

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<sup>e</sup> vague / août 2022

## 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/fr/cockpit/nahtstellenbarometer-2021-august/>

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

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

# Table des matières

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
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 2022	10
1.7	Analyse des données	11
1.8	Présentation graphique des résultats	13
1.9	Répartition des formations professionnelles initiales par secteur	13
<b>2</b>	<b>RÉSULTATS</b>	<b>14</b>
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	19
2.1.5	Les jeunes dans les voies de formation générale	41
2.1.6	Jeunes optant pour une offre de formation transitoire	44
2.1.7	Jeunes optant pour une solution intermédiaire	46
2.2	Places d'apprentissage dans les entreprises	49
2.2.1	Offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage	49
2.2.2	Explications pour les places d'apprentissage non pourvues	55
2.2.4	Possibilité de préparer une maturité professionnelle	61
2.2.5	Évolution de l'offre de places d'apprentissage	65
2.2.6	Apprentis ayant terminé leur apprentissage	70
<b>3</b>	<b>SYNTHÈSE</b>	<b>73</b>
3.1	Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2022	73
3.2	Thèses de gfs.bern	76
<b>4</b>	<b>ANNEXE</b>	<b>78</b>
4.1	Équipe gfs.bern	78
4.2	Classement des apprentissages par secteur	80

# 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.

La population des jeunes a été élargie dans le but d'analyser la situation à la transition I non seulement pour les parcours de formation professionnelle, mais aussi pour les parcours de formation générale. 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.

Depuis août 2020, les enquêtes portent aussi sur les effets de la pandémie chez les deux groupes de répondants.

## 1.4 Sondage et échantillonnage

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

Tableau 1 : Détails méthodologiques

	Jeunes 	Entreprises 
<b>Groupe cible</b>	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
<b>Base d'adresse</b>	Cadre de sondage de l'Office fédéral de la statistique	Registre des entreprises et des établissements de l'Office fédéral de la statistique
<b>Méthode d'enquête</b>	Enquête écrite (en ligne)	Enquête écrite (en ligne / papier)
<b>Période de l'enquête</b>	14.07.-29.08.2022	18.07.-05.09.2021
<b>Taille de l'échantillon</b>	Nombre total de participants CH N = 1721	Nombre total de participants CH N = 3438
<b>Marge d'erreur</b>	±2,4 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %	±1,7 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %
<b>Taux de participation</b>	60 %	66 %
<b>Pondération</b>	1 <sup>er</sup> niveau : nombre de jeunes par canton 2 <sup>e</sup> niveau : âge/sexe, regroupé par canton	1 <sup>er</sup> niveau : nombre d'entreprises par région linguistique 2 <sup>e</sup> niveau : entreprises reliées aux codes NOGA par région linguistique

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

### 1.4.1 Jeunes

#### 1.4.1.1 Population de base et plan d'échantillonnage

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

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

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

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

Tableau 2 : Plan d'échantillonnage pour les jeunes

Stratification					Plan d'échantillonnage net			Plan d'échantillonnage brut		
Région linguistique	N°.	Sexe	N°.	Couche	Partie principale	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
<b>Total</b>					<b>6579</b>	<b>1316</b>	<b>7895</b>	<b>10966</b>	<b>2193</b>	<b>13159</b>

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

#### 1.4.1.2 Groupe cible

L'enquête s'adresse aux filles et aux garçons 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 11 128 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 2022, car le taux de retours a été bon au départ et a diminué seulement vers la fin. 140 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 2022 et se trouver dans la phase de choix d'une formation. Ils ont constitué l'échantillon brut de la deuxième enquête. 1721 d'entre eux ont pris part à l'enquête d'août, ce qui correspond à un taux de participation de 60,5 %.

## 1.4.2 Entreprises

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

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

Tableau 3 : Plan d'échantillonnage pour les entreprises

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

©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 7106 adresses plus un certain nombre d'adresses en réserve. Ces adresses d'entreprises comptant au moins deux employés en équivalents temps plein, tirées de la base de données REE, ont été sélectionnées au hasard. La liste établie par gfs.bern a par ailleurs permis de contacter des grandes entreprises.

L'échantillon net obtenu par l'enquête d'avril était de 5218 entreprises. Celles-ci ont formé à leur tour l'échantillon brut de l'enquête d'août, à laquelle ont participé 3438 entreprises. Le taux de participation s'élevait ainsi à 66 % en août. Il a fallu renoncer aux réponses de 168 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 2022

Tableau 4 : Calendrier de l'enquête d'août 2022

Sondage auprès des jeunes	
Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier	08.07.2022
Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique	14.07.2022
Partie B : Envoi du 1 <sup>er</sup> rappel par courrier électronique	22.07.2022
Parties A + B : Envoi du 1 <sup>er</sup> rappel par courrier	29.07.2022
Parties A + B : Envoi du 2 <sup>e</sup> rappel par courrier	13.08.2022
Fin du sondage	29.08.2022
Sondage auprès des entreprises	
Partie A : Envoi de la lettre d'invitation par courrier	18.07.2022
Partie B : Envoi de la lettre d'invitation par courrier électronique	18.07.2022
Partie B : Envoi du 1 <sup>er</sup> rappel par courrier électronique	25.07.2022
Partie B : Envoi du 2 <sup>e</sup> rappel par courrier électronique	02.08.2022
Partie A : Envoi du 1 <sup>er</sup> rappel par courrier	03.08.2022
Partie B : Envoi du 2 <sup>e</sup> rappel par courrier	16.08.2022
Partie B : Envoi du 3 <sup>e</sup> rappel par courrier électronique	25.08.2022
Fin du sondage	05.09.2022

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

## 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. 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 statistique<sup>1</sup>.

Le facteur d'extrapolation H suivant a été calculé :

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

<sup>1</sup> Cf. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/ecole-obligatoire.as-setdetail.4883089.html>

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 2022 :

- Nombre estimé de jeunes en dernière année de l'école obligatoire en 2022 : 80 566
- Nombre de jeunes en dernière année de l'école obligatoire selon l'enquête : 2914
- Taux de participation : 60,5 pour cent
- $H_{2022} = 80\,566 / (2914:0,605) = 45,7$

### 1.7.2 Pondération des données et extrapolation pour les entreprises

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

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

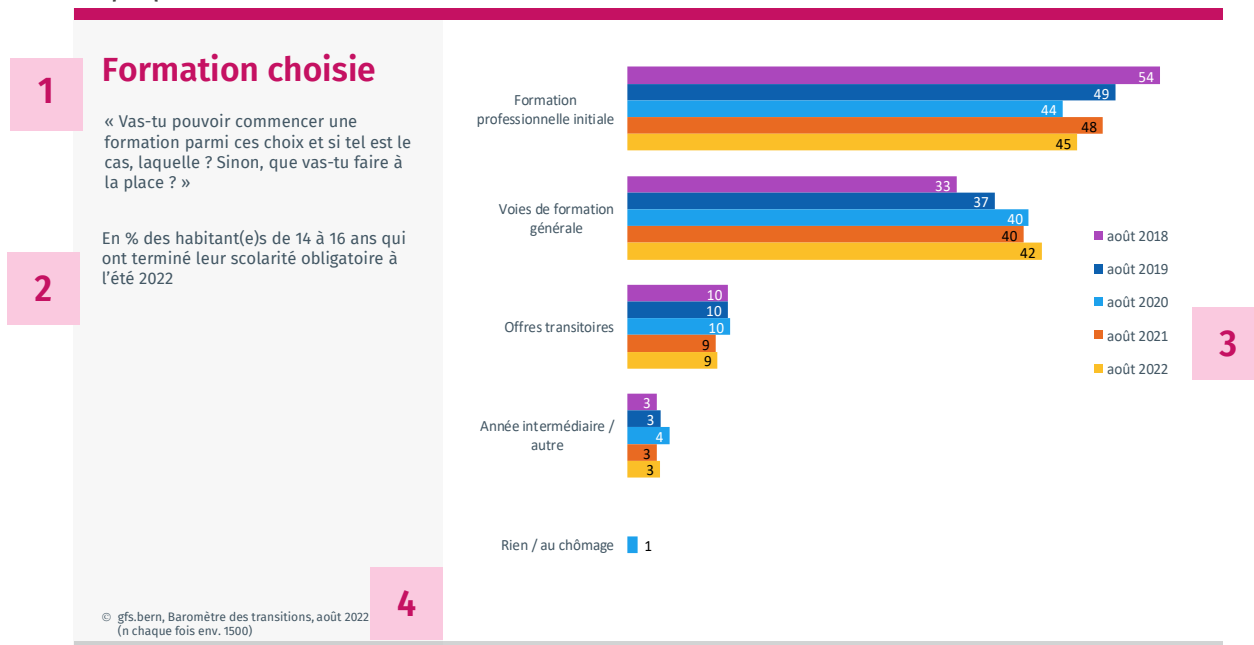
Les données réelles<sup>2</sup> étant disponibles, on a également renoncé en 2022 à extrapoler les données à partir de l'enquête auprès des entreprises.

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

## 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. 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

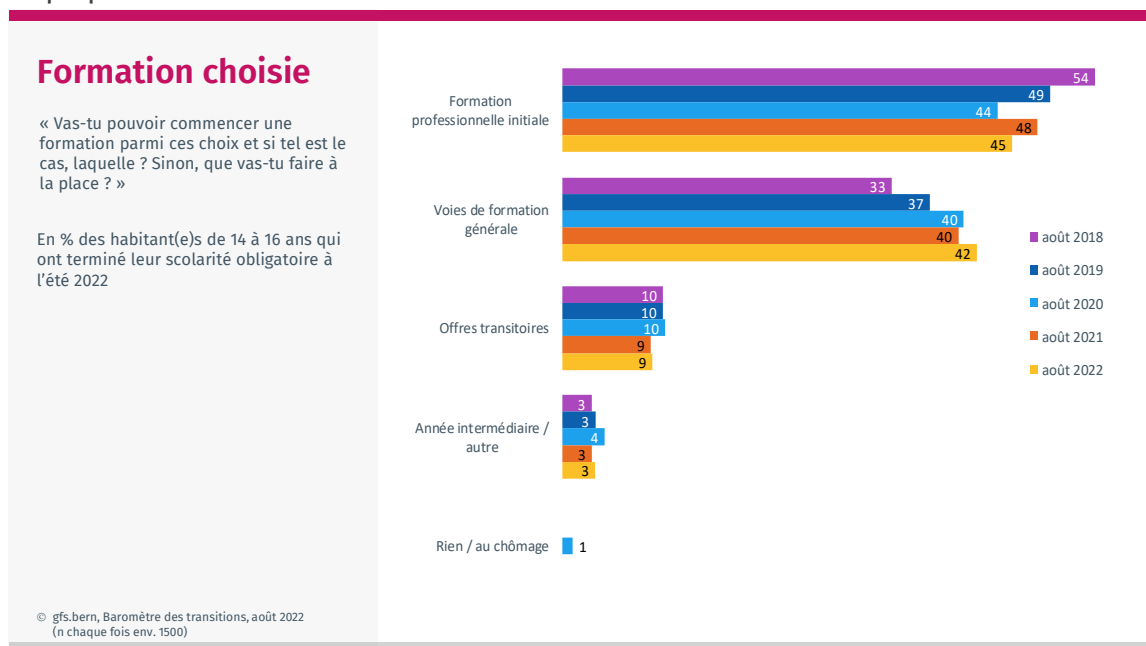


À l'été 2022, 78 626 jeunes de 14 à 16 ans ont terminé leur scolarité obligatoire. 87 % d'entre eux ont commencé une formation au degré secondaire II.

45 % ont commencé une formation professionnelle initiale, 42 % ont opté pour une voie de formation générale, 12 % ont dû ou voulu s'orienter vers une solution intermédiaire, dont 9 % vers une offre de formation transitoire et 3 % vers une année intermédiaire.

La répartition des jeunes entre les différentes voies de formation s'avère relativement stable sur la durée avec une légère tendance à la hausse des voies de la formation générale.

Graphique 2



À l'été 2022, 85 % des jeunes ont commencé la formation de leur choix selon l'enquête d'avril. Si cette valeur était légèrement en recul pendant les années de pandémie (2020 et 2021), elle retrouve maintenant son niveau d'avant la crise.

5 % des jeunes ont dû se rabattre sur leur second choix et, depuis 2018, une proportion constante de 10 % fait autre chose que son premier ou deuxième choix. Les jeunes étrangers indiquent beaucoup plus souvent que leurs camarades suisses avoir commencé autre chose que ce qu'ils auraient souhaité (17 %/8 %).

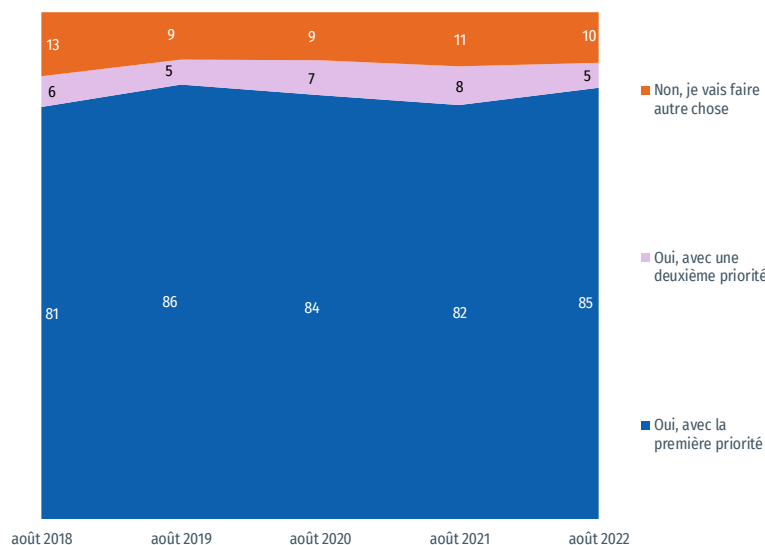
Graphique 3

### Possibilité de commencer la formation souhaitée

« Vas-tu pouvoir commencer une des formations que tu souhaitais commencer et si tel est le cas, laquelle ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 1500)



Les jeunes qui entament la formation qu'ils souhaitaient se répartissent à peu près à parts égales entre la voie de la formation professionnelle et celle de la formation générale, sachant qu'on observe une légère tendance à la hausse au profit de cette dernière (2018 : 35 % ; 2022 : 44 %).

Une part considérable des jeunes qui ne commencent pas la formation de leur premier choix opte pour une offre de formation transitoire. Parmi les jeunes qui entreprennent la formation de leur second choix, un quart se tourne vers une offre transitoire. Cette part s'élève à un tiers chez les jeunes qui se lancent dans quelque chose d'autre que leur premier ou leur deuxième choix.

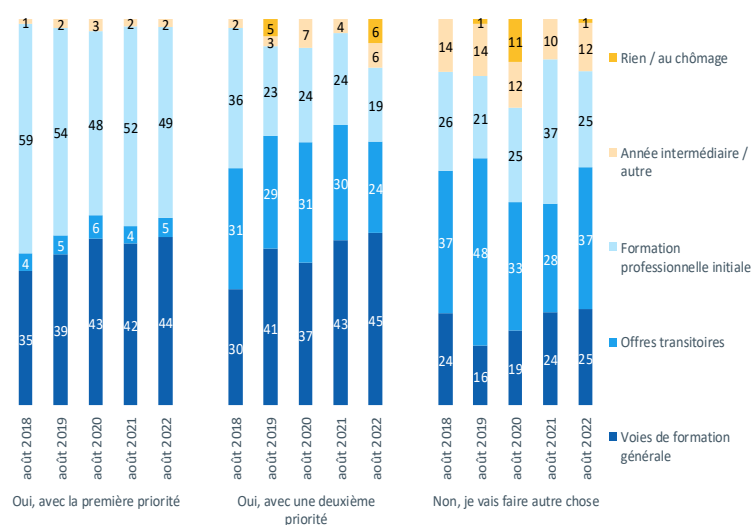
Graphique 4

### Formation choisie

« Vas-tu pouvoir commencer une des formations que tu souhaitais commencer et si tel est le cas, laquelle ? Sinon, que vas-tu faire à la place ? »

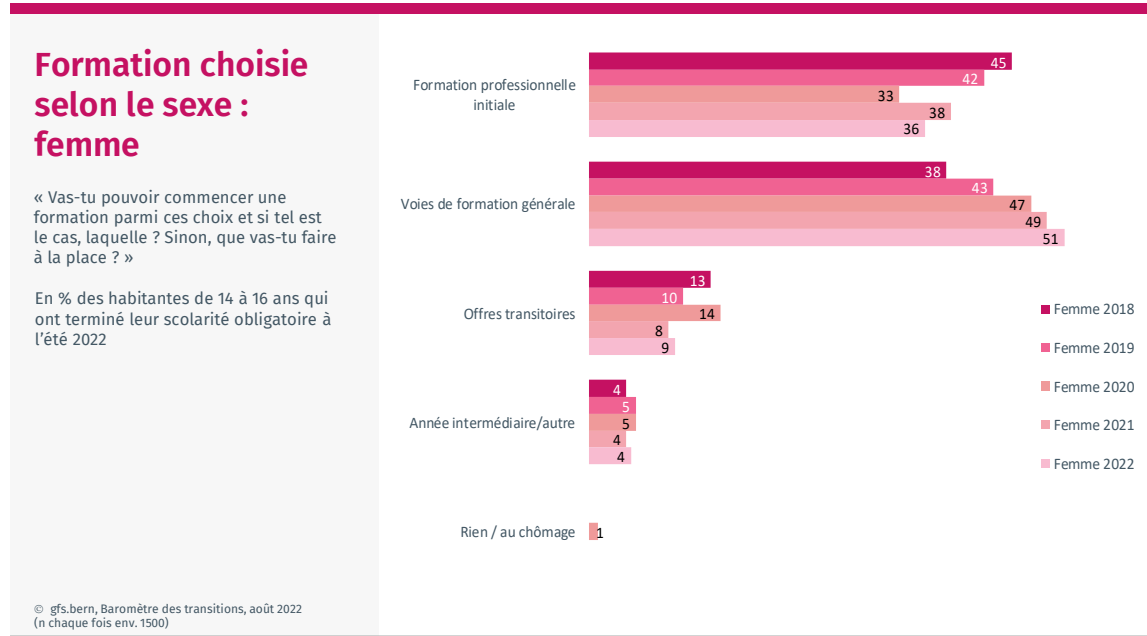
En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 1500)



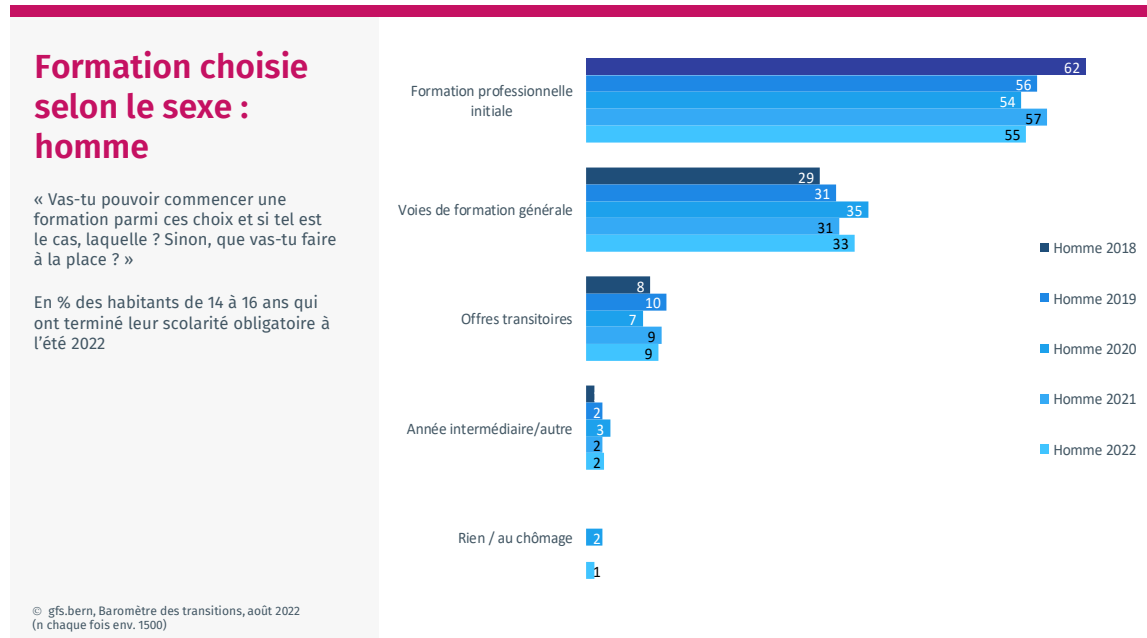
Le constat selon lequel, en comparaison avec les garçons, les filles optent davantage pour les voies de formation générale que pour une formation professionnelle se confirme en 2022. Une fille sur deux intègre une école de maturité gymnasiale ou une école de culture générale et une fille sur trois se lance dans une formation professionnelle.

Graphique 5



Pour ce qui est des garçons, un jeune sur deux commence une formation professionnelle initiale et seulement un jeune sur trois s'oriente vers une voie de formation générale.

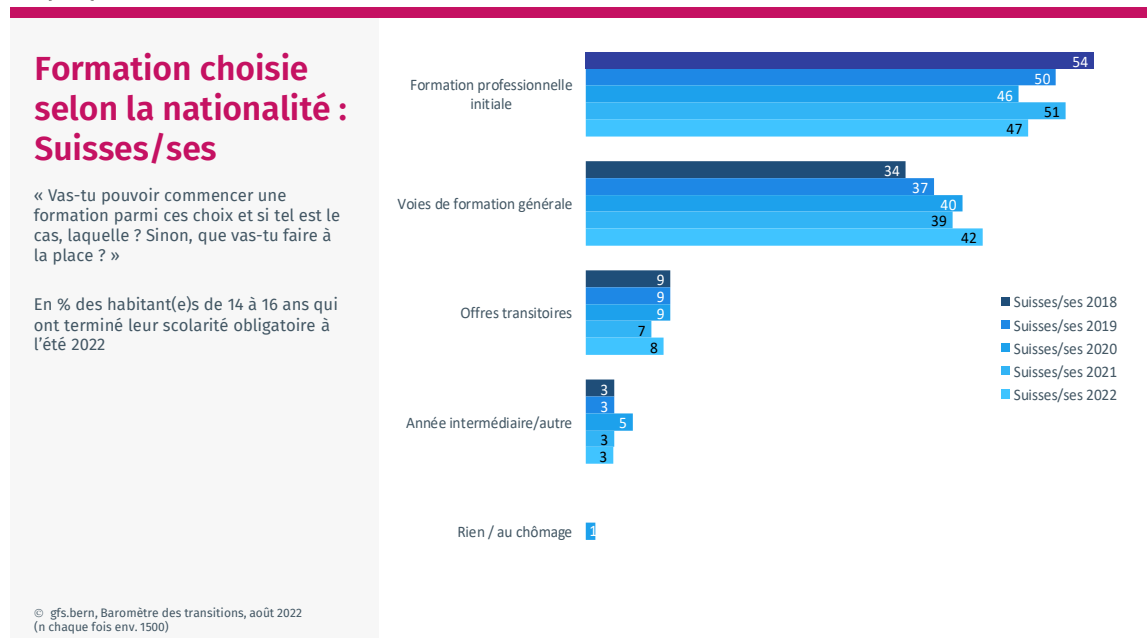
Graphique 6





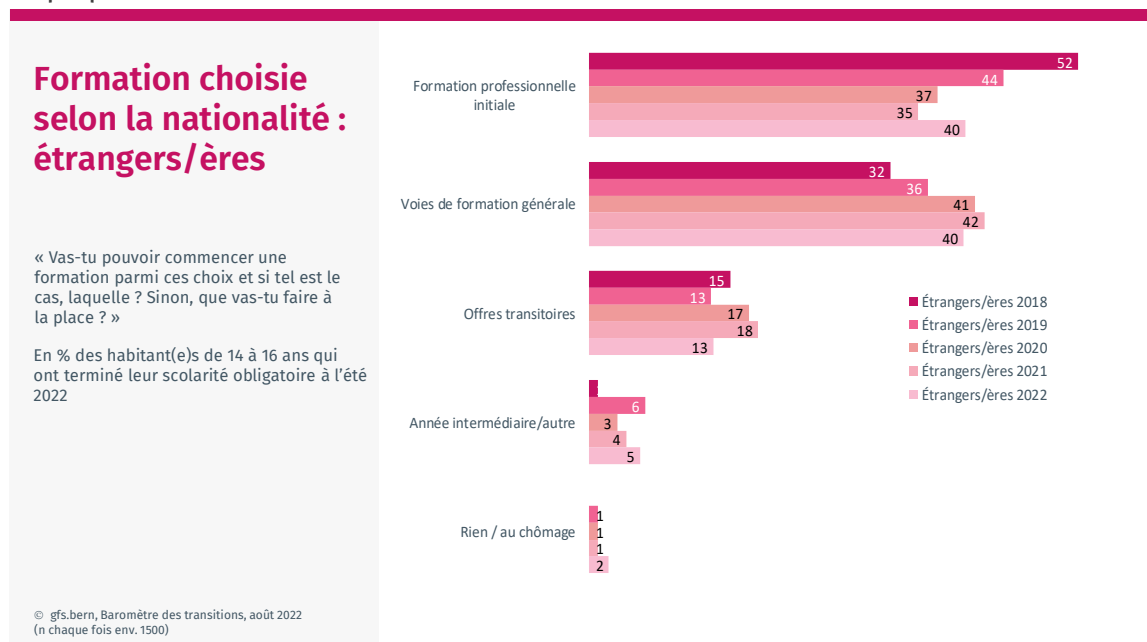
L'analyse selon la nationalité confirme que les jeunes étrangers optent plus souvent que les jeunes Suisses pour une offre de formation transitoire. Les jeunes Suisses sont pour leur part nettement plus représentés dans la formation professionnelle initiale. Pour la première fois depuis le début de la pandémie, la différence est toutefois à nouveau moins marquée en 2022.

Graphique 7



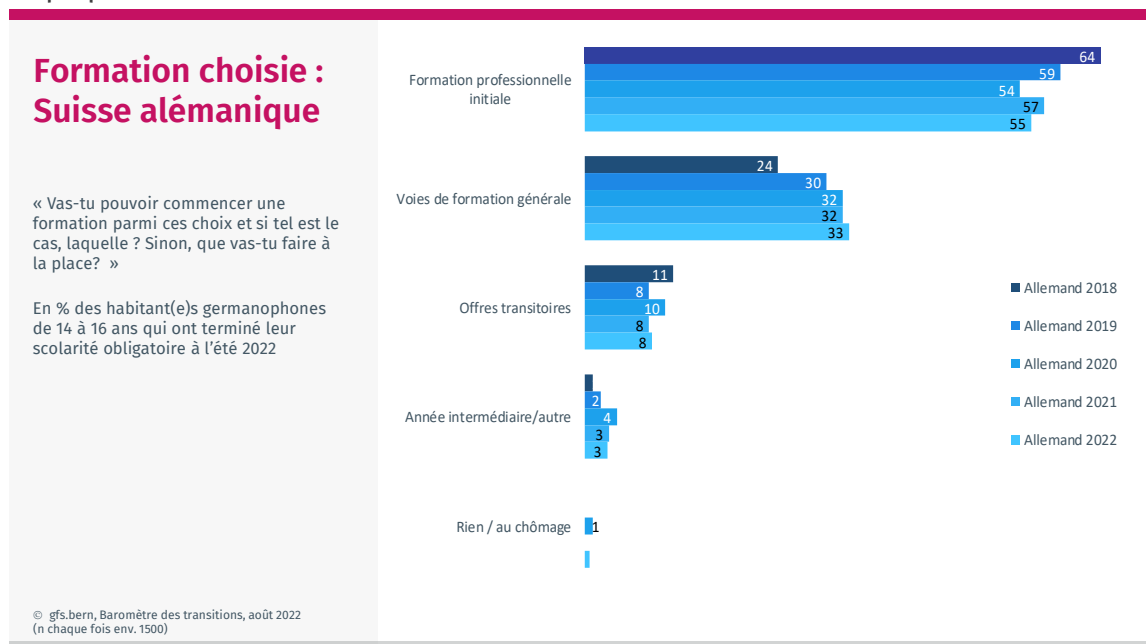
À noter également que la tendance d'un abandon de la formation professionnelle initiale au profit des voies de formation générale ne se poursuit plus, voire s'interrompt, chez les jeunes étrangers. En 2022, ces derniers sont pour la première fois plus nombreux à opter pour la voie professionnelle que l'année précédente.

Graphique 8



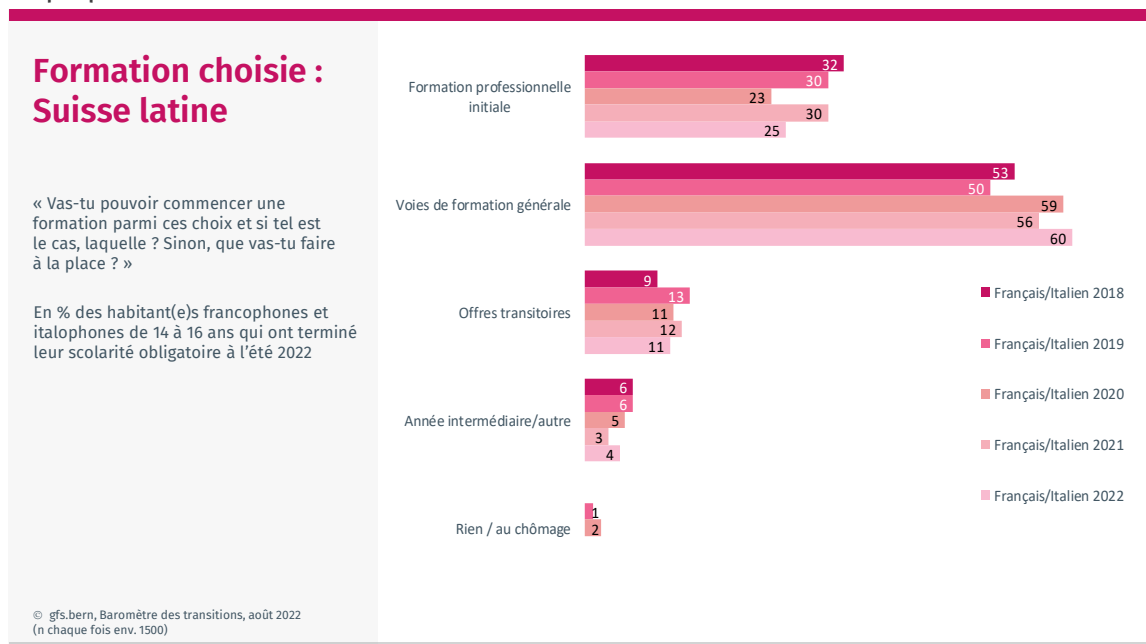
En Suisse alémanique, la formation professionnelle initiale continue à dominer par rapport aux offres de formation générale en ce qui concerne le nombre de participants (55 % contre 33 %).

Graphique 9



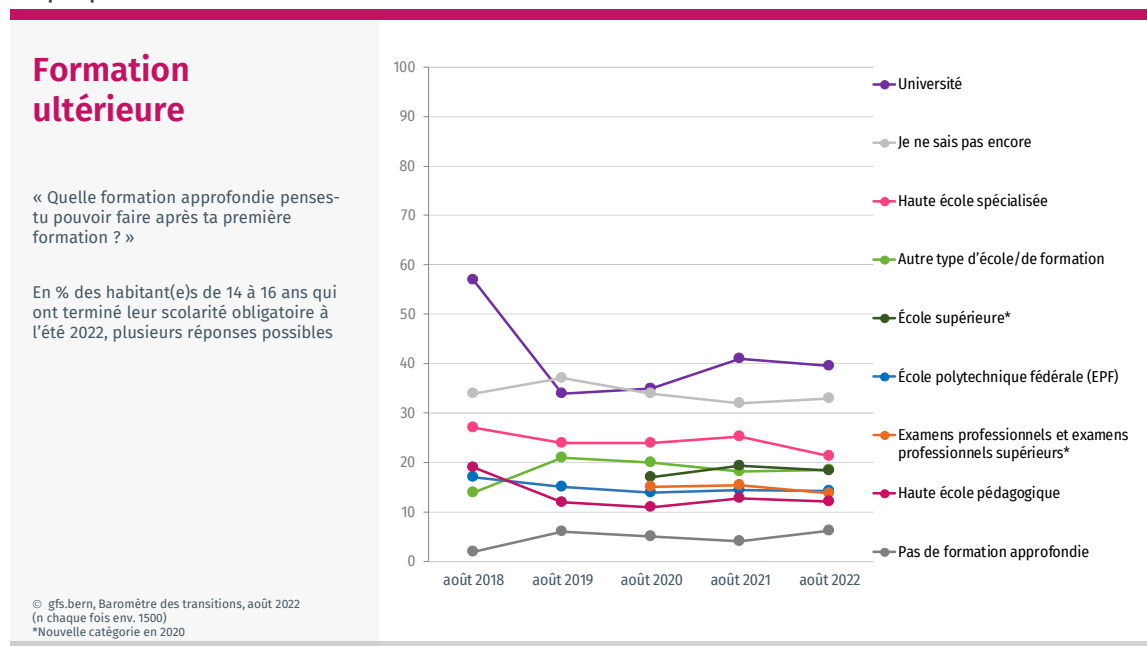
Dans les deux autres grandes régions linguistiques de la Suisse (Suisse romande et Suisse italienne), l'ordre de popularité s'inverse (voies de formation générale : 60 % ; formation professionnelle initiale : 25 %). Il existe toutefois un point commun à toutes les régions linguistiques : qu'ils viennent de Suisse alémanique, de Suisse romande ou de Suisse italienne, les jeunes délaissent la formation professionnelle au profit de la formation générale.

Graphique 10



Tout au long de la série d'enquêtes, il apparaît qu'environ un jeune sur trois n'est pas encore en mesure de préciser quelle formation il envisage de suivre après celle qu'il vient de choisir (33 %). La formation universitaire est de loin la plus plébiscitée et jouit d'une popularité presque deux fois plus élevée que la formation ultérieure dans une haute école spécialisée (39 % contre 21 %). On remarque au fil du temps que la voie universitaire gagne en attrait, tandis que les autres offres de formation au degré tertiaire sont tendanciellement moins souvent envisagées au moment de la transition I.

Graphique 11



## 2.1.2 Soutien lors du choix de la formation

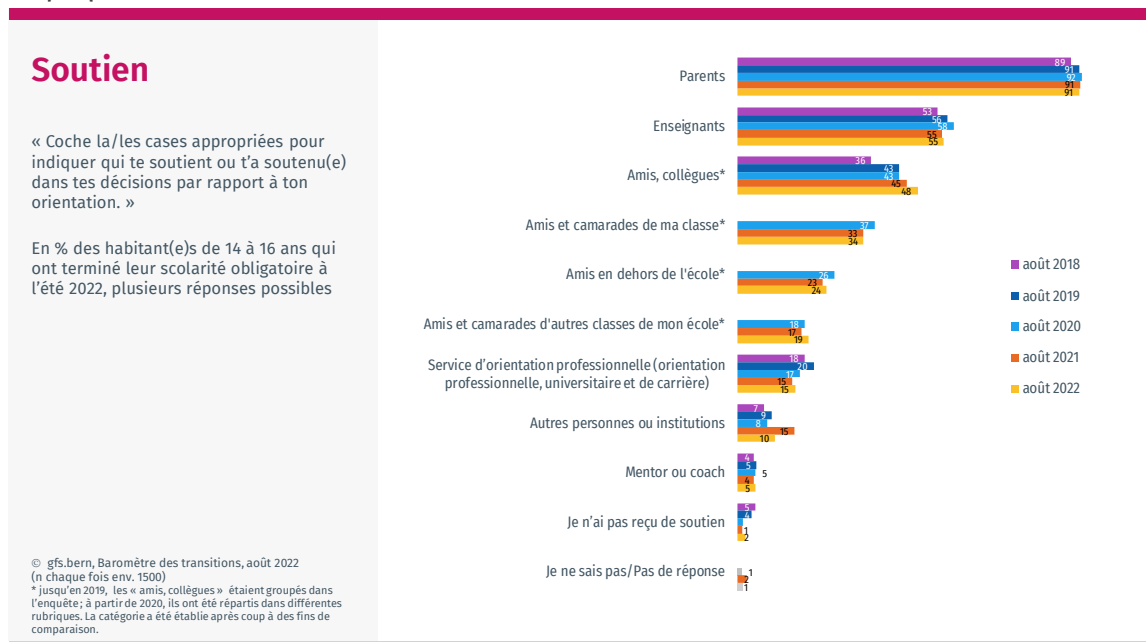
Depuis le début de la série d'enquêtes, les parents sont le point de contact principal des jeunes au moment du choix de la formation. Les valeurs correspondantes avoisinent le seuil des 90 % et présentent peu de variations. Environ la moitié des jeunes font également appel à des enseignants ou à des amis/collègues pour prendre une décision. Les « pairs » constituent d'ailleurs des points de repère toujours plus importants dans le processus de choix de formation.

La proportion de ceux qui ont recherché de l'aide auprès d'un service d'orientation professionnelle reste stable à 15 %. Néanmoins, lorsque la question leur est explicitement posée, les jeunes sont bien plus nombreux à indiquer avoir fait appel à ce service (cf. graphique 13).

Les jeunes qui n'ont reçu aucun soutien ou qui ont eu recours à un mentor ou à un coach sont l'exception.

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

Graphique 12

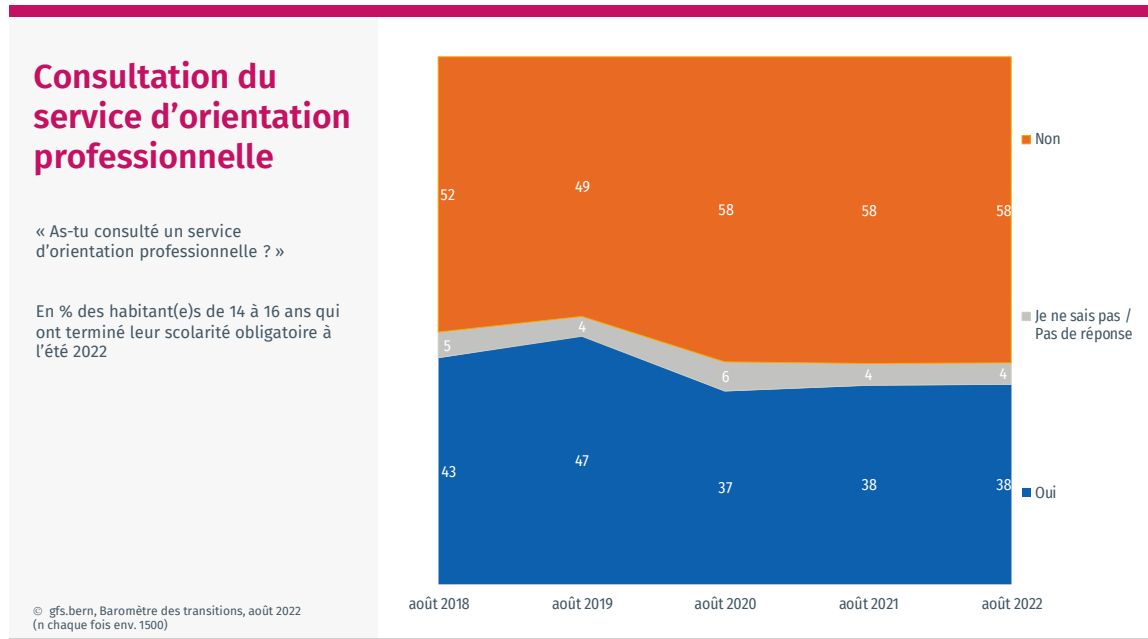


Lorsque la question de la consultation d'un service d'orientation professionnelle leur est explicitement posée, les jeunes sont bien plus nombreux à indiquer s'être adressés à un tel service que ce qu'ils ont indiqué dans la question précédente relative aux types de soutien reçus. Cet écart peut s'expliquer par le fait que la consultation d'un service d'orientation professionnelle a été effectuée en classe et avait un caractère obligatoire. La proportion de jeunes ayant consulté un service d'orientation professionnelle est certes restée stable à 38 %, mais seuls 15 % des garçons et 15 % des filles se sont sentis effectivement soutenus à cette occasion.

Le recul constaté en 2020 au niveau de la consultation d'un service d'orientation professionnelle se confirme donc pour la deuxième année consécutive. Auparavant, près de la moitié des jeunes avaient recours à un tel service au moment de la transition I. Aujourd'hui, on observe une variation importante de cette valeur : par exemple, seul un tiers des garçons prend contact avec un service d'orientation professionnelle, alors que les filles sont 43 % à le faire.

Par ailleurs, le recours à un service d'orientation professionnelle est moins répandu chez les jeunes ayant fréquenté une école privée (21 %) ou suivi une filière (pré)gymnasiale du degré secondaire (31 %). Dans les autres niveaux scolaires du degré secondaire I, la proportion est nettement plus élevée avec 40 à 41 %.

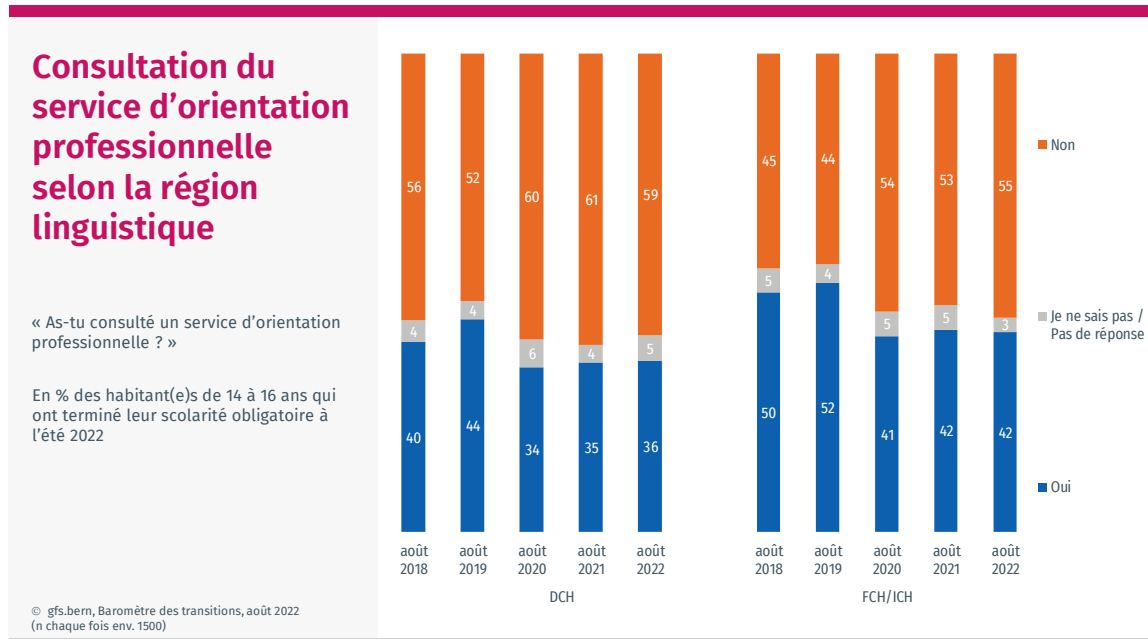
Graphique 13



On constate depuis août 2018 que la plupart des jeunes de Suisse alémanique ne consultent pas de service d'orientation professionnelle. Depuis l'année de l'enquête 2020, la part de ces jeunes dépasse même légèrement les 60 %.

Dans les deux autres grandes régions linguistiques, la situation de départ, où la plupart des jeunes contactaient un service d'orientation professionnelle, s'est inversée au cours de la première année de pandémie (2020) ; depuis, les valeurs se sont stabilisées autour de 42 % et elles ont augmenté par rapport à celles de la Suisse alémanique.

Graphique 14



Il semblerait que les jeunes s'adressent à un service d'orientation professionnelle surtout à partir du moment où ils ne peuvent pas commencer la formation souhaitée : ce sont en particulier les jeunes qui n'ont pas pu réaliser leur premier ou second choix de formation selon l'enquête d'avril qui ont recherché plus souvent les conseils d'un service d'orientation professionnelle (51 % contre 36 %).

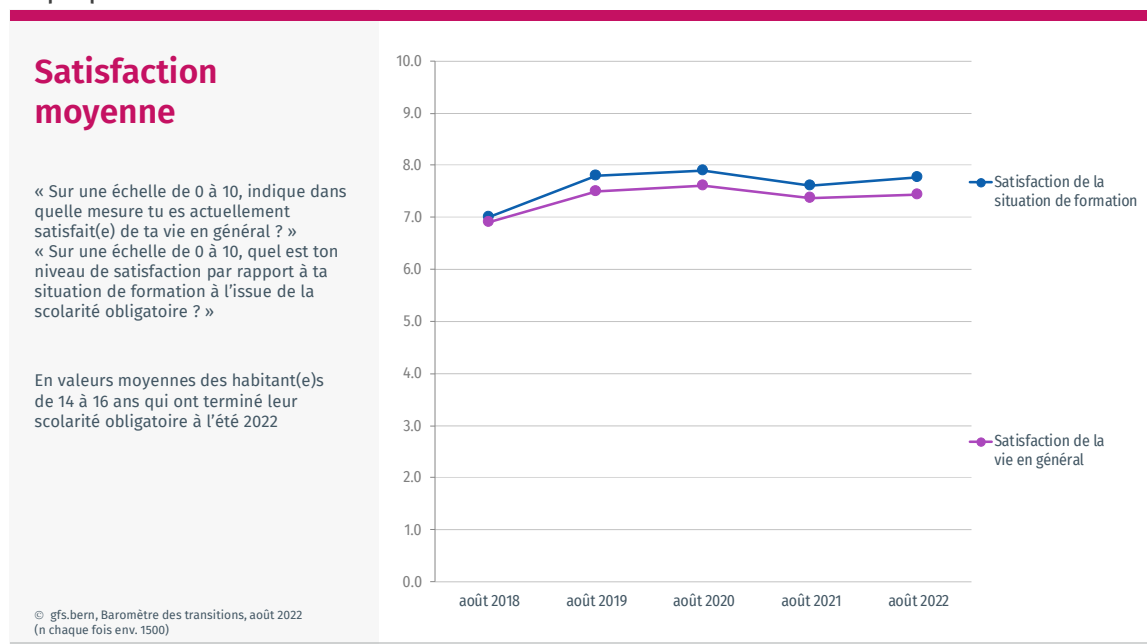
### 2.1.3 Déclarations générales sur le choix de la formation

Après de légers reculs observés en 2021, les niveaux de satisfaction sont restés stables pour certains (satisfaction dans la vie inchangée à 7,4 sur une échelle de 10) ou ont augmenté pour d'autres (satisfaction par rapport à la formation : 7,8 ; hausse de 0,2).

Le lien étroit (coefficient de corrélation de Pearson = 0,504) entre la satisfaction dans la vie et la satisfaction par rapport à la formation souligne l'importance de la formation dans la vie des jeunes. Ceux qui n'ont pas pu commencer la formation de leur premier choix sont non seulement moins satisfaits de leur formation (6,4 contre 7,9), mais également de leur vie (6,6 contre 7,5).

À noter que les filles éprouvent certes autant de satisfaction que les garçons par rapport à leur formation (7,8/7,8), mais elles sont sensiblement moins satisfaites que ces derniers concernant leur vie en général (7,1/7,7).

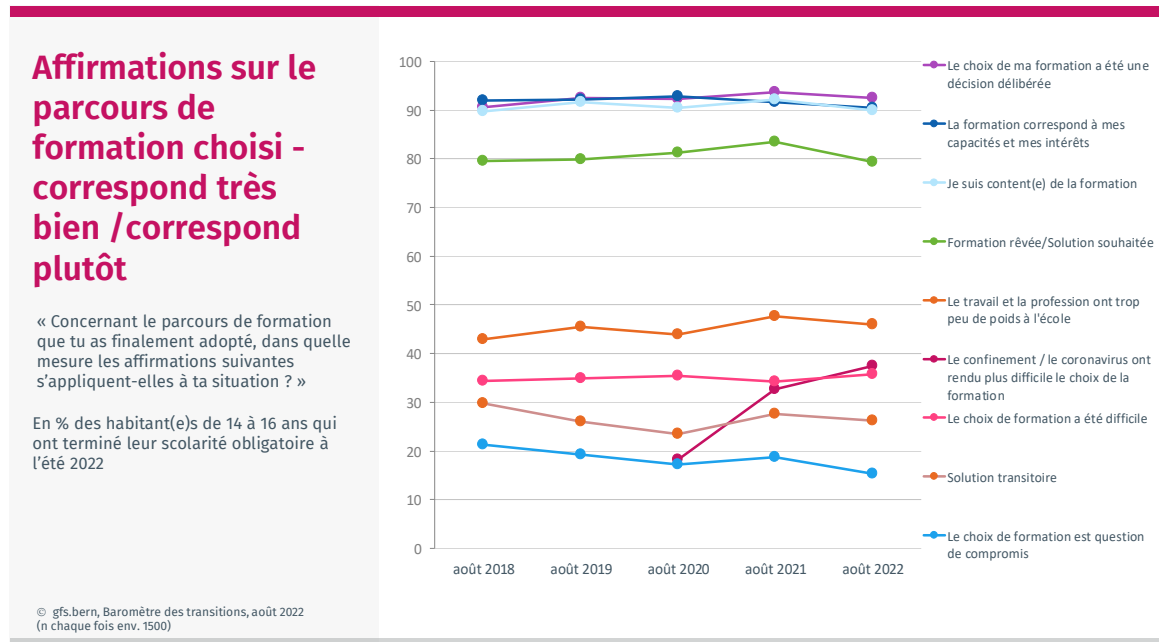
Graphique 15



En 2022, on remarque que les jeunes sont encore nombreux à relever des obstacles rencontrés lors du choix de la formation en raison de la crise de coronavirus (38 % ; +5 points de pourcentage). Heureusement, un grand nombre d'entre eux continuent également à approuver les affirmations à connotation positive concernant le choix de la formation (choix sur la base d'une décision délibérée, formation correspondant aux capacités et aux intérêts, enthousiasme par rapport à la formation).

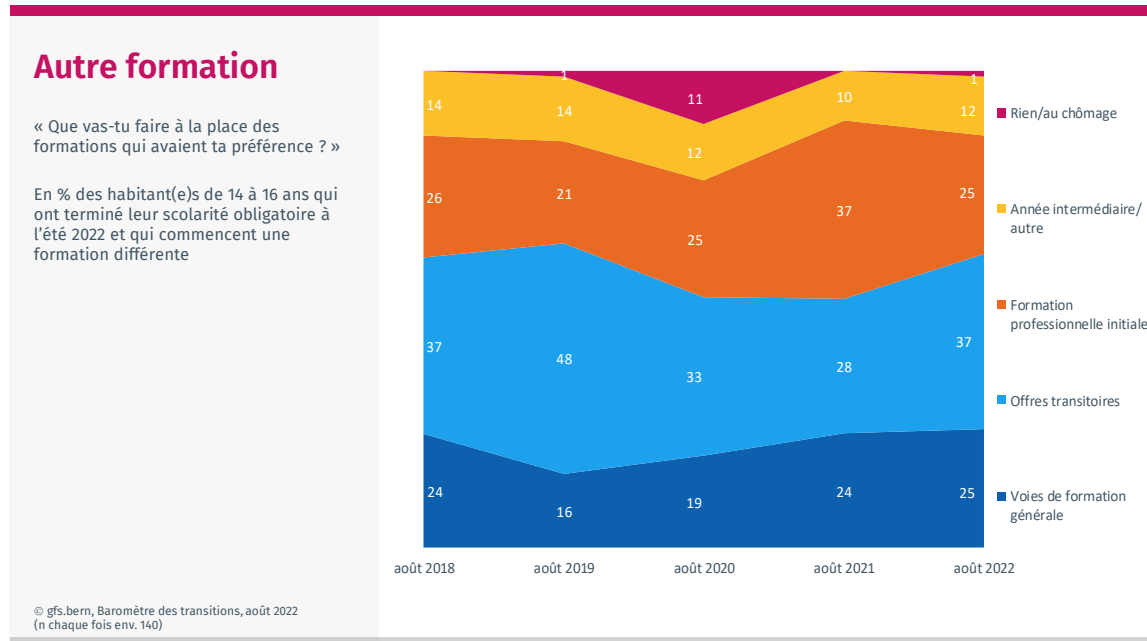
Parallèlement, les affirmations à connotation négative telles que « le choix de la formation a été une solution transitoire » (26 %) ou « le choix de la formation a été un compromis » (15 %), qui occupent les deux dernières positions, remportent de moins en moins l'approbation des jeunes.

Graphique 16



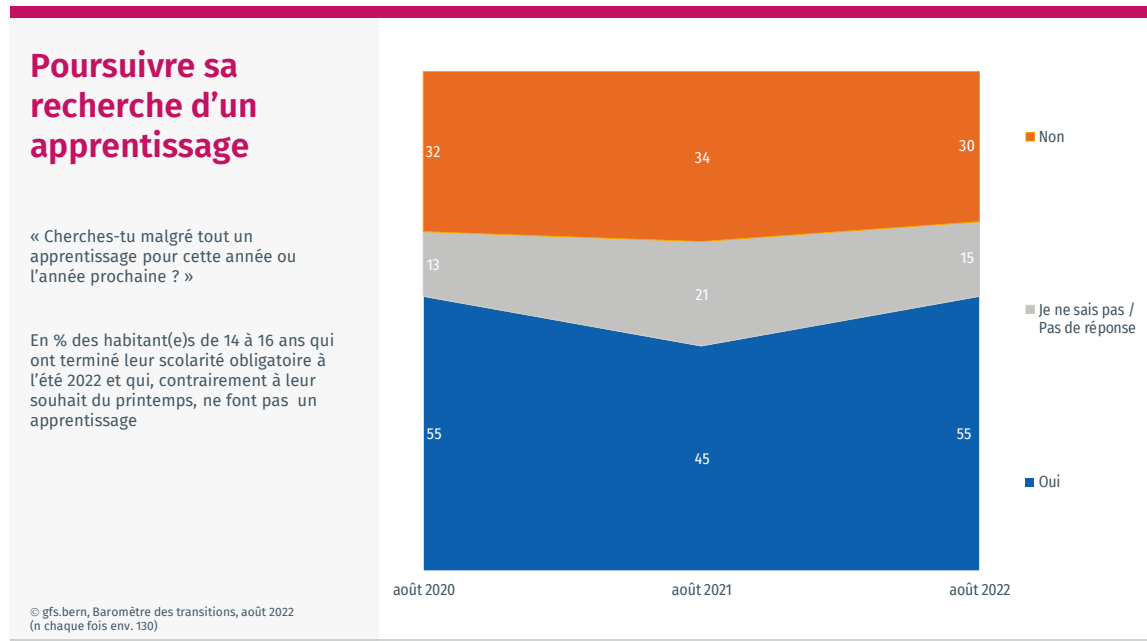
Ainsi, en 2022 également, la plupart des jeunes ont trouvé une solution appropriée, même si un jeune sur dix n'a pas pu commencer la formation qu'il aurait souhaitée selon l'enquête d'avril. Les jeunes qui se trouvaient dans cette situation au moment de la transition I ont à nouveau été nombreux en 2022 à opter pour des offres transitoires. Presque personne n'a indiqué ne rien faire ou être au chômage (2018 : 0 %, 2019 : 1 %, 2020 : 11 %, 2021 : 0 %, 2022 : 1 %), ce qui n'était pas le cas lors de la première phase de la pandémie.

Graphique 17



55 % des jeunes qui avaient témoigné de l'intérêt pour une formation professionnelle initiale lors de l'enquête d'avril, mais qui n'ont pas encore trouvé de place d'apprentissage ont indiqué qu'ils poursuivaient leurs recherches malgré tout.

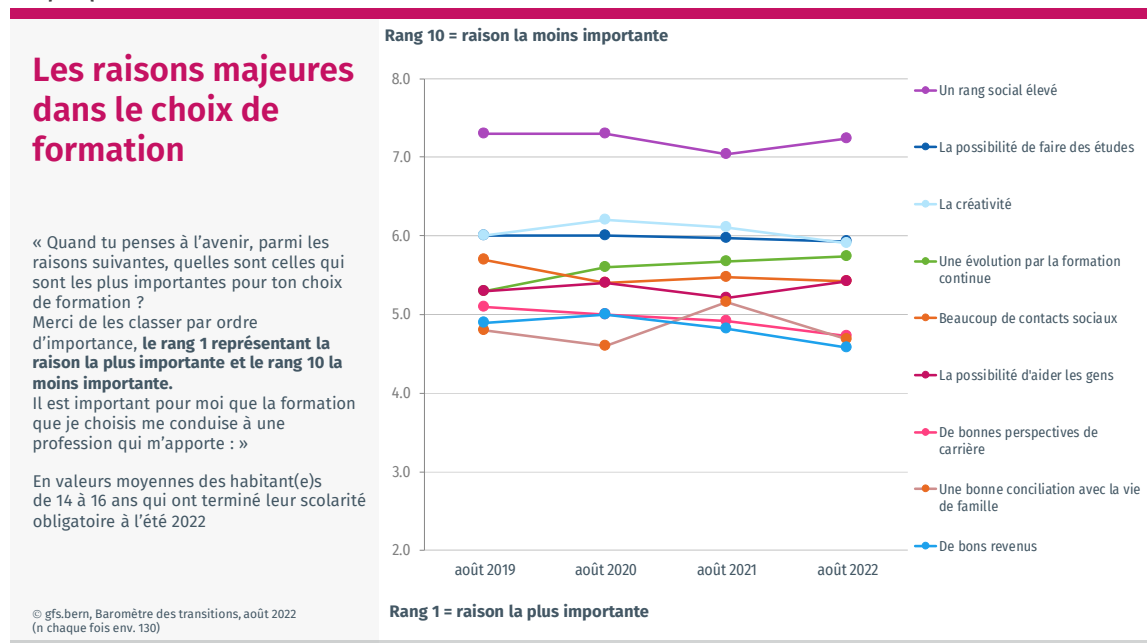
Graphique 18





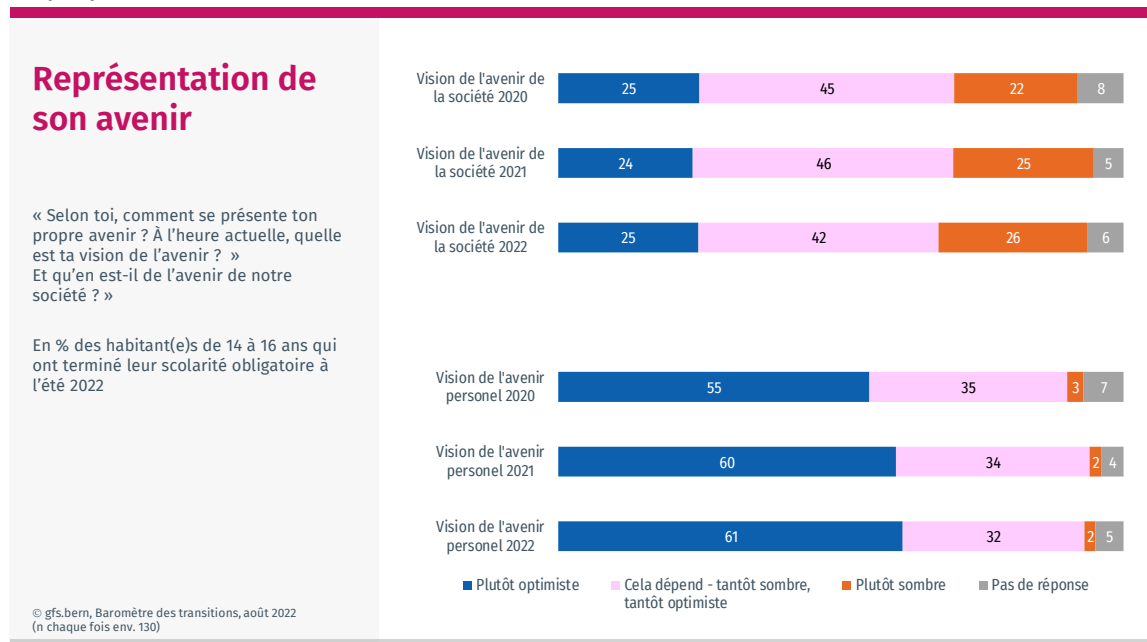
En ce qui concerne les raisons majeures guidant le choix de la formation, on observe au cours des trois dernières années que les motivations de carrière classiques ont regagné du terrain : les bonnes perspectives de carrière et les revenus confortables sont au centre des motivations et pèsent toujours plus lourd dans le choix de la profession. Les facteurs économiques sont certes importants, mais la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, évoquée à maintes reprises et chère aux jeunes générations, l'est tout autant. Elle occupe d'ailleurs la deuxième place parmi les raisons majeures motivant le choix de la formation : les jeunes souhaitent avoir suffisamment de temps pour la famille ou les enfants.

Graphique 19



Globalement, les jeunes se montrent confiants pour l'avenir au moment de la transition I et en particulier pour leur propre avenir. En revanche, leur position face à l'avenir de la société dans son ensemble reste empreinte de sentiments mitigés. Dans l'ensemble, la crise du coronavirus n'a pas réussi à perturber l'optimisme fondamental des jeunes par rapport à l'avenir.

Graphique 20



## 2.1.4 Jeunes en formation professionnelle initiale

### 2.1.4.1 Formation professionnelle initiale



La catégorie Formation professionnelle initiale englobe les jeunes qui commencent un apprentissage dual (33 009/93 %) et ceux qui entreprennent une formation professionnelle initiale en école (2637/7 %). Ces derniers représentent clairement une minorité et en 2022, le rapport penche à nouveau légèrement en faveur de la formation professionnelle initiale (+3 points de pourcentage).

La part des jeunes indiquant avoir opté pour la formation professionnelle initiale en école en raison de la pandémie n'a jamais été aussi élevée (2020 : 8 %, 2021 : 4 %, 2022 : 20 %). Pour une bonne moitié des jeunes, la décision de s'orienter vers une formation professionnelle initiale en école reste le plus souvent motivée par le fait qu'ils estiment que la voie scolaire leur convient mieux (2018 : 52 %, 2019 : 55 %, 2020 : 50 %, 2021 : 51 %, 2022 : 53 %). La deuxième raison la plus fréquente est qu'ils n'ont pas trouvé de place d'apprentissage qui leur convenait (2018 : 30 %, 2019 : 22 %, 2020 : 8 %, 2021 : 11 %, 2022 : 22 %).

La plupart des jeunes ont commencé une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans (60 % et 38 %) couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC). Rares sont ceux qui ont opté pour une formation professionnelle initiale sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP ; 2 %). La hausse enregistrée à ce niveau en 2021 était donc un phénomène exceptionnel (2018 : 3 %, 2019 : 2 %, 2020 : 2 %, 2021 : 5 %, 2022 : 2 %).

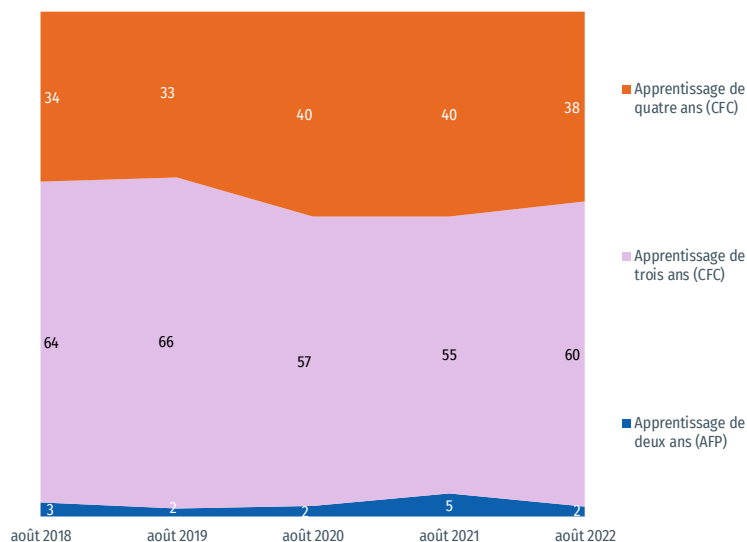
La part des formations professionnelles initiales aboutissant à une AFP est nettement inférieure à celle des nouveaux contrats d'apprentissage du même type conclus chaque année (env. 9 %). Cette différence s'explique en partie par le fait que de nombreux jeunes ne commencent une formation professionnelle initiale AFP qu'après être passés par une offre de formation transitoire, si bien qu'ils ne sont plus recensés dans le cadre de la présente l'enquête en raison de leur âge plus élevé.

Graphique 21

### 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 2022 et ont commencé un apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 550)

La formation commerciale caracole toujours en tête des apprentissages choisis par les jeunes (20 %, +3 points de pourcentage). Parmi les professions qui se distinguent cette année par une hausse de popularité, on peut citer celle d'assistant/assistante en soins et santé communautaire, de gestionnaire du commerce de détail, d'assistant/assistante médical/e (+2 places au maximum) et en particulier celle de dessinateur/dessinatrice (+6 places).

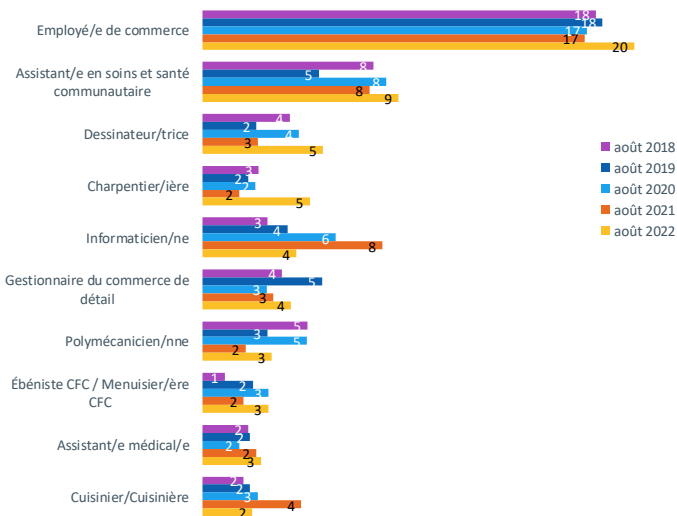
Les apprentissages d'assistant/assistante en pharmacie, de médiamaticien/médiamaticienne et d'installateur-électricien/installatrice-électricienne, qui faisaient partie des dix professions les plus prisées l'année précédente, ont été délogés en 2022 par les formations de charpentier/charpentière, de polymécanicien/polymécanicienne et d'ébéniste-menuisier/menuisière.

Graphique 22

### Métier appris (Top-10)

« Quel métier vas-tu apprendre ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont commencé un apprentissage





© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 550)

Parmi les nouveaux apprentis, on compte à nouveau plus de garçons (20 182, soit 61 %) que de filles (12 827, soit 39 %). Avec une petite exception en 2020, le rapport entre les sexes semble relativement stable au fil du temps (2018/2019/2020/2021 : 59 %/58 %/63 %/60 % de garçons et 41 %/42 %/37 %/40 % de filles).

Par ailleurs, des différences nettes se confirment également en 2022 en ce qui concerne les préférences en fonction du sexe. Seules trois professions figurent dans le top 10 pour les deux sexes : employé/employée de commerce, gestionnaire du commerce de détail et dessinateur/dessinatrice. Pour le reste, les filles s'orientent davantage vers les domaines de la santé et du social, et les garçons vers la technique et l'artisanat.

Tableau 5 : Top 10 des professions prisées, par sexe

Rang	Filles 	Garçons 
1	Employée de commerce	Employé de commerce
2	Assistante en soins et santé communautaire	Charpentier
3	Assistante médicale	Informaticien
4	Gestionnaire du commerce de détail	Dessinateur
5	Assistante socio-éducative	Polymécanicien
6	Dessinatrice	Ébéniste/menuisier
7	Assistante dentaire	Installateur-électricien
8	Boulangère-pâtissière-confiseuse	Électronicien
9	Cuisinière	Gestionnaire du commerce de détail
10	Assistante en médecine vétérinaire	Boucher-charcutier

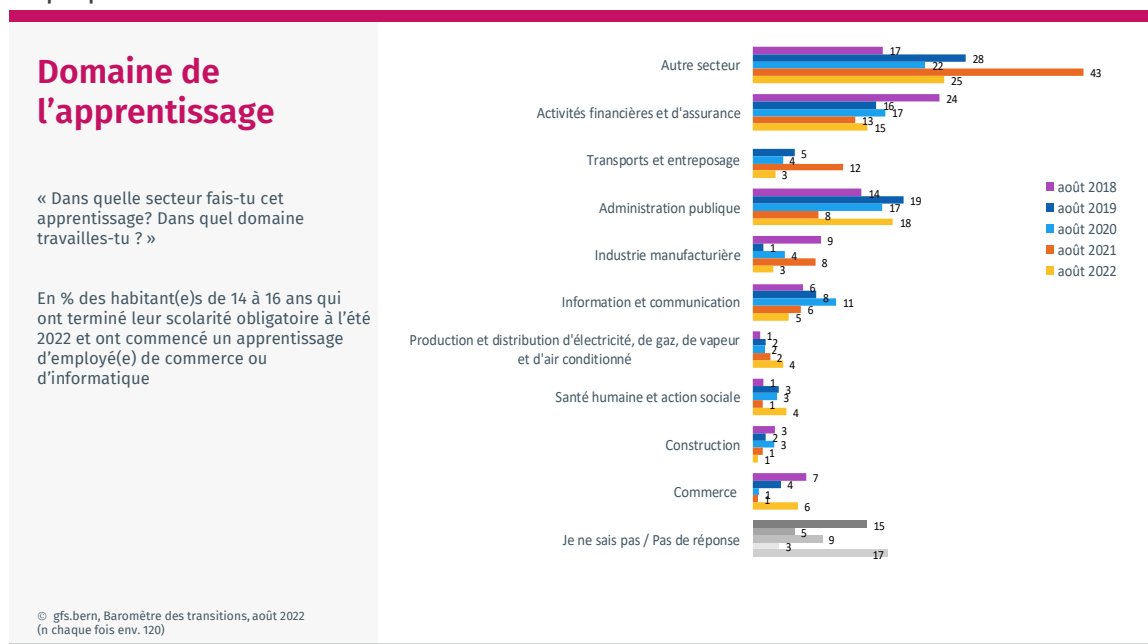
©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

Pour les formations d'employé/employée de commerce ou d'informaticien/informaticienne, il a en outre été demandé dans quel secteur la formation professionnelle initiale serait suivie. Au vu du nombre d'apprentissages renseignés sous la catégorie « Autres secteurs », il semble que nombre de jeunes ont à nouveau eu du mal à rattacher leur apprentissage à un secteur NOGA 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 comme avant dans les secteurs Administration publique et Activités financières et d'assurance. Les secteurs Transports et entreposage et Information et communication comptent moins d'apprentis.

Il est intéressant de constater la hausse en 2022 du nombre de nouveaux apprentis dans le domaine de Production et distribution d'énergie, où la part des apprentis employés de commerce et informaticiens a doublé.

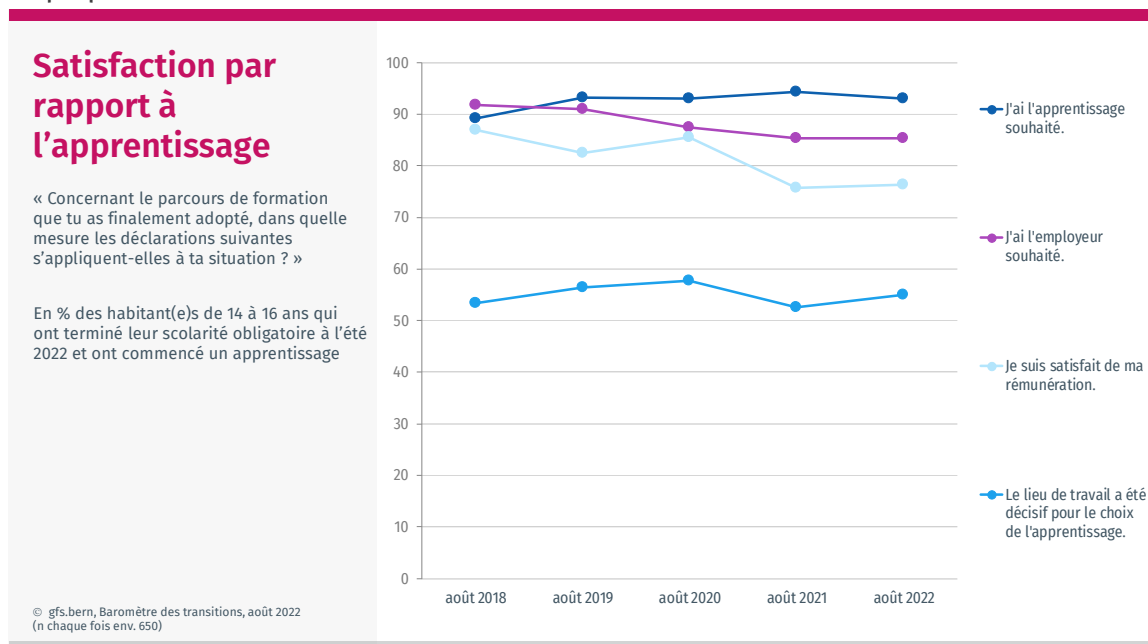
Graphique 23



La satisfaction à l'égard de l'employeur et de l'apprentissage choisi est grande. De nombreux jeunes ont pu commencer la formation qu'ils souhaitent. Le nombre de jeunes qui ont débuté l'apprentissage souhaité reste stable à un niveau élevé.

Depuis le début de l'enquête en 2018, les jeunes sont de moins en moins satisfaits de leur employeur et de leur rémunération. En 2022, les valeurs correspondantes ont pour la première fois cessé de diminuer, mais ces deux points restent toutefois moins bien notés qu'au cours des deux premières années de l'enquête. Enfin, pour un peu plus de la moitié des personnes interrogées (55 %, +2 points de pourcentage), le lieu de travail constitue également un critère important.

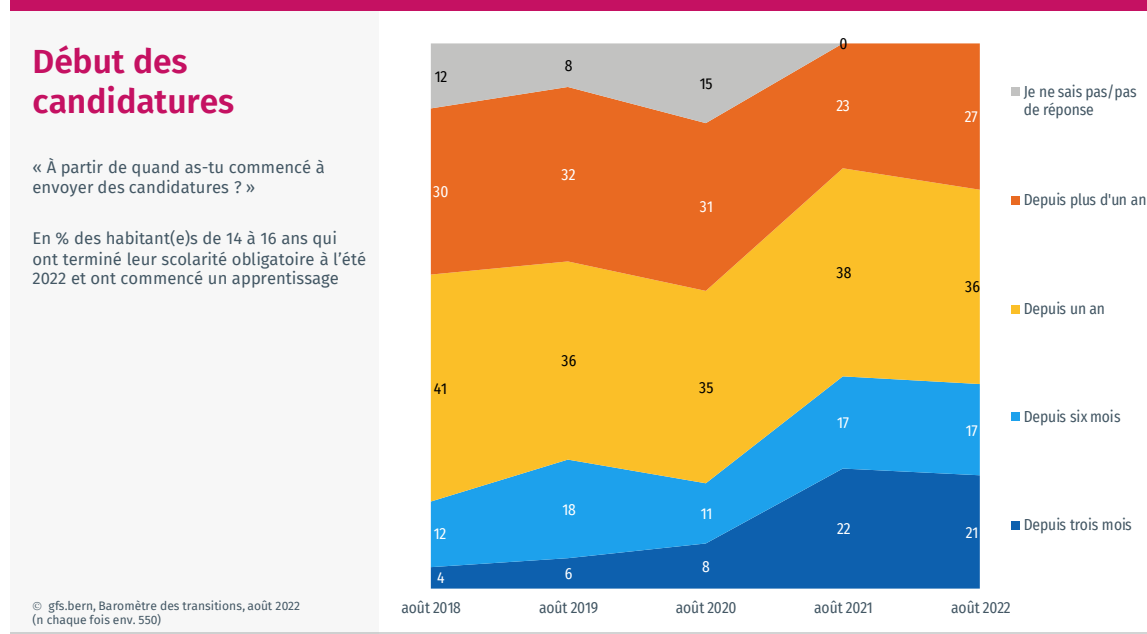
Graphique 24



### 2.1.4.2 Candidatures, stages d'observation et stages pratiques

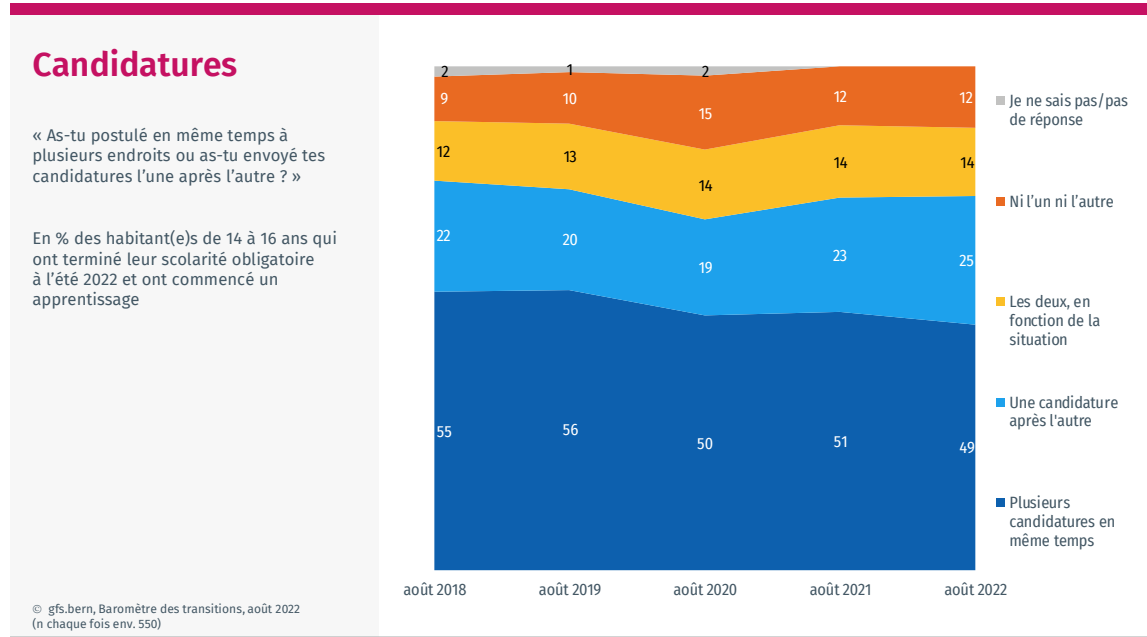
Dans le contexte de la pandémie, le processus de candidature est devenu plus court. En 2021, les jeunes étaient beaucoup plus nombreux que les années précédentes à avoir commencé à envoyer des candidatures seulement trois mois à l'avance (au printemps). Ce résultat se confirme en 2022.

Graphique 25



Au moment de la transition I, près de la moitié des jeunes qui ont entamé une formation professionnelle initiale ont envoyé plusieurs candidatures en même temps, alors qu'un jeune sur quatre a choisi d'échelonner les candidatures dans le temps. Une proportion stable de 14 % a misé sur une combinaison des deux stratégies.

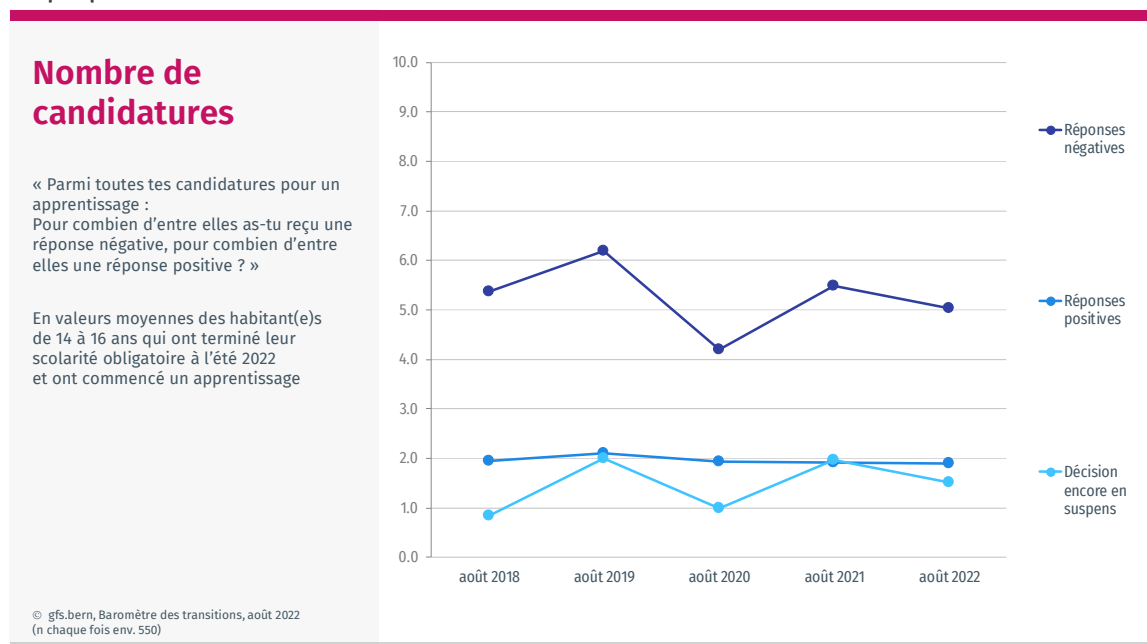
Graphique 26



En 2022, les nouveaux apprentis ont envoyé en moyenne 8,4 candidatures, ce qui correspond à une valeur moyenne par rapport aux cinq années précédentes. Par rapport à l'année précédente, les jeunes ont envoyé en moyenne une candidature en moins avant d'obtenir une place d'apprentissage. Le nombre de réponses positives est resté stable. Pour ce qui est des réponses en suspens et des refus, leur nombre a légèrement diminué par rapport à l'année précédente.

En moyenne, les filles ont dû envoyer deux candidatures de plus que les garçons pour décrocher une place (9,6 contre 7,7) et il a fallu moins de candidatures en Suisse alémanique qu'en Suisse romande ou en Suisse italienne pour obtenir une réponse positive (8,0 contre 10,8). L'influence de la formation préalable est également manifeste. Tandis que les élèves issus du contexte (pré)gymnasial ont envoyé en moyenne 5,4 candidatures, ceux des écoles secondaires à exigences étendues en ont envoyé 8,2 et ceux des écoles à exigences élémentaires 10. Ainsi, plus le niveau de la formation préalable est élevé, moins il faut de candidatures.

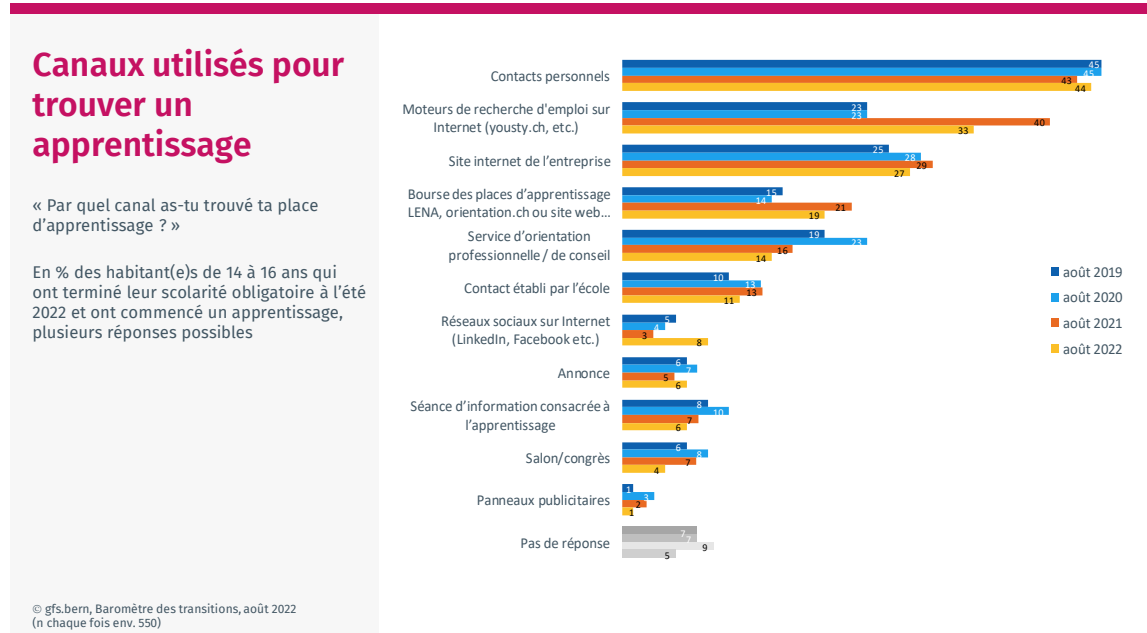
Graphique 27





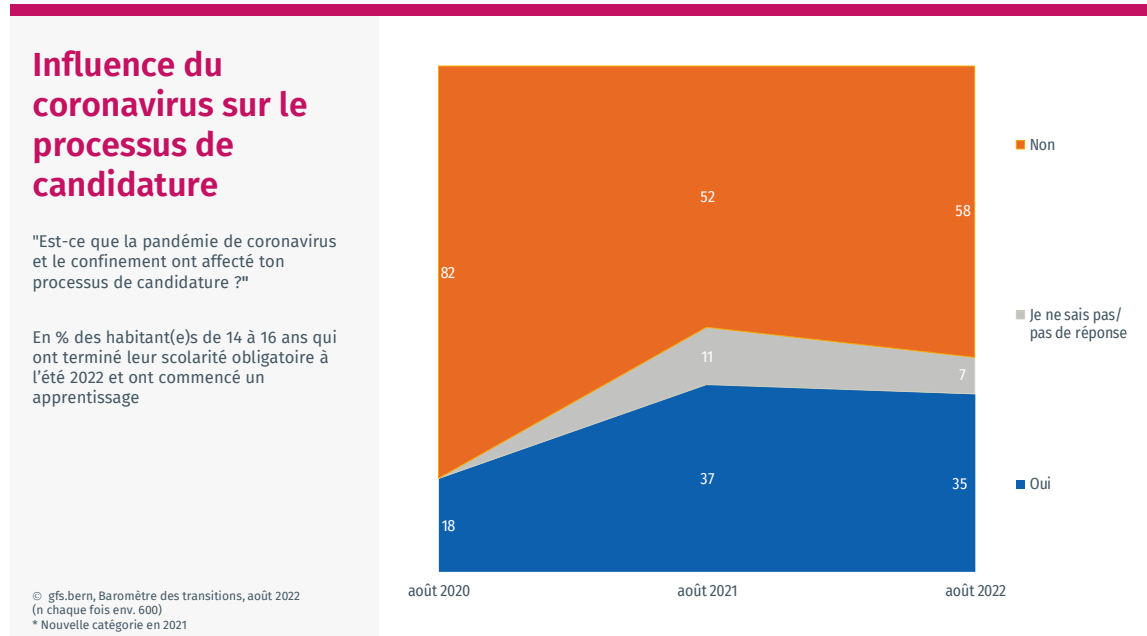
La plupart des jeunes ont trouvé leur place d'apprentissage par le biais de contacts personnels ou de moteurs de recherche d'emploi sur Internet. Les sites internet des entreprises et la bourse des places d'apprentissage LENA se sont avérés être de bons moyens pour la recherche d'une place d'apprentissage.

Graphique 28



Lorsque la question est explicitement posée aux futurs apprentis, une minorité relativement importante d'entre eux confirme que la crise du coronavirus se fait encore sentir : 35 % indiquent que la pandémie a influencé leur processus de candidature, soit une proportion à peu près égale à celle de l'année précédente.

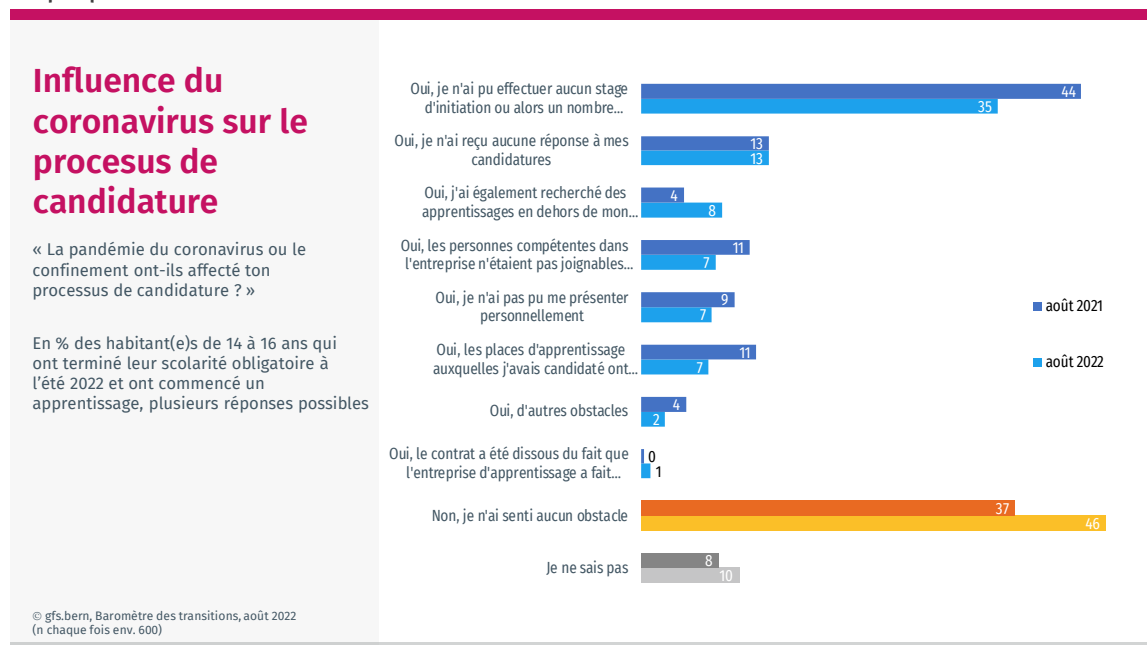
Graphique 29



Concrètement, cela s'est le plus souvent traduit de l'une des manières suivantes : les jeunes n'ont pu effectuer aucun stage d'observation ou en ont effectué moins que prévu, ils n'ont pas reçu de réponse aux candidatures envoyées ou ont cherché une place en dehors de leur domaine d'intérêt. Toutefois, l'annulation des stages d'observation était clairement moins fréquente que l'année précédente. En revanche, le nombre de jeunes ayant dû se rabattre sur des places d'apprentissage en dehors de leur domaine d'intérêt a connu une hausse.

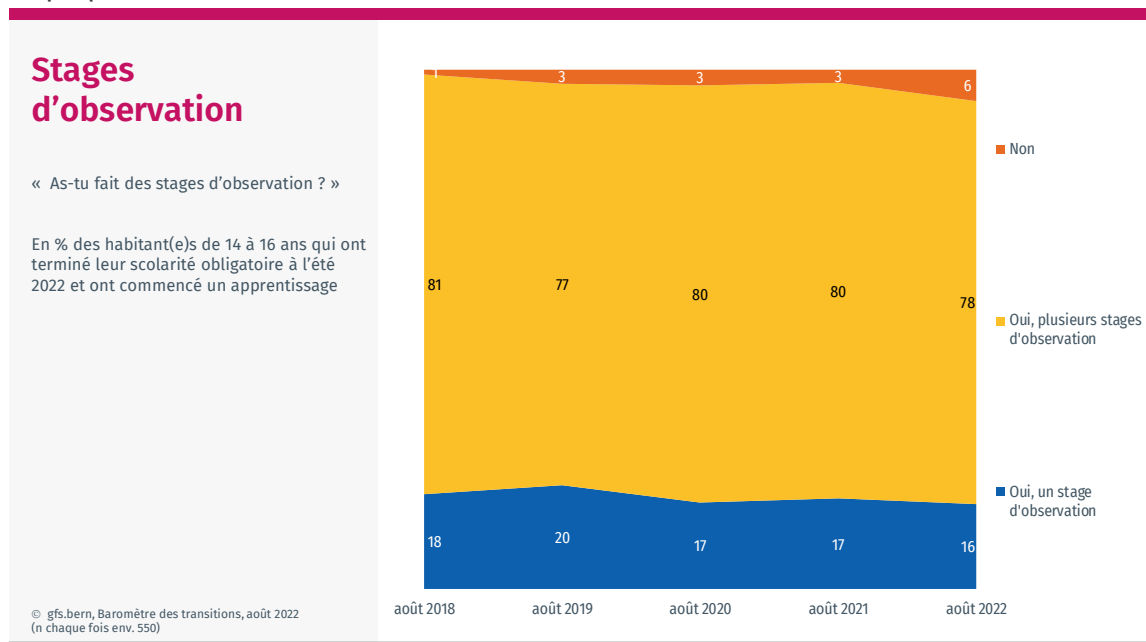
Les problèmes liés aux absences sur le lieu de travail (personnes difficilement atteignables, pas de possibilité de se présenter personnellement) étaient moins importants en 2022.

Graphique 30



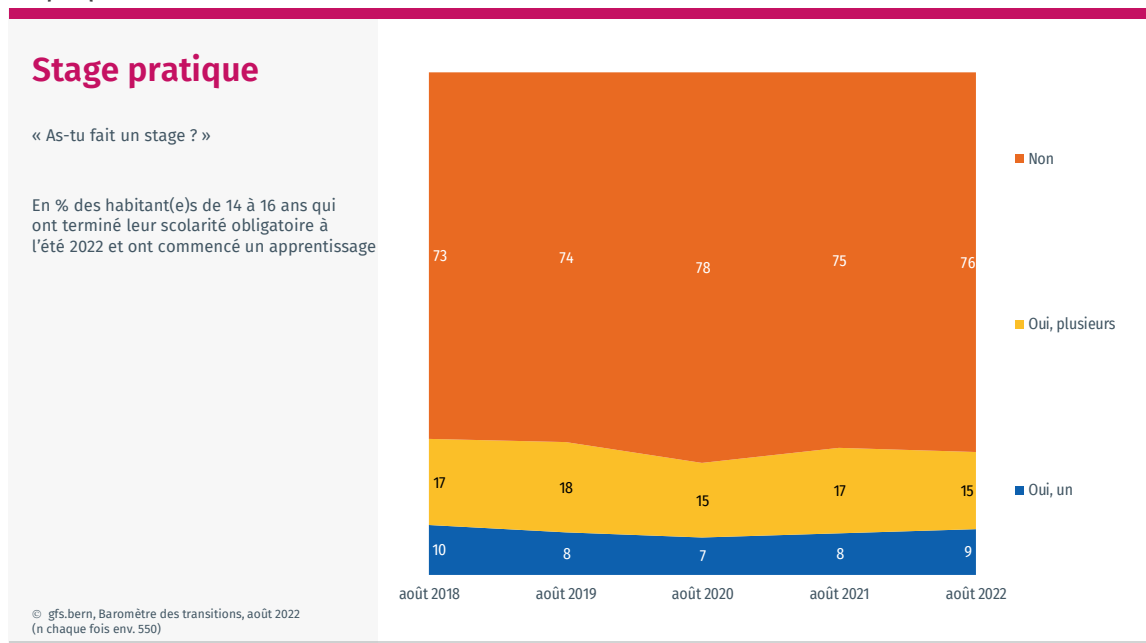
Effectuer (au moins) un stage d'observation avant le début d'une formation professionnelle initiale semble néanmoins être la norme. La grande majorité des jeunes interrogés ont même suivi plusieurs stages d'observation. La hausse du nombre de nouveaux apprentis qui admettent en 2022 n'avoir pas effectué de stage d'observation est frappante. Après des années de stabilité, leur proportion a doublé, et ce, malgré le recul du nombre de stages d'observation annulés en raison de la pandémie (cf. graphique 30).

Graphique 31



Les stages pratiques sont beaucoup moins répandus ; la majorité des apprentis n'en ont pas fait. L'enquête confirme néanmoins d'importantes différences régionales à ce niveau : en Suisse alémanique, les stages pratiques sont plutôt l'exception (12 %) alors qu'en Suisse romande et en Suisse italienne, ils sont la norme (93 % des jeunes en ont effectué au moins un).

Graphique 32



Les ruptures de contrats d'apprentissage restent encore une exception. Elles concernent un taux stable de 2 % des jeunes.

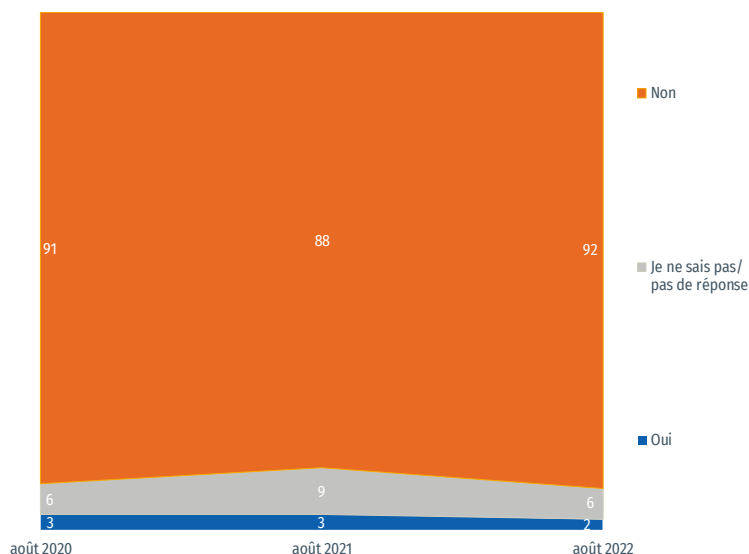
Graphique 33

### Résiliation du contrat d'apprentissage

« As-tu été touché par une résiliation du contrat d'apprentissage ? Autrement dit, tu avais déjà un contrat d'apprentissage mais il a été annulé. »

En % des habitants de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et qui, au printemps, envisageaient un apprentissage

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 700)



Parmi les 2 % qui ont vu leur contrat d'apprentissage résilié en 2022, le nombre de jeunes qui indiquent que la rupture de contrat était liée à la pandémie de coronavirus a de nouveau baissé de manière significative par rapport à l'année précédente. La grande majorité des jeunes (87 %) n'établissent aucun lien entre la résiliation du contrat et la pandémie et cette proportion a encore augmenté par rapport à 2021.

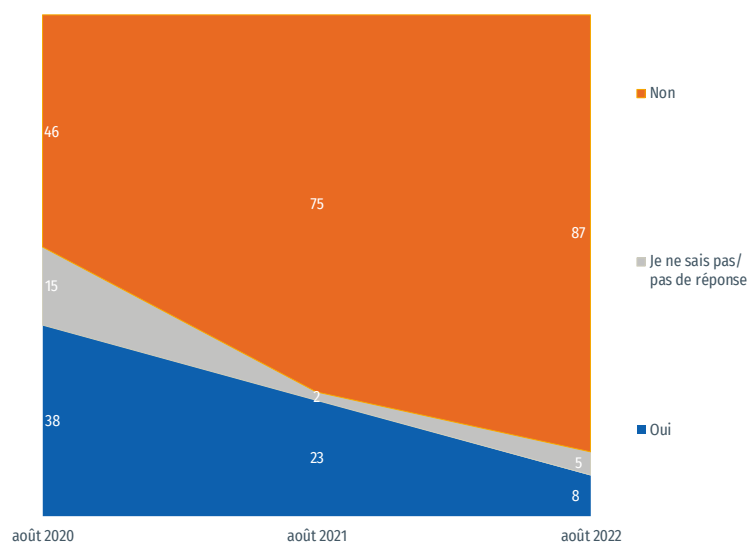
Graphique 34

### Rapport entre résiliation du contrat d'apprentissage et la pandémie de coronavirus

« Cette résiliation du contrat d'apprentissage a-t-elle eu un rapport avec la pandémie de coronavirus ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont vu leur contrat d'apprentissage résilié

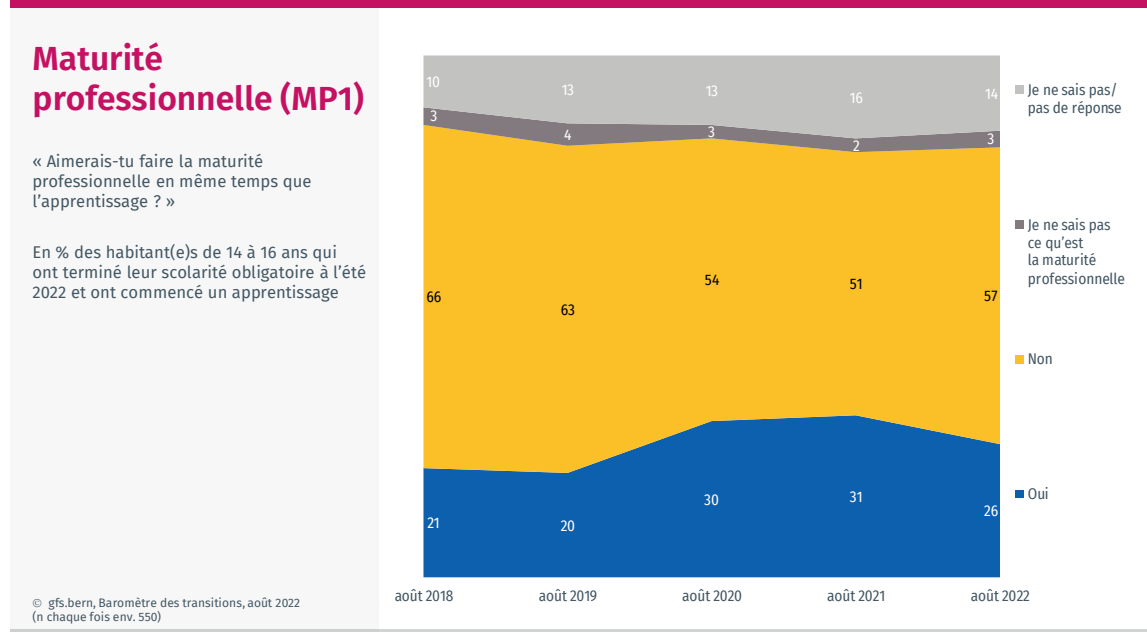
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 25)



### 2.1.4.3 Préparation de la maturité professionnelle

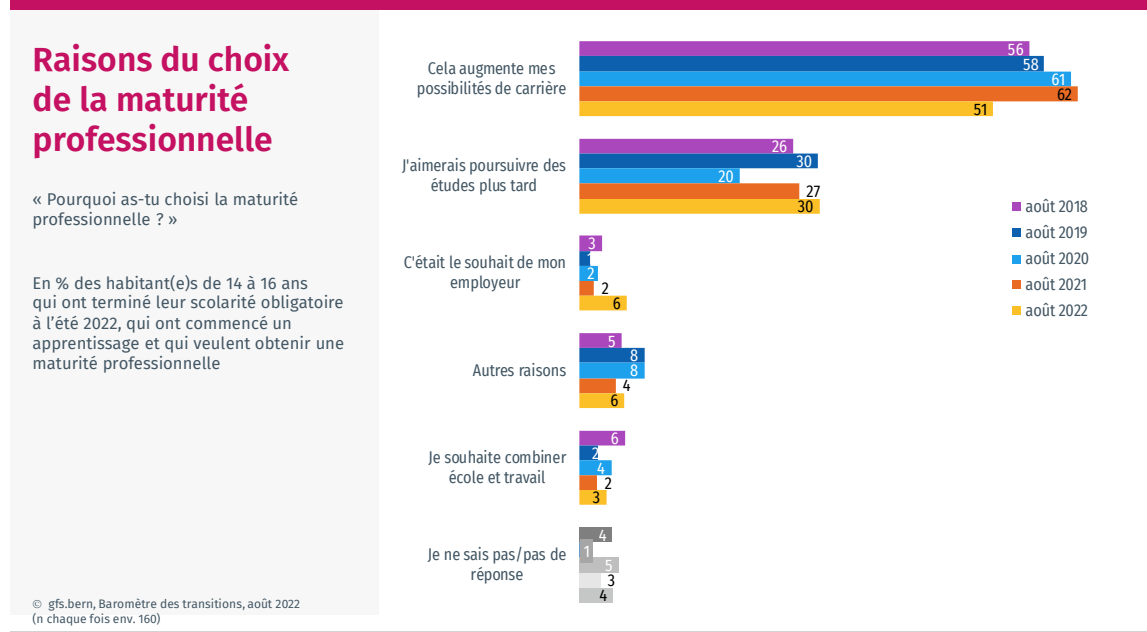
En 2022, 26 % des nouveaux apprentis prévoient de préparer la maturité professionnelle parallèlement à leur apprentissage. Le pourcentage élevé observé au cours des années 2020 et 2021 pour cette catégorie de jeunes ne se confirme donc que de manière limitée. Aujourd’hui, 57 % des nouveaux apprentis n’envisagent pas la maturité professionnelle. Une part relativement élevée de jeunes (14 %) se dit toutefois encore incertaine à ce sujet.

Graphique 35



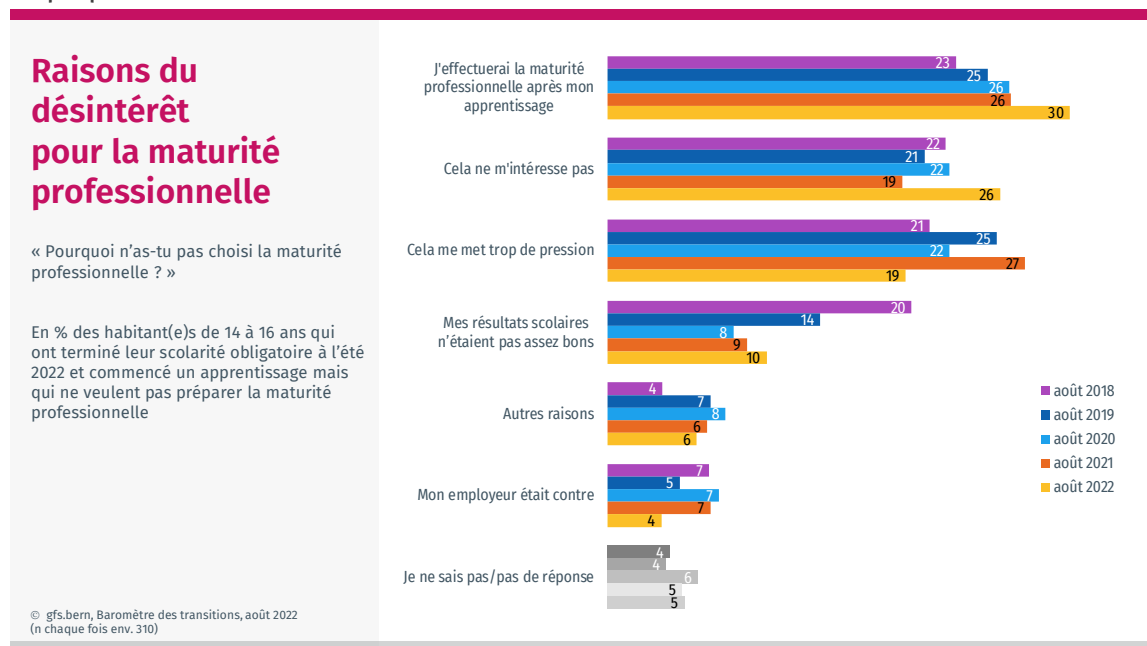
Le plus souvent, les apprentis ont opté pour une maturité professionnelle (MP1) en raison des meilleures opportunités de carrière qu’elle offre ou parce qu’ils souhaitent entreprendre des études plus tard. En outre, le nombre de nouveaux apprentis indiquant qu’il s’agissait d’un souhait de leur employeur n’a jamais été aussi élevé.

Graphique 36



Les raisons invoquées le plus souvent contre la maturité professionnelle sont, d'une part, l'intention d'obtenir celle-ci après l'apprentissage et, d'autre part, tout simplement le manque d'intérêt. Ces deux raisons ont atteint des résultats record en 2022. Par ailleurs, pour près d'un cinquième des jeunes, préparer la maturité professionnelle parallèlement à l'apprentissage représente trop de stress et environ un jeune sur dix estime que ses résultats scolaires ne sont pas suffisants pour entreprendre une maturité professionnelle.

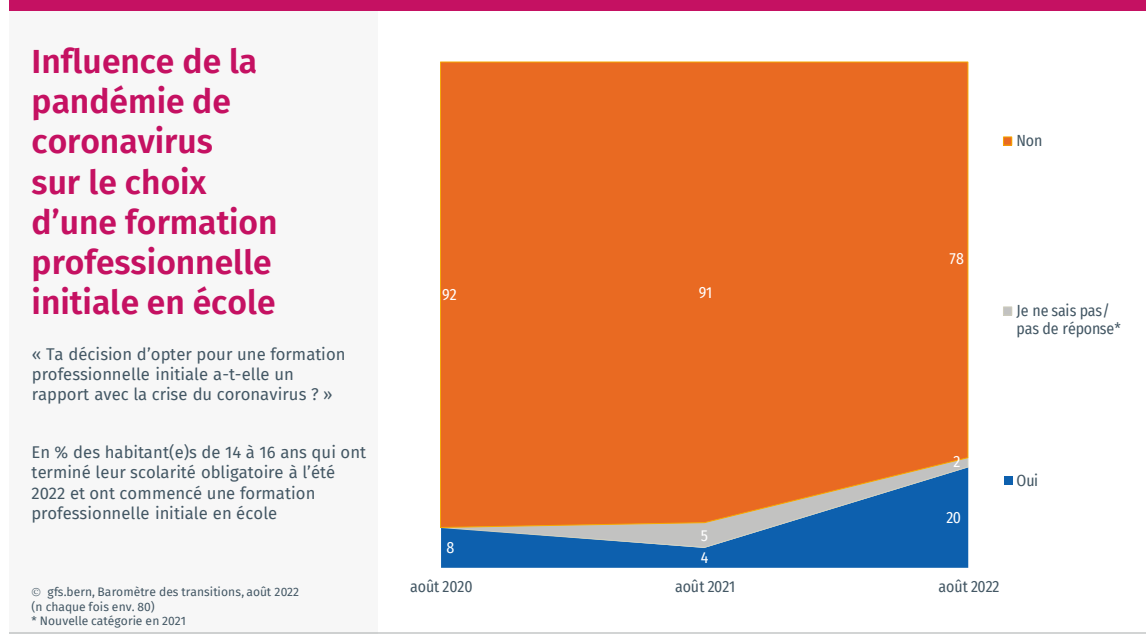
Graphique 37



### 2.1.4.4 Formation professionnelle initiale en école

2637 jeunes (3 %) ont emprunté la voie de la formation professionnelle initiale en école à l'été 2022. Pour 20 % d'entre eux, la décision d'opter pour cette voie était liée à la pandémie de coronavirus. Cette proportion n'a jamais été aussi élevée depuis le début de la pandémie.

Graphique 38



47 % 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. Après un recul net en 2021, cette valeur avoisine à nouveau le seuil des 50 %.

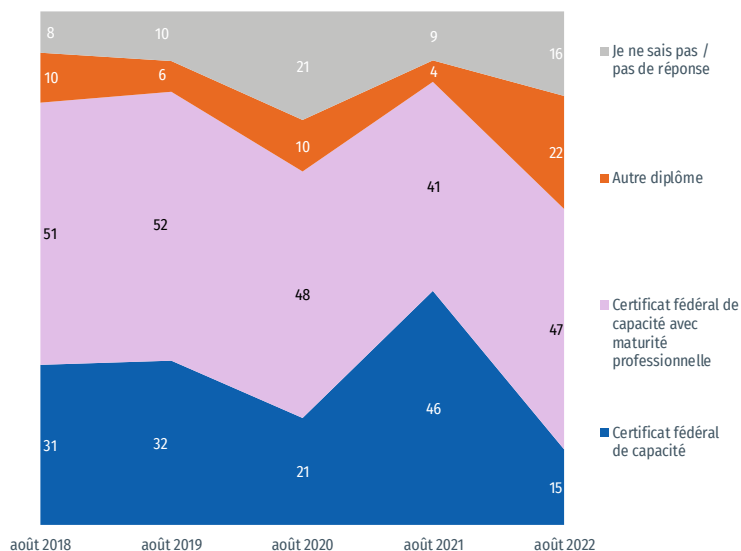
Après avoir enregistré un pic en 2021, la part des jeunes effectuant une formation professionnelle initiale en école dans le but d'obtenir un CFC sans maturité professionnelle a chuté pour atteindre une valeur plancher à 15 %.

Graphique 39

### Fin de la formation professionnelle initiale en école

« Quel diplôme scolaire et professionnel aimerais-tu obtenir ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont commencé une formation professionnelle initiale en école



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 70)

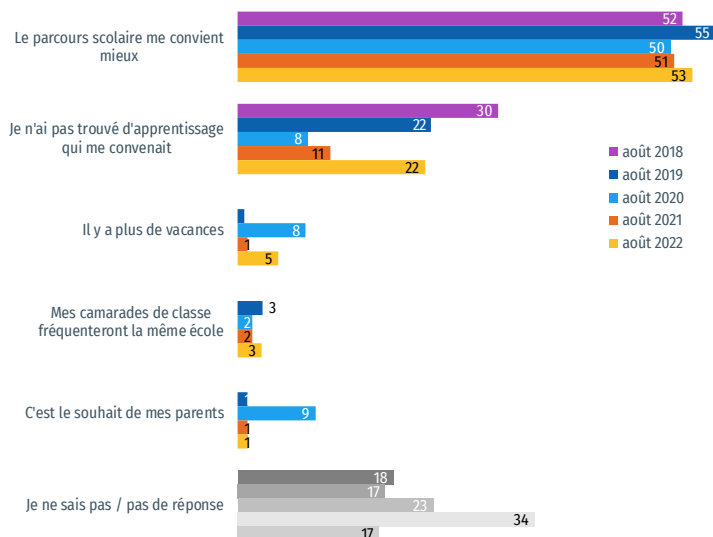
Pour la moitié des jeunes environ, la décision de s'orienter vers une formation professionnelle initiale en école tient surtout au fait qu'ils estiment que le parcours scolaire leur convient mieux. La deuxième raison la plus fréquente, qui revient en force en 2022, est le fait que les jeunes n'ont pas trouvé de place d'apprentissage qui leur convenait. Les autres raisons, telles que l'orientation en fonction des amis ou le souhait des parents, ne sont que très rarement mentionnées.

Graphique 40

### Raisons du choix de la formation professionnelle initiale en école

« Qu'est-ce qui t'a conduit à choisir la voie de la formation professionnelle initiale en milieu scolaire ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont commencé une formation professionnelle initiale en école



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 70)



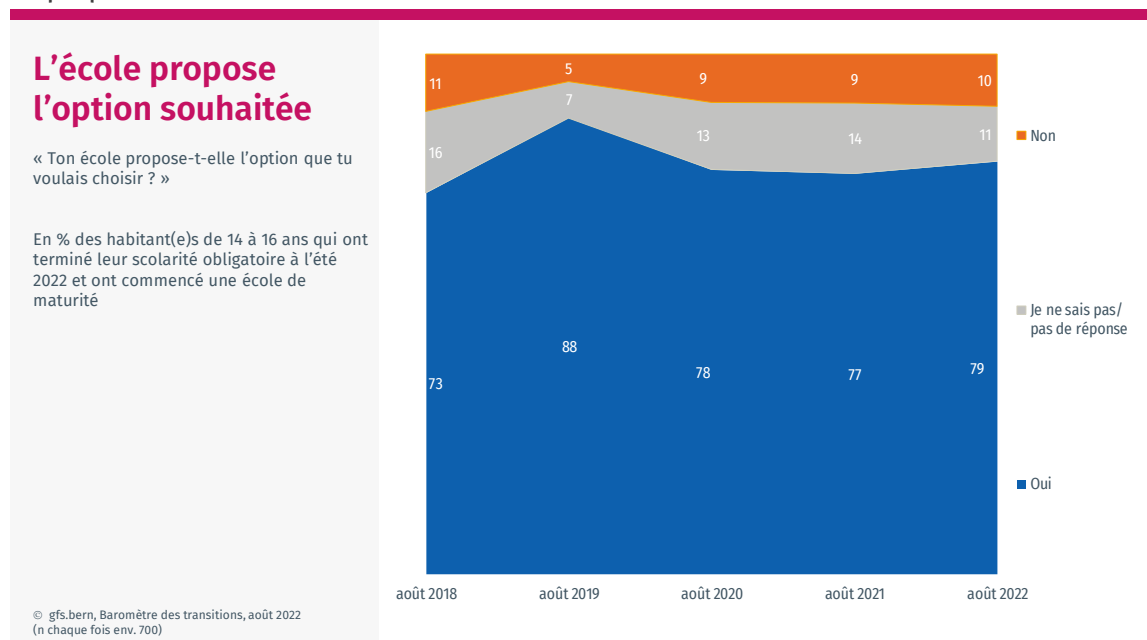
## 2.1.5 Les jeunes dans les voies de formation générale

32 849 jeunes au total ont opté pour une voie de formation générale après les vacances d'été (soit 42 %). 25 817 d'entre eux (soit 79 %) fréquentent une école de maturité gymnasiale tandis que les 7032 autres (21 %) suivent l'enseignement d'une école de culture générale. La répartition entre ces deux écoles de formation générale se révèle stable par rapport à l'année précédente.

En 2022, les filles continuent d'être plus nombreuses que les garçons à privilégier une voie de formation générale (19 499/59 % contre 13 350/41 %). Ce rapport est connu et reste relativement stable.

La majorité des élèves des écoles de formation générale ont pu trouver l'option spécifique de leur choix dans l'école qu'ils fréquentent.

Graphique 41



L'option spécifique le plus fréquemment choisie au gymnase est Économie/commerce/droit, ce qui confirme l'inversion de la tendance négative enregistrée en 2019 et 2020. L'option Biologie et chimie occupe la deuxième place. En 2022, les langues modernes (troisième place) et les domaines de la physique et des mathématiques appliquées (quatrième place) connaissent un regain d'intérêt.

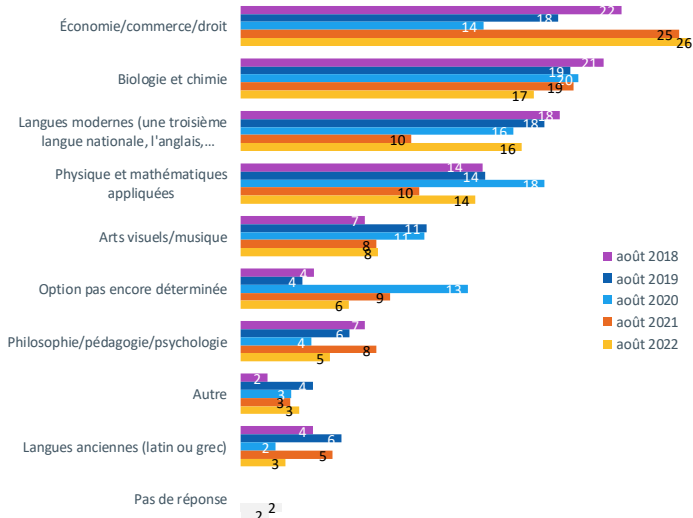
Les stéréotypes de genre continuent à influencer grandement sur le choix de l'option spécifique : les garçons choisissent nettement plus souvent une option spécifique dans les domaines de la physique et des mathématiques appliquées ou de l'économie et du droit. Les filles en revanche sont beaucoup plus représentées dans les domaines de la biologie et de la chimie, de la pédagogie et de la philosophie et des arts visuels et des langues modernes.

Graphique 42

### Option spécifique, école de maturité gymnasiale

« Quelle option as-tu choisie ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont commencé un gymnase



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 500)

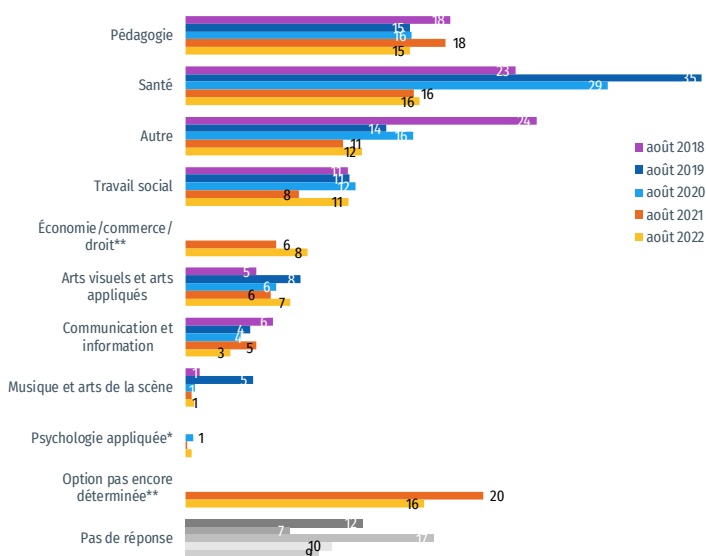
Au niveau des écoles de culture générale, aucune tendance nette ne se dégage. Après avoir été reléguée à la deuxième place en 2021, la santé récupère en 2022 son statut de discipline privilégiée. 16 % des étudiants déclarent ne pas encore avoir choisi leur option. Les stéréotypes de genre ne sont pas significatifs au niveau du choix de l'option dans les écoles de culture générale.

Graphique 43

### Option principale, école de culture générale (ECG)

« Quelle option as-tu choisie ? »

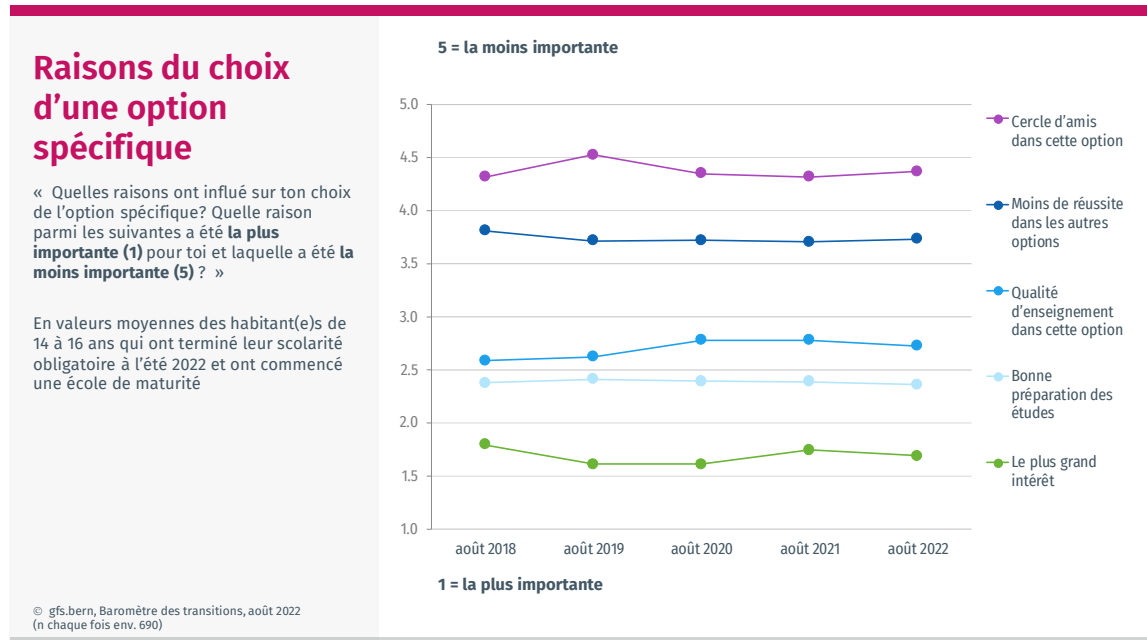
En valeurs moyennes des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont commencé une école de culture générale (ECG) ou une autre école de maturité



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 160)  
 \* Nouvelle catégorie en 2020  
 \*\* Nouvelle catégorie en 2021

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 les faiblesses sur le plan scolaire entrent également en ligne de compte, même si c'est d'une façon moins nette que par le passé. La hiérarchie des motifs invoqués s'avère stable au fil des enquêtes.

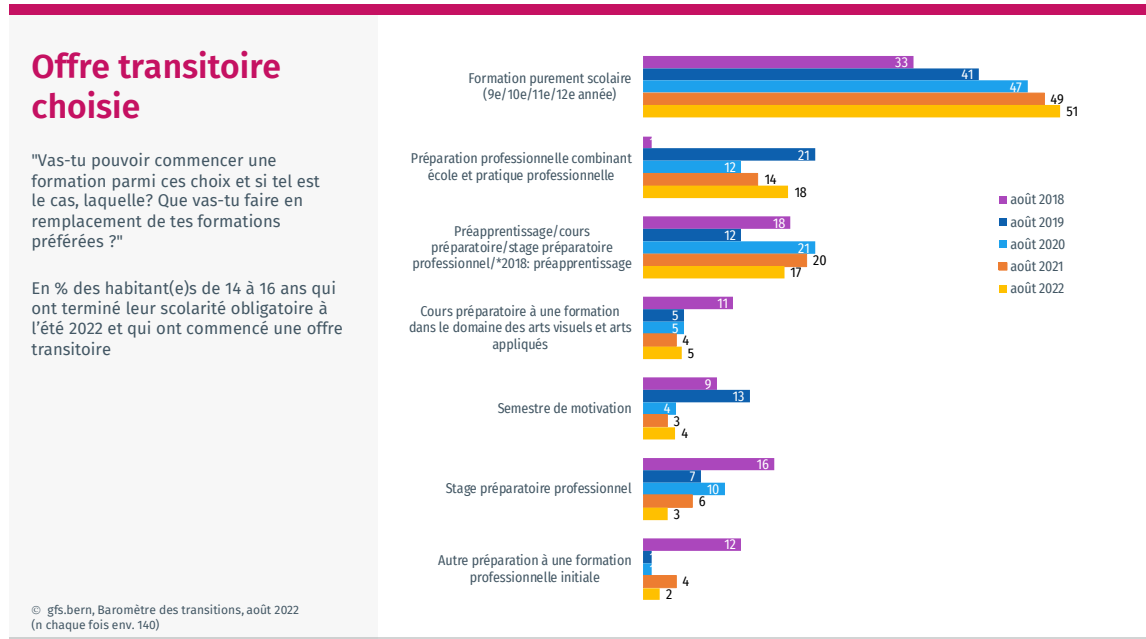
Graphique 44



## 2.1.6 Jeunes optant pour une offre de formation transitoire

En 2022, 7168 jeunes, soit un taux stable de 9 %, ont opté pour une offre de formation transitoire à la fin de la scolarité obligatoire. Près de la moitié d’entre eux suivent une formation purement scolaire (tendance en hausse depuis 2018). En comparaison avec les premières années de la série d’enquêtes, les semestres de motivation et les stages préparatoires professionnels sont en revanche moins prisés. 18 % des jeunes préfèrent une offre combinant école et pratique professionnelle et 17 % se dirigent vers une offre transitoire axée sur la pratique.

Graphique 45



Quand bien même deux ans se sont écoulés depuis le début de la pandémie, 21 % des jeunes affirment encore que leur décision est due au coronavirus. Cela concerne nettement plus la Suisse alémanique que les deux autres régions linguistiques (30 % contre 6 % pour la Suisse romande et la Suisse italienne).

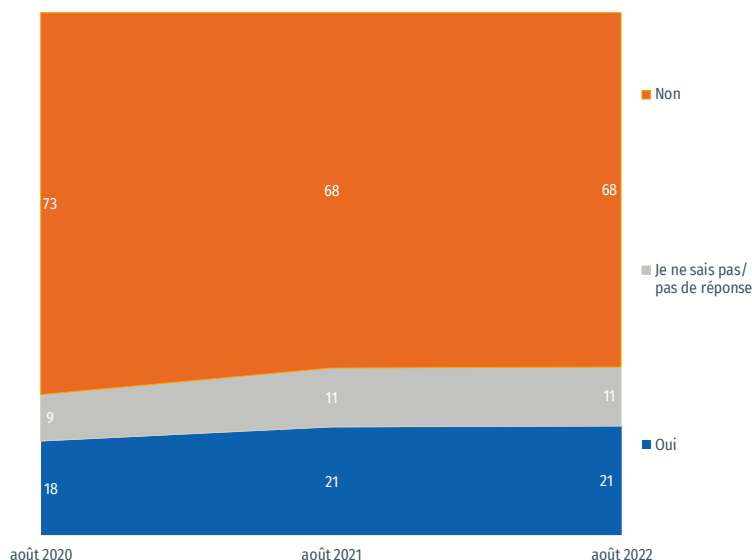
Graphique 46

### Rapport entre l'acceptation d'une offre transitoire et le coronavirus

« Ta décision d'opter pour une offre transitoire (passerelle) a-t-elle un rapport avec la crise du coronavirus ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et qui ont commencé une offre transitoire

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 170)



La principale raison pour expliquer le choix d'une offre transitoire reste la recherche infructueuse d'une place d'apprentissage. Cette raison, moins citée en 2021, est à nouveau fréquemment avancée en 2022. Un jeune sur six indique avoir opté pour une offre transitoire, car il n'a pas obtenu de place dans l'école qu'il souhaitait. Il s'agit là de la plus grande proportion jamais enregistrée depuis le début de l'enquête, ce qui vaut à ce motif de se retrouver en deuxième place. Par ailleurs, un jeune sur dix aimerait profiter de l'offre transitoire pour améliorer ses notes ou pour combler ses lacunes scolaires. La même proportion de jeunes indique que suivre une offre de formation transitoire est nécessaire pour la formation ultérieure (p. ex. stage préparatoire professionnel).

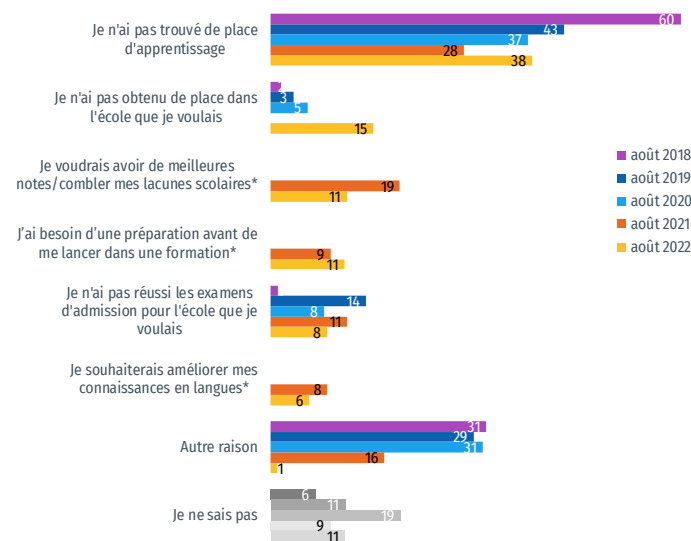
Graphique 47

### Raisons du choix d'une offre transitoire

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

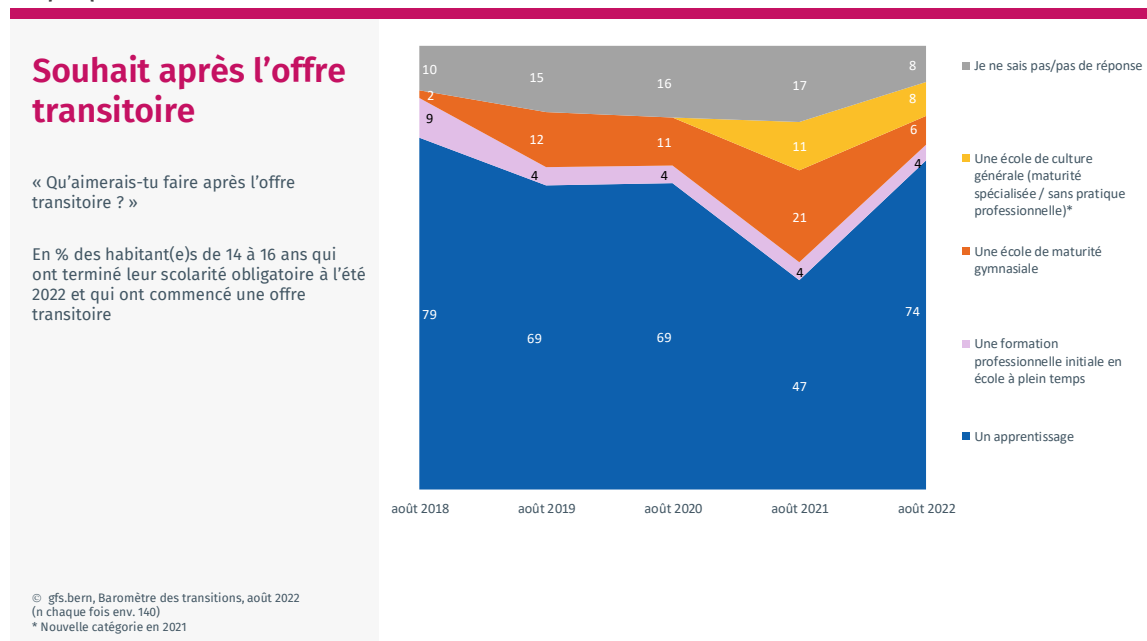
En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et qui ont commencé une offre transitoire

© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 140)  
\* Nouvelle catégorie en 2021



Après une offre transitoire, l'objectif reste pour la plupart des jeunes de commencer un apprentissage (74 %). Le constat fait en 2021 selon lequel davantage de jeunes souhaitent intégrer une école de formation générale après l'offre transitoire ne se confirme pas.

Graphique 48



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 : 85 % ; Suisse romande et Suisse italienne : 54 %), alors que les jeunes en Suisse romande et en Suisse italienne envisagent plus souvent également une école de formation générale (Suisse alémanique : 3 % ; Suisse romande et Suisse italienne : 12 %).

### 2.1.7 Jeunes optant pour une solution intermédiaire

Effectuer une année intermédiaire au sortir de l'école obligatoire reste l'exception. Seuls 2616 jeunes (3 %) prennent cette voie. Comme l'année précédente, les filles sont surreprésentées (1723, soit 66 %) par rapport aux garçons (893, soit 34 %).

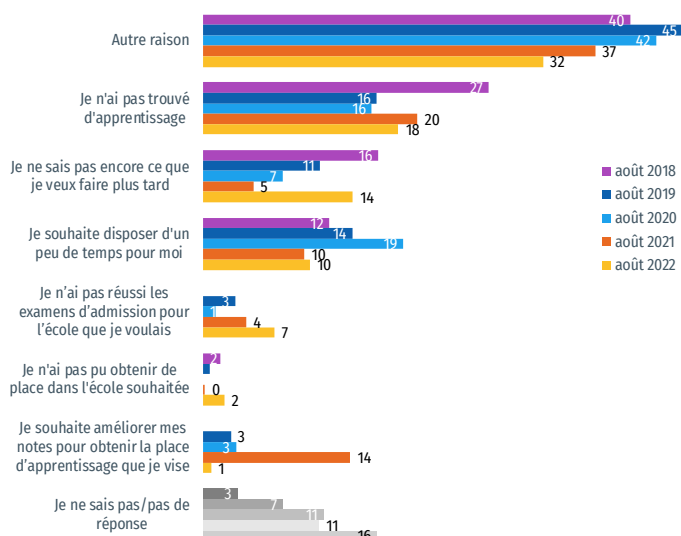
Les raisons qui motivent le choix d'une solution intermédiaire sont aussi différentes que les solutions intermédiaires elles-mêmes. La catégorie « Autre raison » reflète ce résultat. Les raisons fréquemment invoquées sont la recherche infructueuse d'une place d'apprentissage ou l'incertitude quant au métier que l'on souhaite exercer plus tard. Ce dernier motif est clairement plus cité qu'en 2021.

Graphique 49

### Raisons du choix d'une solution transitoire

« Pourquoi as-tu fait le choix d'une solution transitoire ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont commencé une solution transitoire



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 60)

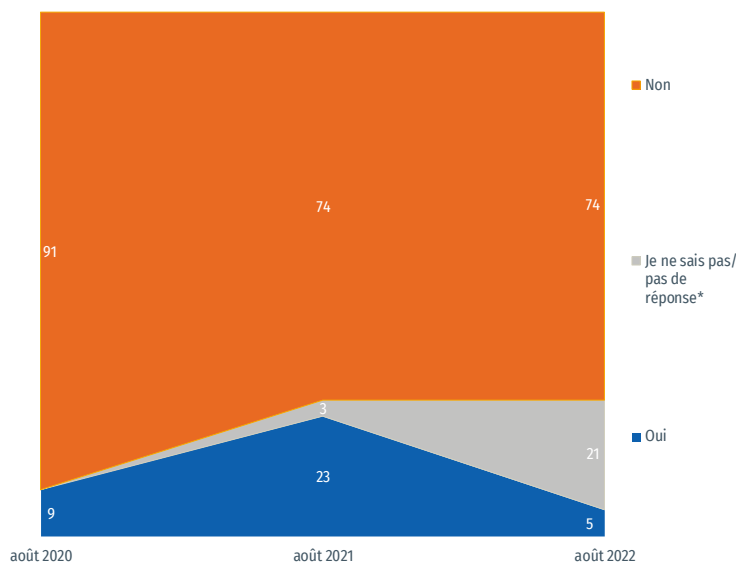
Les jeunes dont la décision d'opter pour une année intermédiaire est liée au coronavirus sont nettement moins nombreux que l'année précédente.

Graphique 50

### Lien entre solution transitoire et coronavirus

« Ta décision d'opter pour une année intermédiaire a-t-elle un rapport avec la crise du coronavirus ? »

En % des habitant(e)s de 14 à 16 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2022 et ont commencé une solution transitoire



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 70)  
\* Nouvelle catégorie en 2022

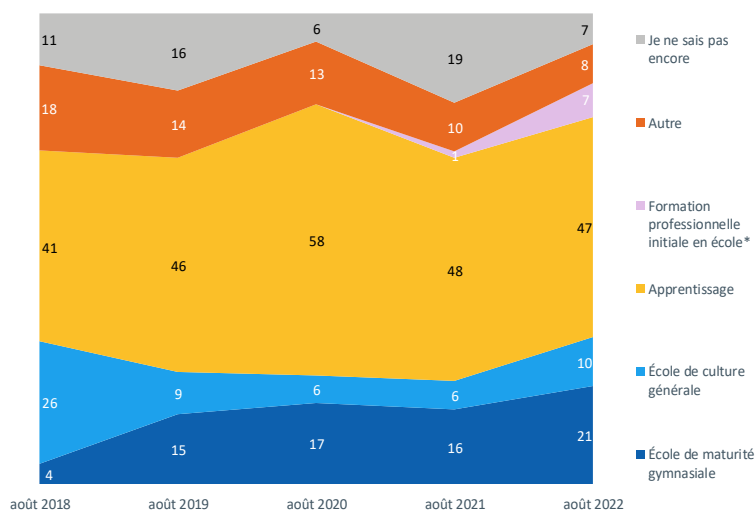
Dans la continuité des années précédentes, la plupart des jeunes souhaitent entamer un apprentissage après l'année intermédiaire (2018 : 41 %, 2019 : 46 %, 2020 : 58 %, 2021 : 48 %, 2022 : 47 %). Par ailleurs, 21 % aimeraient intégrer une école de maturité, ce qui représente un nouveau record (2018 : 4 %, 2019 : 15 %, 2020 : 17 %, 2021 : 16 %, 2022 : 21 %). La proportion de jeunes ayant l'intention de se lancer dans un apprentissage après l'année intermédiaire a également augmenté par rapport à l'année précédente.

Graphique 51

### 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 2022 et ont commencé une solution transitoire



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022  
 (n chaque fois env. 60)  
 \* Nouvelle catégorie en 2021



## 2.2 Places d'apprentissage dans les entreprises

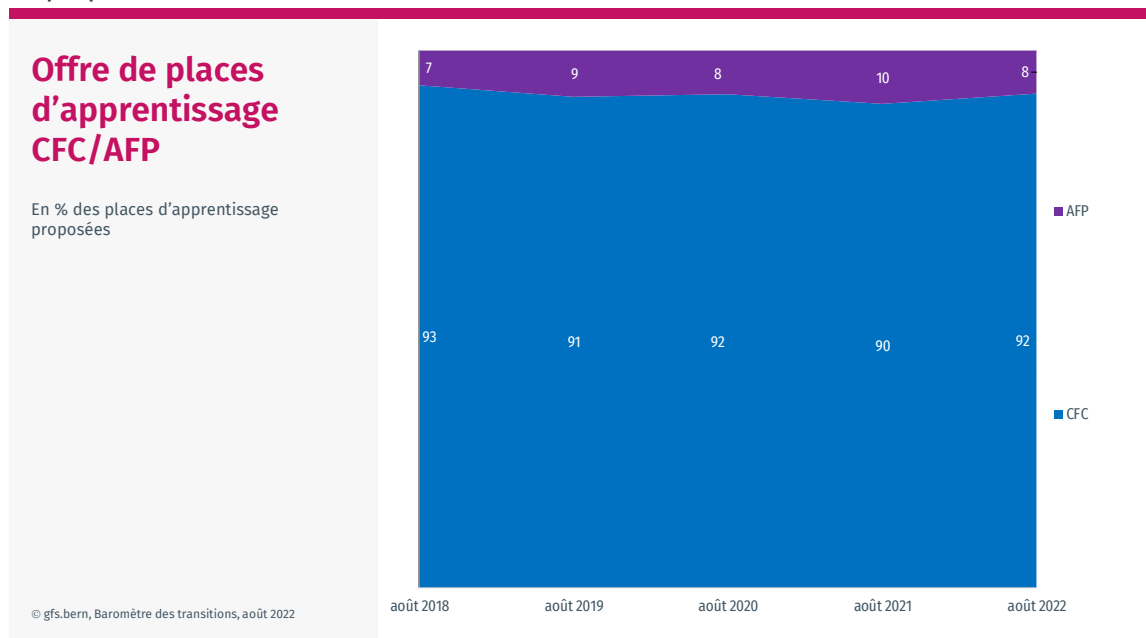
### 2.2.1 Offre de places d'apprentissage et attribution des places d'apprentissage



25 % des entreprises qui ont participé à l'enquête proposent des places d'apprentissage. Un taux stable de 86 % de ces places étaient pourvues en août 2022.

92 % des places d'apprentissage proposées en 2022 correspondent à des formations sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 8 % sont des formations conduisant à une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Le rapport entre les places d'apprentissage menant à un CFC et celles débouchant sur une AFP s'avère relativement stable. Les entreprises font état d'un plus grand nombre de places d'apprentissage AFP que les jeunes (2 %). Cette différence pourrait s'expliquer par le fait que les formations AFP sont plutôt privilégiées par des jeunes âgés de plus de 16 ans.

Graphique 52



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 motos, réparation, commerce de détail et commerce de gros), Santé et action sociale et Industrie manufacturière.

En 2022, l'offre de places d'apprentissage a pour la première fois accusé un léger recul dans les secteurs Commerce et Santé et action sociale. À l'inverse, elle s'est quelque peu développée dans la plupart des autres secteurs, notamment Industrie manufacturière, Construction et Activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Seules deux tendances persistent au fil des enquêtes : le secteur Information et communication propose toujours plus de places d'apprentissages tandis que le secteur Transport en propose toujours moins.

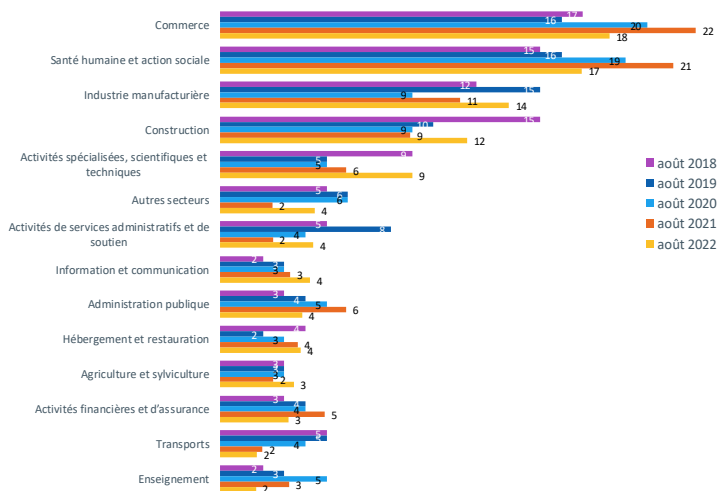
Pour ce qui est des autres secteurs, ils sont nombreux à enregistrer de légères fluctuations à court terme au fil des ans.

Graphique 53

### Offre de places d'apprentissage par branche

« Combien de nouvelles places d'apprentissage votre entreprise a-t-elle attribuées définitivement en 2022 ? »

En % des places d'apprentissage proposées



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

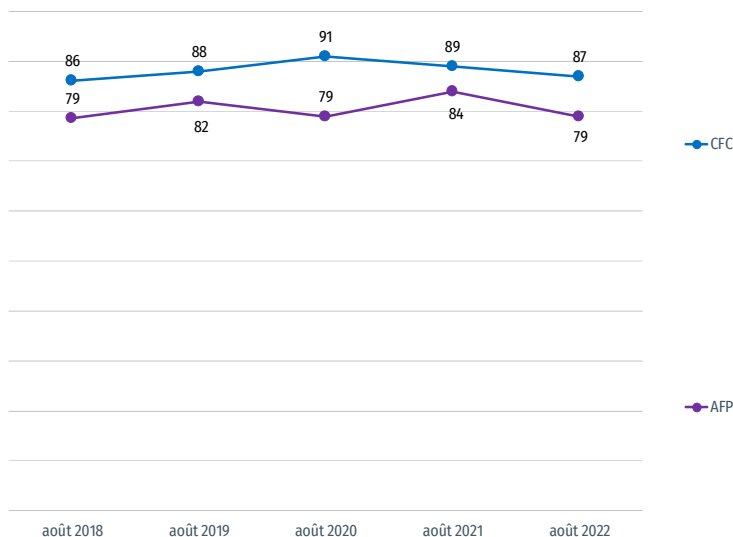
Depuis 2018, l’attribution des places d’apprentissage reste stable : 87 % des formations menant à un CFC et 79 % des formations conduisant à une AFP sont attribuées. Au total, 86 % de toutes les places d’apprentissage ont été pourvues. L’attribution des places d’apprentissage AFP reste à la traîne par rapport à celle des places CFC, et l’écart s’est quelque peu creusé en 2022.

Graphique 54

### Attribution de places d'apprentissage CFC/AFP

« Combien de nouvelles places d'apprentissage votre entreprise a-t-elle attribuées définitivement en 2021 ? »

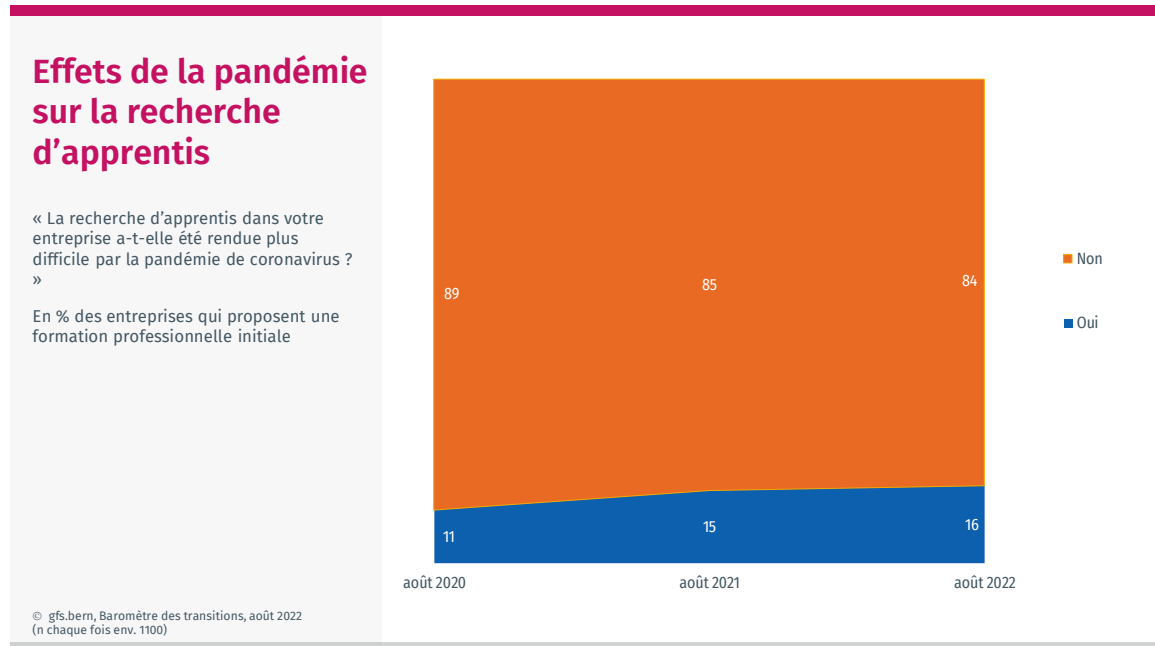
En % des places d'apprentissage attribuées



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

16 % des entreprises, soit un taux comparable à celui de l'année précédente, ont indiqué que la crise de coronavirus a rendu la recherche d'apprentis plus difficile. Pour une nette majorité d'entre elles, en revanche, la pandémie n'a pas entravé leur recherche. Le degré auquel les entreprises ont été touchées varie toutefois en fonction de la taille de l'entreprise. Les petites entreprises ont par exemple rencontré moins de difficultés que les grandes (2-9 employés : 12 % de oui, 10-99 employés : 20 %, 100 employés et plus : 27 %). Les entreprises plus petites ont donc moins souvent dû adapter leurs processus de recrutement que les grandes. De même, certains secteurs ont été plus touchés par la pandémie que d'autres, notamment le secteur Hébergement et restauration, où 53 % des entreprises indiquent avoir eu de la peine à trouver des apprentis en raison du coronavirus.

Graphique 55

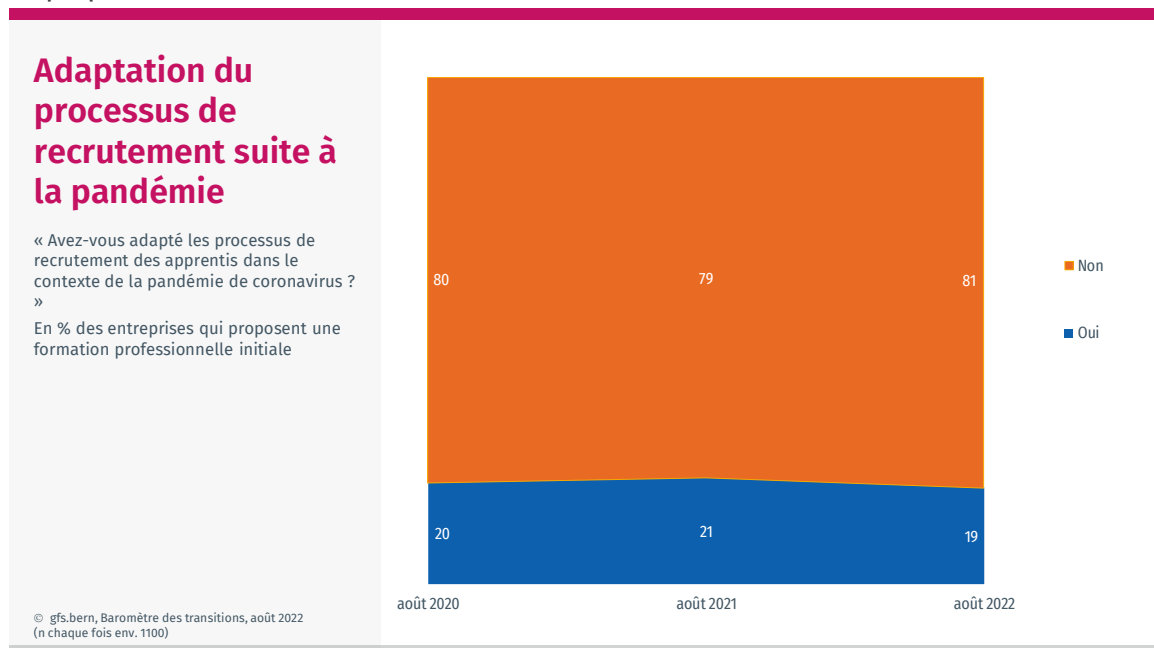


Dans l'ensemble, 19 % des entreprises ont indiqué avoir adapté leur processus de recrutement à cause du coronavirus. Dans la catégorie des grandes entreprises, 39 % sont concernées par une telle adaptation, contre seulement 15 % pour la catégorie des petites entreprises. Par rapport à l'année précédente, les entreprises employant plus de 100 personnes ont procédé à nettement moins d'adaptations (-13 points de pourcentage). Quant aux entreprises de 2 à 9 employés ayant adapté leur processus de recrutement, leur proportion n'a pas changé depuis 2021.

Par ailleurs, seul un taux stable de 10 % des entreprises ont indiqué avoir mis en place des procédures de candidature éclair. La majorité des entreprises n'ont pas eu recours à cette possibilité.

Par ailleurs, 1 % des entreprises a signalé avoir dû résilier un contrat d'apprentissage en raison de la pandémie. Cette proportion évolue également de manière stable au fil du temps.

Graphique 56



La crise de coronavirus a eu des répercussions directes sur les entreprises formatrices en Suisse : 37 % d'entre elles affirment avoir été touchées par des réductions de l'horaire de travail (100%) (2020 : 45%, 2021 : 40%). Le record est détenu par le secteur Arts et spectacle, où toutes les entreprises interrogées indiquent avoir recouru au chômage partiel, suivi par le secteur Hébergement et restauration (92%). En revanche, les secteurs Administration publique, Production et distribution d'énergie et Agriculture et sylviculture n'ont pas eu recours au chômage partiel (0% pour chaque secteur).

Toujours est-il que 86 % des places d'apprentissage proposées ont pu être pourvues (état en août 2022). Cette proportion est similaire au taux enregistré à la même période les années précédentes (2018 : 86 %, 2019 : 88 %, 2020 : 90 %, 2021 : 88 %, 2022 : 86 %) et ne révèle aucun problème dans l'attribution des places à l'échelle nationale.

Néanmoins l'attribution des places d'apprentissage n'a pas été chose aisée dans certains secteurs. Le secteur Hébergement et restauration a connu des difficultés accrues, 42 % des places d'apprentissage étant encore vacantes en août 2022. Il en va de même pour le secteur Construction, où une place d'apprentissage sur trois n'a pas été pourvue. Ces deux secteurs ont battu un record depuis le lancement des enquêtes.

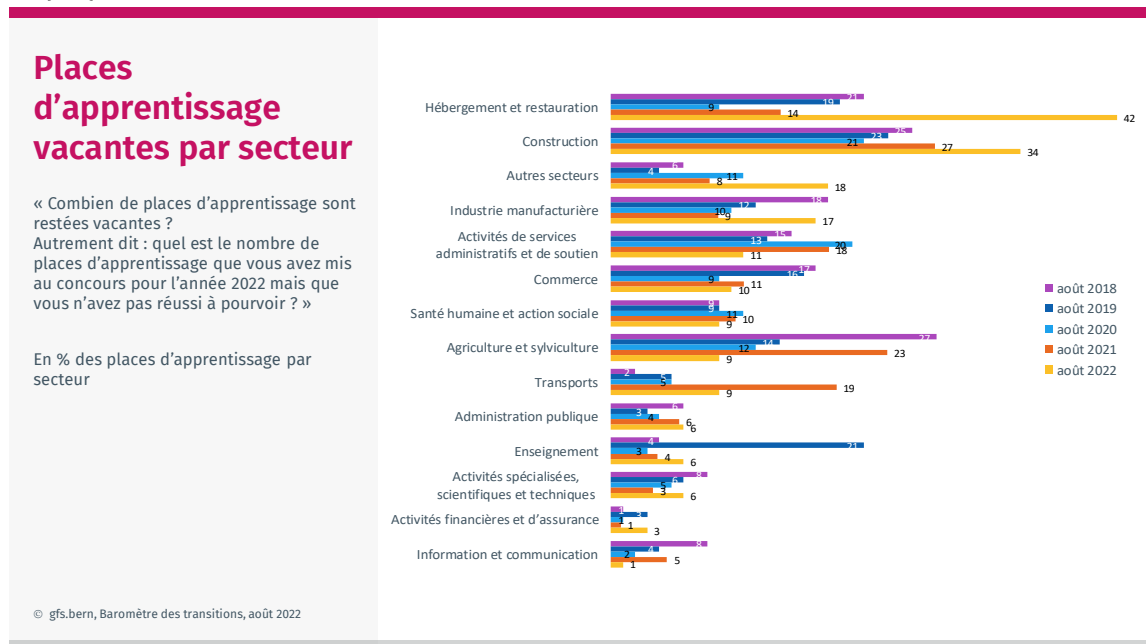
Dans le secteur Industrie manufacturière et la catégorie collective Autres secteurs, près d'une place sur cinq n'a pas été pourvue contre environ une place sur dix dans les secteurs Activités de services administratifs et de soutien, Commerce, Santé humaine et action sociale, Agriculture et sylviculture ainsi que Transports.

En comparaison avec l'année précédente, la situation s'est aggravée dans les secteurs Hébergement et restauration, Construction, dans la catégorie collective Autres secteurs ainsi que dans le secteur Industrie manufacturière. En 2022, l'offre de places d'apprentissage a néanmoins eu tendance à se développer dans les secteurs Construction et Industrie manufacturière et dans la catégorie Autres secteurs.

Par rapport à 2021, on retrouve nettement moins de places d'apprentissage vacantes dans les secteurs Activités de services administratifs et de soutien, Agriculture et sylviculture ainsi que Transports.

Il convient de relever la remarquable évolution du secteur Information et communication : malgré une intensification de l'offre dans ce secteur, presque aucune place n'est restée vacante.

Graphique 57



Interrogées sur le plus grand défi qu'elles ont eu à relever pour pouvoir attribuer des places d'apprentissage dans le contexte de la pandémie, les entreprises citent des raisons générales. Elles indiquent, par exemple, qu'il est difficile de trouver des apprentis motivés même sans le coronavirus ou que la situation en elle-même représente un grand défi.

En 2022, le respect des dispositions de protection ne représente plus un défi majeur pour les entreprises. Ces dernières ont plutôt rencontré des difficultés lors de la procédure de candidature ou vis-à-vis des candidats, ce qui en fait la deuxième raison la plus souvent citée. Cette catégorie de réponses englobe notamment la charge de travail élevée, une procédure de sélection plus longue ou encore la faible qualité des candidatures. Par ailleurs, les entreprises ont eu de la peine à atteindre les jeunes et déclarent avoir eu recours

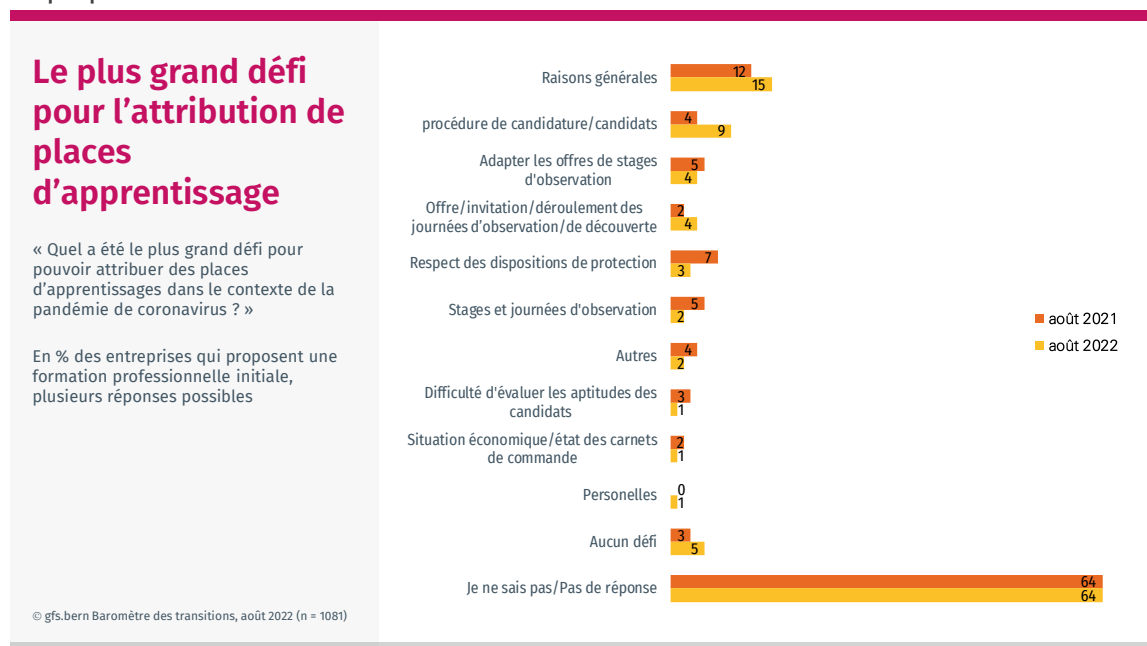
à d'autres canaux ou à d'autres procédures lors de la publication des offres d'emploi. Ce problème semble prendre de plus en plus d'ampleur.

Les stages d'observation représentent toujours un défi, soit parce qu'ils ont dû être annulés, soit parce que leur organisation a dû être fortement adaptée.

Cette année en revanche, le respect des dispositions de protection a été beaucoup moins cité que l'année précédente.

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.

Graphique 58



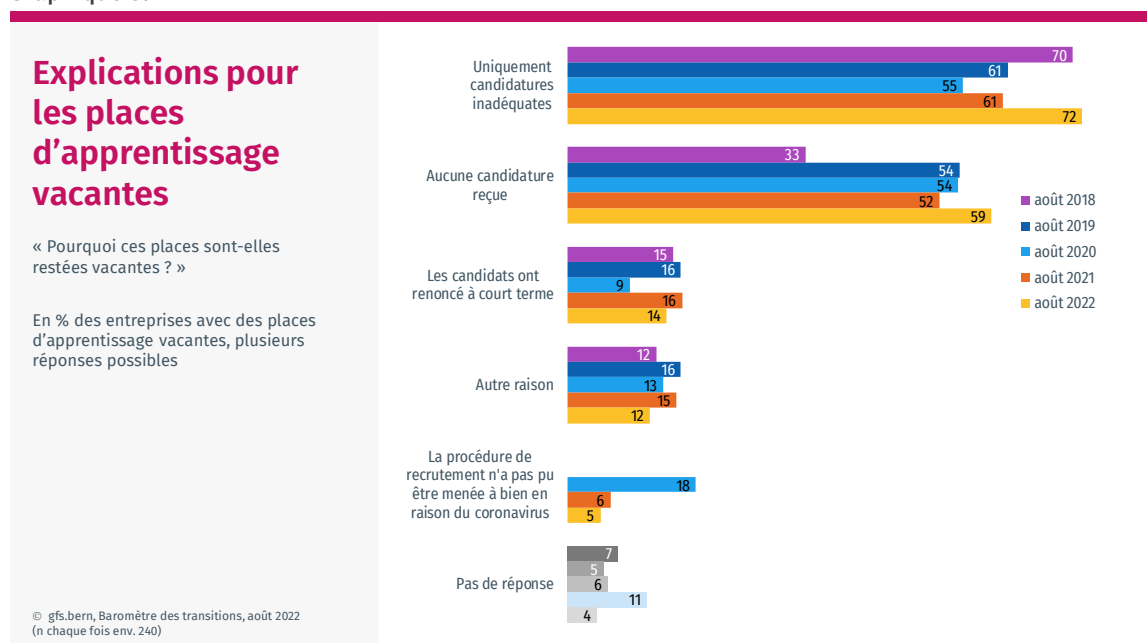
## 2.2.2 Explications pour les places d'apprentissage non pourvues

En 2022 aussi, les raisons les plus souvent avancées pour expliquer que des places d'apprentissage sont restées vacantes sont les candidatures inadéquates ou l'absence même de candidatures. Ces deux arguments n'ont jamais été aussi souvent avancés que cette année.

Par rapport à l'année précédente, un taux stable de 14 % des entreprises ont enregistré des retraits de candidature de dernière minute. Le recul observé en 2020, première année de la pandémie, peut être considéré comme le reflet de l'incertitude croissante qui régnait alors sur le marché du travail.

Un taux stable de 5 % 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 environ trois fois moins que l'année dernière.

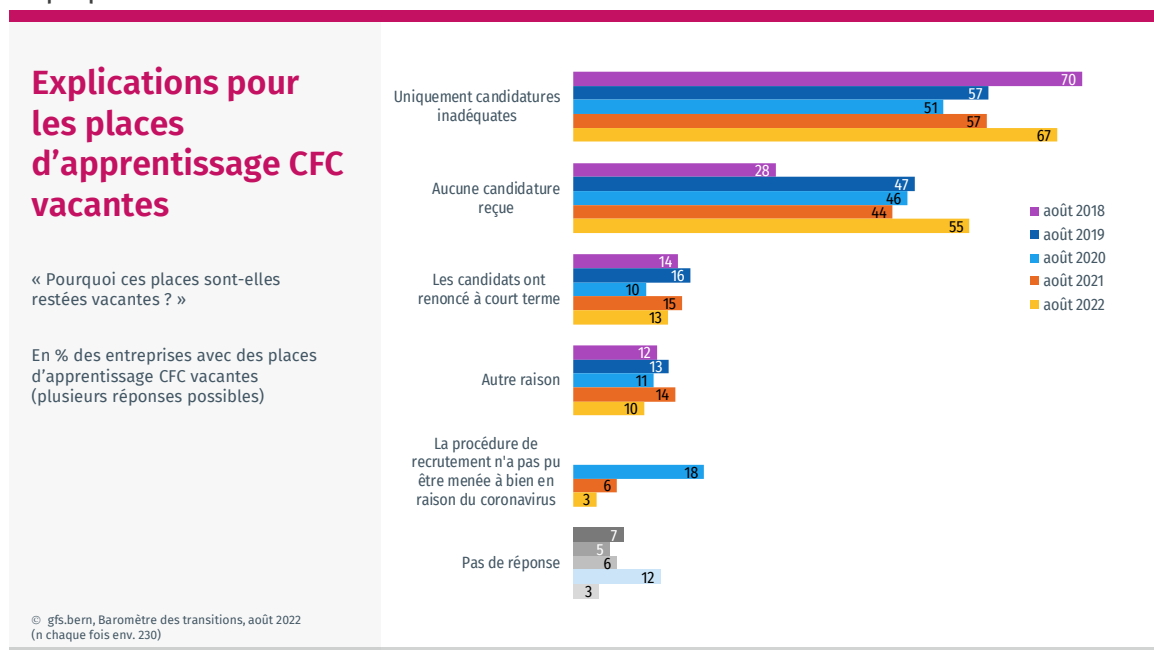
Graphique 59



On assiste cette année à une nouveauté, à savoir que les entreprises invoquent en premier lieu les candidatures inadéquates pour expliquer les places vacantes tant au niveau de la formation CFC que de la formation AFP. Jusqu'à présent, la principale raison pour justifier les places AFP vacantes était plutôt l'absence totale de candidatures. Or en 2022, ce motif est beaucoup moins cité qu'en 2021 pour les AFP, mais beaucoup plus souvent invoqué au niveau des formations CFC.

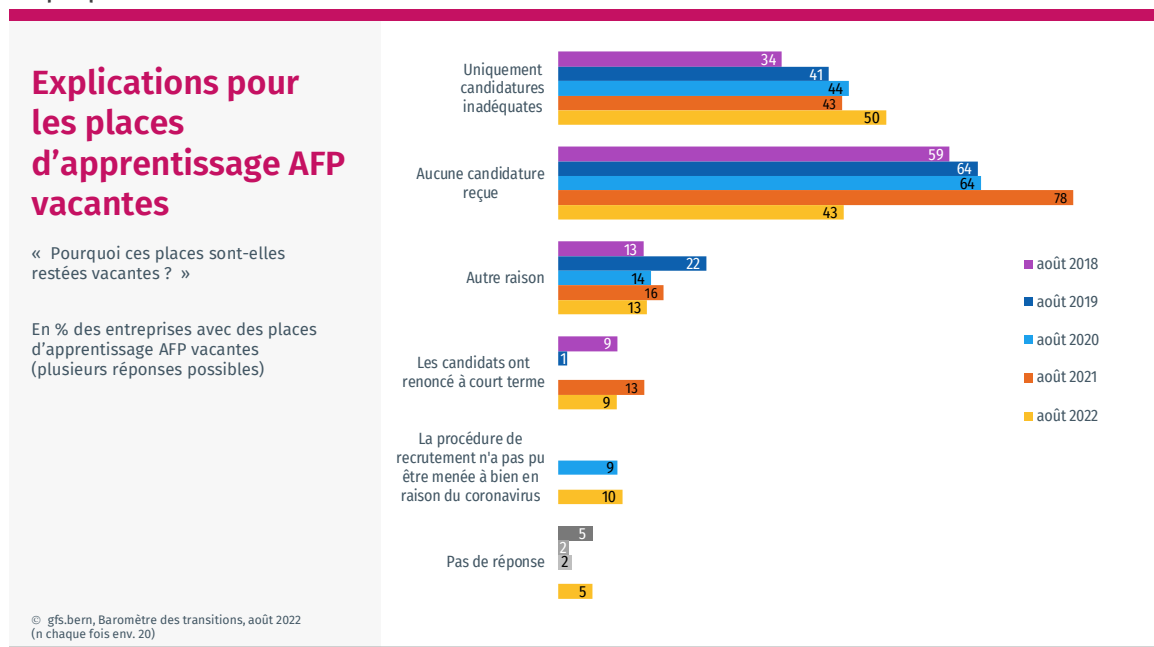
Dans les deux cas, les candidatures inadéquates sont un problème plus conséquent en 2022 qu'en 2021. S'agissant de l'AFP, cette tendance persiste depuis 2018. Quant au CFC, si la proportion de candidatures inadéquates a augmenté pour la deuxième fois d'affilée, le record enregistré en 2018 n'a pas encore été battu.

Graphique 60



Les retraits de candidature de dernière minute pour des places CFC et AFP sont fréquents et représentent une proportion stable. Une entreprise sur dix mentionne cette raison pour expliquer pourquoi les places d'apprentissage n'ont pas été pourvues. En 2022, les difficultés de recrutement liées au coronavirus ont rendu la recherche d'apprentis plus difficile pour les formations AFP que pour les formations CFC. Si ce problème perd en importance pour les places d'apprentissage CFC, la tendance persiste au niveau des places AFP.

Graphique 61

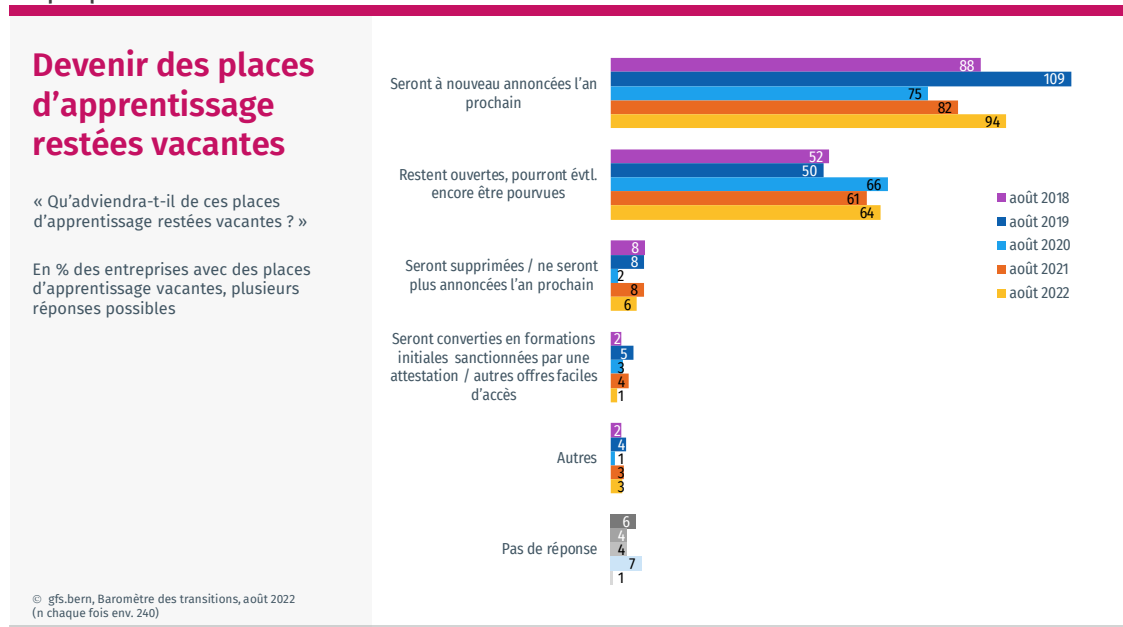


Rares sont les entreprises qui suppriment ou ne publient plus les places d'apprentissage restées vacantes. La plupart des places non pourvues seront à nouveau proposées l'année prochaine. Si en 2020 et 2021 les entreprises étaient un peu moins nombreuses à vouloir continuer de pourvoir leurs places vacantes, la situation s'est inversée en 2022.



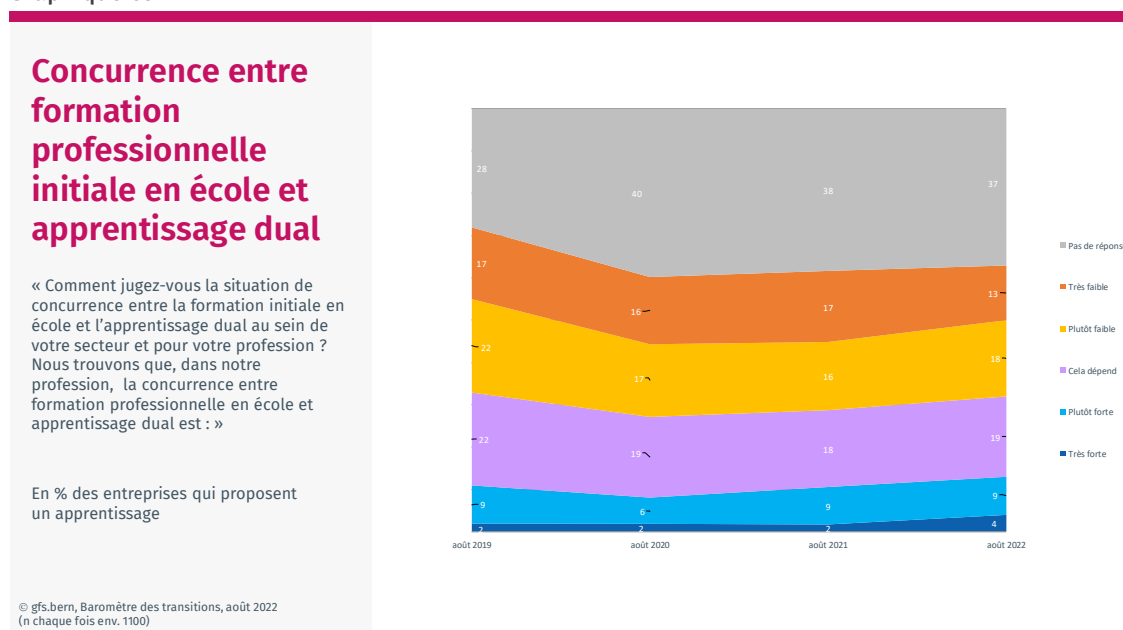
Le pourcentage des entreprises ayant l'intention de laisser ouvertes les places d'apprentissage non pourvues pour les attribuer éventuellement reste élevé depuis le début de la pandémie. Cette volonté s'explique par le raccourcissement du processus de candidature en raison de la pandémie. L'espoir de pourvoir ces places à court terme s'est renforcé dans le contexte de la pandémie.

Graphique 62



La concurrence entre formation initiale en école et apprentissage dual n'est pas un motif majeur qui permettrait d'expliquer pourquoi les places d'apprentissage n'ont pas été pourvues. Il convient néanmoins de constater que ce phénomène connaît une légère hausse depuis août 2020. La majorité des entreprises ne sont pas en mesure de se prononcer à ce sujet. Cependant, si un avis est émis, on constate une grande incertitude ou des opinions qui penchent en faveur d'une concurrence (plutôt) faible.

Graphique 63



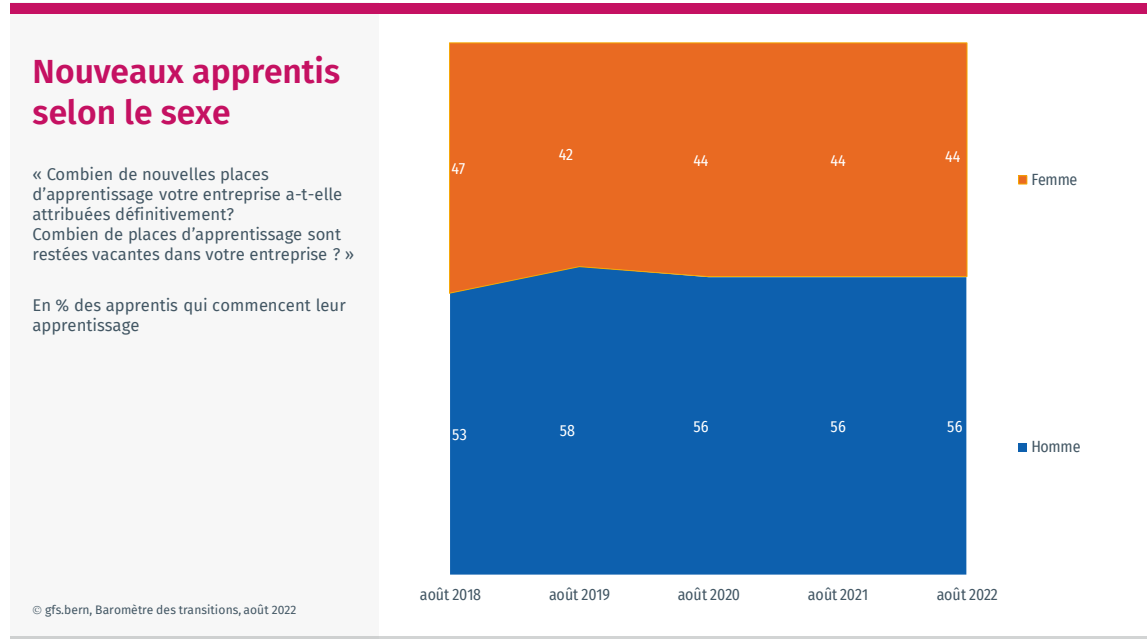
### 2.2.3 Profil des apprentis

Comme en 2020, les garçons restent plus nombreux que les filles 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.

Si l'on compare ces chiffres avec les déclarations des jeunes, on constate que les rapports sont similaires (garçons : 61 %, filles : 39 %).

Graphique 64



En 2022, 43 % 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.

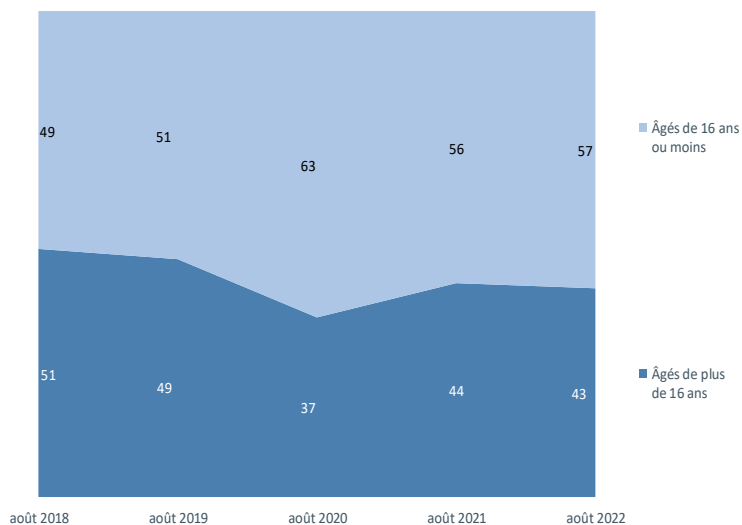
En 2022, la situation tend à nouveau vers davantage d'équilibre. Autrement dit, toutes les formations professionnelles initiales ne commencent pas immédiatement après l'école obligatoire, loin s'en faut.

Graphique 65

### Nouveaux apprentis selon la classe d'âge

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

En % des apprentis qui commencent leur apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

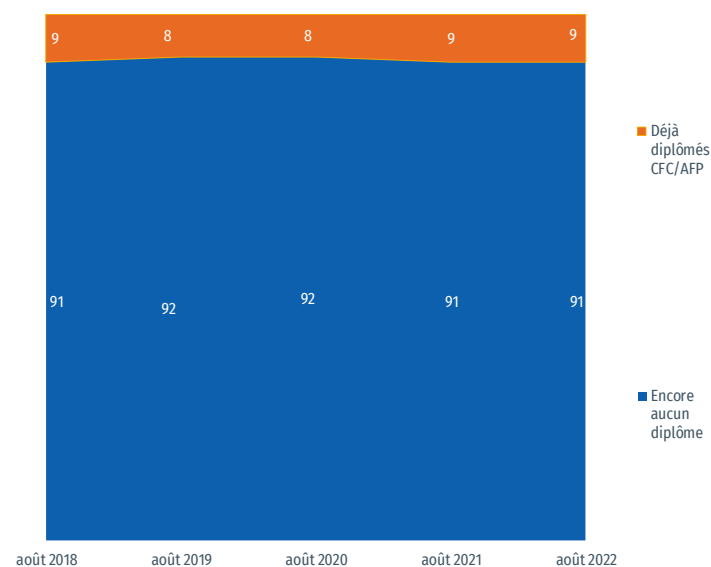
Ce constat est soutenu par l'affirmation des entreprises selon laquelle un pourcentage stable de 9 % des apprentis qui ont entamé un apprentissage en été 2022 possèdent déjà un CFC ou une AFP.

Graphique 66

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

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

En % des apprentis qui commencent leur apprentissage



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022

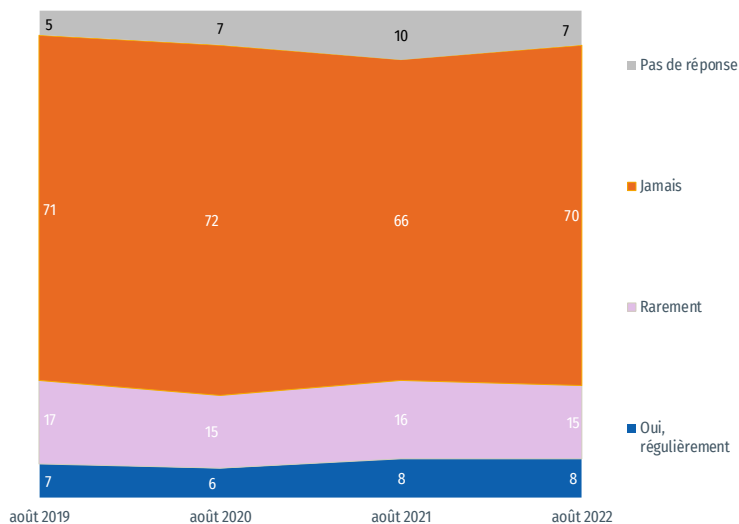
Le fait que 8 % des entreprises formatrices emploient régulièrement des apprentis de plus de 25 ans et que 15 % en emploient occasionnellement corrobore aussi ce constat. Néanmoins, la grande majorité des entreprises n'ont plus engagé d'apprentis de plus de 25 ans au cours des cinq dernières années.

Graphique 67

### Engagement d'apprentis de plus de 25 ans

« Au cours des cinq dernières années, avez-vous engagé des apprentis qui étaient âgés de plus de 25 ans au moment de commencer leur apprentissage ? »

En % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



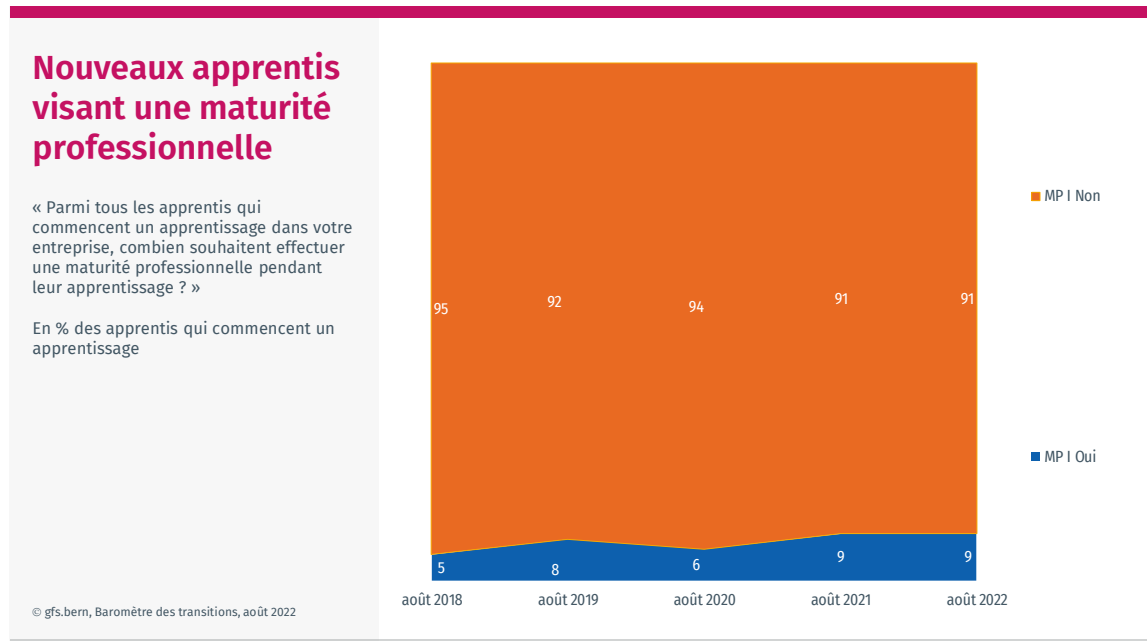
© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 1000)

## 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. La légère hausse du nombre de jeunes optant pour ce cas de figure qui avait été enregistrée en 2021 se poursuit en 2022, mais des écarts considérables existent d'un secteur à l'autre.

Dans le secteur Activités financières et d'assurance, 43 % des nouveaux apprentis visent une maturité professionnelle contre 19 % dans le secteur Agriculture et sylviculture, 16 % dans le secteur Enseignement et 15 % dans le secteur Activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Graphique 68



Les entreprises formatrices ne sont plutôt pas à blâmer si les nouveaux apprentis ne souhaitent plus se préparer à la maturité professionnelle parallèlement à leur formation.

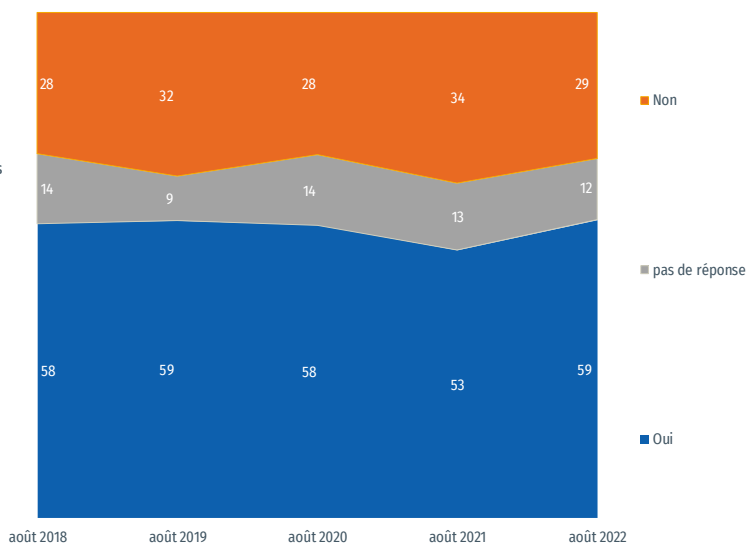
En effet, la majorité d'entre elles continuent d'offrir cette possibilité à leurs apprentis. La baisse enregistrée pour la première fois en 2021 ne semble être qu'un phénomène exceptionnel.

Graphique 69

### 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



© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n chaque fois env. 1200)

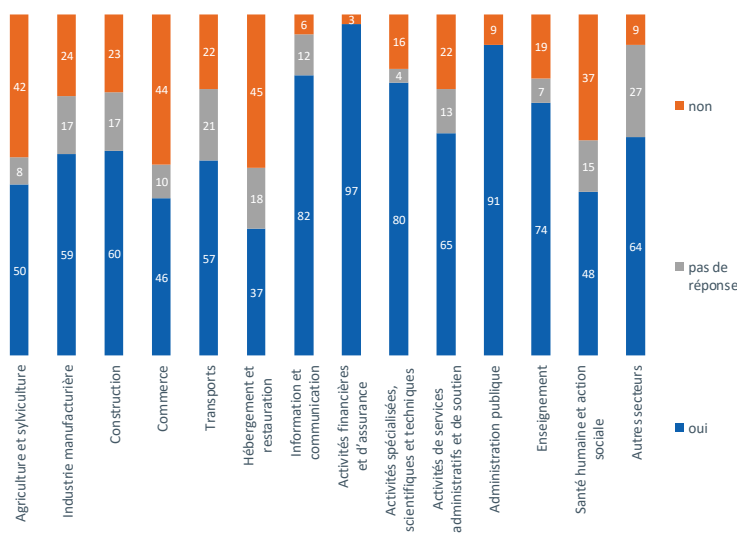
Si l'on procède à une comparaison des entreprises formatrices offrant la possibilité de préparer la maturité professionnelle en fonction des secteurs, on remarque que le paysage est très contrasté. Dans le groupe de secteurs arrivant en tête, au moins quatre entreprises sur cinq sont favorables à ce cas de figure. Les secteurs Activités financières et d'assurance et Administration publique affichent les meilleures valeurs absolues. Le milieu du classement est occupé par les secteurs dans lesquels la moitié des entreprises proposent cette possibilité. Enfin les secteurs Hébergement et restauration et Commerce occupent le bas du classement, la majorité des entreprises ne proposant pas à leurs apprentis de se préparer à la maturité professionnelle.

Graphique 70

### 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

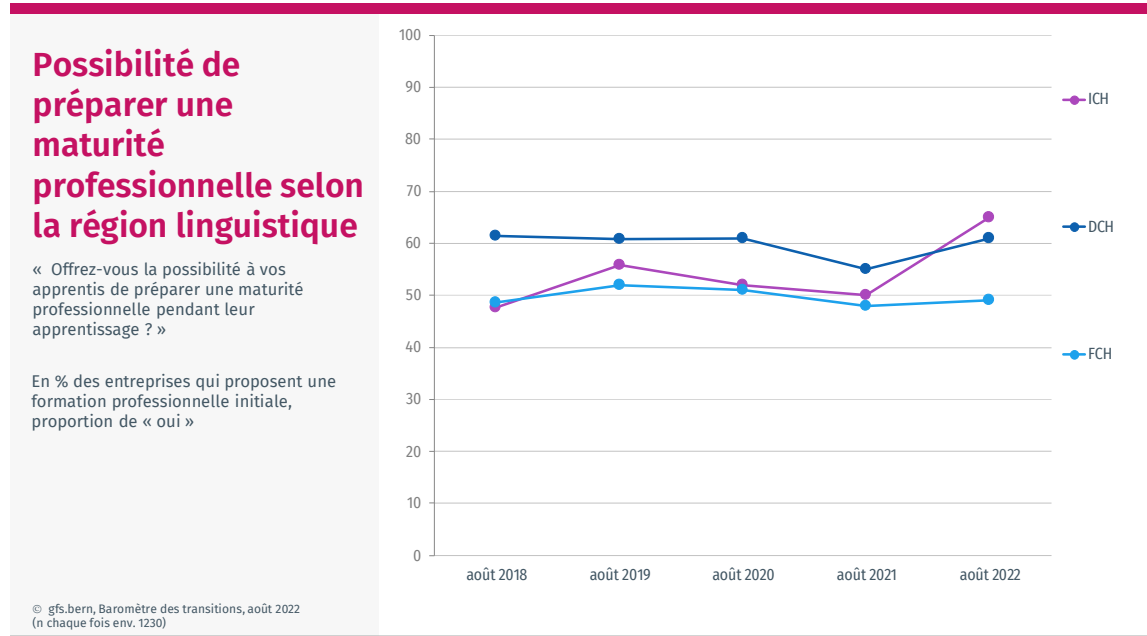


© gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2022 (n = 1222)

Si l'on s'intéresse aux régions linguistiques, la proportion des entreprises favorable à la possibilité d'obtenir la maturité professionnelle en cours d'emploi reste en général relativement constante au fil des enquêtes. Il convient de relever qu'en 2022 les entreprises

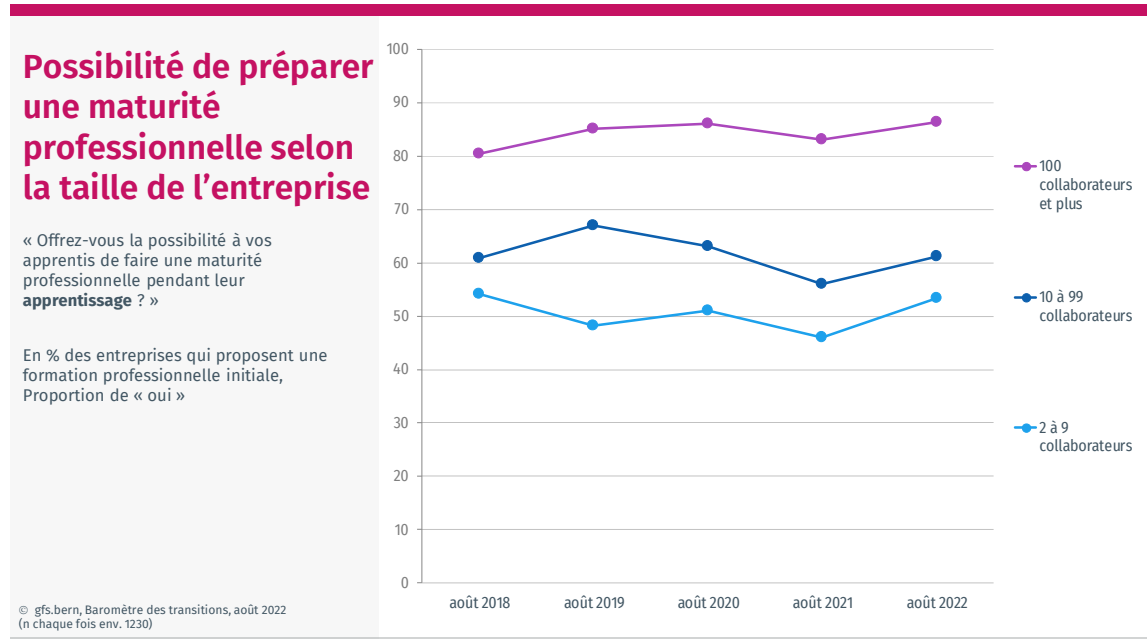
les plus disposées à proposer cette possibilité aux apprentis se situent pour la première fois en Suisse italienne (65 % contre 61 % en Suisse allemande et 49 % en Suisse romande). Attention toutefois à ne pas surévaluer ce bond en avant et à tenir compte du nombre de cas plus faible.

Graphique 71



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 2022, cette possibilité est à nouveau plus répandue dans toutes les entreprises (par rapport à l'année précédente), quelle que soit leur taille. La hausse est plus marquée dans les petites et moyennes entreprises.

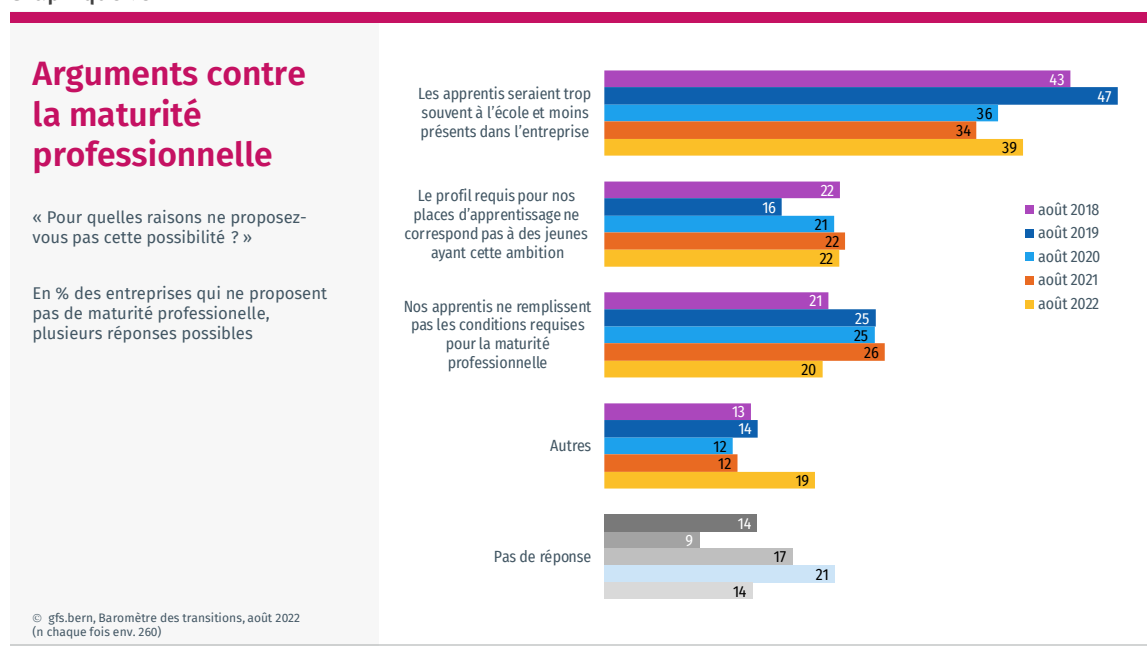
Graphique 72



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 charge de travail croissante qui pèse sur les employés en raison de la pandémie de coronavirus et de la généralisation du télétravail. La proportion a augmenté à nouveau en 2022 pour se fixer à 39 %.

Par ailleurs, les entreprises estiment dans une même mesure que le profil requis ne correspond pas à des jeunes ayant cette ambition et que leurs apprentis ne remplissent pas les exigences indispensables à l’obtention d’une maturité professionnelle. Toutefois, c’est la première année que les entreprises citent moins souvent ce dernier motif.

Graphique 73





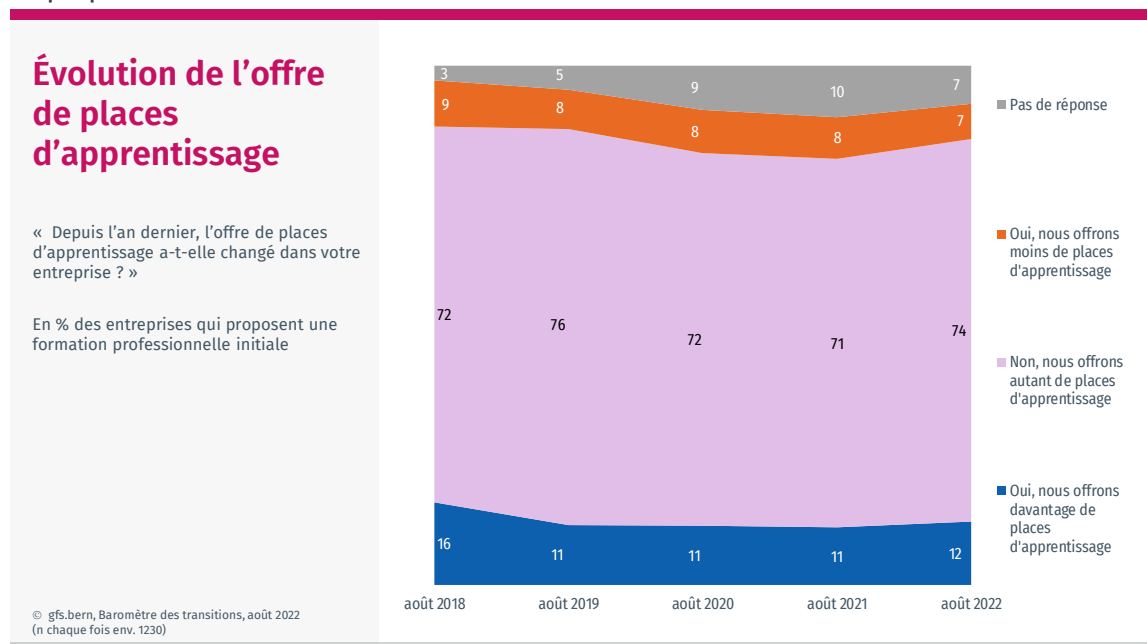
## 2.2.5 Évolution de l'offre de places d'apprentissage

Interrogées sur ce point, environ trois quarts des entreprises, soit un taux stable, indiquent qu'elles proposent le même nombre de places d'apprentissage qu'en 2020. De même, la part des entreprises qui ont diminué ou augmenté leur offre n'a presque pas changé. L'incertitude quant à cette question, qui avait augmenté depuis le début de la pandémie (proportion de réponses « Je ne sais pas/pas de réponse ») a diminué, une première depuis 2018.

Parmi les secteurs qui ont augmenté leur offre de places d'apprentissage dans une proportion plus importante que la moyenne, on retrouve en 2022 les secteurs Hébergement et restauration (26 % de plus), Information et communication (27 % de plus) ainsi qu'Enseignement (36 % de plus).

Il convient de noter que le secteur Hébergement et restauration et le secteur Enseignement font partie de ceux où les entreprises indiquent en moyenne plus souvent qu'elles offrent moins de places d'apprentissage (17 % de moins pour chacun). Ce phénomène souligne la situation contrastée de ces deux secteurs : ils 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 74



La majeure partie de ces variations de l'offre de places d'apprentissage au cours des cinq dernières années ne sont pas liées à un événement particulier. Tant dans le cas d'une réduction que d'une augmentation du nombre de places d'apprentissage, un grand nombre d'entreprises indiquent que l'offre (de places d'apprentissage) fluctue tout simplement d'une année à l'autre.

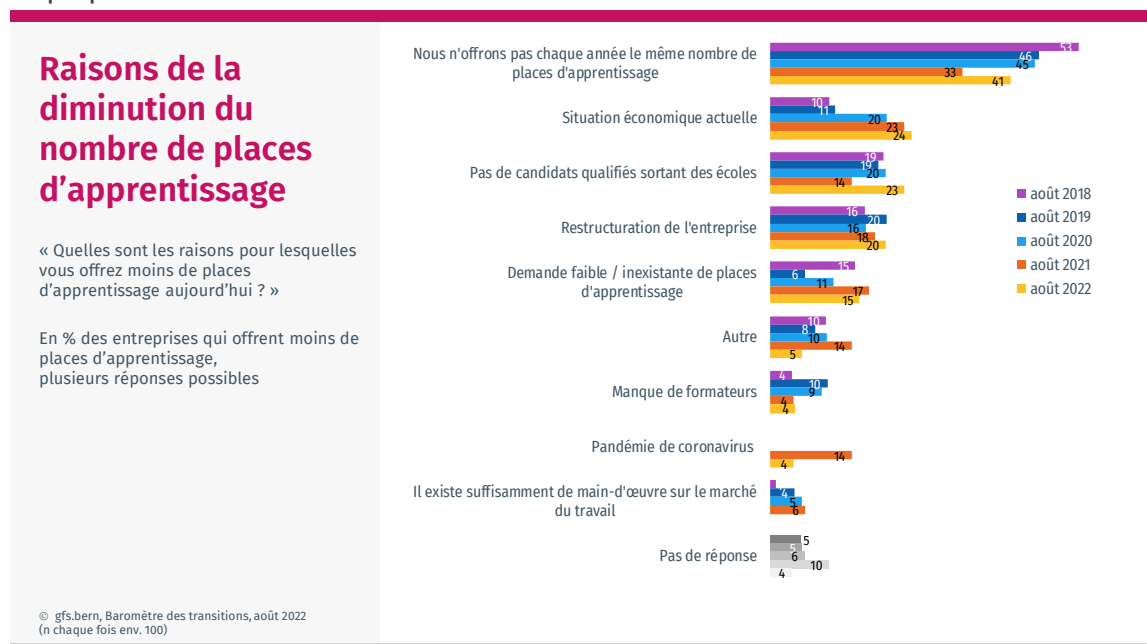
Les entreprises qui offrent moins de places d'apprentissage en 2022 qu'en 2021 mentionnent encore en premier lieu les fluctuations naturelles pour expliquer leur décision. En 2022 toujours, la deuxième raison la plus souvent invoquée est la situation économique actuelle, la proportion des entreprises qui la citent étant en légère augmentation.

En deuxième place également on trouve l'absence de candidats qualifiés à la fin de la scolarité. Ce motif gagne en importance, environ une entreprise sur quatre l'avancent pour justifier la diminution des places d'apprentissage.

Par ailleurs, un taux stable de 20 % des entreprises formatrices invoquent la restructuration d'entreprise pour justifier leur décision. 15 % mettent en avant la demande faible ou inexistante, de places d'apprentissage. En revanche, le manque de formateurs est un argument beaucoup moins utilisé en 2022 qu'en 2019 et 2020.

Seuls 4 % citent la pandémie comme motif les ayant incitées à réduire leur offre de places d'apprentissage, ce qui représente un net recul.

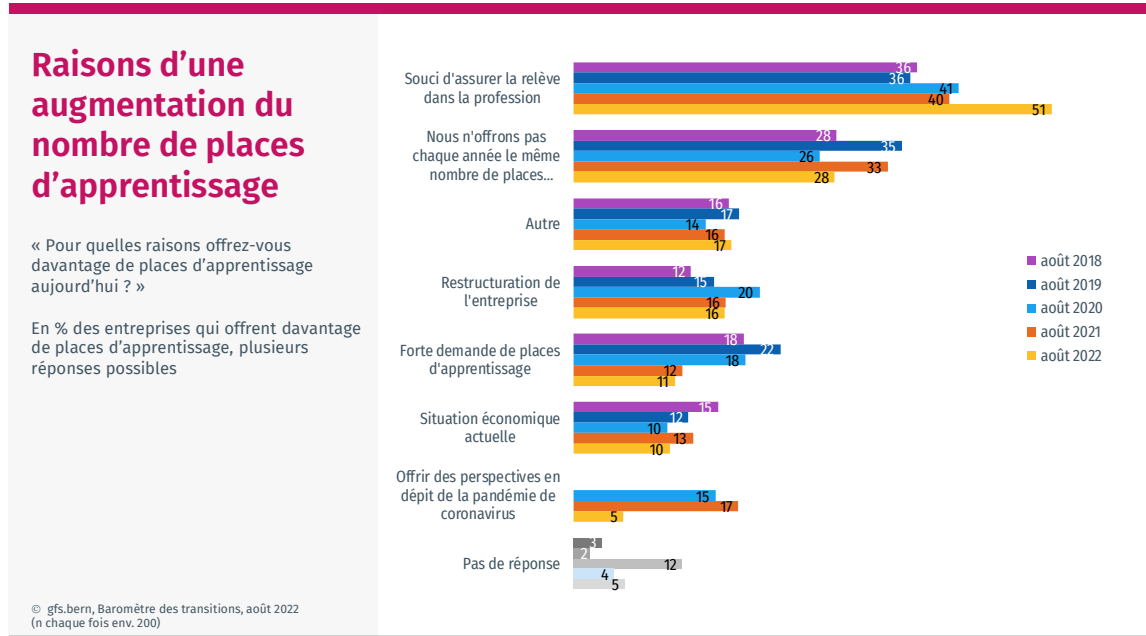
Graphique 75



Les entreprises qui proposent plus de places d'apprentissage en 2022 qu'en 2021 sont encore plus nombreuses à dire qu'elles le font dans un souci d'assurer la relève. C'est la première fois en 2022 que plus de la moitié des entreprises se sentent concernées par cet aspect.

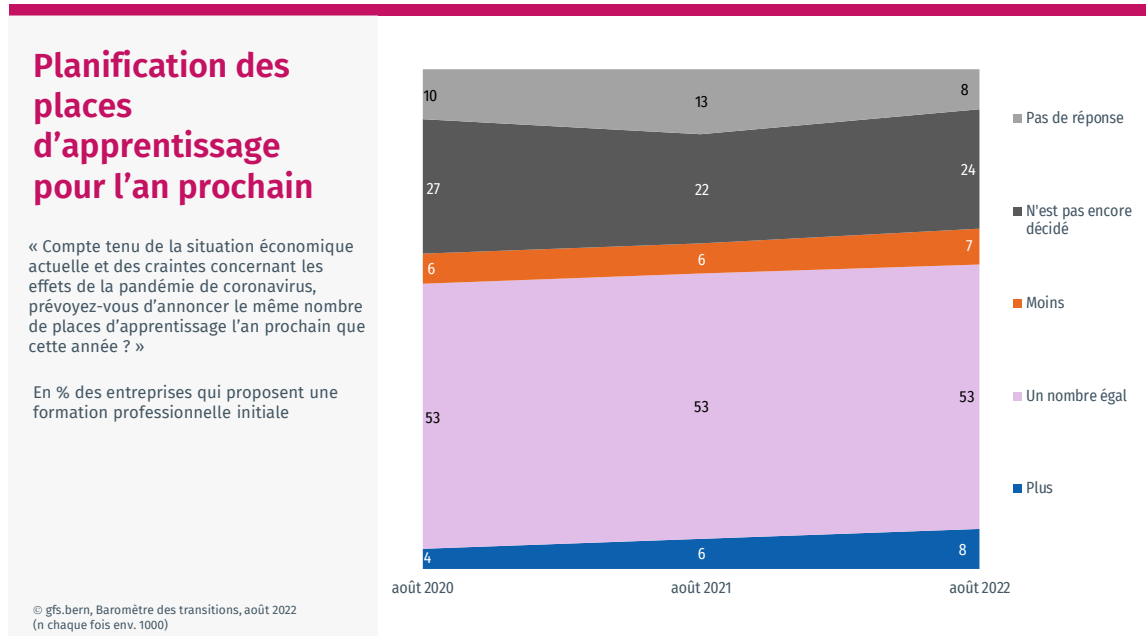
En 2022, la volonté d’offrir des perspectives aux apprentis malgré la pandémie de coronavirus est moins citée que les années précédentes. De même, la forte demande de places d’apprentissage est un motif de moins en moins avancé cette année pour justifier l’augmentation de l’offre de places d’apprentissage.

Graphique 76



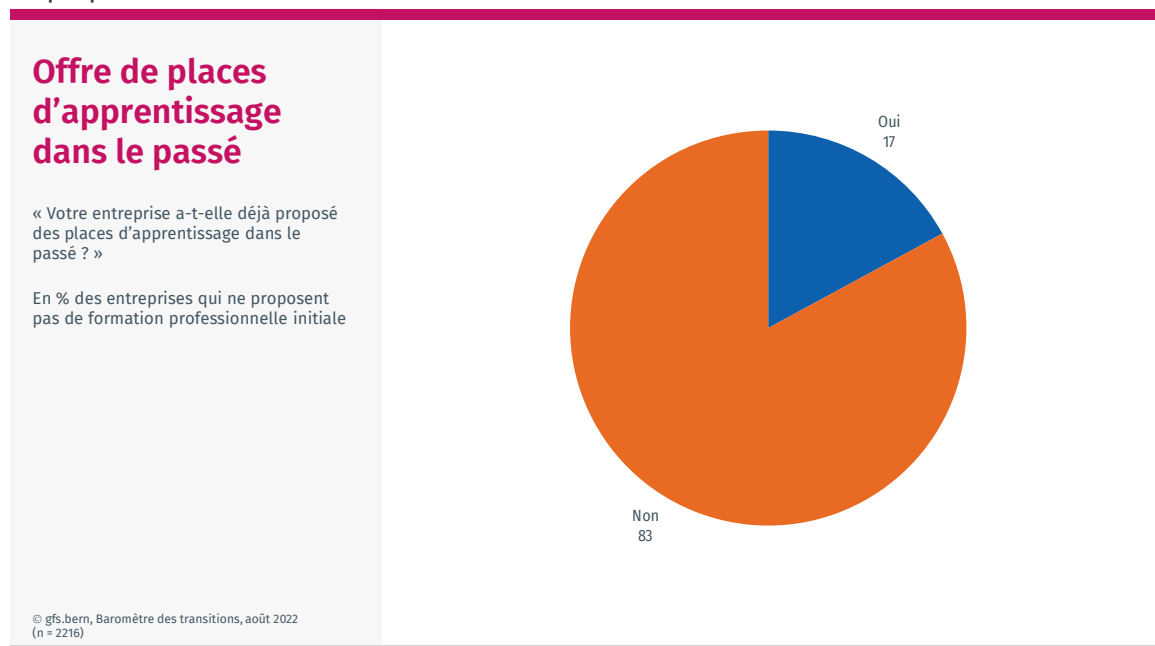
La situation en 2023 sera plus calme qu’en 2021 et 2022. La moitié des entreprises interrogées prévoient de mettre au concours le même nombre de places d’apprentissage. La proportion des entreprises qui proposeront davantage de places continue d’augmenter tandis que le sentiment d’incertitude diminue.

Graphique 77

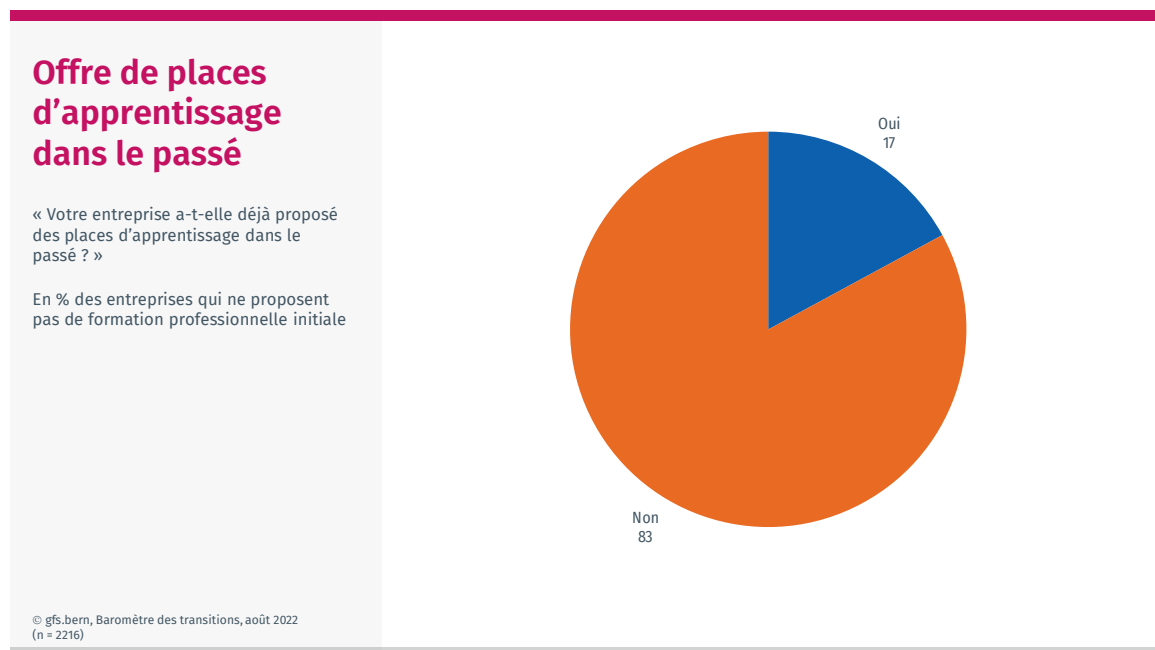


Parmi les entreprises qui ne forment pas d'apprentis en 2022, 17 % ont indiqué qu'elles ont déjà proposé des places d'apprentissage par le passé et 11 % qu'elles pourraient envisager le cas échéant de proposer à nouveau des places d'apprentissage à l'avenir.

Graphique 78

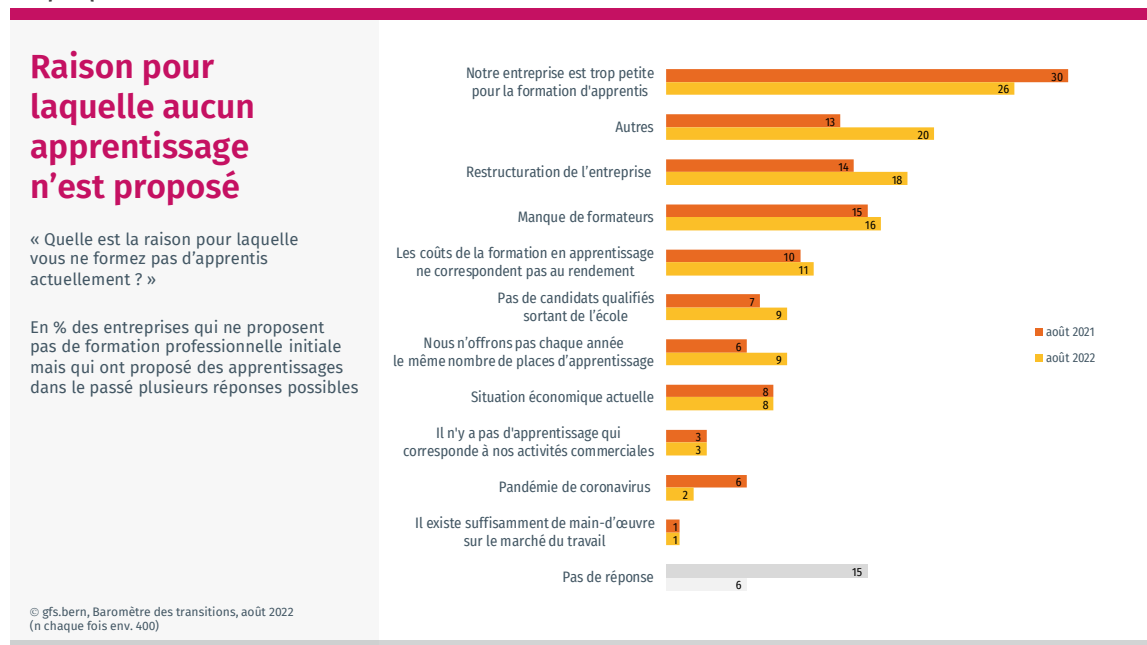


Ces deux valeurs sont stables dans le temps (2021 : 16 % de places proposées dans le passé et 11 % de places proposées à l'avenir).



La principale raison pour laquelle les entreprises qui ont déjà formé des apprentis dans le passé ne proposent plus de places d'apprentissage pour le moment concerne la taille de l'entreprise, qui serait trop petite pour former des apprentis. Si l'on combine ce motif avec la restructuration de l'entreprise et le manque de formateurs, on constate que ces trois raisons relatives à la demande sont invoquées par plus de la moitié des entreprises pour justifier leur décision. Les arguments économiques et les motifs liés à l'offre – comme le fait qu'il n'y a pas de candidats qualifiés quittant l'école – arrivent loin derrière. Même si la pandémie de coronavirus fait également partie des raisons avancées, elle a perdu en importance.

Graphique 79



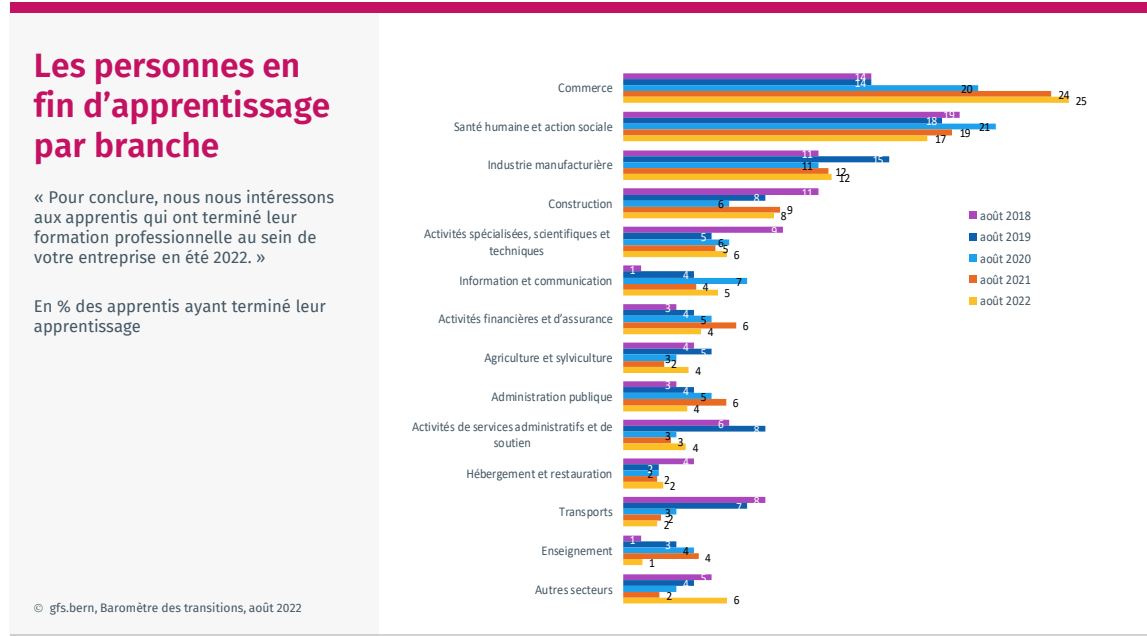
## 2.2.6 Apprentis ayant terminé leur apprentissage

La plupart des apprentis qui ont terminé leur apprentissage ont suivi leur formation dans de grandes entreprises comptant plus de 100 collaborateurs (42 %) ou dans des entreprises employant 10 à 99 personnes (26 %).

Les secteurs Commerce, Santé humaine et action sociale et Industrie manufacturière regroupent une nouvelle fois les plus grandes proportions d'apprentis.

Les secteurs considérés depuis longtemps comme des branches de formation en constante évolution (Commerce, Activités financières et d'assurance, Administration publique, Enseignement) enregistrent depuis quelques années une très faible évolution, ce qui se traduit pour la première fois par une stagnation, voire une légère diminution du nombre de diplômés dans ces secteurs en 2022. À l'inverse, pour ce qui est des secteurs les moins performants en matière de formation, les tendances négatives enregistrées les années précédentes continuent à stagner.

Graphique 80

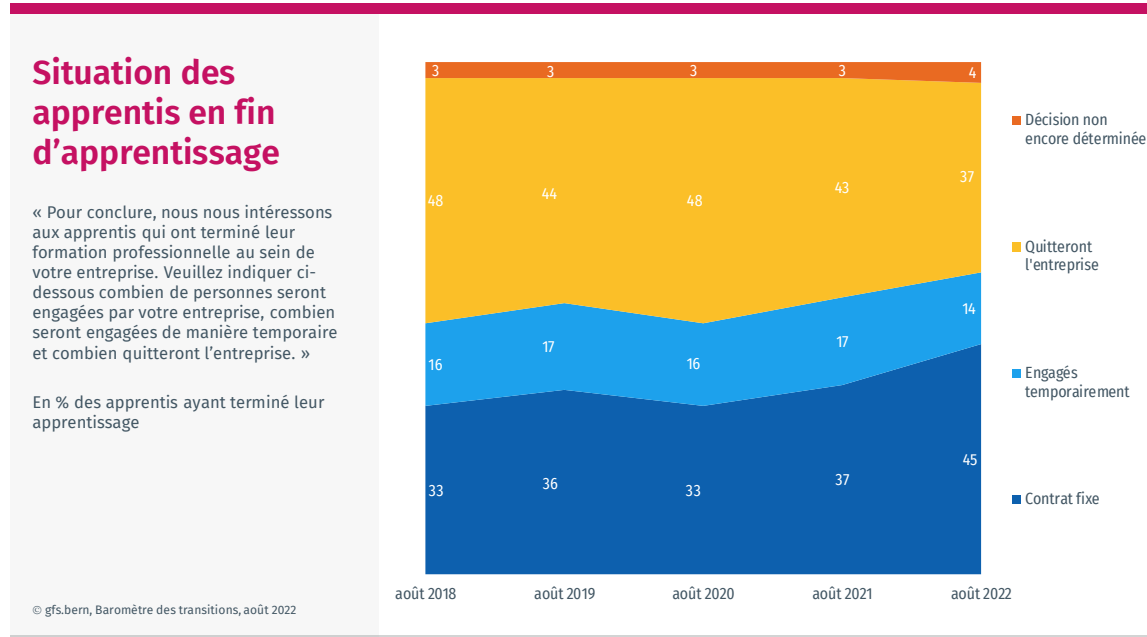


En 2022, la situation des jeunes diplômés est bien différente que les années précédentes. Pour la première fois, une grande partie des jeunes en fin d'apprentissage se voient proposer un emploi fixe dans l'entreprise qui les a formés. Quant aux apprentis se voyant offrir un emploi temporaire et aux diplômés n'ayant pas encore de solution déterminée, les proportions demeurent stables. Par conséquent, la part de diplômés quittant l'entreprise qui les a formés est moins élevée que le taux enregistré en 2021.

L'évolution en ce qui concerne l'offre d'emploi fixe après la formation professionnelle initiale s'est surtout accentuée dans les secteurs Commerce, Hébergement et restauration et Agriculture et sylviculture. Les évolutions dynamiques sont toutefois trop hétérogènes pour dégager une tendance qui concernerait toutes les branches. La part d'emplois fixes demeure stable dans les secteurs Construction, Activités financières et d'assurance et Industrie manufacturière. Une baisse à court terme apparaît dans les secteurs

Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Transports, Activités de services administratifs et de soutien et Activités immobilières.

Graphique 81



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 (74 %) ; seulement 16 % 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 %). Il est intéressant de noter la hausse actuelle des jeunes ayant été formés dans de petites entreprises et qui n'ont pas encore de solution déterminée. Selon les données fournies par les entreprises, leur proportion a doublé en l'espace d'une année. En revanche, la proportion des jeunes sans solution déterminée est en baisse dans les entreprises employant 10 à 99 personnes.

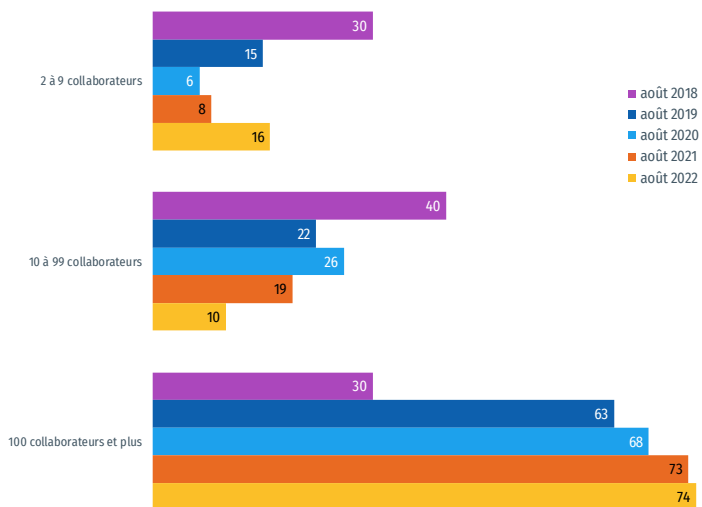
Graphique 82

### 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 2022



Réparties par secteur, les personnes ayant terminé leur apprentissage en 2022 dans les secteurs Communication et information et Activités immobilières sont à nouveau plus nombreuses que la moyenne à ne pas avoir une solution déterminée pour la suite et à ne pas avoir trouvé d'emploi tous secteurs confondus. Il convient de relever les deux pics très marqués enregistrés dans les secteurs Santé humaine et action sociale et Commerce. À eux deux, ces secteurs regroupent environ la moitié des apprentis n'ayant pas de solution déterminée pour la suite.

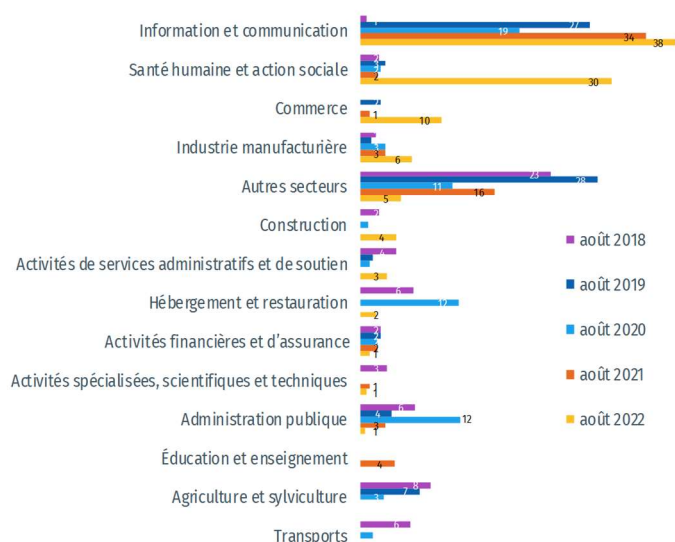
Graphique 83

### 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 2022





## 3 Synthèse

### 3.1 Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2022



La tendance qui veut que la majorité des **JEUNES** quittant l'école obligatoire trouvent directement une solution satisfaisante pour la suite de leur parcours s'est poursuivie en été 2022. La plupart des jeunes ont même pu commencer la formation de leurs rêves, ce qui était moins souvent le cas les deux premières années de la pandémie.

Tous sexes confondus, la proportion des jeunes ayant choisi de suivre une formation professionnelle initiale et celle des jeunes ayant porté leur choix sur une formation générale sont à peu près identiques. Ces deux voies de formation constituent ensemble la plus grande part des formations choisies au degré secondaire II (87 %). L'observation des données dans le temps montre toutefois que les jeunes de 14 à 16 ans sont toujours plus nombreux à opter pour une formation générale.

Le fait que les garçons sont nettement plus nombreux que les filles à commencer une formation professionnelle initiale et que les filles sont plus nombreuses que les garçons à suivre une formation générale reste inchangé. Comme d'habitude, le choix de la profession et de l'orientation dans les filières de formation générale reste largement marqué par les effets du genre.

Dans le top 10 des apprentissages, seules trois professions sont prisées aussi bien par les filles que par les garçons : l'apprentissage d'employée/employé de commerce, l'apprentissage de gestionnaire du commerce de détail et l'apprentissage de dessinatrice/dessinateur. Pour le reste, les filles ont plutôt tendance à se diriger vers les domaines de la santé et du social et les garçons vers la technique et l'artisanat.

Les jeunes décrochent une place d'apprentissage non sans effort : stages d'observation, stages pratiques, persévérance et 8,4 candidatures en moyenne permettent en général de couronner de succès leurs recherches. Durant la pandémie, le processus de candidature s'est considérablement raccourci, et ce constat se répète en 2022. D'ailleurs, un jeune sur trois indique que la crise sanitaire a encore eu un impact sur le processus de postulation.

Le niveau de satisfaction des jeunes envers la formation choisie à l'issue de la scolarité obligatoire demeure élevé, ce qui souligne un état d'esprit détendu au moment de la transition I. Plus d'un tiers des jeunes évoquent cependant une nouvelle fois la pandémie comme un facteur ayant compliqué le processus de choix d'une formation. Toujours est-il qu'une large majorité des jeunes quittant l'école obligatoire ont réussi à faire leur choix grâce au soutien de leurs parents, de leurs enseignants et de leurs amis.

La formation professionnelle initiale reste toujours la voie de formation privilégiée après l'école obligatoire. Même les jeunes qui ont dû se tourner vers une solution intermédiaire ou une offre de formation transitoire souhaitent en premier lieu s'orienter ensuite vers un apprentissage.

On constate que les raisons classiques à l'origine du choix de formation, comme de meilleures perspectives de carrière ou un meilleur revenu, ont regagné du terrain ces trois dernières années ; mais pas à n'importe quel prix, puisque les jeunes accordent aussi de plus en plus d'importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Du côté des **ENTREPRISES**, 92 % des places d'apprentissage proposées à l'été 2022 correspondent à des formations sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 8 % à des formations sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Trois secteurs contribuent à eux seuls à plus de la moitié de l'offre de places d'apprentissage : Commerce, Santé humaine et action sociale ainsi qu'Industrie manufacturière. L'enquête réalisée en 2022 fait état pour la première fois d'une baisse de l'offre dans les deux premiers secteurs.

Dans la plupart des autres secteurs en revanche, l'offre de places d'apprentissage est en légère augmentation en 2022. C'est le cas notamment des secteurs Industrie manufacturière, Construction et Activités spécialisées, scientifiques et techniques. Sur l'ensemble des enquêtes réalisées jusqu'à présent, seuls deux secteurs affichent une tendance continue à la hausse ou à la baisse : le secteur Information et communication propose toujours plus de places d'apprentissages tandis que le secteur Transport en propose toujours moins.

Parmi les places nouvellement attribuées, 42 % étaient occupées par des jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire. Les entreprises indiquent par ailleurs qu'en été 2022, 43 % des personnes qui avaient commencé une formation professionnelle initiale étaient déjà âgées de plus de 16 ans. Ces personnes ne sont pas couvertes par la présente enquête.

La majorité des entreprises indiquent avoir maintenu leur offre de places d'apprentissage à un niveau constant par rapport à l'année précédente. Le nombre d'entreprises souhaitant proposer plus de places d'apprentissage l'année prochaine continue de grimper alors que l'incertitude sur cette question perd du terrain.

La crise sanitaire liée au coronavirus a eu des conséquences directes sur les entreprises formatrices en Suisse : 37 % d'entre elles font savoir qu'elles ont été touchées par le chômage partiel et 16 % affirment que la pandémie a rendu la recherche d'apprentis plus difficile. Malgré ces défis, les entreprises ont quand même pu attribuer leurs places d'apprentissage dans les conditions habituelles. Les conséquences de la pandémie se sont surtout fait sentir dans les secteurs Restauration ainsi que Spectacle et

culture. Frappés de plein fouet par le chômage partiel, ces secteurs ont éprouvé de grandes difficultés à pourvoir leurs places d'apprentissage en 2022.

En 2022, ce n'est plus la pandémie qui est au centre des préoccupations des entreprises, mais la conjoncture économique. On observe également un mécontentement au niveau des candidatures, ce qui donne lieu à des inquiétudes concernant la relève professionnelle.

Ces trois dernières années, la part des apprentis qui obtiennent un emploi fixe auprès de l'entreprise formatrice au terme de leur formation professionnelle initiale est en hausse. Cette tendance concerne surtout les petites entreprises.



**LE MARCHÉ SUISSE DES PLACES D'APPRENTISSAGE** se porte bien dans une large mesure, malgré les effets de la crise sanitaire : une grande part des jeunes qui veulent suivre une formation professionnelle initiale trouvent une place, et une nette majorité des entreprises sont en mesure d'attribuer leurs places d'apprentissage.

Dans les faits, 86 % des places d'apprentissage proposées ont pu être pourvues à fin août 2022. Cette valeur est proche de celle des années précédentes et ne révèle pas de problèmes particuliers pour l'attribution des places d'apprentissage. Cette année, on dénombre seulement deux places vacantes sur dix pour les places d'apprentissage CFC et une place vacante sur dix pour les places d'apprentissage AFP.

En 2022, l'attribution des places d'apprentissage s'est avérée particulièrement difficile pour les secteurs Hébergement et restauration ainsi que Construction : en août, plus d'un tiers des places proposées n'avaient pas encore été pourvues.



**LA PANDÉMIE DE CORONAVIRUS** a laissé des traces des deux côtés du marché des places d'apprentissage, mais elle passe peu à peu au second plan. En 2022, c'est la conjoncture économique qui exerce un impact non négligeable sur le marché. D'ailleurs, 25 % des entreprises qui ont proposé moins de places d'apprentissage que l'année précédente indiquent que la réduction de l'offre est liée à la situation économique actuelle.

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. Ces deux constats sont toujours d'actualité en 2022.

Les effets de la pandémie ou de la conjoncture économique en général ne semblent pas avoir d'impact sur le développement futur de l'offre des places d'apprentissage. Plus de la moitié des entreprises formatrices confirment vouloir maintenir la même offre de places d'apprentissage en 2023. Et bien qu'une entreprise sur quatre n'ait pas encore pris de décision,

il n'en reste pas moins que ces dernières peuvent finalement décider de proposer des places d'apprentissage, ce qui laisse tout de même présager une évolution positive dans le secteur de la formation.

## 3.2 Thèses de gfs.bern

Les résultats du Baromètre des transitions sont synthétisés ci-après sous forme de thèses qui, établies en août 2019, ont été adaptées le cas échéant en fonction des résultats des enquêtes des années suivantes.

### THÈSE 1



La plupart des jeunes en fin de scolarité obligatoire peuvent compter sur le soutien de leur famille, de leurs enseignants et de 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 transitoires. La plupart des jeunes peuvent commencer directement la formation de leur choix et sont ravis de l'orientation qu'ils ont prise.

### THÈSE 2



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

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

### THÈSE 3



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

Les filles 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 garçons optent plutôt pour les professions techniques.

Ainsi, les effets de genre sont donc toujours très sensibles dans les choix de formation.



#### THÈSE 4

Les effets de la crise sanitaire constatés en 2020 et 2021 ont presque disparu en 2022. Toutefois, les jeunes estiment que la pandémie et les mesures mises en place pour la contrer ont largement compliqué leur choix de formation. Il en va de même pour les entreprises, qui indiquent que la pandémie a rendu plus difficile la recherche d'apprentis correspondant à leurs besoins. Le fait que la proportion de jeunes ayant pu commencer la formation de leurs rêves et que la part des places d'apprentissage qui ont pu être attribuées soit restée stable par rapport aux années précédentes peut être considéré comme un succès.



#### THÈSE 5 - NOUVEAU

La situation économique incertaine relève du défi pour le monde entier. La tournure qu'elle prend dans le contexte de la guerre en Ukraine et les problèmes politiques qui en résultent donne également lieu à des préoccupations en Suisse. Il est donc d'autant plus important de suivre de près la transition I.

Ces dernières années ont montré que le marché des places d'apprentissage se distingue par une stabilité remarquable. La formation professionnelle s'est montrée plutôt résiliente face à la pandémie, ce qui permet d'envisager l'avenir avec optimisme. En période de crise, un affaiblissement du marché ne peut toutefois pas être exclu en cas de pénurie de main d'œuvre qualifiée, à laquelle il convient de remédier.

## 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 HES 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:daniel.bohn@gfsbern.ch)

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

---

## 4.2 Classement des apprentissages par secteur

Apprentissage	Répartition NOGA
Agent de propreté AFP	Construction
Agent de propreté CFC	Construction
Aide en technique du bâtiment AFP	Construction
Aide-carreleur AFP	Construction
Aide-maçon AFP	Construction
Aide-monteur frigoriste AFP	Construction
Aide-peintre AFP	Construction
Aide-plâtrier AFP	Construction
Assistant-constructeur de fondations AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Assistant-constructeur de routes AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Assistant-constructeur de sols industriels et de chapes AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Assistant-constructeur de voies ferrées AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Calorifugeur-tôlier CFC	Construction
Carreleur CFC	Construction
Charpentier CFC	Construction
Constructeur de fondations CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur de routes CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur de sols industriels et de chapes CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur de voies ferrées CFC (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Constructeur d'installation de ventilation CFC	Construction
Couvreur CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Échafauder CFC (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Électricien de montage CFC	Construction
Étancheur 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
Poëlier-fumiste CFC	Construction
Poseur de pierres AFP (champ professionnel Construction de voies de communication)	Construction
Poseur de sol – parquet CFC	Construction
Praticien en couverture AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction
Praticien en échafaudage AFP (champ professionnel Enveloppe des édifices)	Construction



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

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

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

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

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

gfs.bern ag  
Effingerstrasse 14  
CH – 3011 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](http://www.schweizermarktforschung.ch)

