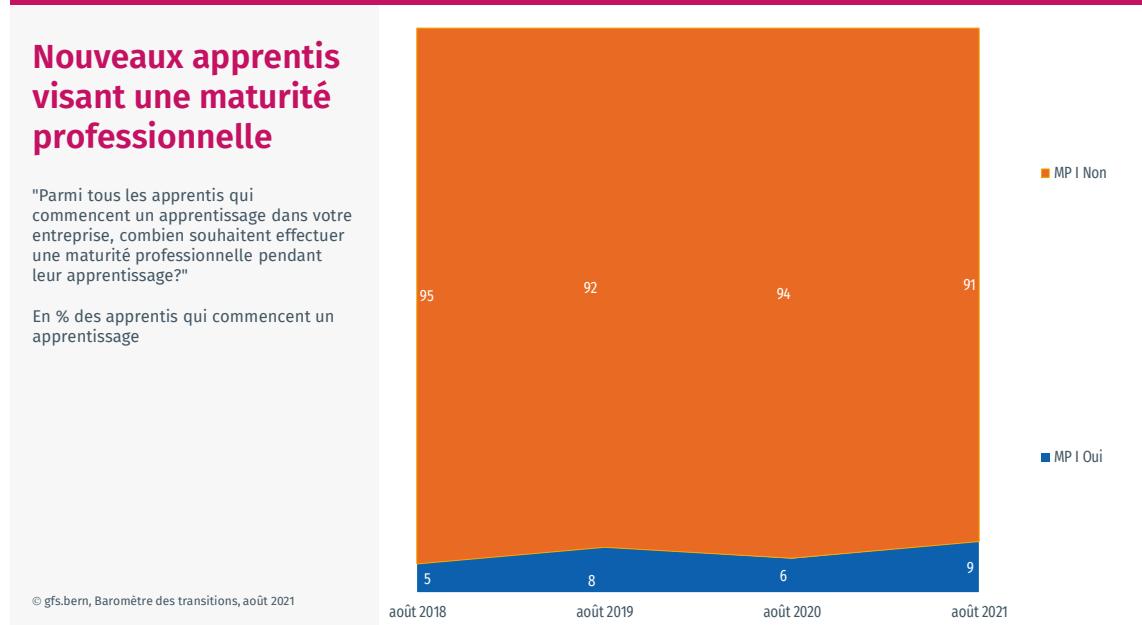
Graphique 62



2.2.4 Possibilité de préparer une maturité professionnelle

Les nouveaux apprentis qui préparent la maturité professionnelle en cours d'apprentissage constituent toujours une exception. Certes, 9 % des nouveaux apprentis sont dans ce cas en 2021, la proportion la plus élevée depuis 2018, mais des écarts considérables existent d'une branche à l'autre. Les trois secteurs dans lesquels les nouveaux apprentis aspirent le plus souvent à obtenir la maturité professionnelle sont les secteurs Activités financières et d'assurance, Éducation et enseignement ainsi qu'Activités spécialisées, scientifiques et techniques, qui comptent respectivement 38 %, 25 % et 19 % de nouveaux apprentis souhaitant obtenir une maturité professionnelle pendant leur apprentissage.

Graphique 63



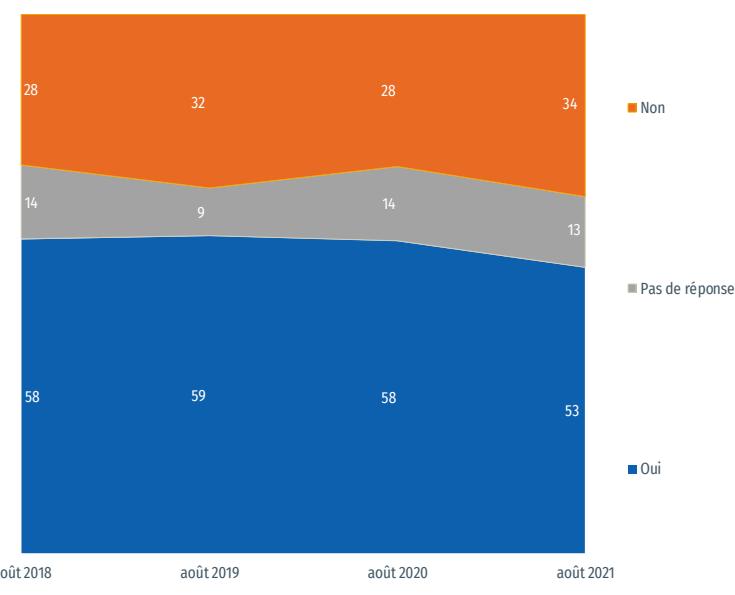
Du reste, la majorité des entreprises formatrices continuent d'offrir la possibilité d'effectuer une maturité professionnelle parallèlement à l'apprentissage, même si en 2021, la proportion de personnes choisissant cette option est la moins élevée de toute la série d'enquêtes depuis 2018.

Graphique 64

Possibilité de préparer une maturité professionnelle

"Offrez-vous la possibilité à vos apprentis de faire une maturité professionnelle pendant leur apprentissage?"

En % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



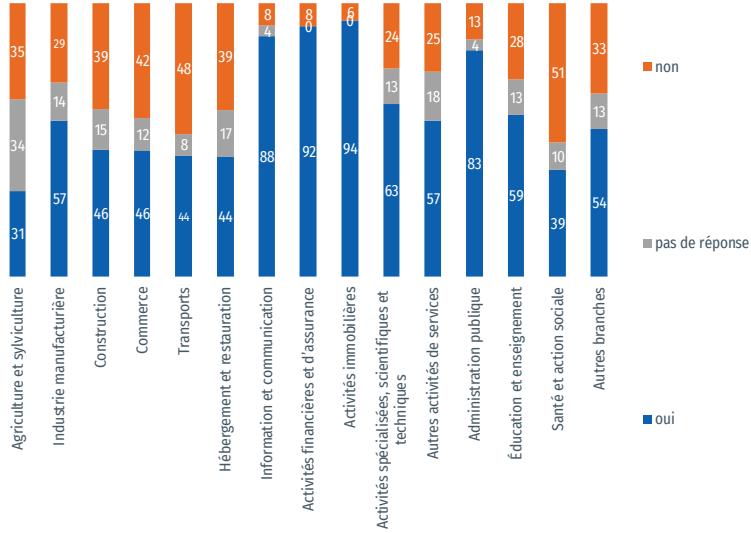
Il existe toutefois des différences selon les secteurs. Les plus propices à l'obtention d'une maturité professionnelle en cours d'apprentissage sont les secteurs Information et communication, Activités immobilières, Administration publique ainsi qu'Activités financières et d'assurance. Par contre, la préparation de la maturité professionnelle est moins répandue dans les secteurs Agriculture et sylviculture ainsi que Santé et action sociale.

Graphique 65

Possibilité de préparer une maturité professionnelle selon le secteur

"Offrez-vous la possibilité à vos apprentis de faire une maturité professionnelle pendant leur apprentissage?"

En % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



En Suisse alémanique, les entreprises semblent un peu plus disposées qu'en Suisse romande ou au Tessin à proposer la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle en cours d'emploi. Un recul significatif est toutefois observé en Suisse alémanique en 2021.

Graphique 66

Possibilité de préparer une maturité professionnelle selon la région linguistique

"Offrez-vous la possibilité à vos apprentis de préparer une maturité professionnelle pendant leur apprentissage?"

En % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale, Proportion de "oui"



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 1230)

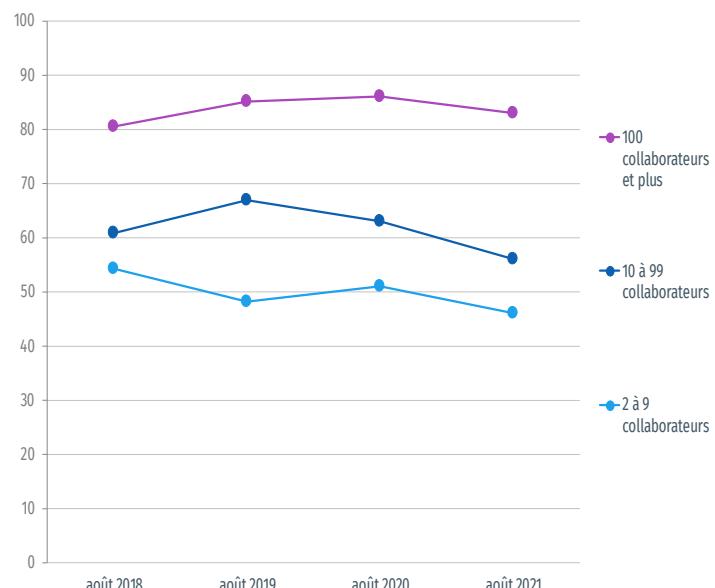
La taille de l'entreprise continue clairement à jouer un rôle à ce niveau : plus l'entreprise est grande, plus il y a de chances qu'elle permette de préparer la maturité professionnelle. En 2021, cette possibilité a globalement diminué dans toutes les entreprises (par rapport aux années précédentes), quelle que soit leur taille. Le recul est néanmoins beaucoup plus marqué dans les petites et moyennes entreprises et conduit en 2021 aux valeurs les plus basses enregistrées à ce jour. Ainsi, malgré un recul général, on peut continuer à parler d'un écart qui se creuse entre les grandes entreprises d'une part et les petites et moyennes entreprises d'autre part.

Graphique 67

Possibilité de préparer une maturité professionnelle selon la taille de l'entreprise

"Offrez-vous la possibilité à vos apprentis de faire une maturité professionnelle pendant leur apprentissage?"

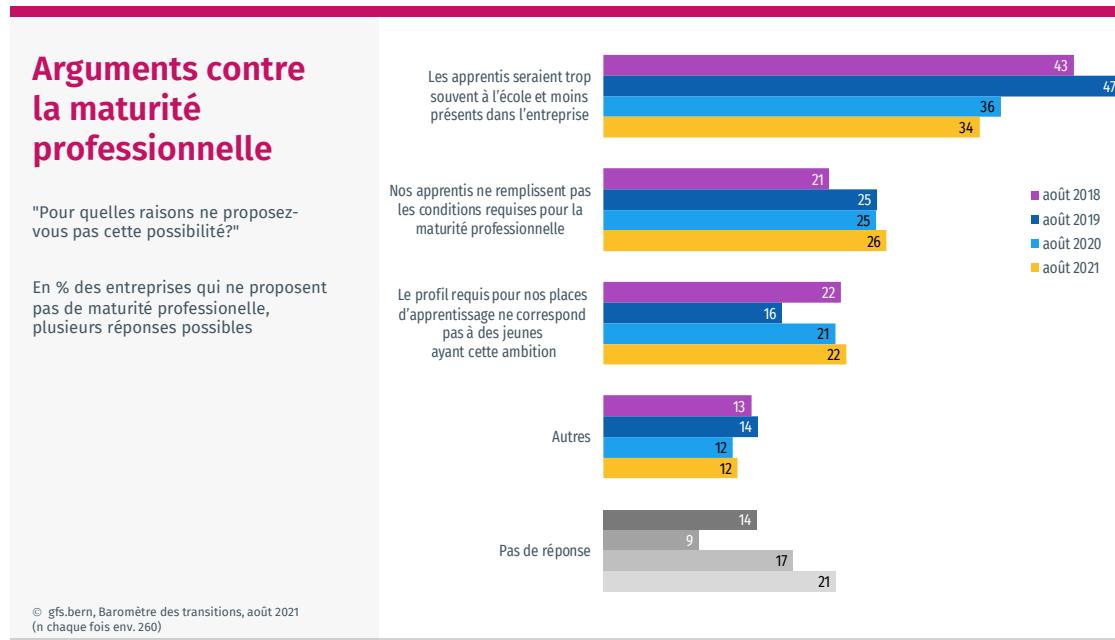
En % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale, Proportion de "oui"



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 1230)

Les entreprises qui ne proposent pas la maturité professionnelle s'y opposent en premier lieu, comme par le passé, au motif que les apprentis seraient trop peu présents dans l'entreprise. Alors qu'elles étaient 43 % et 47 % à citer cet argument en 2018 et 2019, les entreprises interrogées ne sont plus que 36 % en 2020 et 34 % en 2021 à l'avancer, ce qui s'explique peut-être par la pandémie de coronavirus et la généralisation du télétravail. Par ailleurs, environ un quart des entreprises estiment que leurs apprentis ne remplissent pas les exigences indispensables à l'obtention d'une maturité professionnelle.

Graphique 68



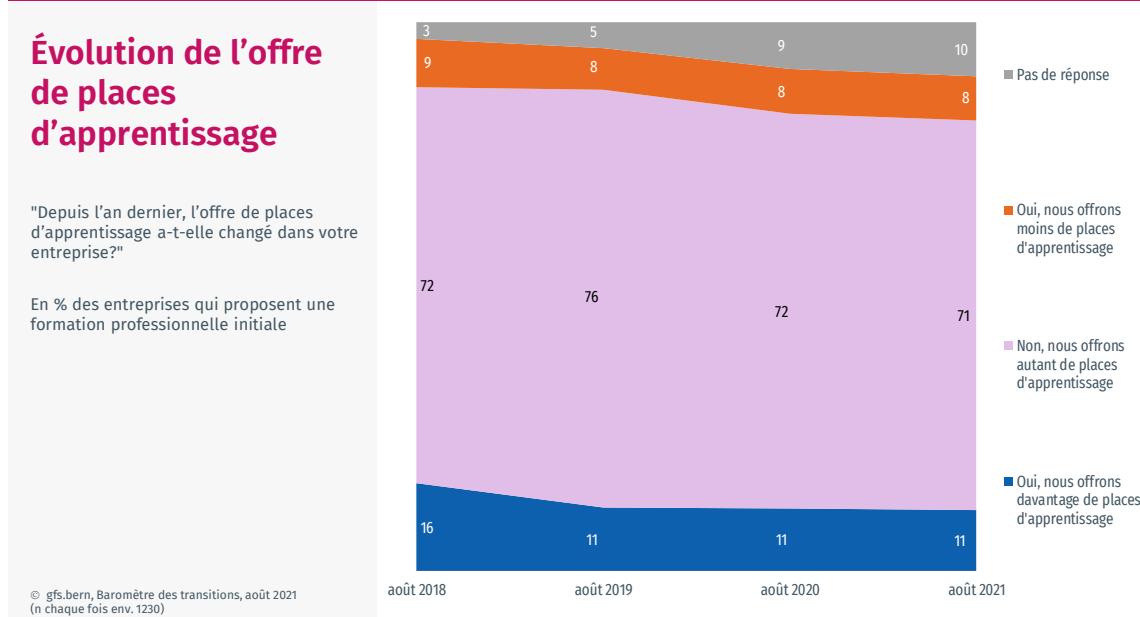
2.2.5 Évolution de l'offre de places d'apprentissage

Interrogées sur ce point, 71 % des entreprises indiquent qu'elles proposent le même nombre de places d'apprentissage qu'en 2020. La part des entreprises qui ont diminué ou augmenté leur offre n'a presque pas changé. L'incertitude quant à cette question a toutefois augmenté depuis le début de la pandémie (proportion de réponse « ne sait pas/pas de réponse »).

Parmi les secteurs qui ont augmenté leur offre de places d'apprentissage dans une proportion plus importante que la moyenne, on trouve en 2021 les secteurs Transports et entreposage (22 % de plus), Hébergement et restauration (19 % de plus), Information et communication (20 % de plus) ainsi que Santé et action sociale.

Il convient de noter que le secteur Hébergement et restauration et le secteur Transports font toutefois partie de ceux où les entreprises indiquent en moyenne plus souvent qu'elles offrent moins de places d'apprentissage (respectivement 14 % et 12 %). Ces deux secteurs ont manifestement été touchés par des changements plus importants que d'autres l'année dernière. Il convient toutefois de relativiser ce constat pour le secteur Hébergement et restauration, ce dernier ayant toujours fait partie des secteurs confrontés à d'importants changements.

Graphique 69



La majeure partie de ces variations de l'offre de places d'apprentissage au cours des quatre dernières années ne sont pas liées à un événement spécifique. Tant dans le cas d'une réduction que d'une augmentation du nombre de places d'apprentissage, environ une entreprise sur trois indique que l'offre (de places d'apprentissage) fluctue tout simplement d'une année à l'autre.

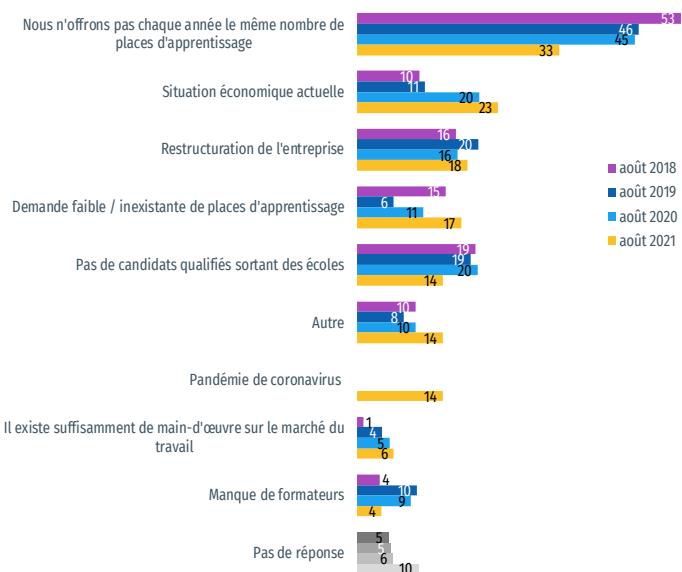
La proportion d'entreprises qui mentionnent les fluctuations naturelles pour expliquer la réduction de leur offre de places d'apprentissage est toutefois en net recul par rapport à 2018, au début/lancement de la série d'enquêtes (- 20 points de pourcentage). Dans le contexte actuel de la pandémie, la situation économique est devenue la deuxième raison la plus citée par les entreprises (23 % d'entre elles) pour justifier la réduction de l'offre de places d'apprentissage, alors qu'avant la pandémie, cette raison se situait seulement dans la 2^e partie du classement des raisons les plus souvent avancées. 14 % des entreprises citent en outre explicitement la pandémie de coronavirus comme motif les ayant incitées à réduire leur offre de places d'apprentissage. Le motif de restructuration d'entreprise reste la troisième raison la plus souvent avancée, juste devant la demande faible ou inexistante de places d'apprentissage, qui arrive en quatrième positions.

Graphique 70

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 moins de places d'apprentissage, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 100)

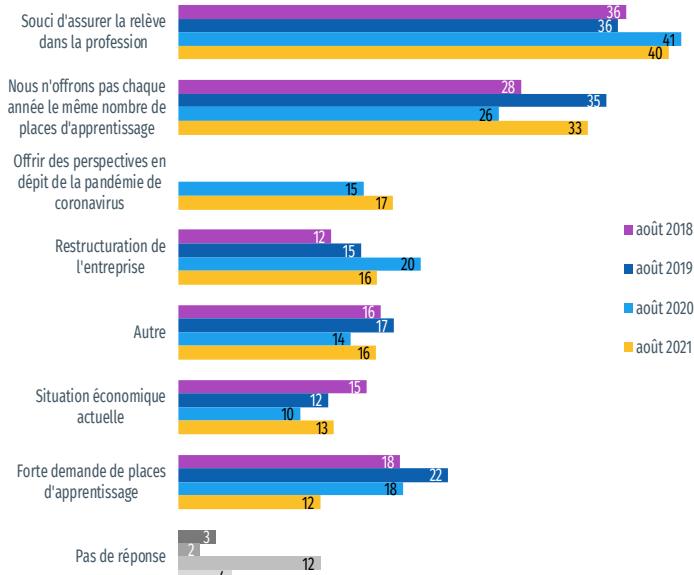
La raison la plus souvent citée (40 % des entreprises proposant un plus grand nombre de places d'apprentissage) pour justifier l'augmentation de l'offre de places d'apprentissage reste le souci d'assurer la relève, qui s'est accentué dans le contexte de la pandémie. En troisième lieu, 17 % des entreprises indiquent qu'elles veulent offrir des perspectives aux apprentis malgré la pandémie de coronavirus.

Graphique 71

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 davantage de places d'apprentissage, plusieurs réponses possibles



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021
(n chaque fois env. 200)

Une majorité stable des entreprises prévoit de mettre au concours le même nombre de places d'apprentissage l'année prochaine qu'en 2021, malgré les effets de la pandémie de coronavirus (état : juillet 2021). Un quart des entreprises n'ont pas encore pris de décision à ce sujet ; un peu plus d'une entreprise sur dix n'a pas donné de réponse ; 6 % des entreprises proposeront moins de places et 6 % en proposeront davantage.

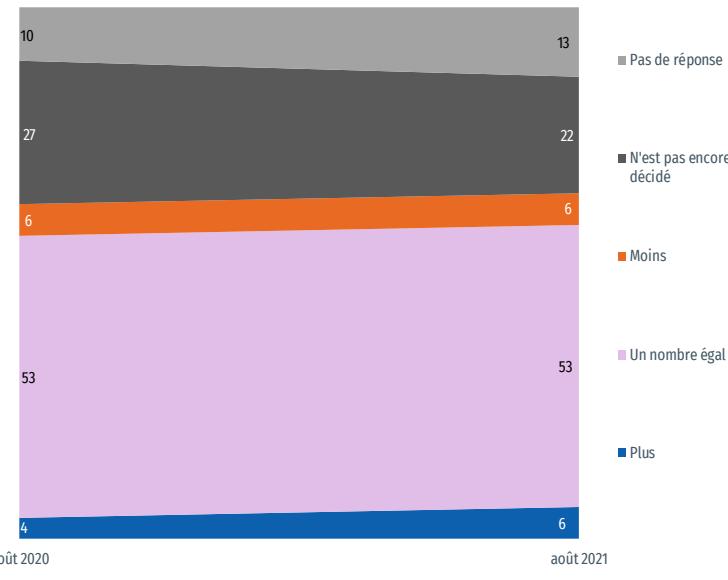
Si la pandémie de coronavirus semble avoir suscité d'abord une certaine incertitude, la plupart des entreprises prévoient néanmoins de maintenir leur offre de places d'apprentissage à un niveau constant. Les grandes entreprises sont moins confrontées à l'incertitude que les petites (pas encore de décision prise quant à l'offre de places d'apprentissage suivant le nombre d'employés : 2-9 employés : 23 %, 10-99 : 22 %, 100+ : 17 % n'ont pas encore décidé) et la proportion d'entre elles qui veulent proposer un plus grand nombre de places d'apprentissage l'an prochain est plus élevée que la proportion de petites entreprises voulant en faire de même (2-9 employés : 5 %, 10-99 : 7 %, 100+ : 13 %).

Graphique 72

Planification des places d'apprentissage pour l'an prochain

"Compte tenu de la situation économique actuelle et des craintes concernant les effets de la pandémie de coronavirus, prévoyez-vous d'annoncer le même nombre de places d'apprentissage l'an prochain que cette année?"

En % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



Parmi les entreprises qui ne forment pas d'apprentis en 2021, 16 % ont indiqué qu'elles ont déjà proposé des places d'apprentissage par le passé et 11 % qu'elles pourraient envisager le cas échéant de proposer à nouveau des places d'apprentissage à l'avenir.

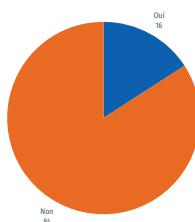
Graphique 73

Offre de places d'apprentissage dans le passé

"Votre entreprise a-t-elle déjà proposé des places d'apprentissage dans le passé?"

En % des entreprises qui ne proposent pas de formation professionnelle initiale

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021 (n = 2220)

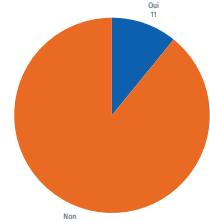


Planification de l'offre de places d'apprentissage

"Votre entreprise proposera-t-elle le cas échéant des apprentissages à l'avenir?"

En % des entreprises qui ne proposent pas de formation professionnelle initiale

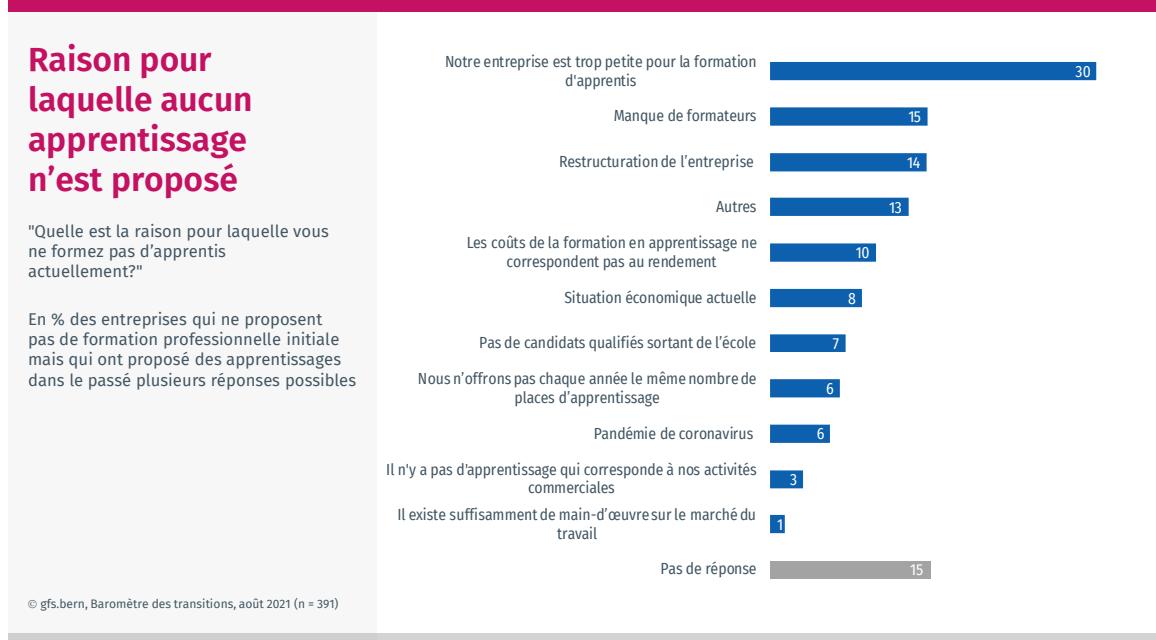
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021 (n = 2220)



Les principales raisons pour lesquelles les entreprises qui ont déjà formé des apprentis dans le passé ne proposent plus de places d'apprentissage pour le moment sont sensiblement différentes des raisons invoquées par les entreprises dans lesquelles l'offre de places d'apprentissage a augmenté ou diminué. Les problèmes menant à la décision de ne plus proposer de places sont fondamentalement différents. La raison la plus souvent invoquée concerne la taille de l'entreprise, qui serait trop petite pour former des apprentis.

Le manque de formatrices et de formateurs est la deuxième raison la plus souvent avancée par les entreprises qui ne forment plus d'apprentis. La restructuration de l'entreprise vient en troisième position des raisons les plus fréquentes. En outre, 10 % des entreprises concernées indiquent que le rapport coût/bénéfice de la formation en apprentissage n'est pas satisfaisant. Les effets du coronavirus font également partie des raisons invoquées : 8 % des entreprises concernées invoquent la situation économique actuelle et 6 % font explicitement référence à/citent explicitement la pandémie de coronavirus.

Graphique 74



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 (48 %) ou dans des entreprises de taille moyenne (35 %). Les secteurs Commerce, Santé et action sociale et Industrie manufacturière regroupent une nouvelle fois les plus fortes proportions d'apprentis diplômés.

Dans la perspective dynamique, il convient de souligner qu'après trois années de croissance continue, il y a pour la première fois en 2021 moins de diplômés des secteurs Santé et action sociale et Industrie manufacturière, mais nettement plus de diplômés du secteur Commerce.

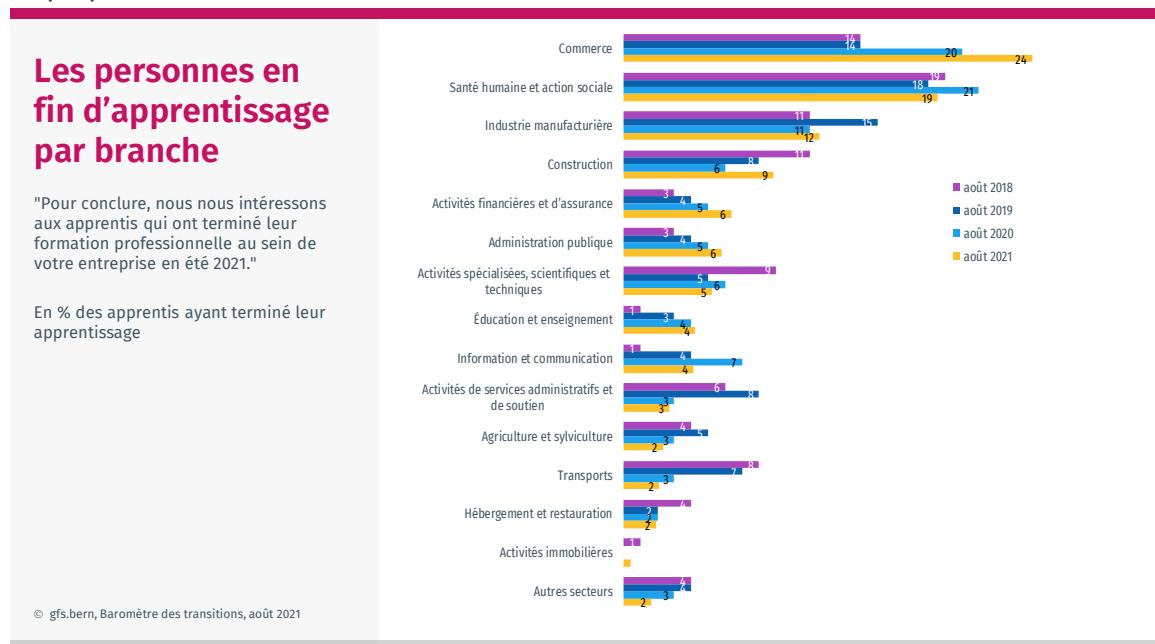
Dans le secteur Construction, le quatrième plus gros pourvoyeur de diplômés de la formation professionnelle, la tendance va dans la direction opposée : depuis 2018, le nombre de diplômés était en recul chaque année ; mais pour la première fois en 2021, les diplômés sont à nouveau plus nombreux que l'année précédente.

Les secteurs Activités financières et d'assurance, Administration publique et Éducation et enseignement connaissent quant à eux une croissance continue.

Au sein du secteur Information et communication, la proportion de diplômés reste relativement stable, après une nette augmentation en 2018 et 2019.

À partir de 2019, une tendance baissière s'est installée pour la catégorie collective Autres secteurs et pour le secteur Transports. Pour le secteur Hébergement et restauration, cette tendance négative s'inverse pour la première fois en 2021.

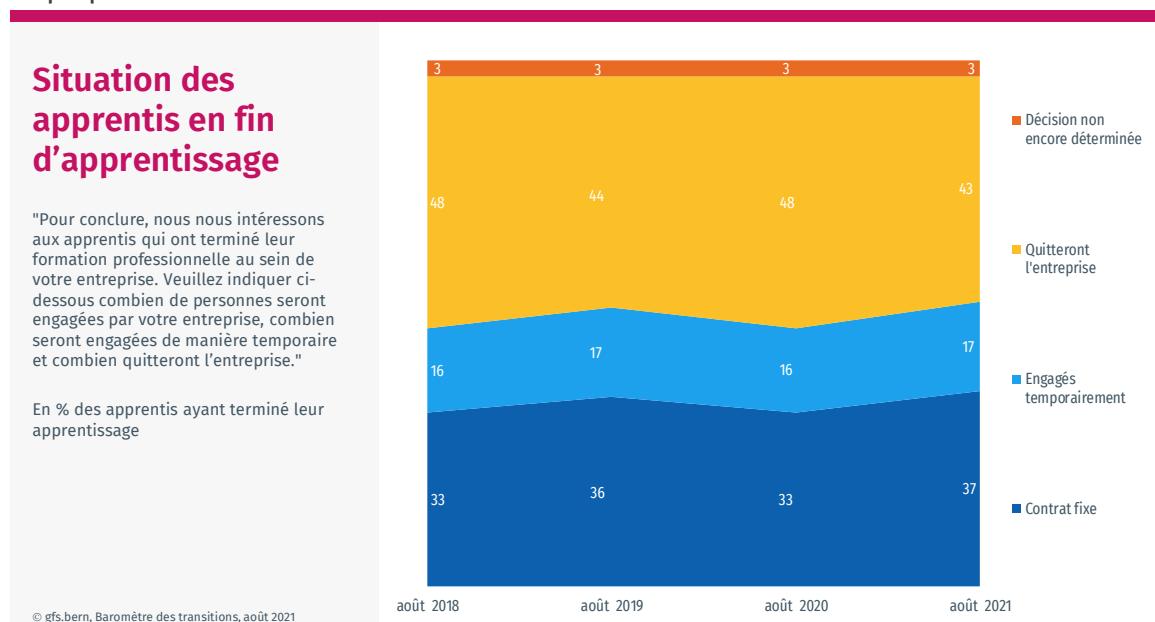
Graphique 75



Une fois leur diplôme en poche, une grande partie des apprentis quittent l'entreprise qui les a formés. 37 % des diplômés se voient proposer à court terme un emploi fixe dans l'entreprise formatrice, et 17 % y trouvent un emploi temporaire.

3 % des diplômés n'ont pas encore une solution déterminée à la fin de leur apprentissage. Ces proportions sont stables au fil des années et la situation liée à la pandémie n'a pas eu beaucoup d'impact.

Graphique 76



Les personnes dont la situation est encore indéterminée à l'issue de leur apprentissage se trouvent majoritairement et, dans une proportion croissante, dans des entreprises comptant plus de 100 collaborateurs (73 %) ; seules 8 % d'entre elles se trouvent dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 personnes.

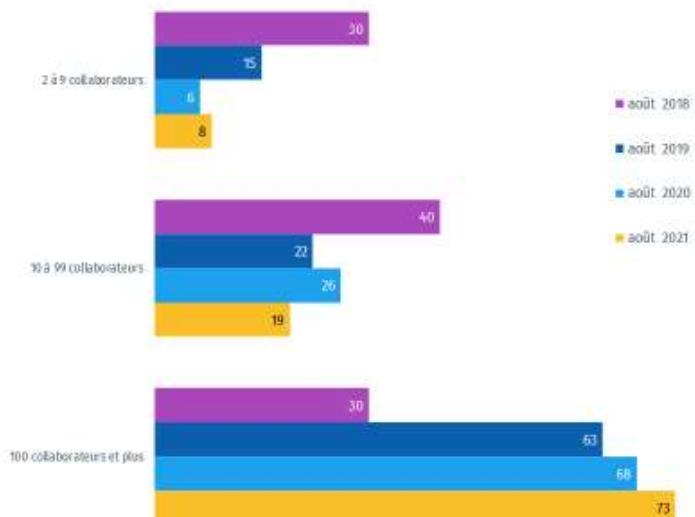
Les choses se présentaient fort différemment en 2018 : à l'époque, la situation était encore indéterminée pour 30 % des personnes qui avaient terminé leur apprentissage dans des microentreprises et pour 30 % également de celles qui avaient obtenu leur diplôme dans de grandes entreprises de plus de 100 employés ; les personnes arrivées en fin d'apprentissage dans des entreprises comptant 10 à 99 employés étaient les plus touchées (40 %).

Graphique 77

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 sans solution déterminée pour la suite



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021

Réparties par secteur, les personnes ayant terminé leur apprentissage en 2021 dans les secteurs Communication et information (34 % sans solution) et Activités immobilières sont plus nombreuses que la moyenne tous secteurs confondus à ne pas avoir une solution déterminée pour la suite.

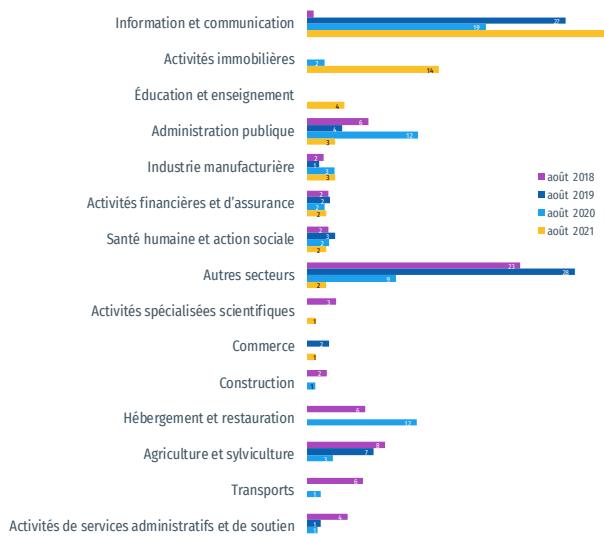
Pour le secteur Information et communication, le phénomène n'est pas nouveau, mais il s'est accentué en 2021. Pour le secteur Activités immobilières, les pics et les creux sont monnaie courante, étant donné que ce secteur est de petite taille et que certaines entreprises peuvent fortement influencer les résultats. En d'autres termes, cette tendance comporte une part d'aléatoire.

Graphique 78

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 sans solution déterminée pour la suite



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2021

3 Synthèse

3.1 Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2021



Si le choix d'une formation s'est avéré plus difficile dans le contexte de la pandémie, il a été en grande partie couronné de succès. En été 2021 aussi, la plupart des **JEUNES** concernés par la transition I ont trouvé directement une solution qui leur convient. Une grande partie des jeunes ont bénéficié d'un soutien suffisant au moment de choisir leur formation. Les parents et les enseignants ont joué un rôle fondamental lors du choix de la formation.

Pour la première fois depuis 2018, le nombre de jeunes qui commencent une formation professionnelle initiale est à nouveau en augmentation. Ce renversement de tendance est un peu plus marqué chez les jeunes femmes. De même, la tendance qui veut que la formation professionnelle initiale perde du terrain face à la voie de formation générale s'est interrompue en 2021. Il n'en reste pas moins que les jeunes hommes sont plus nombreux que les femmes à commencer un apprentissage et que les jeunes femmes sont plus nombreuses que les hommes à choisir la voie de formation générale. De même, le choix de la formation en apprentissage et des orientations dans la voie de formation générale reste largement marqué par des effets de genre bien connus. La formation commerciale arrive en tête des préférences, suivie des formations d'assistante/assistant en soins et santé communautaire (en majorité des femmes) et d'informaticienne/informaticien (en majorité des hommes). La formation d'assistante et d'assistant en pharmacie fait son entrée dans le classement des 10 professions les plus prisées. L'attrait de cette formation semble s'être renforcé dans le contexte de la pandémie de coronavirus.

Décrocher une place d'apprentissage implique des efforts : stages d'observation, stages pratiques, endurance et 9 candidatures suffisent en général au succès de la recherche d'une place d'apprentissage.

Le système de formation duale semble répondre aux besoins des jeunes en Suisse, car même les jeunes interrogés qui ont dû se tourner vers une solution transitoire souhaitent toujours s'orienter en premier lieu vers un apprentissage toute de suite après. Il n'en reste pas moins que de plus en plus de jeunes ayant bénéficié d'une offre transitoire souhaitent ensuite s'orienter vers une école de maturité ou une école de culture générale.



Du côté des **ENTREPRISES**, 90 % des places d'apprentissage proposées à l'été 2021 correspondent à des formations couronnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 10 % à des formations sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Les trois secteurs

ci-après contribuent à eux seuls à plus de la moitié de l'offre de places d'apprentissage : Commerce, Santé et action sociale ainsi qu'Industrie manufacturière.

Parmi les nouvelles places attribuées, 38 % étaient occupées par des jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire. Les entreprises indiquent par ailleurs qu'en été 2020, 44 % 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 2019, bien que 40 % d'entre elles font savoir qu'elles ont été concernées par des réductions de l'horaire de travail. En revanche, l'incertitude sur cette question a gagné du terrain (proportion des je ne sais pas/ pas de réponse). 15 % des entreprises indiquent que la pandémie a compliqué leur recherche d'apprentis et 21 % d'entre elles qu'elles ont dû adapter leurs processus de recrutement. Les offres de journées d'observation accompagnées d'un échange personnel ont été particulièrement affectées par la pandémie de coronavirus.



LE MARCHÉ SUISSE DES PLACES D'APPRENTISSAGE se porte bien dans une large mesure, malgré la pandémie de 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. Dans les faits, 88 % des places d'apprentissage proposées ont été pourvues à fin août 2021. Cette valeur est proche de celle des années précédentes et ne révèle pas que la pandémie persistante entraînerait des problèmes particuliers pour l'attribution des places d'apprentissage.

11 % des places d'apprentissage CFC et 14 % 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.



LA PANDÉMIE DE CORONAVIRUS a laissé des traces des deux côtés du marché des places d'apprentissage. Pour la grande majorité des jeunes et des entreprises, le choix de la formation ou le recrutement d'apprentis s'est déroulé sans trop de mal malgré des circonstances difficiles.

Il ne fait aucun doute que la pandémie de coronavirus a entraîné davantage d'incertitudes à plusieurs égards : la situation économique actuelle et le coronavirus sont des facteurs entrant plus fortement en ligne de compte dans le fait qu'une entreprise offre moins de places d'apprentissage en 2021. L'incertitude des entreprises est également perceptible pour la planification des places d'apprentissage l'année prochaine. Nombre

d'entre elles ne se risquent pas à estimer à quoi ressemblera l'offre de places d'apprentissage l'an prochain.

Un jeune sur trois s'est senti entravé par le coronavirus dans son choix d'une formation. Ils se sont tournés dans une moins forte proportion vers des solutions intermédiaires et des offres transitoires, mais ont saisi un apprentissage là où une possibilité se présentait. En 2020, davantage de jeunes optaient pour les écoles de maturité professionnelle et les places d'apprentissage étaient plus souvent occupées directement par des jeunes arrivés en fin de scolarité obligatoire. Ces deux phénomènes ne se sont pas confirmés en 2021. 85 % 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. Quelque 20 % des jeunes indiquent cependant que leur décision en faveur d'une solution intermédiaire ou d'une offre transitoire est liée à la pandémie.

Il ressort des réponses des entreprises mais aussi des jeunes que dans le contexte de la pandémie, le processus de candidature a été amorcé à plus court terme et que le déroulement des stages et des journées d'observation a représenté un défi majeur.

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 2021. La Confédération et les cantons sont tous deux intervenus de manière proactive face à la crise sanitaire et ont permis d'assurer le fonctionnement du marché des places d'apprentissage (notamment la Task Force « Perspective Apprentissage » et différentes mesures financières pour des formats de remplacement).

L'ampleur des répercussions à long terme de l'épidémie de coronavirus sur le marché suisse des places d'apprentissage ne pourra être appréciée que dans les prochaines années. Les données disponibles permettent toutefois de supposer que la crise sanitaire a des répercussions sur la composition de l'offre de places d'apprentissage et sur les entreprises qui les proposent.

Toujours est-il que l'avenir peut être envisagé avec optimisme : 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 théories qui, établies en août 2019, ont été adaptées le cas échéant en fonction des résultats des enquêtes des années suivantes.



THÈSE 1

En 2021 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.



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 s'engagent plus fréquemment dans la voie de la formation générale plutôt que dans une formation professionnelle initiale. Cette tendance s'est toutefois interrompue pour la première fois cette année.

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.



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 médiatique, 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 2021, la plupart des places d'apprentissage vacantes concernent les secteurs Construction, Agriculture et sylviculture et Transports



THÈSE 4

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

Le marché suisse des places d'apprentissage semble avoir surmonté sans trop de dommages les dernières vagues de la pandémie.

Pourtant, la situation des places d'apprentissage pourrait se présenter différemment en 2022. 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 2022 que ce ne fut le cas pour la même cohorte en 2020. En effet, cette année-là, une grande partie des jeunes avaient déjà signé leur contrat d'apprentissage avant l'apparition de la pandémie.

4 Annexe

4.1 Équipe gfs.bern

LUKAS GOLDER

Co-directeur et président du conseil d'administration de gfs.bern, politologue et spécialiste des médias, MAS en Communication Management, EPD ES Chief Digital Officer, chargé de cours à la Haute école de Lucerne et au Kompetenzzentrum für Public Management de l'université de Berne.

✉ 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 propriété AFP | Construction |
| Agent de propriété 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-contracteur de fondations AFP (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Assistant-contracteur de routes AFP (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Assistant-contracteur de sols industriels et de chapes AFP (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Assistant-contracteur de voies ferrées AFP (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Calorifugeur-tôlier CFC | Construction |
| Carreleur CFC | Construction |
| Charpentier CFC | Construction |
| Constructeur de fondations CFC (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Constructeur de routes CFC (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Constructeur de sols industriels et de chapes CFC (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Constructeur de voies ferrées CFC (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Constructeur d'installation de ventilation CFC | Construction |
| Couvreur CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices) | Construction |
| Echafaudeur CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices) | Construction |
| Electricien de montage CFC | Construction |
| Etancheur CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices) | Construction |
| Façadier CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices) | Construction |
| Ferblantier CFC | Construction |
| Géomaticien CFC | Construction |
| Installateur en chauffage CFC | Construction |
| Installateur sanitaire CFC | Construction |
| Installateur-électricien CFC | Construction |
| Maçon CFC | Construction |
| Monteur frigoriste CFC | Construction |
| Opérateur de sciage d'édifice CFC | Construction |
| Paveur CFC (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Peintre CFC | Construction |
| Planificateur-électricien CFC | Construction |

| | |
|--|--------------|
| Plâtrier constructeur à sec CFC | Construction |
| Poêlier-fumiste CFC | Construction |
| Poseur de pierres AFP (champ professionnel Construction de voies de communication) | Construction |
| Poseur de sol – parquet CFC | Construction |
| Praticien en couverture AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices) | Construction |

gfs.bern ag
Effingerstrasse 14
CH – 3011 Bern
+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

