

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



Baromètre des transitions

2^e vague / août 2025

Équipe de projet

Lukas Golder : co-directeur gfs.bern

Martina Mousson : responsable de projet

Adriana Pepe : responsable de projet

Alessandro Pagani : data scientist

Roland Rey : collaborateur de projet / administration

Consultant externe

Prof. Dr 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/barotransitions-2025-aout/>

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

<https://www.sbf.admin.ch/fr/barometre-des-transitions>

Table des matières

1	INTRODUCTION	4
1.1	Contexte, objectifs de l'étude et méthodologie	4
1.2	Paramètres méthodologiques.....	5
1.3	Analyse des données	6
1.3.1	Pondération des données et extrapolation pour les jeunes	6
1.3.2	Pondération des données et extrapolation pour les entreprises	7
2	RESULTATS.....	8
2.1	Spotlight : processus de candidature.....	8
2.1.1	Le point de vue des jeunes	8
2.1.2	Le point de vue des entreprises	10
2.2	Les jeunes au moment de la transition I	14
2.2.1	Extrapolation sur le choix de la formation lors de la transition I	14
2.2.2	Déclarations générales sur le choix de la formation	18
2.2.3	Soutien lors du choix de la formation.....	21
2.2.4	Jeunes en formation professionnelle initiale.....	24
2.2.5	Les jeunes dans les voies de formation générale.....	39
2.2.6	Jeunes optant pour une offre de formation transitoire	42
2.2.7	Jeunes en années intermédiaires	45
2.3	Places d'apprentissage dans les entreprises	48
2.3.1	Offre de places d'apprentissage	48
2.3.2	Attribution des places d'apprentissage.....	54
2.3.3	Explications pour les places d'apprentissage non pourvues.....	57
2.3.4	Profil des apprentis.....	61
2.3.5	Entreprises qui ne proposent pas de places d'apprentissage.....	65
2.3.5	Diplômes de fin d'apprentissage.....	68
3	SYNTHESE.....	73
3.1	Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2025	73
3.2	Thèses de gfs.bern.....	76
4	ANNEXE	79
4.1	Équipe gfs.bern	79

1 Introduction

Voici, à titre d'introduction, un aperçu du contexte, des objectifs de l'étude et de la méthodologie employée. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer au rapport méthodologique séparé.

1.1 Contexte, objectifs de l'étude et méthodologie



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 milieux économiques.

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 17 ans et des entreprises comptant au minimum deux employés.

La première enquête en avril (jour de référence : 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 (jour de référence : 31 août) fournit les résultats finaux et les perspectives pour l'année à venir.

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.

1.2 Paramètres méthodologiques

Le tableau ci-après fournit des informations sur les paramètres techniques de l'enquête du mois d'août.

Tableau1 : Détails méthodologiques

	Jeunes 	Entreprises 
Groupe cible	Jeunes de 14 à 17 ans vivant en Suisse, qui ont participé au sondage d'avril et terminé leur scolarité obligatoire cet été	Entreprises ayant au moins deux employés et qui ont participé au sondage d'avril
Base d'adresse	Cadre de sondage de l'Office fédéral de la statistique	Registre des entreprises et des établissements de l'Office fédéral de la statistique
Méthode d'enquête	Enquête par écrit (en ligne)	Enquête par écrit (en ligne / papier)
Période de l'enquête	10.07. – 01.09.2025	09.07. – 01.09.2025
Taille de l'échantillon	Nombre total de participants CH N = 1943	Nombre total de participants CH N = 3927
Marge d'erreur	±2.2 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %	±1.6 % pour 50/50 et une probabilité de 95 %
Taux de participation	68 %	77 %
Pondération	Premier niveau : nombre de jeunes par canton Deuxième niveau : âge/sexe, regroupé par canton	Premier niveau : nombre d'entreprises par région linguistique ; deuxième niveau : entreprises reliées aux codes NOGA par région linguistique

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2025

Il est à noter que les échantillons des deux groupes cibles ont été optimisés en 2023 : les jeunes interrogés sont désormais âgés de 15 à 17 ans et non plus de 14 à 16 ans afin d'atteindre un plus grand nombre de jeunes au cours de la dernière année de scolarité obligatoire (sauf dans le canton du Tessin, où la tranche d'âge est maintenue de 14 à 16 ans). En ce qui concerne les entreprises, on sait désormais d'emblée quelles entreprises forment et lesquelles ne forment pas. La proportion d'entreprises formatrices a été délibérément augmentée dans l'échantillon.

1.3 Analyse des données

L'analyse descriptive des données nouvellement générées est basée sur des valeurs pondérées qui sont extrapolées à la population.

1.3.1 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 17 ans qui ont été sondés sur la base des données réelles correspondantes.

Concrètement, les **CRITERES DE PONDERATION** 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 2025 selon l'Office fédéral de la statistique¹.

Le facteur d'extrapolation H suivant a été calculé :

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

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

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

Concrètement, pour août 2025 :

- Nombre estimé de jeunes en dernière année de l'école obligatoire en 2025 : 87 696
- Nombre de jeunes en dernière année de l'école obligatoire selon l'enquête : 2718
- Taux de participation : 68 pour cent
- $H_{2025} = 87\,696 / 2718 \times 0.68 = 47.4$

¹ https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/fr/px-x-1502020100_101/px-x-1502020100_101/px-x-1502020100_101.px/?rxid=f40cbe08-c778-4971-a0df-d09e9465e19f

1.3.2 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 **CRITERES DE PONDERATION** 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 collaborateurs et plus)
- la répartition NOGA (depuis 2010 selon NOGA 20081 avec 21 catégories)

Les données recueillies auprès des entreprises ont également été extrapolées. L'**EXTRAPO-LATION** pour les entreprises se base sur les chiffres relatifs aux entrées dans la formation professionnelle initiale au cours de l'année précédente selon l'Office fédéral de la statistique² et sur les chiffres communiqués lors de l'enquête au sujet des places d'apprentissage attribuées l'année précédente.

Le facteur d'extrapolation H suivant a été calculé :

$$H = \frac{\text{entrées dans la formation professionnelle initiale au cours de l'année précédente selon l'OFS}}{\text{nombre de places d'apprentissage attribuées l'année précédente selon l'enquête}}$$

Ce facteur est multiplié par le nombre de places d'apprentissage proposées pour la nouvelle année selon l'enquête, ce qui donne par extrapolation le nombre de places d'apprentissage effectivement attendu pour la nouvelle année :

$$H * \text{nombre de places d'apprentissage proposées pour la nouvelle année selon l'enquête}$$

Concrètement, pour 2025 :

- Nombre de places d'apprentissage attribuées en 2024 selon l'enquête d'août 2025 : 3527
- Entrées dans la formation professionnelle initiale en 2024 selon l'OFS : 76 146
- $H_{2025} = 76\,146 / 3527 = 21.59$

² Propre analyse par âge et par canton. Pour plus de détails, voir le site : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/ecole-obligatoire.assetdetail.4883088.html>

2 Résultats

2.1 Spotlight : processus de candidature

Avec un thème phare (Spotlight), qui change chaque année, il est apporté, aux côtés des indicateurs classiques sur les choix de la formation, un éclairage ponctuel, particulièrement intéressant dans le contexte donné.

En 2025, l'accent a été mis sur le processus de candidature, car les candidatures inadéquates ou l'absence de candidatures ont été les raisons les plus fréquemment citées par les entreprises ces dernières années pour expliquer les places d'apprentissage vacantes.

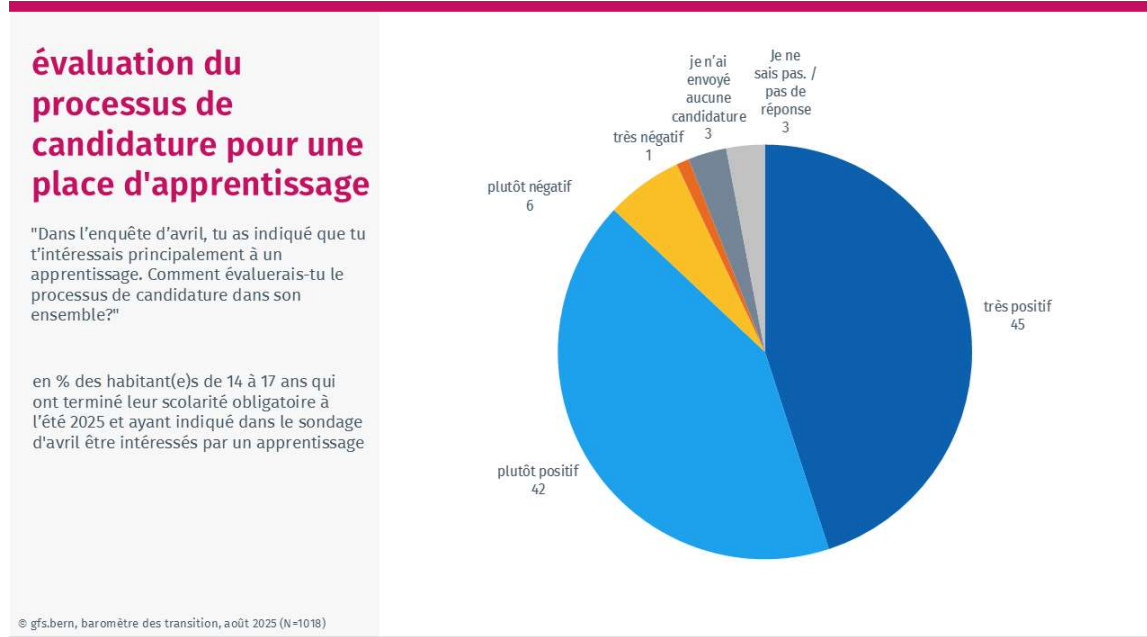
2.1.1 Le point de vue des jeunes

Pour la grande majorité des jeunes intéressés par la formation professionnelle initiale, le processus de candidature constitue une expérience positive : 45 % émettent un jugement très positif et 42 % un jugement plutôt positif. À l'inverse, une minorité de seulement 7 % exprime des sentiments négatifs à l'égard du processus de candidature.

La situation actuelle en matière de candidatures correspond à cette image : depuis le début de l'enquête, le nombre moyen de refus de candidatures de jeunes n'a jamais été aussi bas qu'en 2025..

Il est frappant de constater que les jeunes de Suisse alémanique évaluent leur processus de candidature de manière beaucoup plus positive que les jeunes de Suisse romande et de Suisse italienne (plutôt positif / très positif, Suisse alémanique : 89 % ; Suisse romande et italienne : 74 %). De même, les jeunes qui ont pu commencer la formation qu'ils souhaitent selon l'enquête d'avril émettent un jugement beaucoup plus positif (90 % « plutôt/très positif ») que ceux qui ont dû trouver une alternative à leur choix (78 % « plutôt/très positif »).

Graphique 1



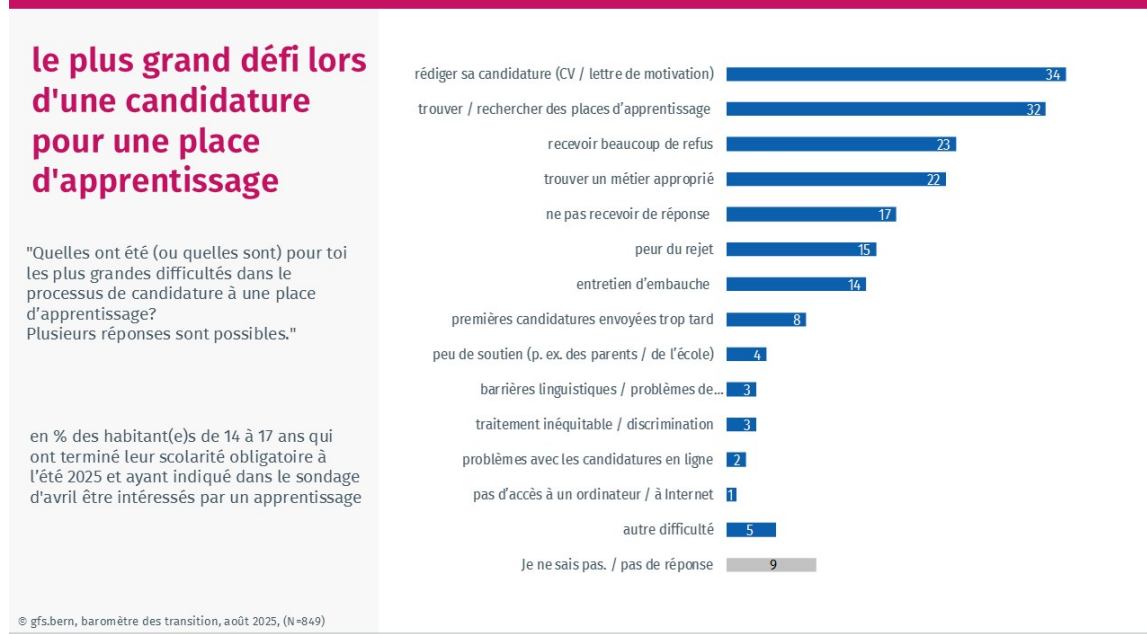
Il ressort clairement des appréciations des jeunes concernant les difficultés rencontrées pour postuler à une place d'apprentissage qu'ils soulignent surtout les difficultés pratiques. La préparation du dossier de candidature est la plus souvent citée. 34 % considèrent qu'il s'agit de la plus grande difficulté. Presque autant de jeunes (32 %) ont du mal à trouver une place d'apprentissage appropriée. Un peu moins d'un quart d'entre eux font état de nombreuses réponses négatives reçues durant le processus de candidature.

Trouver le métier adéquat constitue également un problème : 22 % des jeunes y voient la plus grande difficulté. Les autres difficultés évoquées sont l'absence de réponse des entreprises (17 %) ou la crainte d'un rejet (15 %). Pour 14 %, l'entretien d'embauche représente une difficulté importante. D'autres difficultés sont beaucoup moins fréquemment citées : début tardif du processus de candidature (8 %), manque de soutien de la part des parents ou de l'école (4 %), problèmes de langue ou de communication et discriminations (3 % chaque). Rares sont les jeunes qui mentionnent des problèmes avec les candidatures en ligne ou l'impossibilité d'accéder à un ordinateur et à Internet.

Il est frappant de constater que les jeunes étrangers déclarent plus souvent recevoir de nombreuses réponses négatives que leurs homologues suisses. Ils rapportent également plus souvent rencontrer des difficultés pour trouver une place d'apprentissage ou lors de l'entretien d'embauche et avoir commencé à postuler trop tardivement. Enfin, les jeunes étrangers déclarent être plus souvent victimes de discrimination durant le processus de candidature.

Dans l'ensemble, il apparaît que seule une petite partie des jeunes est confrontée à des difficultés d'ordre structurel ou social et que les difficultés résident surtout dans les exigences essentielles du processus de candidature proprement dit, c'est-à-dire la préparation des documents, la recherche d'une place d'apprentissage et la gestion des réponses négatives.

Graphique 2



2.1.2 Le point de vue des entreprises

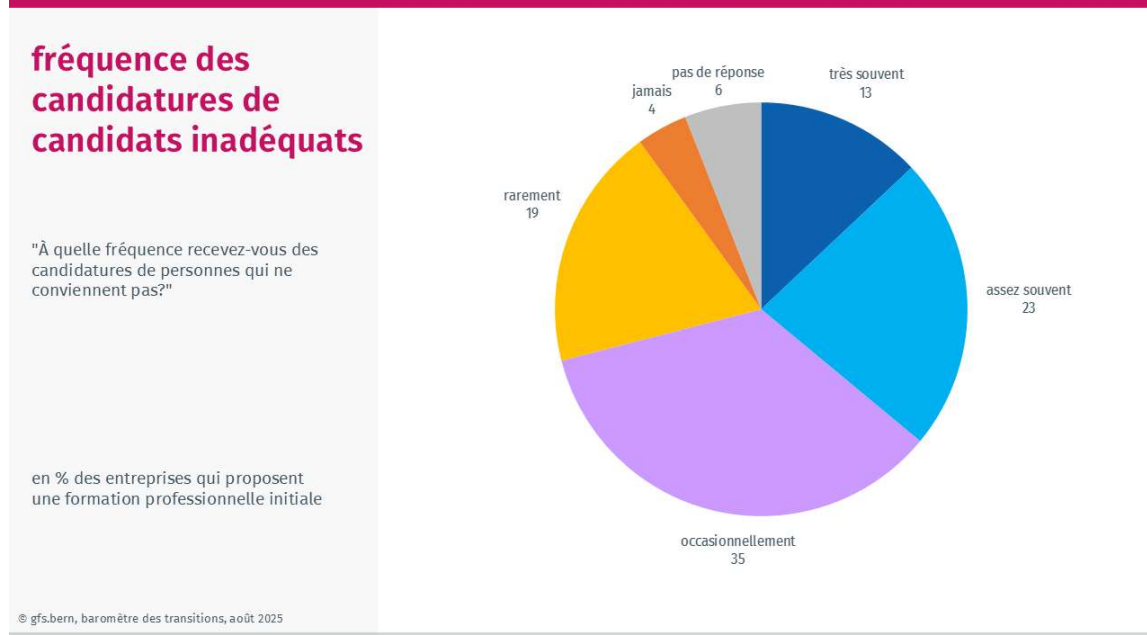
Les entreprises portent un regard plus critique sur le processus de candidature. Non seulement la raison la plus souvent invoquée pour expliquer les places d'apprentissage vacantes est l'absence de candidatures ou l'inadéquation des candidatures, mais elles déplorent aussi l'inadéquation entre les candidats potentiels et les exigences de la profession.

Concrètement, 36 % des entreprises formatrices déclarent recevoir plutôt souvent à très souvent des candidatures de personnes non adéquates pour le poste ; 35 % reçoivent de telles candidatures occasionnellement.

Les grandes entreprises de 100 salariés ou plus font nettement plus souvent état de candidatures inadéquates que les petites entreprises. Seul un tiers des très petites entreprises de moins de dix salariés indiquent recevoir très/plutôt souvent des candidatures inadéquates, contre plus de 60 % des grandes entreprises.

Ce sont les entreprises du secteur des TIC qui sont le plus souvent confrontées à des candidatures inadéquates. Le nombre de ces dernières ont également progressé dans le secteur du commerce ainsi que dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale. C'est dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche qu'elles sont les moins fréquentes.

Graphique 3



On ne peut toutefois parler d'une faiblesse générale de l'offre que pour 12 % au plus des entreprises. 14 % déclarent qu'elles ne reçoivent parfois aucune candidature. Néanmoins, la grande majorité des entreprises précisent qu'il ne leur est que rarement ou jamais arrivé de ne recevoir aucune candidature pour les places d'apprentissage proposées.

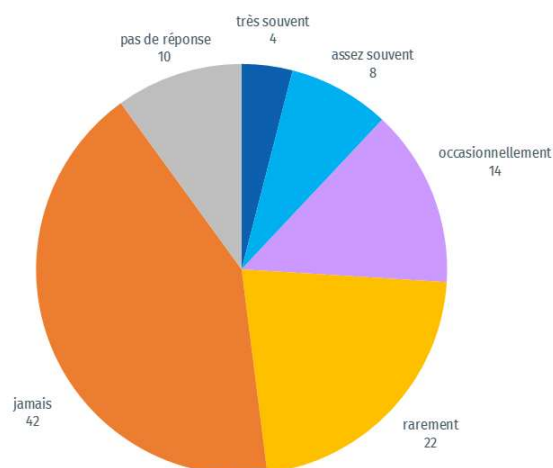
Graphique 4

fréquence à laquelle les entreprises ne reçoivent aucune candidature aux places d'apprentissage proposées

"Et à quelle fréquence vous arrive-t-il de ne recevoir aucune candidature pour les places d'apprentissage que vous proposez?"

en % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025



Les mauvaises notes scolaires sont la critique concrète la plus souvent citée par les entreprises concernant les candidatures pour des places d'apprentissage. Les lacunes linguistiques telles que les fautes d'orthographe et de grammaire ainsi qu'une motivation peu claire ou les candidatures impersonnelles sont également très souvent évoquées.

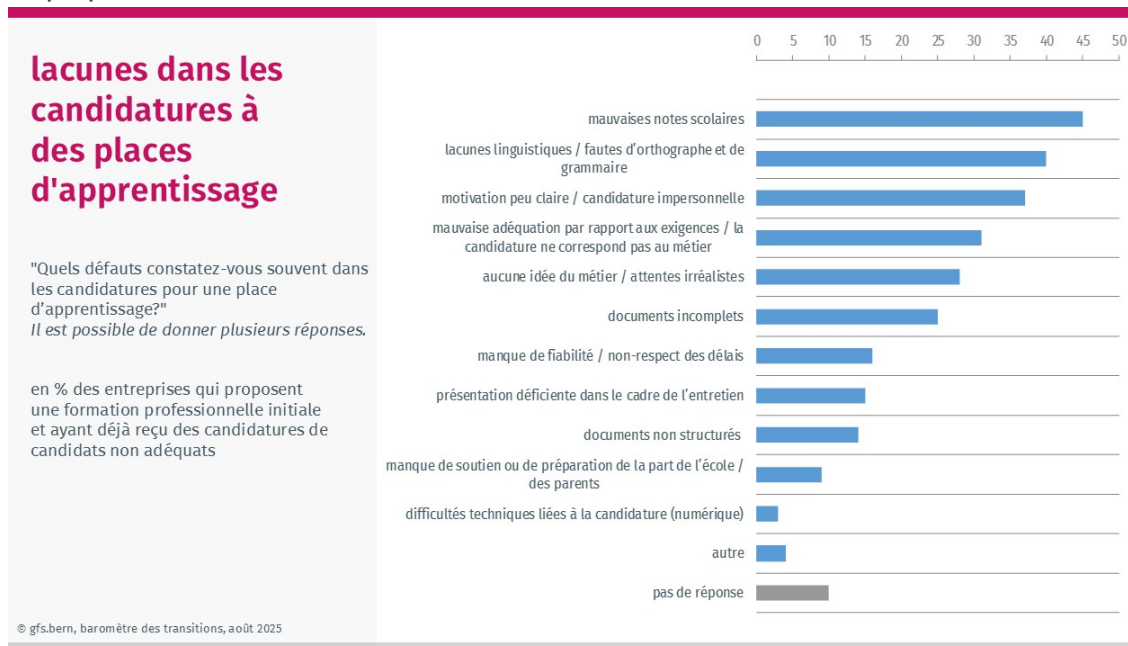
Environ un tiers des entreprises mentionnent une inadéquation entre la candidature et les exigences du métier, suivie de près par l'absence de représentation de la profession ou des attentes irréalistes.

Les dossiers incomplets sont cités par un quart d'entre elles. Plus rare, mais significatif : le manque de fiabilité ou le non-respect des rendez-vous, une attitude peu affirmée lors de l'entretien ou des documents mal structurés. L'absence de soutien de la part de l'école ou des parents est citée par 9 % des entreprises. Les difficultés techniques en cas de candidature en ligne sont rares (3 %).

Plus les entreprises sont grandes, plus elles déplorent les mauvaises notes scolaires. En outre, ce point est plus souvent mis en avant en Suisse alémanique qu'en Suisse romande et, plus encore, qu'en Suisse italienne.

Les lacunes linguistiques sont particulièrement souvent relevées dans les secteurs de la santé et de l'action sociale, de l'information et de la communication et des autres services. En revanche, elles ne jouent qu'un rôle secondaire dans les secteurs de l'agriculture et de la sylviculture.

Graphique 5



Les entreprises qui déclarent qu'il leur est arrivé de n'avoir reçu aucune candidature pensent que le problème est principalement dû au manque de candidats appropriés. Elles estiment également que l'académisation et la faible attractivité du métier sont les principales raisons de l'absence de candidatures. Pour environ une entreprise sur cinq, la concurrence avec les autres entreprises formatrices explique le faible nombre ou l'absence de candidatures.

La situation en matière de places de formation joue également un rôle. Si des places d'apprentissage sont proposées dans des régions difficiles d'accès pour les jeunes, l'offre diminue encore plus. Enfin, quelques entreprises font preuve d'autocritique et évoquent un manque de notoriété de l'entreprise, une activité de recrutement insuffisante ou encore l'absence d'avantages extra-salariaux.

L'académisation croissante touche surtout les entreprises de Suisse alémanique, probablement parce que la formation professionnelle initiale est généralement moins répandue en Suisse romande et italienne. C'est pourquoi les tendances à l'académisation sont plus marquées en Suisse alémanique, où l'apprentissage occupe traditionnellement une place plus importante. L'absence d'attractivité des métiers est davantage observée par les entreprises du secteur de la construction et du secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

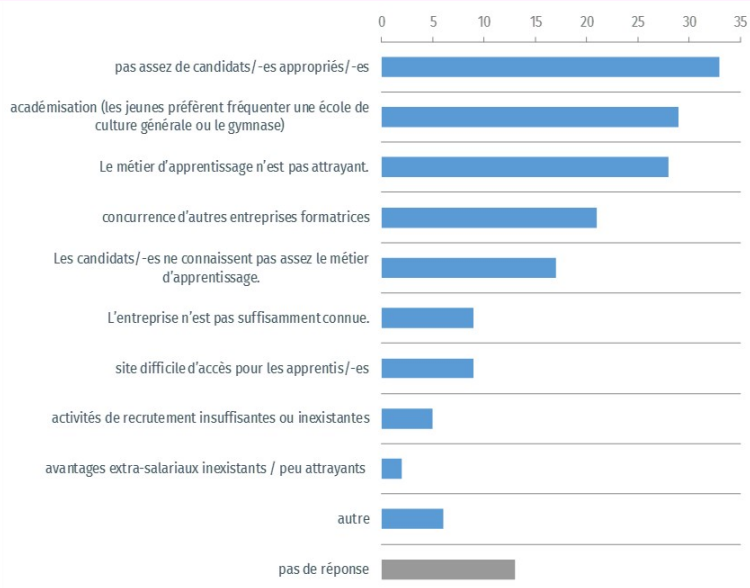
Graphique 6

raisons expliquant l'absence ou le faible nombre de candidatures aux places d'apprentissage proposées

"Du point de vue de votre entreprise, quelles sont les raisons pour lesquelles vous ne recevez pas de candidatures, ou seulement très peu, pour les places d'apprentissage à pourvoir?"
Il est possible de donner plusieurs réponses.

en % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale et qui n'ont reçu aucune candidature aux places d'apprentissage proposées

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025



Les jeunes vivent le processus de candidature de manière majoritairement positive. Les difficultés résident surtout dans des obstacles pratiques tels que la préparation du dossier de candidature, la recherche de places d'apprentissage et la gestion des réponses négatives. De leur côté, les entreprises se montrent plus critiques à l'égard de la qualité des candidatures et déplorent les mauvais résultats scolaires, les lacunes linguistiques et une motivation peu claire.

On ne peut guère parler d'une faiblesse générale de l'offre. Les réponses des entreprises et des jeunes soulignent par contre des divergences, parfois importantes, entre les attentes des entreprises, les compétences des jeunes et leur perception de leur propre image. Il est donc essentiel d'améliorer de manière ciblée la concordance entre les exigences et les compétences.

2.2 Les jeunes au moment de la transition I

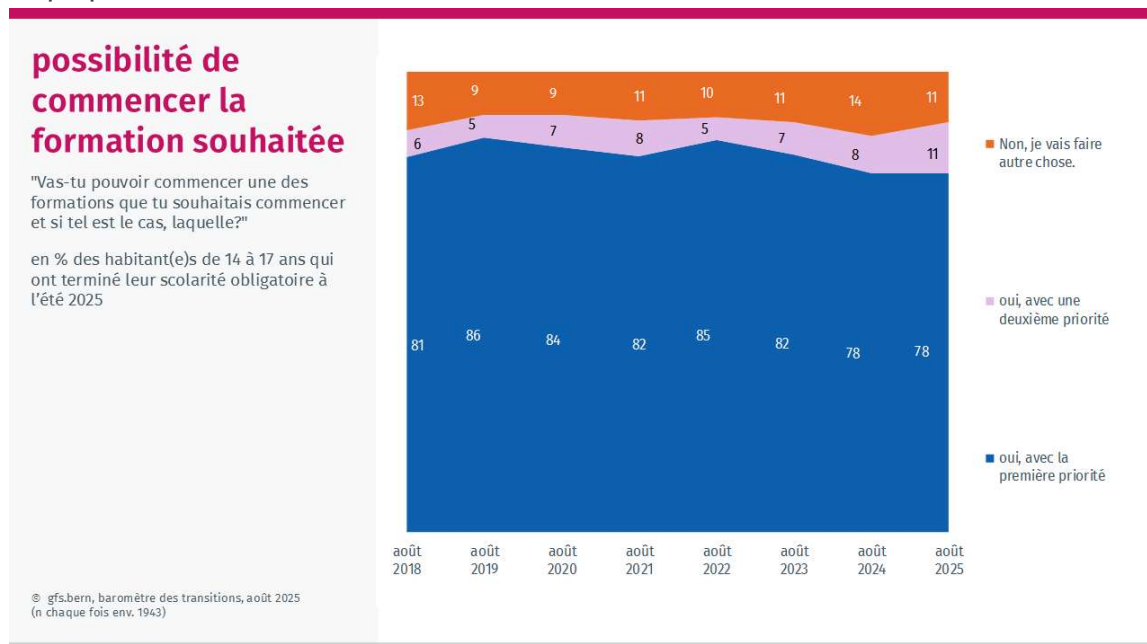
2.2.1 Extrapolation sur le choix de la formation lors de la transition I



À l'été 2025, 93 026 jeunes de 14 à 17 ans ont terminé leur scolarité obligatoire. 84 % d'entre eux ont commencé une formation de degré secondaire II (formation professionnelle initiale ou voies de formation générale). Par rapport à l'année précédente, les jeunes sont un peu plus nombreux à s'engager dans une voie de la formation générale ou à opter pour une offre transitoire. La proportion de jeunes qui ont entamé une formation professionnelle initiale duale a légèrement augmenté. La proportion de jeunes réalisant une année intermédiaire est nettement inférieure à celle de 2024. Les valeurs élevées enregistrées de 2023 à 2024 s'avèrent exceptionnelles.

À l'été 2025, 89 % des jeunes ont pu commencer la formation de leur premier ou deuxième choix selon l'enquête d'avril. 78 % des jeunes ont commencé la formation de leur premier choix. Cette valeur marque un léger recul sur le court terme et passe pour la deuxième fois sous la barre des 80 %. Elle avait oscillé entre 81 % et 86 % de 2018 à 2023. 11 % ont dû se rabattre sur leur deuxième choix, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente. La proportion de jeunes qui font autre chose que leur premier ou deuxième choix a de nouveau légèrement diminué par rapport à l'enquête d'août 2024 (11 %).

Graphique 7



La formation professionnelle initiale, qu'elle se présente sous la forme d'une formation professionnelle initiale duale (42 986 jeunes, soit 46 %) ou d'une formation en école (3747 jeunes, soit 4 %), reste l'option la plus fréquente au sortir de la scolarité obligatoire. Ce constat vaut surtout pour les garçons (54 % contre 46 % de filles), les filles privilégiant la formation générale (38 % contre 29 % de garçons). En 2025, l'écart entre filles et garçons est un peu moins marqué que les années précédentes pour la troisième

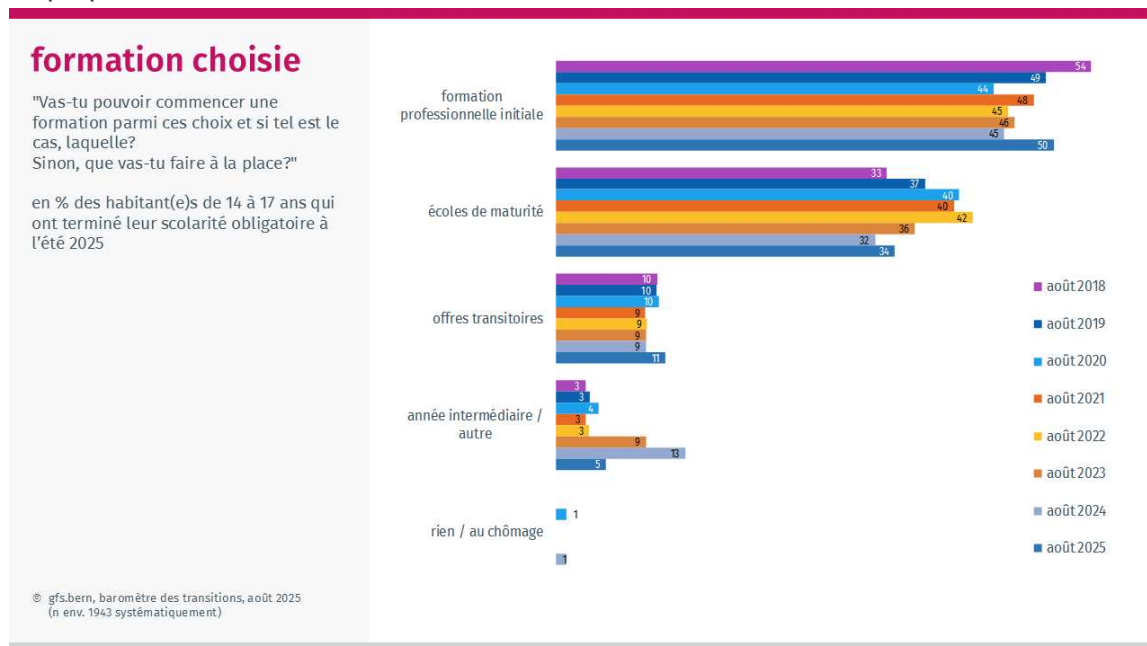
fois consécutive. Globalement, de nouveau plus de jeunes suivent une formation professionnelle initiale en 2025 qu'entre 2022 et 2024.

Dans l'ensemble, 34 % des jeunes entre 14 et 17 ans commencent un cursus dans une école de maturité gymnasiale ou une école de culture générale (+2 points de pourcentage). Cette année, la voie de formation générale a été un peu plus souvent choisie que l'année précédente. Cette décision reste répandue en Suisse romande et italienne (Suisse alémanique : 22 %, Suisse romande : 55 %, Suisse italienne : 68 %).

Un peu plus de jeunes que les années précédentes optent pour une offre transitoire après la scolarité obligatoire (10 084, soit 11 %), le rapport entre les sexes restant équilibré (garçons : 11 %, filles : 10 %). 5 % décident d'effectuer une année intermédiaire (voyages, séjours linguistiques, année d'économie domestique, etc.) (-8 points de pourcentage). Les filles continuent à choisir cette voie plus souvent que les garçons (garçons : 3 %, filles : 5 %). Les deux dernières années apparaissent donc comme des exceptions.

Au cours des trois dernières années, la part des jeunes souhaitant s'engager dans une filière de formation générale avait diminué. Cette tendance ne s'est toutefois pas confirmée pour le moment. En particulier, la proportion de garçons qui se tournent vers la voie de formation générale a augmenté. Dans l'ensemble, les filles restent toutefois toujours plus nombreuses à opter pour cette voie (garçons : 29 %, filles : 38 %).

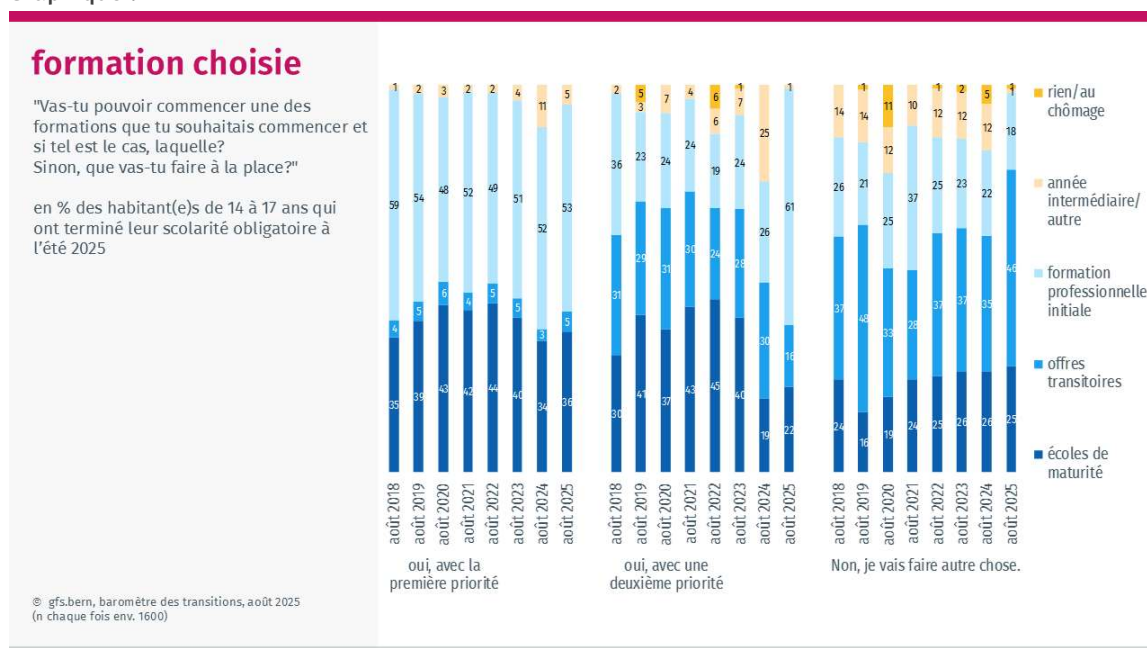
Graphique 8



Plus de la moitié des jeunes qui commencent la formation de leur choix suivent une formation professionnelle initiale. Depuis 2024, la part des jeunes qui optent en priorité pour la voie de formation générale est en net recul (2025 : 36 %). 5 % effectuent une année intermédiaire, ce qui ramène la valeur au niveau d'il y a deux ans. 5 % des jeunes choisissent une offre transitoire comme premier choix.

Les jeunes qui ne commencent pas la formation de leur premier choix se tournent souvent vers des offres transitoires : parmi les jeunes qui entreprennent la formation de leur second choix, 16 % optent pour une offre transitoire. Par rapport aux années précédentes, cette valeur est toutefois nettement inférieure en 2025. La part de ce groupe qui suit une formation professionnelle initiale a en revanche fortement augmenté (61 %). En outre, près d'un jeune sur cinq choisit la formation générale en deuxième choix.

Graphique 9



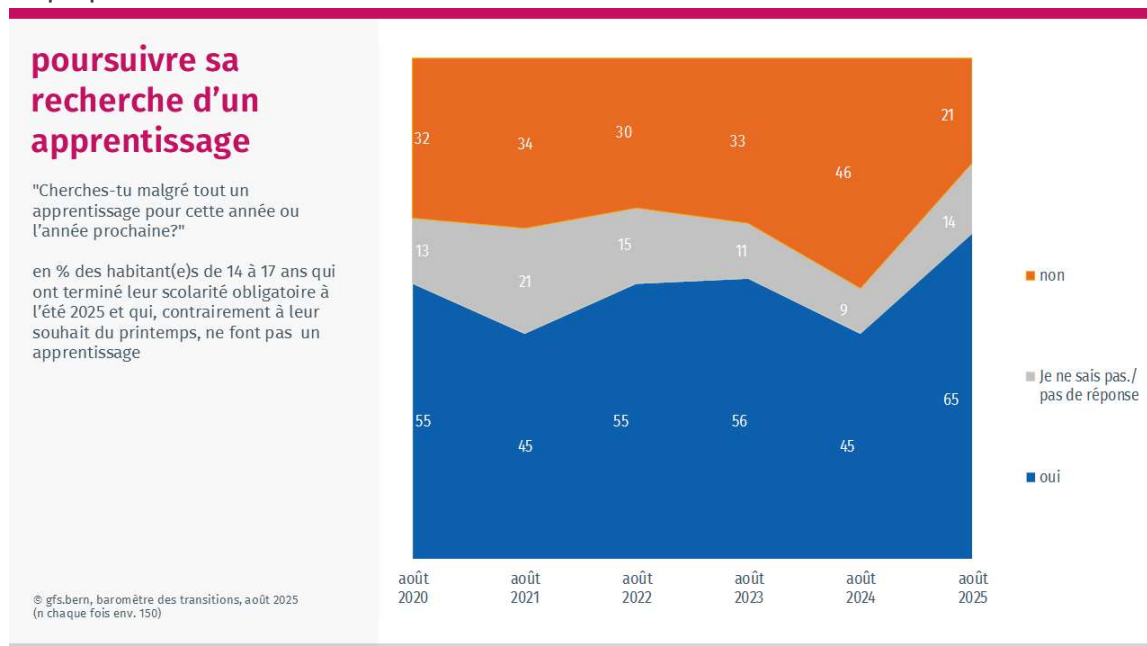
Parmi ceux qui n'ont pu commencer aucune des formations de leur premier ou deuxième choix, 46 % se sont dirigés vers une offre transitoire. La dernière année où cette proportion avait été aussi élevée était 2019. Dans ce groupe, environ un quart des jeunes choisissent une formation générale et environ un cinquième une formation professionnelle initiale.

Dans les trois groupes, l'année intermédiaire est moins fréquemment choisie qu'en 2024, parfois dans une proportion bien moindre. Parmi les jeunes qui ne peuvent pas commencer la formation de leur premier choix, rares sont ceux qui font une année intermédiaire. La nette hausse observée en 2024 ne se stabilise donc pas. Si les jeunes commencent une année intermédiaire en 2025, il s'agit probablement d'un choix délibéré.

Parmi les 14 % de jeunes qui avaient témoigné de l'intérêt pour une formation professionnelle initiale lors de l'enquête d'avril au moment de la transition I, mais qui n'ont pas encore trouvé de place d'apprentissage, 65 % indiquent poursuivre leurs recherches malgré tout. La tendance négative de l'année dernière ne se poursuit donc pas, bien au contraire : jamais autant de jeunes n'ayant pas trouvé de place d'apprentissage n'ont déclaré vouloir poursuivre leurs recherches.

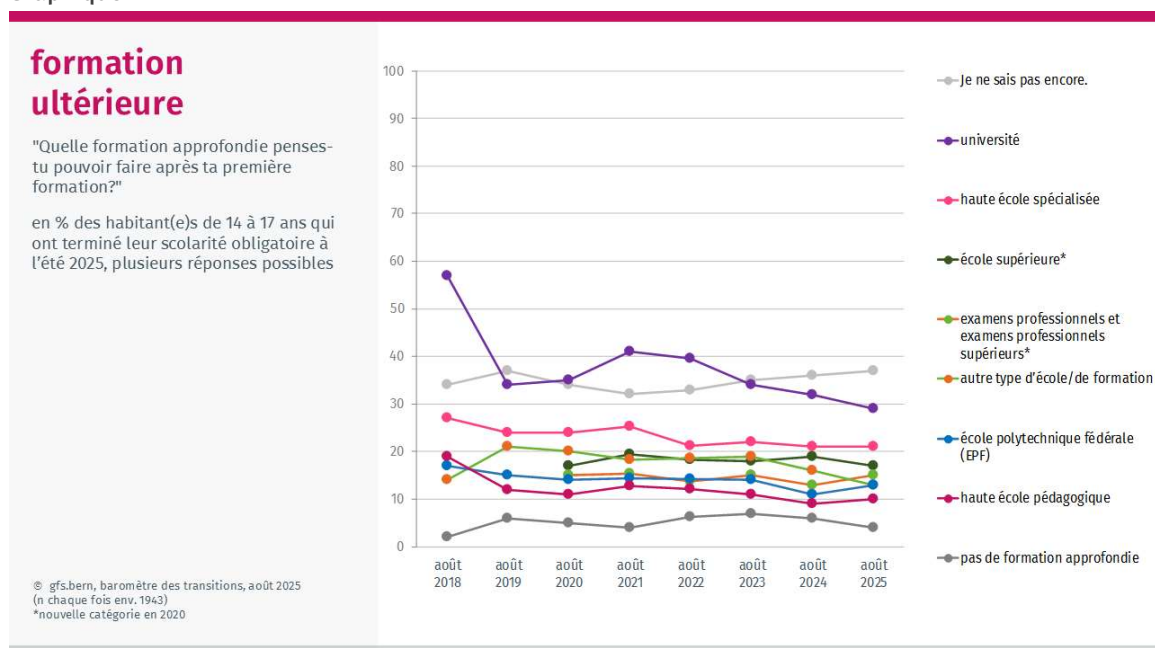
En conséquence, la part des jeunes qui abandonnent leurs recherches est très inférieure à celle des années précédentes (21 %). Un peu plus de jeunes qu'en 2024 ne savent pas encore s'ils vont poursuivre leurs recherches ou n'ont pas donné de réponse (14 %).

Graphique 10



Tout au long de la série d'enquêtes, il apparaît que plus d'un jeune sur trois finissant sa scolarité obligatoire n'est pas encore en mesure de préciser quelle formation il envisage de suivre après celle qu'il vient de choisir. La tendance est à la hausse (37 %). Parmi les réponses concernant la formation ultérieure, l'université reste le choix le plus fréquent (29 %), bien que la tendance soit à la baisse.

Graphique 11

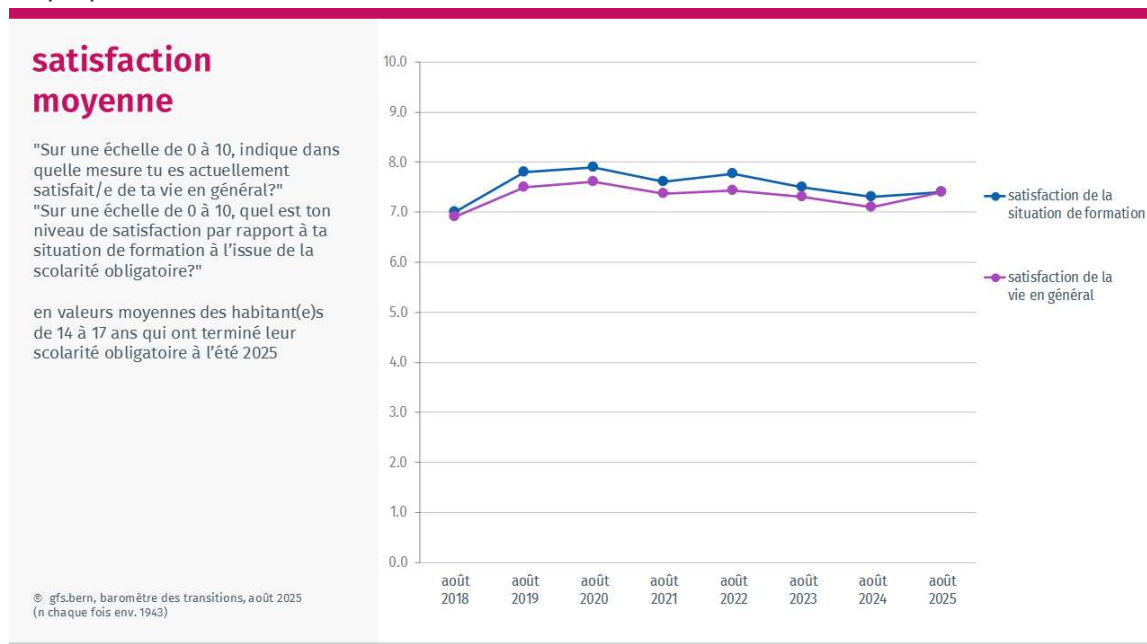


2.2.2 Déclarations générales sur le choix de la formation

En moyenne, les jeunes en fin de scolarité continuent de juger positivement leur situation en matière de formation en 2025. Sur le long terme, on observe néanmoins un léger recul de la satisfaction parmi les jeunes.

Sur une échelle de 0 à 10, les valeurs moyennes mesurées sont de 7,4 à la fois pour la satisfaction quant à la situation de formation après la scolarité obligatoire et quant à pour la satisfaction générale concernant leur propre vie. Les deux taux de satisfaction ont légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (+0,1 pour la situation de formation et +0,3 pour la satisfaction dans la vie). Le niveau de satisfaction actuel est plus élevé qu'en 2018 (7,0 et 6,9), mais inférieur aux pics de 2020 (7,9 et 7,6).

Graphique 12



Au fil des ans, les positions des jeunes à l'égard de la voie de formation choisie sont relativement stables. Dans l'ensemble, le tableau reste positif en 2025 : la majorité d'entre eux perçoivent leur choix comme une décision libre et en adéquation avec leurs capacités. Dans le même temps, certaines tendances se dessinent en ce qui concerne les contraintes.

En 2025, pour la plupart, le choix de la formation reste une décision libre et la formation choisie correspond à leurs capacités et à leurs intérêts. Si la grande majorité des jeunes se réjouit toujours de suivre leur formation, ces chiffres ne cessent de baisser depuis 2021. 73 % décrivent toujours leur choix comme la formation de leurs rêves ou la solution idéale. Mais cette valeur est elle aussi à son niveau le plus bas depuis le début de l'enquête.

Les jeunes sont aussi nombreux qu'en 2024 à déclarer que le choix de la formation a été difficile. Sur l'ensemble de la période, la proportion de jeunes qui se disent d'accord avec cette affirmation est passée de 34 % en 2018 à 39 % actuellement.

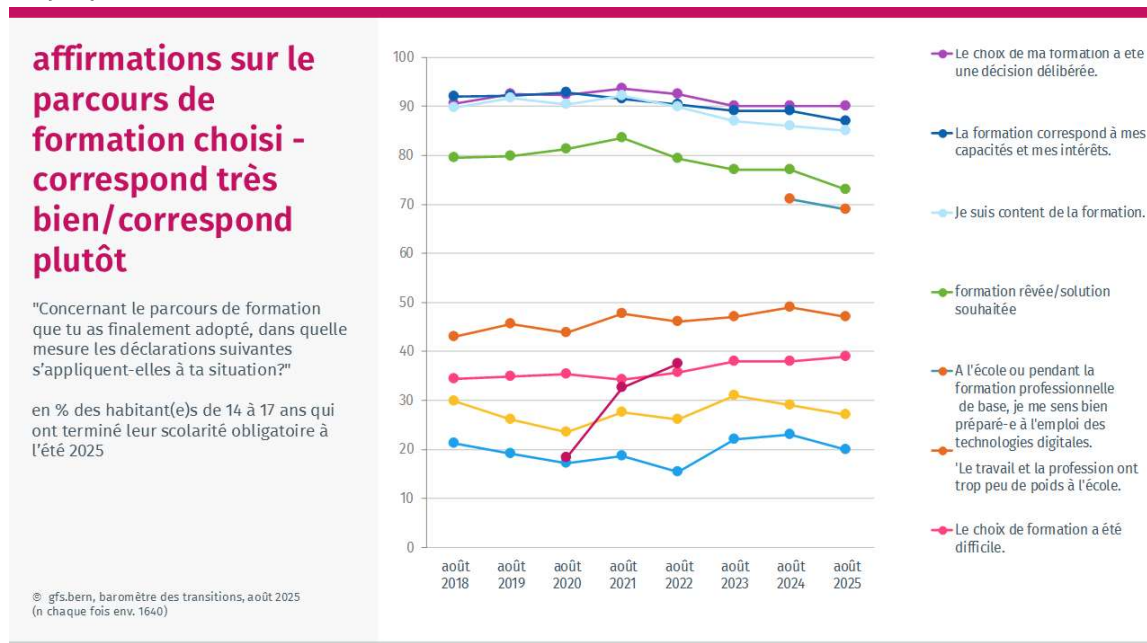
Pour 20 % d'entre eux, le choix opéré est un compromis (-2 points de pourcentage) et 27 % déclarent qu'il s'agit d'une solution transitoire (-2 points de pourcentage). Ainsi,

la formation choisie est moins souvent considérée comme une solution transitoire qu'il y a encore deux ans.

La grande majorité des jeunes (69 %) se sentent bien préparés à l'utilisation des technologies numériques dans la formation ultérieure ou le monde professionnel.

Ainsi, en 2025 également, la situation au moment de la transition I peut être décrite comme globalement satisfaisante du point de vue des jeunes. La formation choisie est moins souvent qualifiée de solution transitoire ou de compromis que lors des deux dernières enquêtes. Le choix de la formation est toutefois de plus en plus difficile. De plus, l'enthousiasme suscité par les formations relevé au début de la série d'enquêtes s'est quelque peu atténué au cours des dernières années.

Graphique 13



En ce qui concerne les raisons majeures guidant le choix de leur formation par les jeunes, de bons revenus constituent le critère le plus important en 2025. En deuxième position, les jeunes ont cité la sécurité de l'emploi, avant même de bonnes perspectives de carrière. Les facteurs économiques restent certes très importants dans le choix d'une formation, mais ce ne sont pas les seuls depuis quelque temps.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, souvent associé aux jeunes générations, est également important, mais moins que les années précédentes. Les jeunes estiment qu'il est relativement important d'avoir du temps pour la famille ou les enfants (5,0).

Les aspects sociaux, comme le désir d'aider les gens ou d'avoir de nombreux contacts sociaux dans le cadre professionnel, restent au milieu du classement. Il convient de noter la progression du rang social dans le choix de la formation, même s'il reste toujours le facteur le moins important en 2025.

En résumé, le choix des jeunes pour leur formation est avant tout marqué par des considérations liées à la sécurité et à l'avenir. La sécurité matérielle et les perspectives professionnelles occupent une place centrale, tandis que les facteurs sociaux ou créatifs jouent un rôle secondaire. Les priorités des jeunes reflètent ainsi un besoin de fiabilité et de planification de leur avenir.

Graphique 14



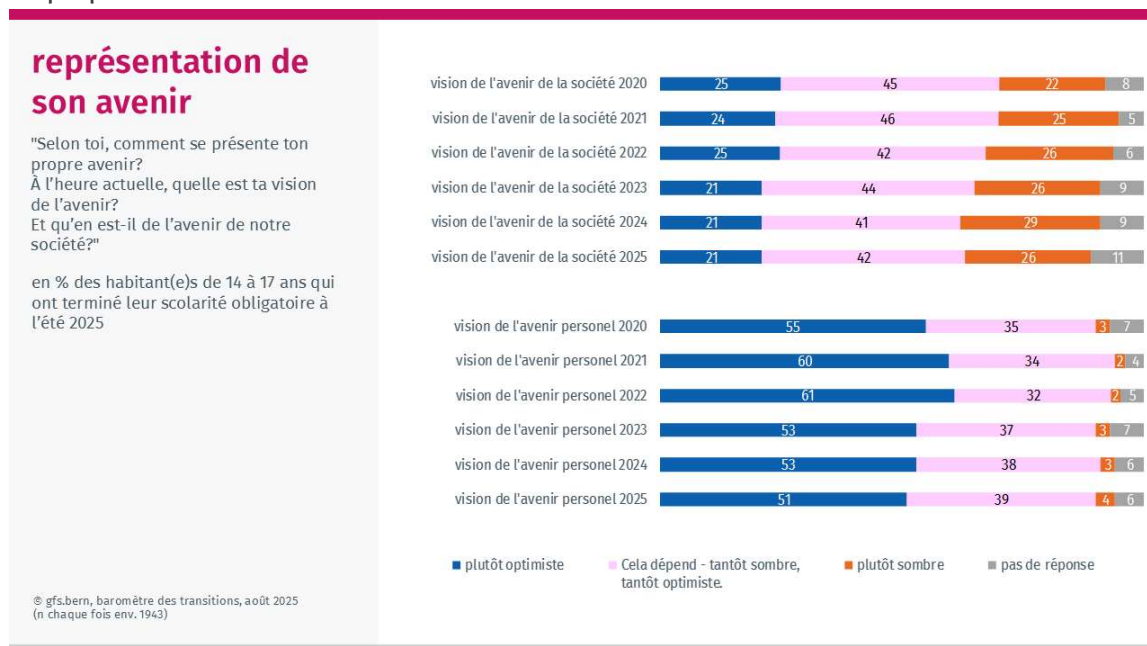
Au-delà du monde professionnel, les jeunes envisagent de plus en plus l'avenir avec des sentiments mitigés au moment de la transition I. Une petite majorité d'entre eux (51 %) restent confiants vis-à-vis de l'avenir, mais ce chiffre n'a jamais été aussi faible au cours des cinq dernières années.

Les jeunes qui n'ont pas pu commencer la formation de leur premier ou deuxième choix sont moins nombreux à être confiants que ceux qui ont pu s'engager dans la formation souhaitée. En outre, les filles sont un peu moins confiantes que les hommes : elles déclarent plus souvent envisager leur avenir avec des sentiments mitigés.

Quant à l'avenir de la société dans son ensemble, les jeunes tempèrent leur enthousiasme et pensent qu'il sera sombre. Cela se confirme également en 2025.

Les filles sont également un peu plus pessimistes quant à l'avenir de la société dans son ensemble. En outre, les jeunes de nationalité suisse s'attendent beaucoup plus souvent à un avenir sombre que les jeunes étrangers.

Graphique 15



En résumé, en 2025 également, la plupart des jeunes ont trouvé une solution appropriée pour la suite de leur parcours, même si 11 % d'entre eux (-3 points de pourcentage) n'ont pas pu commencer la formation qu'ils auraient souhaitée. Cette année encore, la situation au moment de la transition I peut par conséquent être décrite comme globalement satisfaisante du point de vue des jeunes. La satisfaction par rapport à la situation en matière de formation et à la vie en général se stabilise.

2.2.3 Soutien lors du choix de la formation

Depuis le début de la série d'enquêtes, c'est vers leurs parents que les jeunes se tournent le plus souvent pour demander conseil sur le choix de leur formation. Jusqu'à présent, les valeurs correspondantes avoisinaient le seuil des 90 % et présentaient peu de variations. Actuellement, ce chiffre est de 86 % et donc un peu plus élevé que l'année précédente, mais légèrement inférieur à celui de la période 2018-2023.

La moitié des jeunes font également appel à des enseignants pour prendre une décision. 42 % s'appuient sur des amis ou des collègues, le plus souvent des camarades de classe. Alors que le rôle joué par les « pairs » revient au niveau de 2019-2020, la place occupée par les enseignants est stable par rapport à l'année précédente.

Les filles déclarent plus souvent que les garçons avoir trouvé de l'aide dans leur cercle d'amis, que ce soit dans leur classe, dans d'autres classes ou en dehors de l'école. En revanche, les garçons sont un peu plus souvent soutenus par leurs parents.

Graphique 16

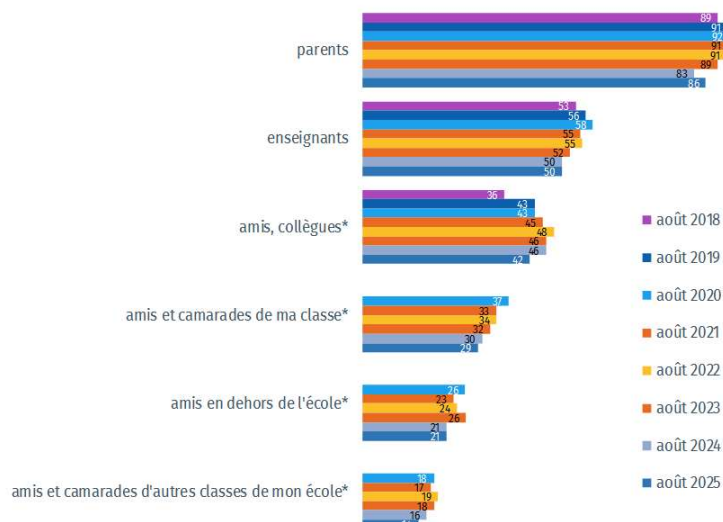
soutien (1/2)

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

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025, plusieurs réponses possibles

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n. chaque fois env. 1943)

* Jusqu'en 2019, les «amis, collègues» étaient groupés dans l'enquête; à partir de 2020, ils ont été répartis dans différentes rubriques. La catégorie a été établie après coup à des fins de comparaison.



11 % ont demandé conseil auprès d'un service d'orientation professionnelle, soit la valeur la plus basse jamais enregistrée. Les jeunes qui n'ont pas pu commencer la formation de leur premier ou deuxième choix ont plus souvent recours à l'orientation professionnelle. Font exception les jeunes qui n'ont reçu aucun soutien ou ceux qui ont fait appel à un mentor ou à un coach.

Graphique 17

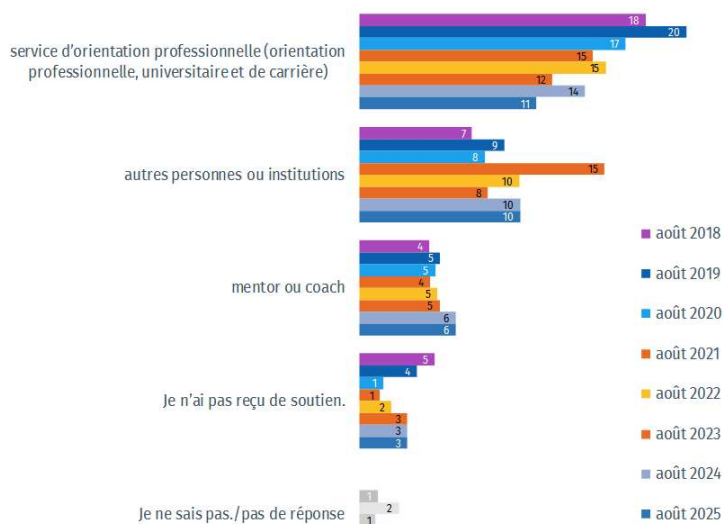
soutien (2/2)

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

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025, plusieurs réponses possibles

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n. chaque fois env. 1943)

* Jusqu'en 2019, les «amis, collègues» étaient groupés dans l'enquête; à partir de 2020, ils ont été répartis dans différentes rubriques. La catégorie a été établie après coup à des fins de comparaison.



Si l'on demande directement aux jeunes s'ils ont déjà consulté un service d'orientation professionnelle, la proportion est nettement plus élevée.

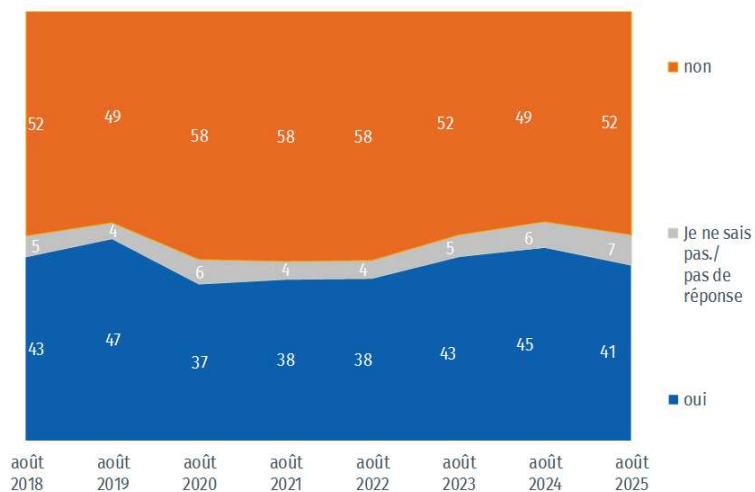
Cette différence peut s'expliquer par l'obligation faite à certaines classes de consulter un service d'orientation professionnelle. Bien que la part des jeunes ayant sollicité ce service se soit élevée à 41 % en 2025, seulement 11 % des personnes interrogées se sont effectivement senties soutenues.

Graphique 18

consultation du service d'orientation professionnelle

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

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 1943)

On constate depuis août 2018 que la plupart des jeunes de Suisse alémanique ne consultent pas de service d'orientation professionnelle. Cette proportion est un peu plus élevée en Suisse romande et en Suisse italienne.

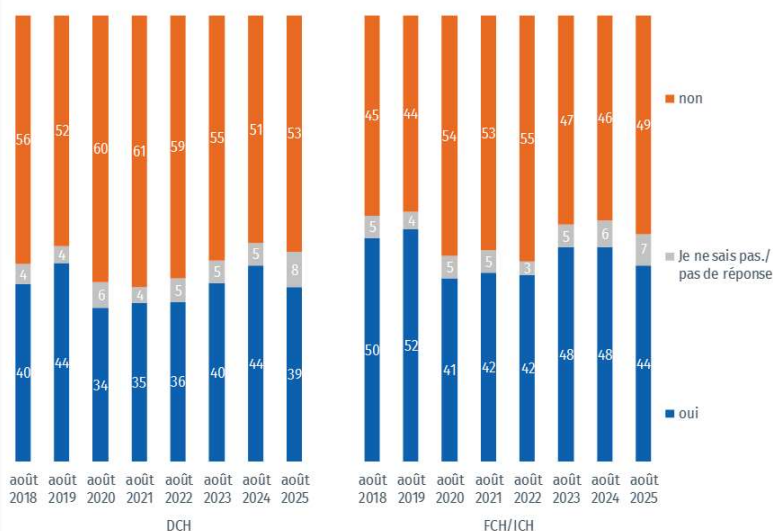
La situation qui prévalait à l'origine dans les régions francophones et italophones, où la majorité des jeunes s'adressaient à un service d'orientation professionnelle, s'est inversée en 2020, première année de pandémie. Les valeurs actuellement enregistrées oscillent entre les valeurs maximales des deux premières années de la série d'enquêtes et les valeurs plus basses des années de pandémie.

Graphique 19

consultation du service d'orientation professionnelle selon la région linguistique

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

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 1943)

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 eu accès à leur premier ou second choix de

formation selon l'enquête d'avril qui sollicitent le plus souvent les services d'orientation professionnelle (67 % contre 38 %).

2.2.4 Jeunes en formation professionnelle initiale

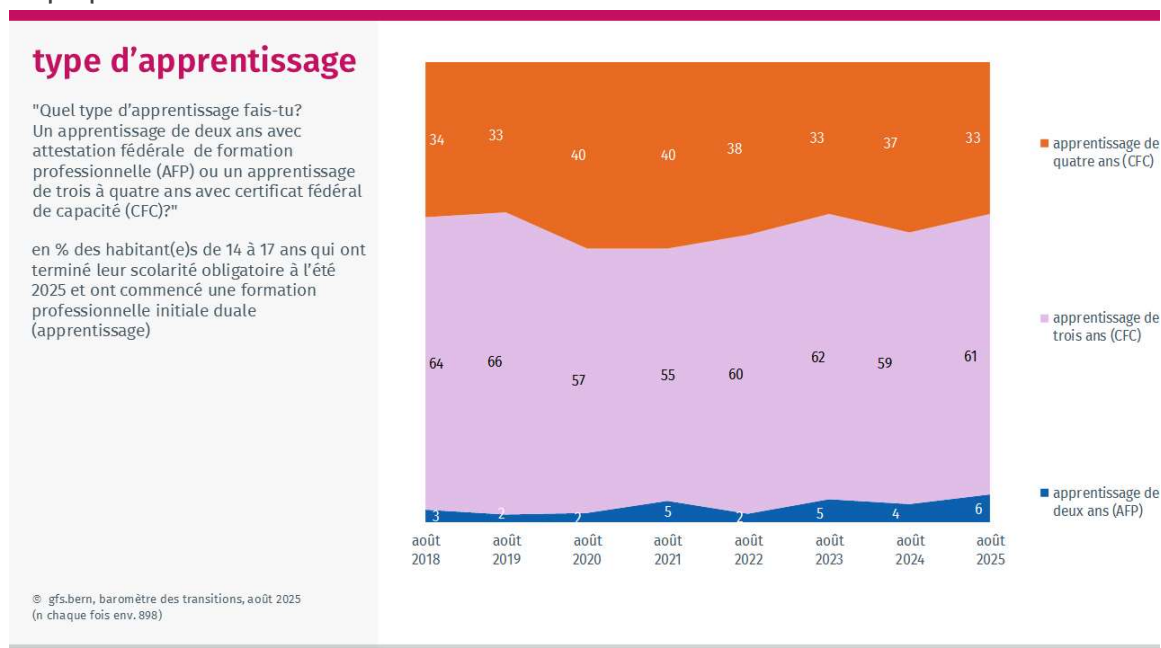


La catégorie Formation professionnelle initiale (46 732 personnes) englobe les jeunes qui commencent une formation professionnelle initiale duale (42 986/92 %) et ceux qui entreprennent une formation professionnelle initiale en école (3747/8 %). Ces derniers restent clairement minoritaires dans toute la Suisse. Ce rapport est resté stable en 2025.

Ce choix varie toutefois selon les régions linguistiques : en Suisse romande, la proportion de jeunes qui suit une formation professionnelle initiale en école est plus élevée qu'en Suisse alémanique et italienne.

La plupart des jeunes ont commencé une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans (respectivement 61 % et 33 %) couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC). Rares (6 %) sont ceux qui ont opté pour une formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Les filles sont beaucoup plus nombreuses à déclarer suivre une formation professionnelle initiale de deux ou trois ans que les garçons. Ces derniers s'engagent plus souvent dans une formation professionnelle initiale de quatre ans qui aboutira à un certificat fédéral de capacité (CFC) (apprentissage CFC de quatre ans, garçons : 47 %, filles : 16 %). Les jeunes étrangers sont davantage représentés dans les formations professionnelles initiales AFP que les jeunes de nationalité suisse (13 % contre 5 %). Si l'on compare selon les régions linguistiques, les formations professionnelles AFP sont plus courantes en Suisse alémanique (Suisse alémanique : 7 %, Suisse romande et italienne : 1 %).

Graphique 20



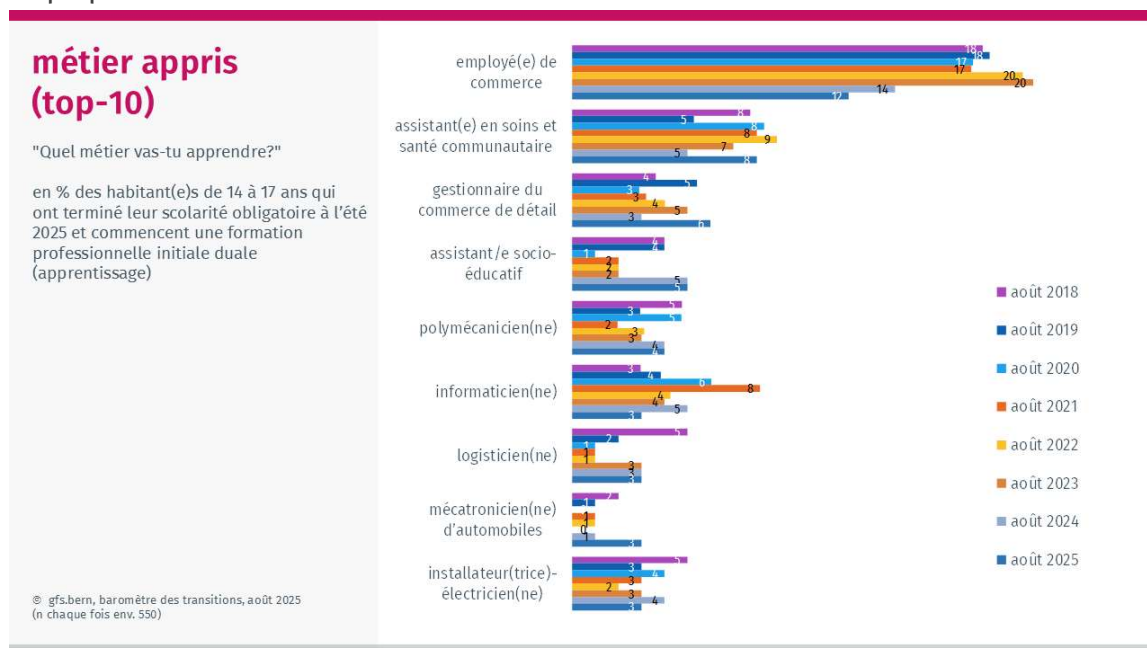
La part des formations professionnelles initiales aboutissant à une AFP est nettement inférieure à celle des contrats d'apprentissage du même type effectivement conclus chaque année (env. 9 %). Cette différence s'explique en partie par le fait que de nombreux jeunes ne commencent une formation professionnelle 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 enquête en raison de leur âge plus élevé.

Le tableau ci-après répertorie les dix professions les plus prisées par les jeunes en 2025. À noter que de fortes variations peuvent survenir d'une année à l'autre : la taille de l'échantillon étant relativement petite, elle présente une grande marge d'erreur.

En 2025, les formations professionnelles initiales de mécanicien/mécatronicienne d'automobiles et de logisticien/logisticienne figurent à nouveau dans le top 10. Sorties du top 10 sont donc les formations professionnelles initiales de dessinateur/dessinatrice et – de justesse – d'assistant médical/assistante médicale.

On notera le nouveau recul de la formation professionnelle initiale d'employé/employée de commerce, la plus plébiscitée. Sur le court terme se dessine donc une tendance à la baisse du nombre d'entrées en apprentissage. En revanche, les proportions de jeunes qui effectuent une formation professionnelle initiale dans le domaine de la santé et de ceux qui suivent une formation de gestionnaire du commerce de détail ont nettement augmenté.

Graphique 21



Parmi les jeunes qui ont commencé une formation professionnelle initiale en 2025, les garçons sont à nouveau plus nombreux (24 222/56 %) que les filles (18 763/44 %). Cette répartition entre les sexes a été relativement stable jusqu'à présent. En 2025, un léger glissement a été enregistré : certes, les garçons sont toujours plus nombreux à suivre une formation professionnelle initiale, mais la proportion de jeunes femmes a sensiblement augmenté.

Par ailleurs, des différences nettes se confirment en 2025 en ce qui concerne le choix de la profession en fonction du sexe. Seule la formation professionnelle initiale d'employé/employée de commerce est prisee quel que soit le sexe.

Ce qui reste inchangé, c'est la tendance des jeunes femmes à se diriger davantage vers des formations professionnelles initiales dans les domaines de la santé et du social, et des jeunes hommes plutôt vers des formations professionnelles initiales techniques et artisanales. Les filles font leur choix parmi un éventail de professions plus large que les garçons.

Tableau 2 : Top 5 des professions prisées, par sexe

Rang	Filles 	Garçons 
1	Employée de commerce	Employé de commerce
2	Assistante en soins et santé communautaire	Polymécanicien
3	Assistante socio-éducative	Informaticien
4	Gestionnaire du commerce de détail	Logisticien
5	Assistante médicale	Installateur-électricien

©gfs.bern, Baromètre des transitions, août 2025

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 « Autre branche », il semble, comme lors des précédentes enquêtes, que la plupart des jeunes ont eu du mal à rattacher leur apprentissage à un secteur NOGA particulier malgré la liste étendue de secteurs proposés. 11 % ont également répondu à la question par « Je ne sais pas ».

Cependant, un nombre nettement plus élevé de jeunes que ces deux dernières années indiquent comme premier choix de carrière le secteur de la finance et des assurances. . Ce chiffre augmente à nouveau en 2025 pour la première fois dans la série d'enquête. L'administration publique arrive en deuxième position, avec un pourcentage relativement stable de 16 % des jeunes qui la citent comme secteur de formation. Vient ensuite le secteur de l'information et de la communication, que nettement moins de jeunes qu'il y a un an citent comme leur secteur de formation.

La baisse de la part des formations professionnelles initiales commerciales dans les différents secteurs observée depuis 2023 permet d'analyser leur recul. Depuis 2022, on constate un recul dans plusieurs branches. Le domaine général « Autre branche » est particulièrement touché : il avait atteint un pic à 43 % en 2023 avant de reculer fortement par la suite. De même, le secteur de l'information et de la communication enregistre également une baisse continue après un pic en 2022. Le secteur de la construction est lui aussi en baisse après une hausse de courte durée en 2022 : sa part a progressivement diminué en 2023 et 2024 et ne s'élève plus qu'à 1 % en 2025. On assiste à une tendance similaire dans le secteur des transports et de l'entreposage. Enfin, une tendance à la baisse est également perceptible dans le secteur des activités financières et d'assurance.

Dans l'ensemble, on constate donc que depuis 2022, ce sont surtout les branches de l'administration, techniques et de l'artisanat qui ont perdu des apprentis en formation professionnelle initiale d'employé(e) de commerce ou d'informaticien(ne), tandis que d'autres branches ont maintenu, voire légèrement augmenté, leurs parts.

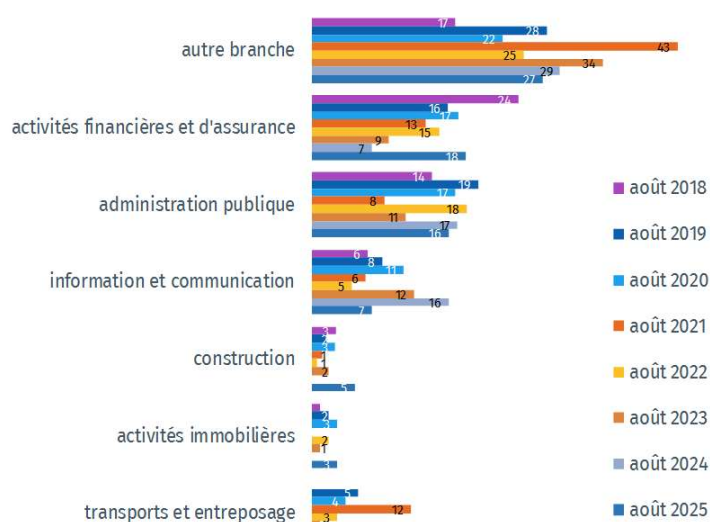
Graphique 22

domaine de l'apprentissage (1/2)

"Dans quel secteur fais-tu cet apprentissage? Dans quel domaine travailles-tu?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et ont commencé un apprentissage d'employé(e) de commerce ou d'informatique

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 120)



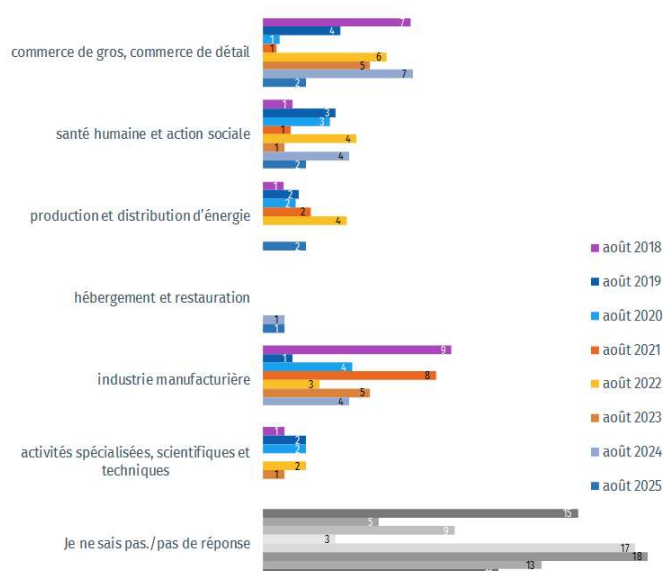
Graphique 23

domaine de l'apprentissage (2/2)

"Dans quel secteur fais-tu cet apprentissage? Dans quel domaine travailles-tu?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et ont commencé un apprentissage d'employé(e) de commerce ou d'informatique

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 120)



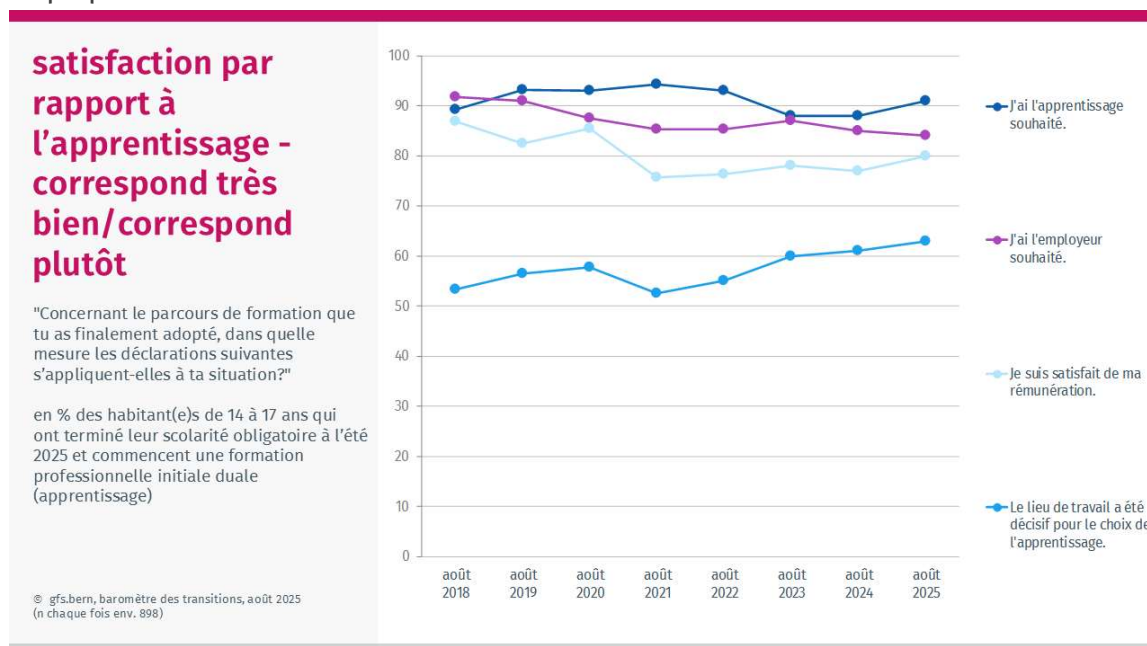
En 2025, la satisfaction à l'égard de la formation professionnelle initiale choisie et de l'employeur a tendance à retrouver le niveau élevé d'avant 2023/2024.

91 % des jeunes qui ont commencé une formation professionnelle initiale en 2025 indiquent que celle-ci correspond à l'apprentissage souhaité. Ce taux est stable. Le faible pourcentage enregistré en 2023 et 2024 ne se confirme donc pas. Au cours des deux dernières années, des compromis ont toutefois été faits un peu plus souvent en ce qui concerne l'employeur. Cependant, 84 % des jeunes suivent leur formation professionnelle initiale chez l'employeur de leur choix, une proportion qui reste élevée.

S'agissant de leur rémunération, les jeunes se montrent un peu plus satisfaits en 2025 qu'entre 2021 et 2024. La valeur augmente sensiblement pour la première fois depuis août 2021, même si le niveau des deux premières années de l'enquête reste inégalé.

Le lieu de travail continue de gagner en importance lors du choix d'un employeur pour la formation professionnelle initiale. 63 % des jeunes entamant une formation professionnelle initiale – un record – indiquent que ce critère a été décisif.

Graphique 24

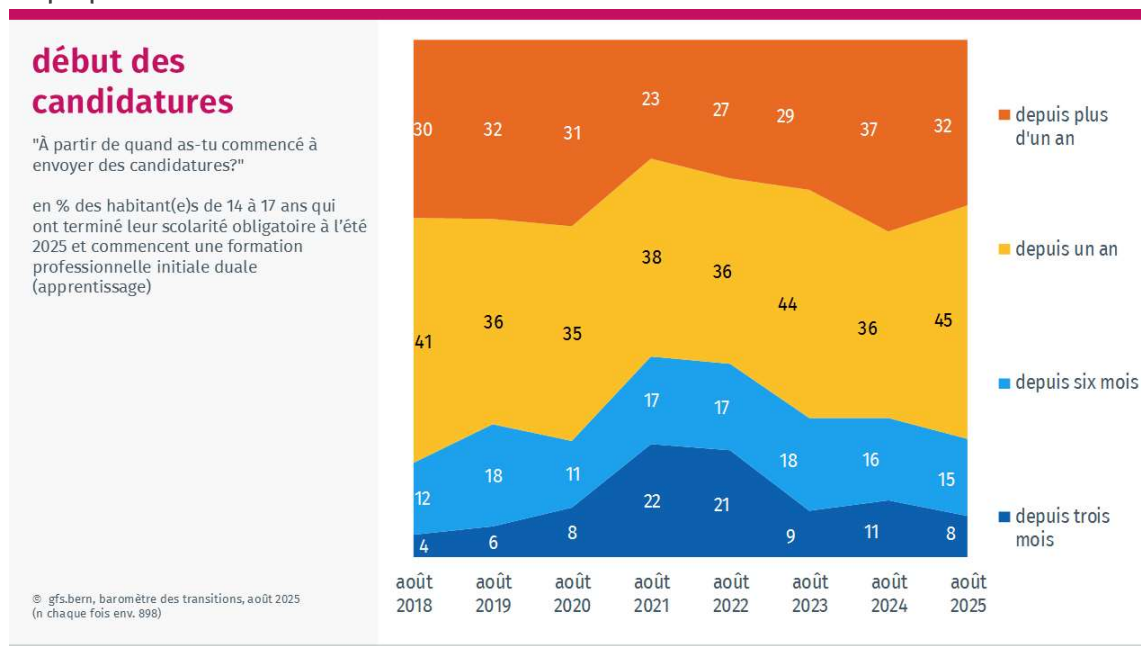


2.2.4.1 Candidatures, stages d'observation et stages pratiques

En ce qui concerne le processus de candidature, les données montrent bien les effets de la pandémie de coronavirus. Durant la pandémie, le processus de candidature avait été beaucoup plus court. On constate un retour à la normale au cours des trois dernières années. Aujourd'hui, la tendance est à un processus de candidature plus long. Il y a eu à nouveau moins de jeunes que l'année précédente qui déclarent avoir commencé à postuler seulement trois mois avant l'enquête, c'est-à-dire au printemps. Cette valeur reste cependant légèrement supérieure à celles enregistrées avant 2021. La majorité des personnes interrogées ont toutefois commencé à postuler il y a un an, voire avant.

Les recherches de dernière minute restent plus souvent le fait des jeunes étrangers (étrangers : 13 %, Suisses : 7 %) et des jeunes de Suisse romande et italienne (Suisse alémanique : 8 %, Suisse romande et italienne : 21 %). Par nature, elles concernent particulièrement les jeunes qui voulaient initialement faire autre chose que la formation qu'ils ont finalement choisie (selon l'enquête d'avril). 14 % d'entre eux ont déclaré avoir commencé à envoyer des candidatures il y a seulement trois mois parce que leur projet initial n'a pas pu se réaliser. En revanche, ce n'est le cas que pour 8 % des personnes qui ont commencé la formation de leur choix indiqué en avril. Le lien avec la formation antérieure est également frappant : plus celle-ci est élevée, plus les recherches de dernière minute sont fréquentes (niveau pré-gymnasial : 8 %, exigences étendues : 3 %, exigences élémentaires : 14 %).

Graphique 25



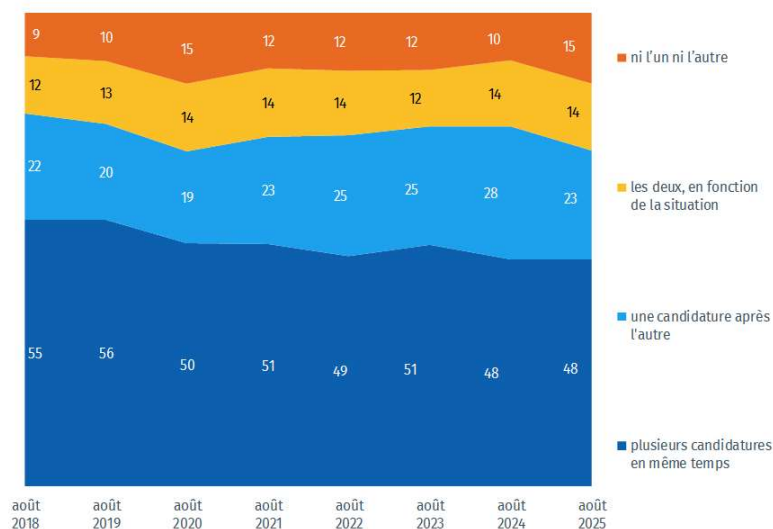
Environ la moitié des jeunes postulent à plusieurs endroits en même temps. Cette valeur n'a cessé de diminuer au fil du temps. Près d'un quart préfère échelonner les candidatures, notamment les garçons (garçons : 27 %, filles : 19 %). Une proportion stable de 14 % a misé sur une combinaison des deux stratégies et 15 %, une valeur en hausse, ont décidé d'adopter une approche différente. Parmi ces derniers, on trouve davantage de filles (filles : 18 %, garçons : 12 %) et de jeunes qui ont suivi le degré secondaire I au niveau exigences élémentaires (21 %).

Graphique 26

candidatures

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

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage)



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 898)

Les jeunes qui ont commencé une formation professionnelle initiale duale en 2025 ont envoyé en moyenne 8 candidatures, ce qui correspond à la deuxième valeur la plus basse depuis le début de l'enquête (2019 : 10,3, 2020 : 7,1, 2021 : 9,4, 2022 : 8,4, 2023 : 9,7, 2024 : 10,3).

En 2025, le nombre de réponses positives à des candidatures a légèrement diminué par rapport à l'année précédente et se rapproche ainsi des valeurs enregistrées en 2021 et 2022. En moyenne, chaque jeune a reçu 2,1 réponses positives.

Les réponses en suspens ont de nouveau été un peu plus fréquentes que l'année précédente. Il n'y a qu'en 2020 que le nombre de réponses négatives a été aussi faible qu'à l'heure actuelle.

Pour la première fois, les filles ont dû soumettre un peu moins de candidatures que les garçons pour trouver une place (7,7 contre 8,3). La différence entre jeunes suisses et jeunes étrangers reste toutefois inchangée (7,4 contre 11,3).

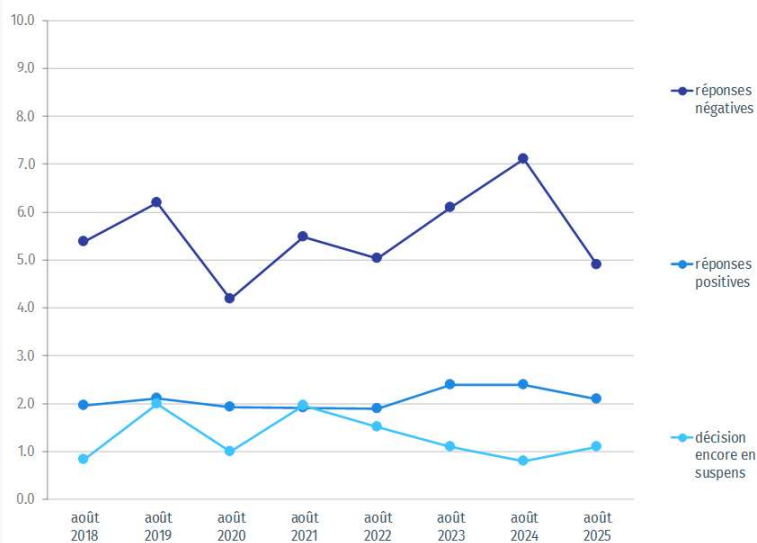
Graphique 27

nombre de candidatures

"Parmi toutes tes candidatures pour un apprentissage:
Pour combien d'entre elles as-tu reçu une réponse négative, pour combien d'entre elles une réponse positive?"

en valeurs moyennes des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage)

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2024
(n chaque fois env. 1943)



Les contacts personnels continuent de jouer un rôle central dans la recherche d'une place d'apprentissage, même si leur part a légèrement diminué au cours des trois dernières années. Les moteurs de recherche sur Internet restent également un canal important, mais affichent une tendance à la baisse après avoir atteint des pics en 2021-2023. Il en va de même pour les sites Internet des entreprises, qui sont certes souvent consultés, mais ont perdu du terrain par rapport aux années précédentes. La bourse des places d'apprentissage (LENA) a de nouveau été plus souvent utilisée en 2025 qu'en 2023-2024. En revanche, les services d'orientation professionnelle enregistrent un recul.

Pendant les années de pandémie, les moteurs de recherche d'emploi avaient revêtu la même importance que les contacts personnels. Dans l'ensemble, on observe en 2025 que les canaux numériques et les offres institutionnelles perdent légèrement de leur influence, tandis que les réseaux personnels restent forts, mais n'ont pas non plus tout à fait le même poids qu'auparavant. Seule l'utilisation de la bourse des places d'apprentissage (LENA) a sensiblement augmenté.

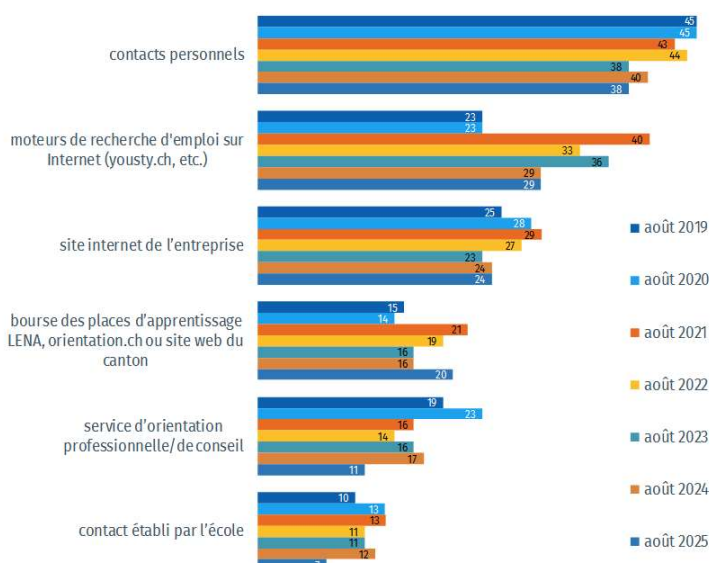
Graphique 28

canaux utilisés pour trouver un apprentissage (1/2)

"Par quel canal as-tu trouvé ta place d'apprentissage?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage), plusieurs réponses possibles

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 600)



En 2025, les contacts établis par les écoles n'ont jamais été aussi rares. Par contre, la fréquentation des manifestations et des salons a augmenté pour la première fois depuis la pandémie. Les réseaux sociaux, les annonces et les panneaux publicitaires n'ont donné un résultat positif que pour une petite minorité.

En 2025, il est frappant de constater que de nombreux canaux traditionnellement efficaces ont été moins utilisés, ce qui peut s'expliquer par la baisse du nombre de candidatures que les jeunes ont dû envoyer pour trouver une place d'apprentissage.

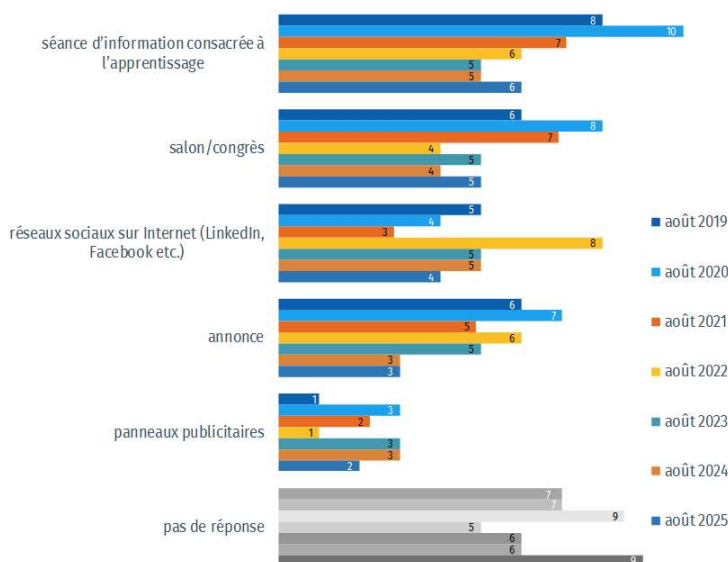
Graphique 29

canaux utilisés pour trouver un apprentissage (2/2)

"Par quel canal as-tu trouvé ta place d'apprentissage?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage), plusieurs réponses possibles

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 600)



Effectuer (au moins) un stage d'observation avant d'entamer une formation professionnelle initiale est clairement la norme. Environ quatre jeunes sur cinq en font plusieurs.

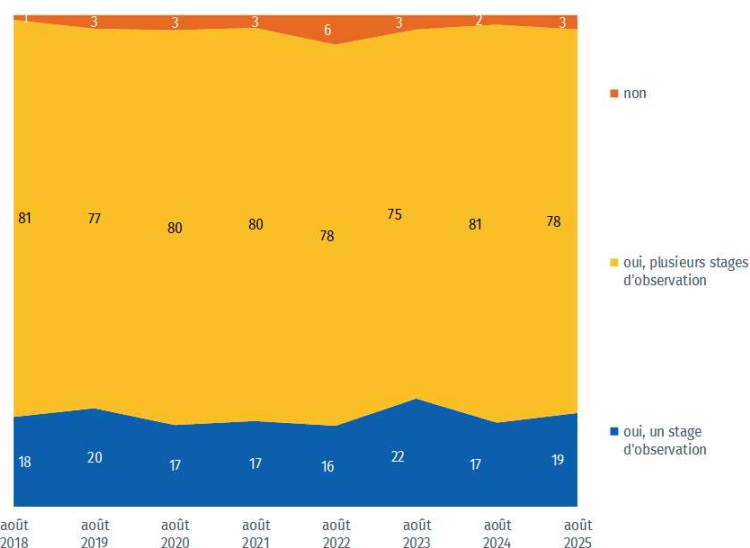
Graphique 30

stages d'observation

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

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage)

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 898)



Les stages pratiques sont beaucoup moins répandus : la majorité des apprentis y renoncent. Toutefois, d'importantes disparités régionales se confirment aussi cette année à cet égard : en Suisse alémanique, les stages pratiques sont plutôt l'exception (16 %), alors qu'ils sont la règle en Suisse romande et au Tessin, où seulement 6 % des jeunes déclarent ne pas en avoir fait.

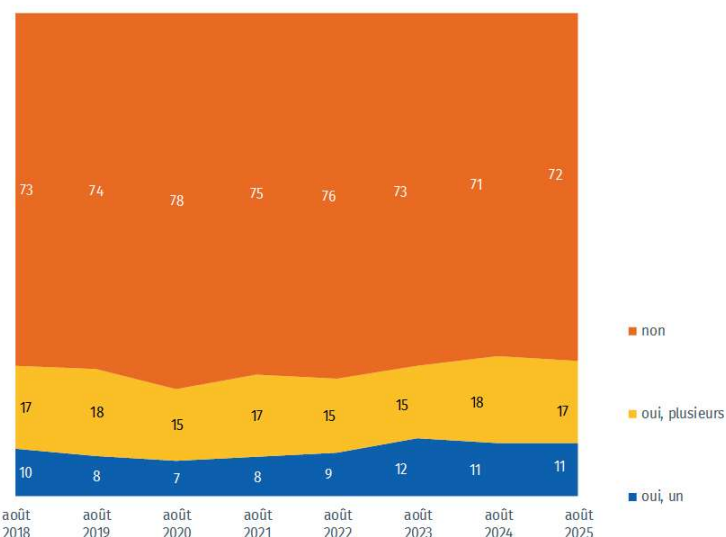
Graphique 31

stage pratique

"As-tu fait un stage?"

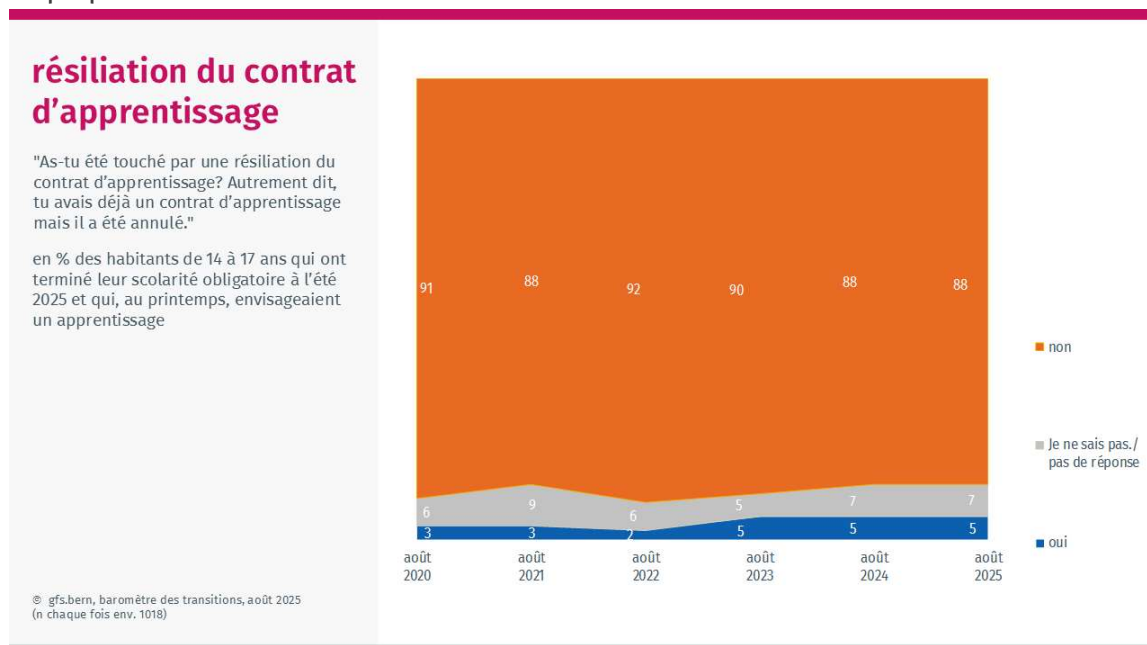
en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage)

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 898)



Les ruptures de contrats d'apprentissage avant le début de la formation professionnelle initiale restent clairement une exception. Avec une valeur stable de 5 % de jeunes déclarant que leur contrat d'apprentissage a été résilié, les ruptures de contrat ont néanmoins été plus fréquentes depuis 2023 que les années précédentes. Il n'est pas précisé si ces résiliations du contrat d'apprentissage sont le fait des jeunes ou de leur futur employeur.

Graphique 32



2.2.4.2 Préparation de la maturité professionnelle

En 2025, 22 % des jeunes qui ont commencé une formation professionnelle initiale prévoient de préparer une maturité professionnelle en parallèle. Cette valeur a légèrement baissé par rapport à 2021 et 2022 et se situe actuellement au niveau des deux premières années de l'enquête ainsi que des années précédentes.

En Suisse romande et italienne, un nombre significativement plus élevé de jeunes déclarent préparer une maturité professionnelle parallèlement à la formation professionnelle initiale (Suisse : 20 %, Suisse romande et italienne : 35 %). En outre, plus la formation préalable des apprentis est élevée, plus ils aspirent à obtenir une maturité professionnelle (niveau prégyrnasial : 59 %, exigences étendues : 20 %, exigences élémentaires : 13 %).

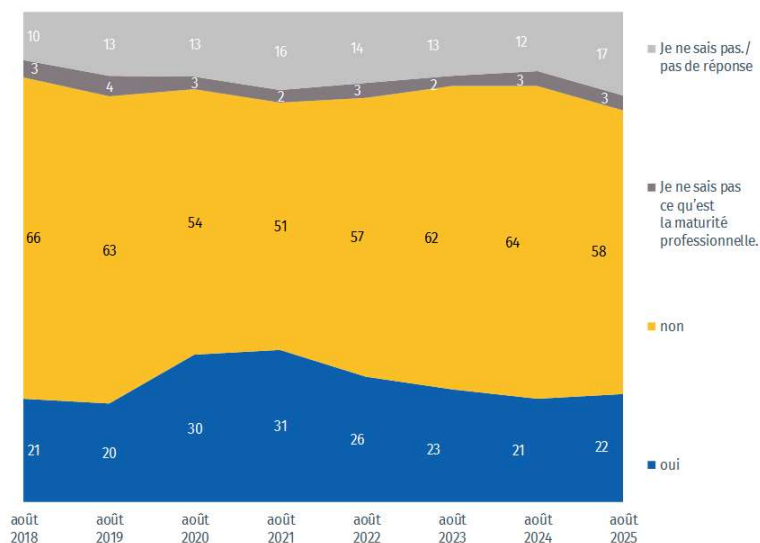
Graphique 33

maturité professionnelle (MP1)

"Aimerais-tu faire la maturité professionnelle en même temps que l'apprentissage?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage)

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 898)



Le plus souvent, les apprentis se décident pour une maturité professionnelle en raison des meilleures opportunités de carrière qu'elle offre. Après avoir augmenté l'année passée, cette valeur est revenue au niveau de 2023. La deuxième raison la plus citée pour justifier le choix de la maturité professionnelle est que les apprentis souhaitent faire des études plus tard. Cette valeur a de nouveau légèrement progressé. Obtenir une maturité professionnelle à la demande de l'employeur reste une exception. C'est plutôt le souhait personnel de concilier travail et études qui est déterminant, ou bien des raisons d'un tout autre ordre.

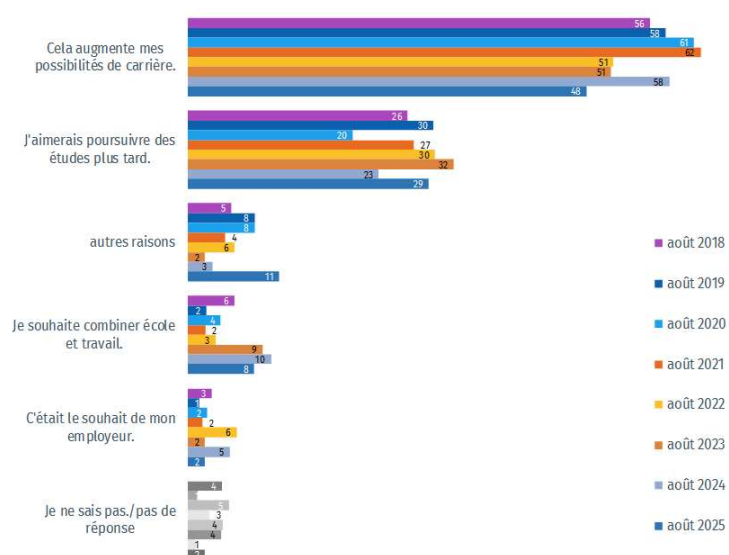
Graphique 34

raisons du choix de la maturité professionnelle

"Pourquoi as-tu choisi la maturité professionnelle?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025, qui commencent une formation professionnelle initiale duale (apprentissage) et qui veulent obtenir une maturité professionnelle

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 199)

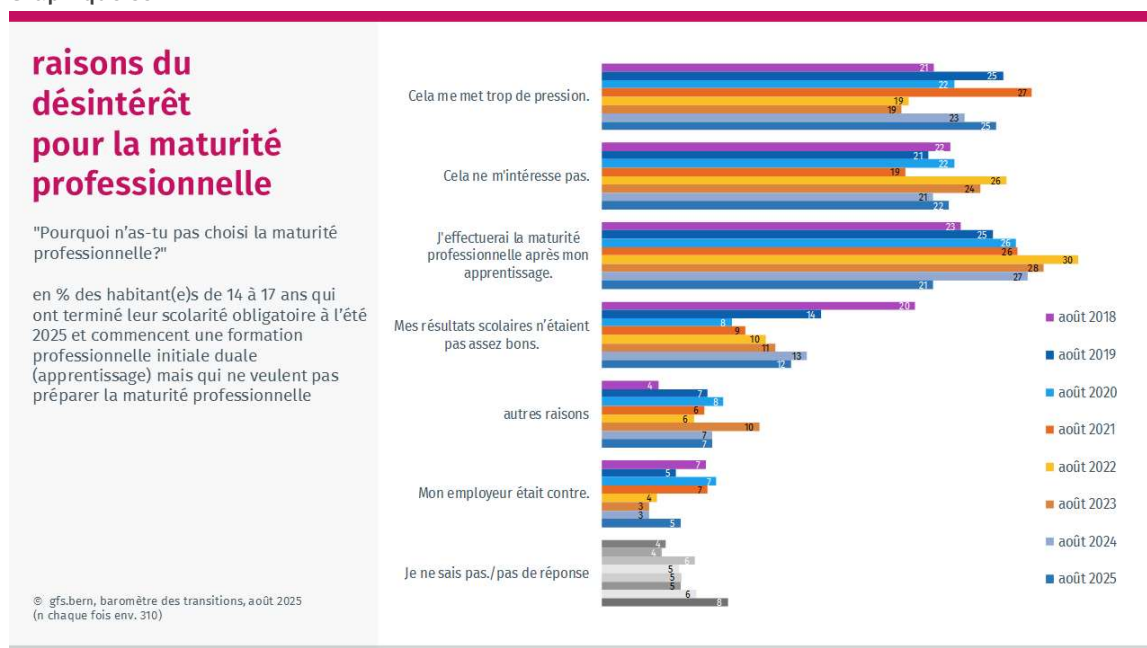


En ce qui concerne la répartition entre les sexes, il apparaît que les garçons mentionnent plus souvent les meilleures opportunités de carrière (garçons : 57 %, filles : 37 %) et, inversement, les filles citent plus souvent le souhait de faire des études (filles : 35 %, garçons : 24 %). En 2025, les filles justifient plus souvent leur décision par d'autres raisons non précisées (filles : 17 %, garçons : 9 %).

Les raisons les plus fréquemment invoquées par les jeunes qui font le choix de ne pas passer la maturité professionnelle sont la crainte d'un stress excessif, un manque d'intérêt général ou l'intention de l'obtenir à l'issue de la formation professionnelle initiale. La crainte du stress est donc en légère hausse, tandis que l'intention d'effectuer la maturité professionnelle après l'apprentissage est beaucoup moins souvent citée par les jeunes. Un peu plus d'une personne sur dix indique que ses résultats scolaires sont insuffisants pour obtenir une maturité professionnelle. Cette proportion est stable. Il est rare que les employeurs s'opposent à la maturité professionnelle.

Le stress est davantage évoqué par les filles (filles : 30 %, garçons : 22 %). Les garçons sont plus nombreux à déclarer ne pas s'y intéresser (filles : 14 %, garçons : 27 %) ou que leurs résultats scolaires sont insuffisants (filles : 7 %, garçons : 15 %).

Graphique 35

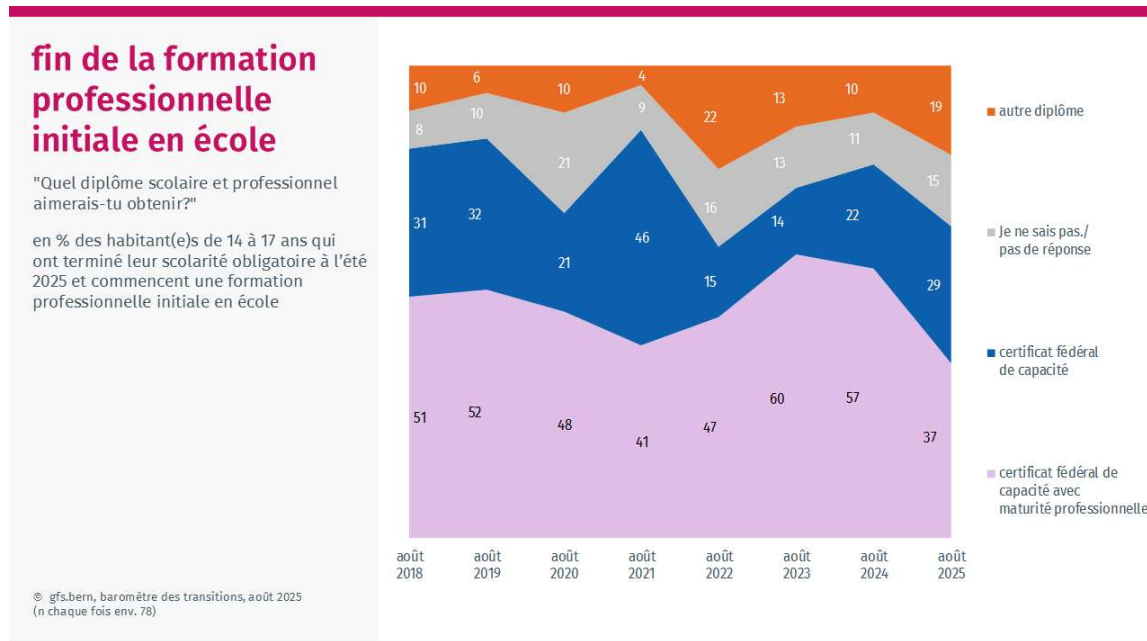


2.2.4.3 Formation professionnelle initiale en école

3747 jeunes (4 %) au moment de la transition I se sont dirigés vers la formation professionnelle initiale en école durant l'été 2025. Cette valeur est stable. Après que le rapport entre les sexes avait été équilibré pour la première fois l'année passée, les filles sont à nouveau un peu plus nombreuses que les garçons à emprunter cette voie (filles : 5 %, garçons : 3 %).

La majorité de ces jeunes aspirent toujours à obtenir un certificat fédéral de capacité avec maturité professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle initiale en école. Avec 37 %, cette part est toutefois nettement inférieure à celle de l'année précédente et enregistre sa valeur la plus basse. Actuellement, les jeunes visent de plus en plus souvent un certificat fédéral de capacité ou un autre diplôme.

Graphique 36



Pour 40 % des jeunes, la décision de s'orienter vers une formation professionnelle initiale en école tient le plus souvent au fait qu'ils estiment que la voie scolaire leur convient mieux. Comme les années précédentes, la deuxième raison la plus souvent mentionnée est le fait qu'ils n'ont pas trouvé de place d'apprentissage qui leur convenait. Ce chiffre a augmenté par rapport aux années précédentes. 7 % citent les vacances plus longues. Les autres raisons, comme l'orientation en fonction des amis ou le souhait des parents, n'ont guère d'influence.

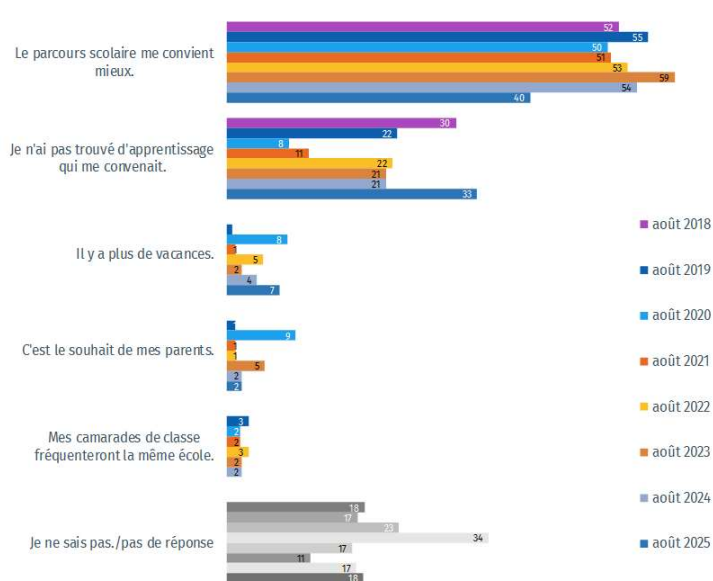
Graphique 37

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 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une formation professionnelle initiale en école

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 70)

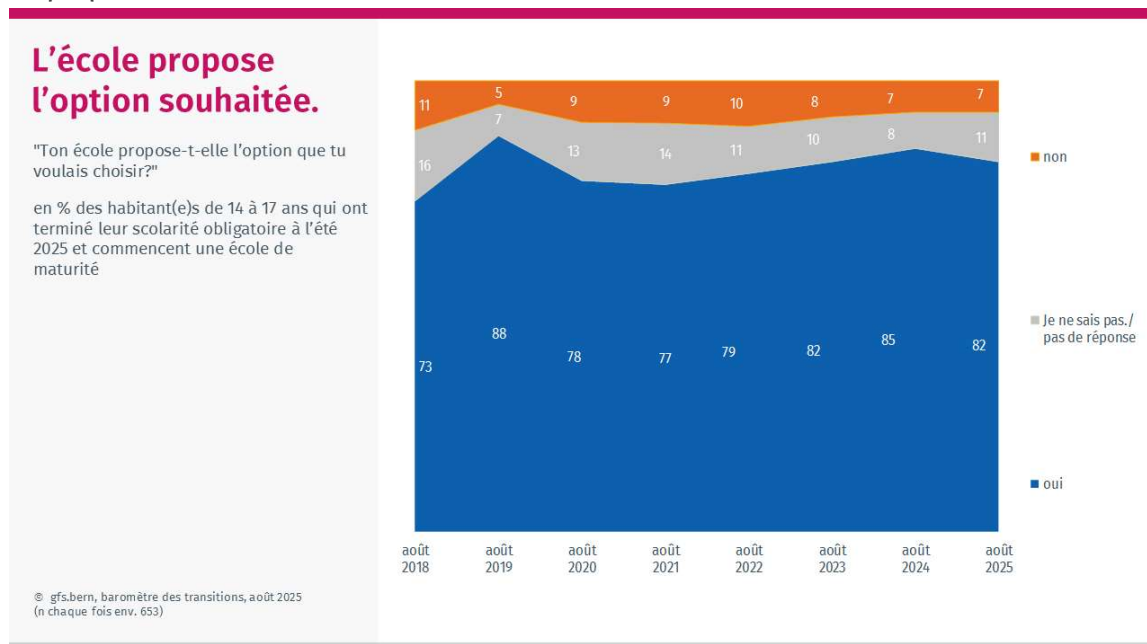


2.2.5 Les jeunes dans les voies de formation générale

31 241 jeunes au total (soit 34 %) ont entamé une formation générale après les vacances d'été. 24 463 d'entre eux (soit 78 %) fréquentent une école de maturité gymnasiale, tandis que les 6777 autres (22 %) sont scolarisés dans une école de culture générale. La répartition entre ces deux types d'écoles de formation générale se révèle relativement stable. En 2025, les filles (17 320/55 %) ont de nouveau été plus nombreuses que les garçons (12 239/45 %) à opter pour une voie de formation générale. Ce rapport est connu et reste relativement stable.

La majorité des élèves des écoles de formation générale (82 %) ont pu trouver l'option spécifique de leur choix dans l'école qu'ils fréquentent.

Graphique 38



En 2025, les gymnasiens ont à nouveau le plus souvent opté pour l'économie, le commerce et le droit. Cette année, l'option spécifique Biologie et chimie est un peu plus prisée que les langues modernes, la physique et les mathématiques appliquées.

Aucune tendance à long terme ne se dégage en ce qui concerne le choix de l'option spécifique. Les variations d'une année sur l'autre sont plutôt hétérogènes en raison du faible nombre de personnes interrogées. Par rapport aux années précédentes, on observe toutefois que les arts visuels et la musique ont perdu du terrain, tandis que l'option spécifique Biologie et chimie a été plus souvent choisie.

Il convient également de noter les différences entre les sexes dans le choix des options spécifiques : les filles choisissent significativement plus souvent les langues modernes (filles : 19 %, garçons : 8 %), la philosophie, la pédagogie et la psychologie (11 % contre 3 %) ou les arts visuels (8 % contre 4 %). Les garçons, de leur côté, choisissent plus souvent une option spécifique dans le domaine de la physique et des mathématiques appliquées (garçons : 18 %, filles : 7 %) ou de l'économie et du droit (37 % contre 14 %).

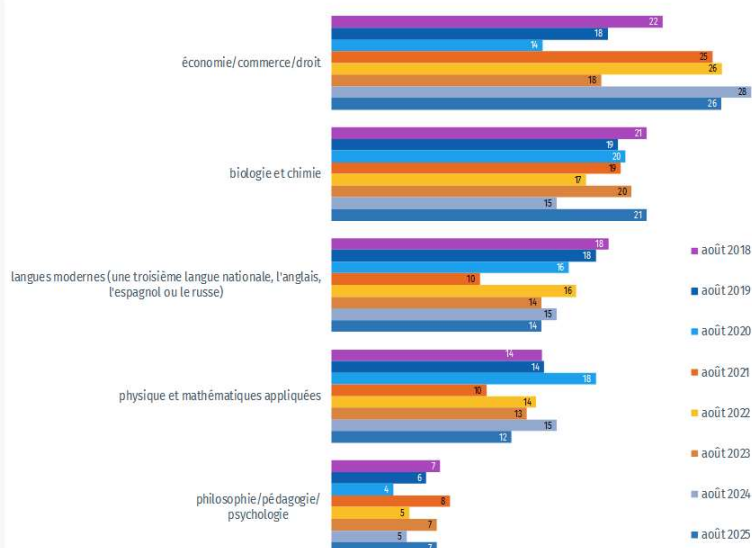
Graphique 39

option spécifique, gymnase (1/2)

"Quelle option as-tu choisie?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent un gymnase

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 500)



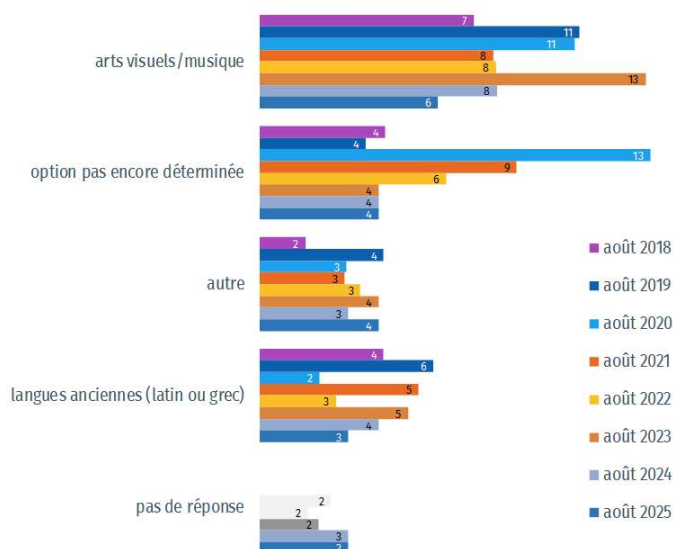
Graphique 40

option spécifique, gymnase (2/2)

"Quelle option as-tu choisie?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent un gymnase

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 500)



Aucune tendance nette ne se dégage non plus dans le choix de l'option spécifique dans les écoles de culture générale. Les écarts dans les séries de données à partir de 2023 doivent être interprétés avec prudence, car plusieurs réponses ont été autorisées pour cette question à partir de cette date.

L'année dernière, la santé et les sciences naturelles, jusqu'alors en tête, avaient été supplantées par la pédagogie. Cette évolution s'est confirmée en 2025.

À la troisième position, on trouve toujours l'économie, le commerce et le droit. Ces trois options spécifiques occupent les premières places d'une année sur l'autre, mais pas toujours dans le même ordre.

Le travail social se classe à la quatrième place, les arts visuels et les arts appliqués à la cinquième place. En 2025, 12 % des nouveaux élèves des écoles de culture générale n'ont pas encore choisi définitivement leur option spécifique. Cette valeur est de nouveau en hausse après avoir enregistré son plus bas niveau l'année passée.

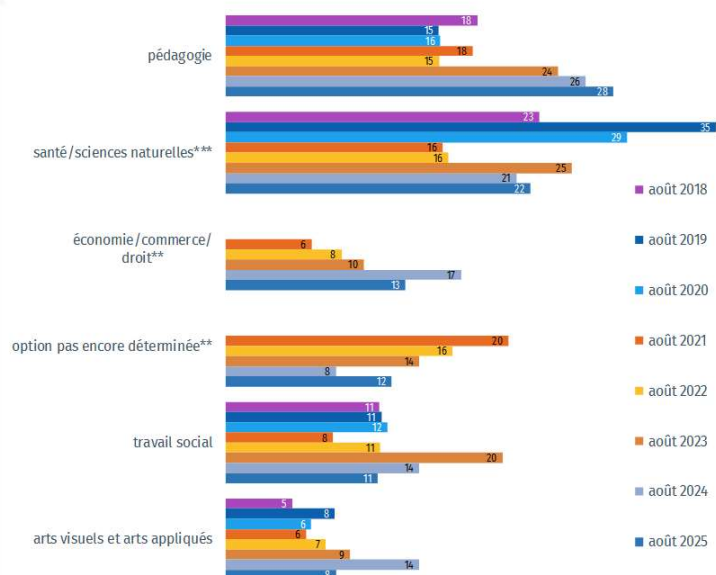
Graphique 41

option principale, école de culture générale (ECG) (1/2)

"Quelle option as-tu choisie?"

en valeurs moyennes des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une école de culture générale (ECG) ou une autre école de maturité

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 182)
** nouvelle catégorie en 2021
*** neuer Kategorienname 2024



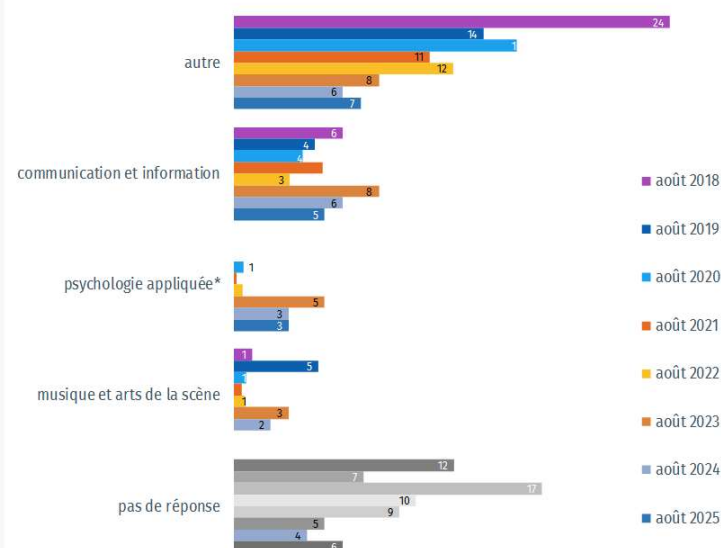
Graphique 42

option principale, école de culture générale (ECG) (2/2)

"Quelle option as-tu choisie?"

en valeurs moyennes des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une école de culture générale (ECG) ou une autre école de maturité

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 182)
** nouvelle catégorie en 2021
*** neuer Kategorienname 2024

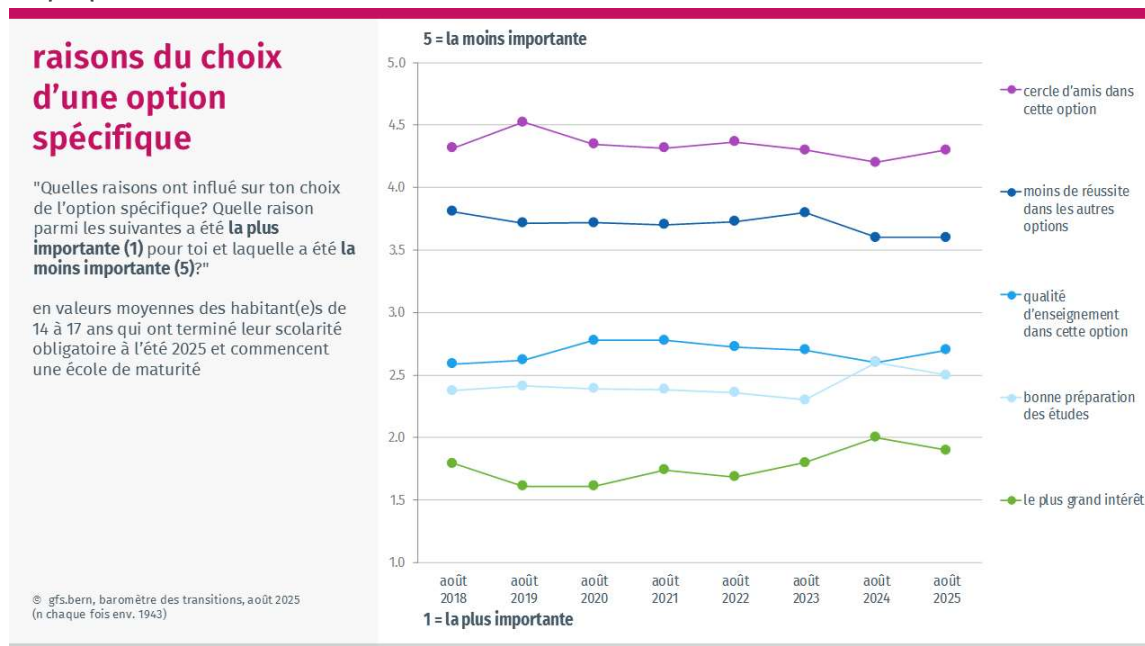


On constate également des différences entre les sexes dans le choix de l'option spécifique dans les écoles de culture générale : les filles choisissent plus souvent que les garçons une option spécifique en santé/sciences naturelles (filles : 26 %, garçons : 15 %) ou en arts visuels/appliqués (10 % contre 5 %). Les garçons, en revanche, choisissent plus souvent une option spécifique en communication/information (garçons : 11 %, filles : 2 %) ou en économie/commerce/droit (19 % contre 10 %).

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 la suite de leurs études. Les points forts et les faiblesses sur le plan scolaire ont également tendance à être décisifs. Par contre, l'élève ne se laisse guère influencer par l'option spécifique que choisit son cercle d'amis.

En 2025, le choix d'une option spécifique est un peu plus lié aux résultats personnels, mais est aussi de nouveau davantage guidé par l'intérêt qu'elle présente.

Graphique 43



2.2.6 Jeunes optant pour une offre de formation transitoire

En 2025, 10 084 jeunes, soit 11 %, un taux en légère augmentation (+2 points de pourcentage), se sont décidés pour une offre de formation transitoire à l'issue de la scolarité obligatoire. Parmi eux, on compte en 2025 un peu plus de garçons (54 %) que de filles (46 %). La répartition entre les sexes est donc plus déséquilibrée que les deux années précédentes, où les filles étaient plus nombreuses à choisir une offre transitoire.

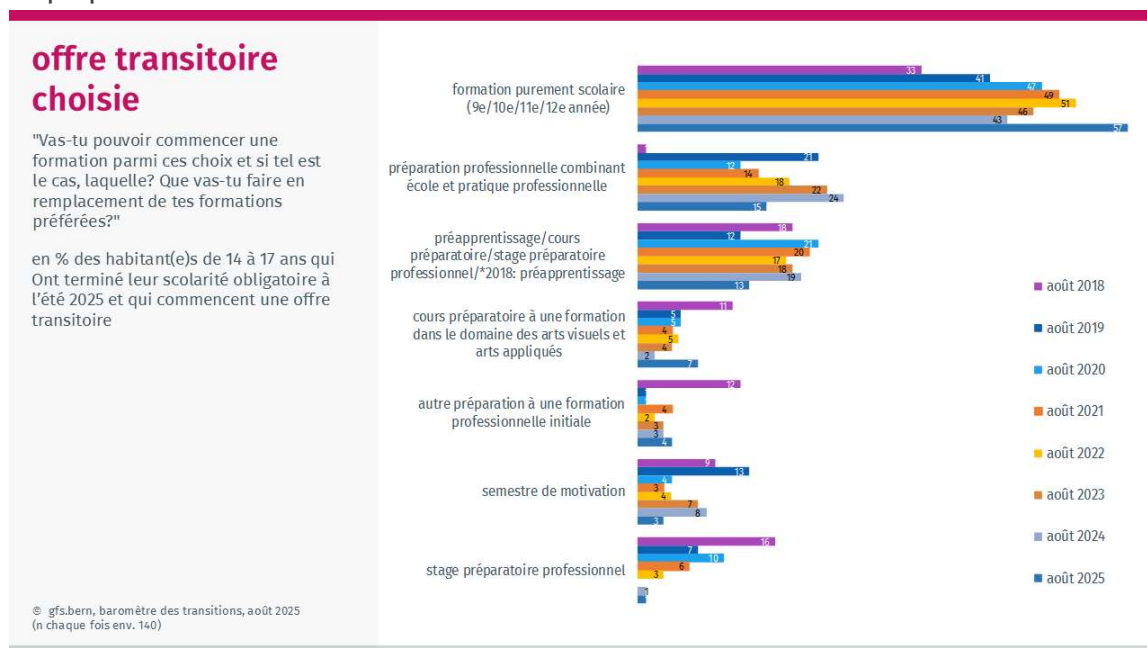
Sur le plan sociodémographique, les offres transitoires accueillent davantage d'étrangers en 2025 (Suisse : 9 %, étrangers : 17 %) et, bien entendu, plus de jeunes qui n'ont pas pu commencer la formation qu'ils souhaitaient selon l'enquête d'avril (45 % contre 7 %).

Sur le plan scolaire, ce sont plutôt les jeunes qui ont terminé le degré secondaire avec un faible niveau ou en école privée qui optent ensuite pour des offres de formation transitoire (niveau pré-gymnasial : 4 %, exigences étendues : 10 %, exigences élémentaires : 17 %).

Pour la première fois depuis 2022, plus de la moitié des jeunes suivant une formation transitoire se sont dirigés vers des offres purement scolaires (57 %, +15 points de pourcentage en 2025), 15 % des jeunes ont préféré une offre combinant école et pratique professionnelle et 13 % une offre transitoire axée sur la pratique.

Après les valeurs élevées enregistrées en 2023 et 2024, la proportion de jeunes suivant un semestre de motivation s'est stabilisée à son niveau habituel. En revanche, la tendance à la baisse des stages préparatoires professionnels se confirme. Très peu de jeunes choisissent cette option à l'heure actuelle.

Graphique 44



La principale raison pour expliquer le choix d'une offre transitoire reste la recherche infructueuse d'une place d'apprentissage. En 2025, cette raison est à nouveau plus fréquemment avancée que l'année précédente (+6 points de pourcentage). Elle est en outre plus souvent déterminante dans la décision d'opter pour une offre transitoire chez les garçons (garçons : 64 %, filles : 40 %), mais aussi pour les jeunes qui souhaitent initialement faire autre chose (commence la formation de son choix indiquée lors de l'enquête d'avril : 32 %, fait autre chose : 79 %).

Les jeunes sont légèrement plus nombreux à déclarer opter pour une offre transitoire parce que la formation visée par la suite l'exige (+3 points de pourcentage).

D'autres raisons ne jouent qu'un rôle limité et sont mentionnées dans des proportions similaires : échec aux examens d'admission pour l'école souhaitée, souhait d'améliorer ses notes ou de combler ses lacunes scolaires.

Comme en 2024, la volonté d'améliorer ses connaissances linguistiques pour justifier le choix d'une offre transitoire est de nouveau beaucoup moins souvent citée qu'en 2023 et la valeur se rapproche de celle des années précédentes.

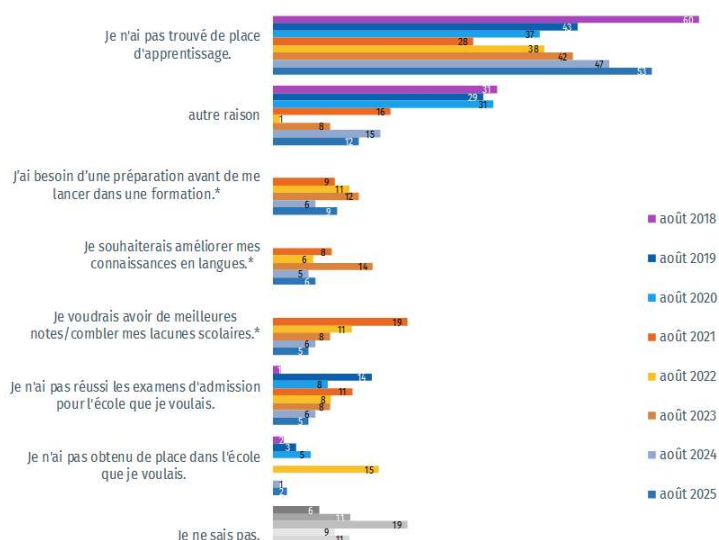
Graphique 45

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 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et qui commencent une offre transitoire

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 150)
*nouvelle catégorie en 2021



Après une offre transitoire, l'objectif reste pour la plupart des jeunes de commencer une formation professionnelle initiale. La proportion de jeunes participant aux offres transitoires qui ne savent pas (encore) ce qu'ils aimeraient faire ensuite a de nouveau baissé en 2025.

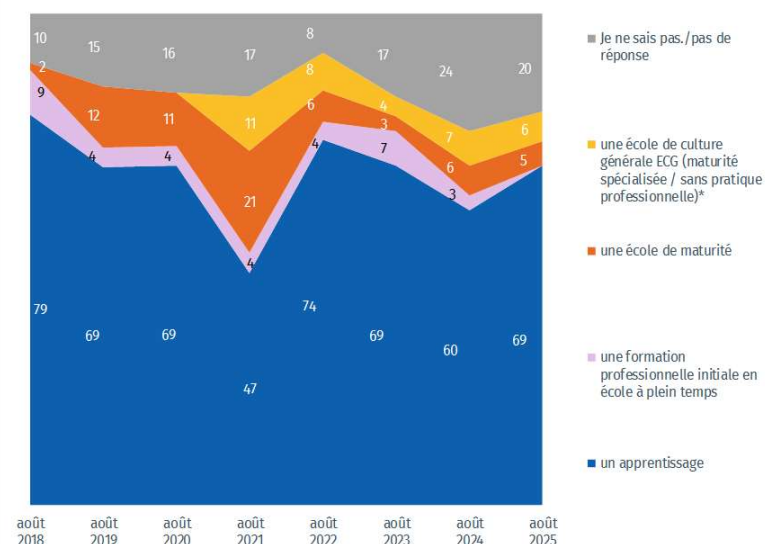
Graphique 46

souhait après l'offre transitoire

"Qu'aimerais-tu faire après l'offre transitoire?"

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et qui commencent une offre transitoire

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 211)
*nouvelle catégorie en 2022



2.2.7 Jeunes en années intermédiaires

En 2025, le nombre de jeunes ayant déclaré effectuer une année intermédiaire (voyages, séjours linguistiques, année d'économie domestique, etc.) après la scolarité obligatoire a été beaucoup moins élevé (-8 points de pourcentage). Par extrapolation 4784 jeunes font ce choix en 2025.

Contrairement à 2024, les garçons sont actuellement plus nombreux que les filles. C'est la première fois qu'un tel résultat est enregistré depuis le début de la série d'enquêtes. Un rééquilibrage de la répartition entre les sexes avait déjà été observé ces dernières années (2019 : filles 66 %/garçons 34 %, 2020 : 61 %/39 %, 2021 : 66 %/34 %, 2022 : 66 %/34 %, 2023 : 57 %/43 %, 2024 : 54 %/46 %, 2025 : 48 %/52 %).

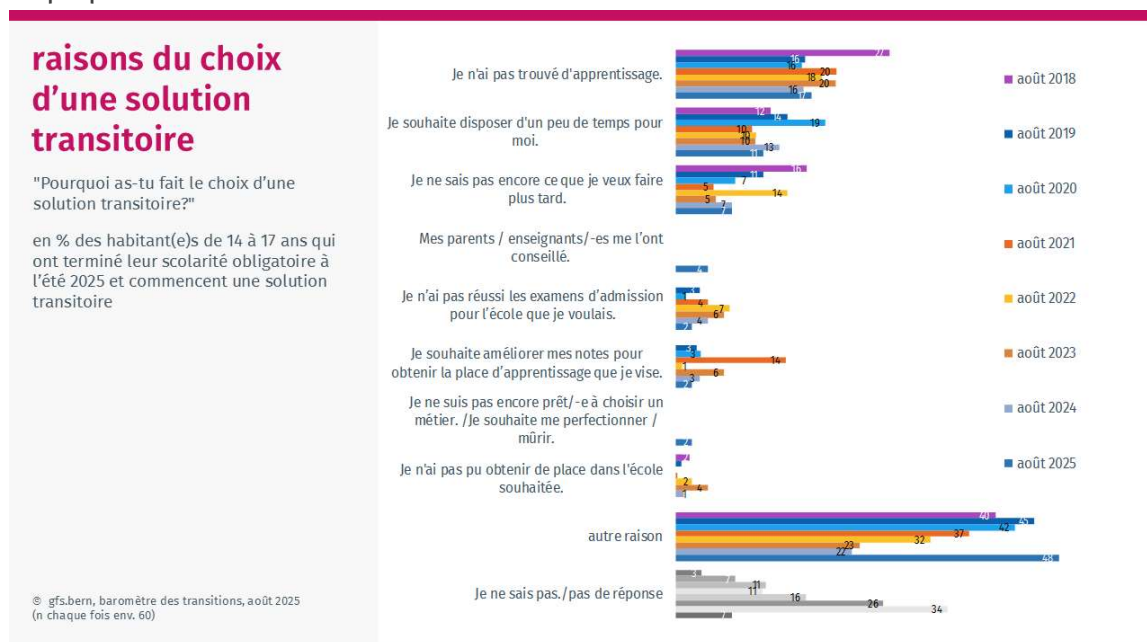
Là encore, les jeunes qui n'ont pas pu commencer la formation souhaitée sont plus nombreux (10 % contre 5 % des jeunes qui n'ont pas pu commencer la formation de leur premier ou deuxième choix).

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. Alors que la réponse « Autre raison » avait été moins citée au cours des deux dernières années, elle progresse en 2025 (48 %).

La recherche infructueuse d'une place d'apprentissage ou le désir de prendre un peu de temps pour soi sont autant cités que l'année précédente pour justifier une année intermédiaire. Les jeunes déclarent rarement ne pas avoir réussi les examens d'admission dans l'école visée ou ne pas avoir obtenu de place dans l'école de leur choix, ces valeurs étant en baisse.

4 % indiquent que c'était le souhait des parents qu'ils fassent une année intermédiaire. 2 % ne se sentent pas encore prêts pour le choix d'un métier et souhaitent encore évoluer un peu. Ces deux items ont été proposés pour la première fois comme réponses en 2025.

Graphique 47



Au total, seulement 20 % des jeunes ayant opté pour une solution intermédiaire invoquent des raisons extérieures : 17 % n'ont pas trouvé de place d'apprentissage, 2 % n'ont pas réussi leurs examens d'admission et 1 % n'ont pas obtenu de place dans l'école voulue.

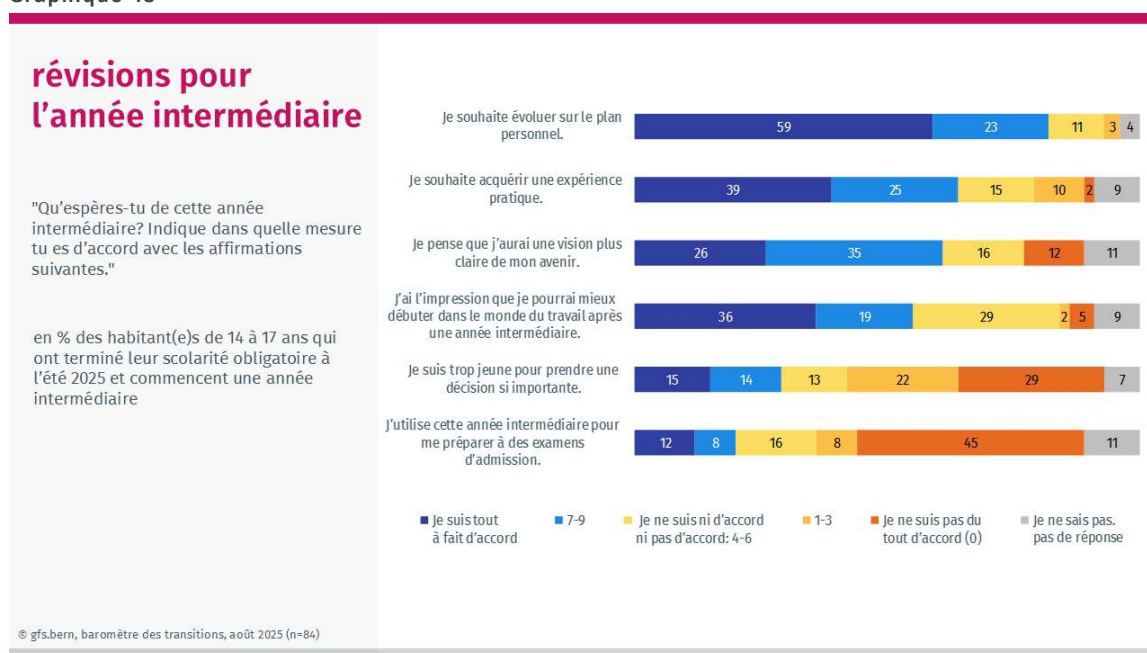
Une nouvelle question fermée introduite en 2025 permet de caractériser de manière un peu plus précise la motivation des jeunes qui effectuent des années intermédiaires.

Il apparaît que la plupart des jeunes associent cette période à un souhait de développement personnel. Le souhait d'acquérir une expérience pratique est également très répandu, puisqu'il est cité par environ deux tiers des personnes interrogées.

Un peu plus de la moitié d'entre elles espèrent en outre se forger une vision plus claire de leur avenir durant l'année intermédiaire. Près de la moitié des jeunes se sentent mieux préparés à l'entrée dans le monde du travail grâce à une année intermédiaire.

Une proportion beaucoup plus faible de jeunes, à peine un tiers, estiment en revanche être encore trop jeunes pour prendre une décision aussi importante. Par ailleurs, l'année intermédiaire n'est utilisée que rarement de manière ciblée pour se préparer aux examens d'admission.

Graphique 48



Cela montre que les jeunes voient avant tout dans l'année intermédiaire une opportunité de s'orienter et de se développer, mais moins comme une préparation purement stratégique pour la suite de leur formation ou comme un report.

Les jeunes sont de nouveau plus nombreux à avoir une idée de ce qu'ils feront après l'année intermédiaire. Seuls 9 % indiquent ne pas encore savoir ce qu'ils feront ensuite.

La moitié des jeunes souhaitent commencer une formation professionnelle initiale après l'année intermédiaire. La formation professionnelle initiale en école est en revanche moins plébiscitée par les jeunes qui effectuent une année intermédiaire. Ceci s'est encore vérifié en 2025.

De même, l'intention de commencer une école de maturité après l'année intermédiaire est à nouveau en recul par rapport à l'année précédente. La valeur fluctue donc au fil du temps, en particulier au cours de la période récente.

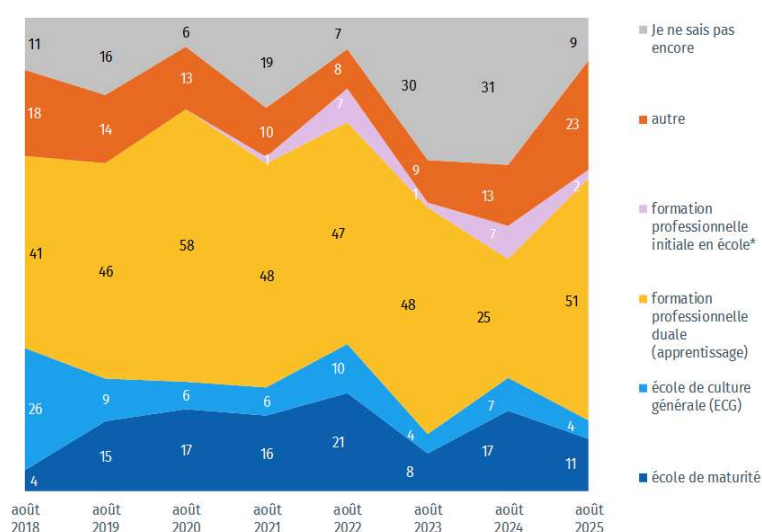
Graphique 49

souhait après la solution transitoire

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

en % des habitant(e)s de 14 à 17 ans qui ont terminé leur scolarité obligatoire à l'été 2025 et commencent une solution transitoire

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 100)
*nouvelle catégorie en 2021



2.3 Places d'apprentissage dans les entreprises



56 % des entreprises qui ont participé à l'enquête proposent des places d'apprentissage.

Ce chiffre est à peu près identique à celui de l'année passée, mais nettement supérieur à celui enregistré lors des enquêtes précédentes, où l'échantillon comportait environ un quart d'entreprises formatrices.

Depuis 2023, il est possible de définir la part d'entreprises formatrices dans l'échantillon brut de la présente enquête, ce qui permet de mieux atteindre les entreprises formatrices. Ce mode de fonctionnement explique l'augmentation des chiffres à partir de 2023 et pourrait aussi éclairer certaines fluctuations dans l'offre de places d'apprentissage dans les entreprises interrogées.



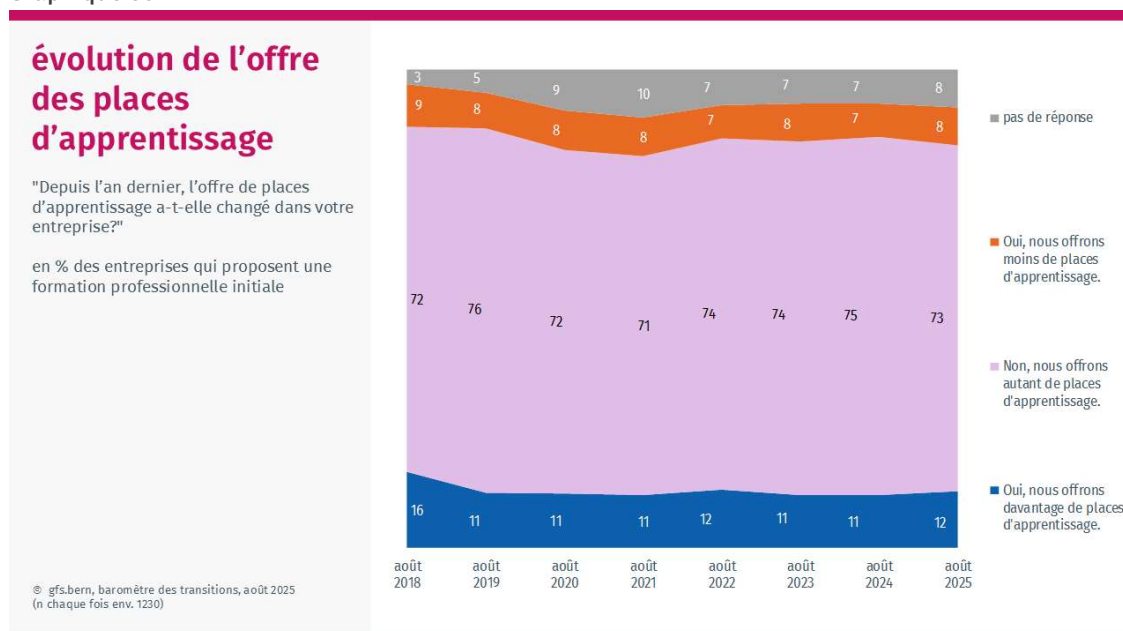
L'offre de places d'apprentissage comprend par extrapolation 87 342 formations professionnelles initiales duales, qui ont débuté durant l'été 2025.

2.3.1 Offre de places d'apprentissage

2.3.1.1 Évolution de l'offre de places d'apprentissage par rapport à l'année précédente

La majorité des entreprises indiquent à nouveau avoir maintenu leur offre de places d'apprentissage à un niveau constant par rapport à l'année précédente. De même, la part des entreprises qui ont diminué ou augmenté leur offre n'a presque pas changé. Dans la chronologie, il apparaît que davantage d'entreprises avaient exprimé leur inquiétude à ce sujet pendant les années de pandémie.

Graphique 50



Les entreprises qui ont développé leur offre de places d'apprentissage plus souvent que la moyenne en 2025 opèrent principalement dans les secteurs de la santé et du social (19 % de plus). Il s'agit du seul écart significatif à la hausse. Il n'y a pas d'écarts significatifs à la baisse.

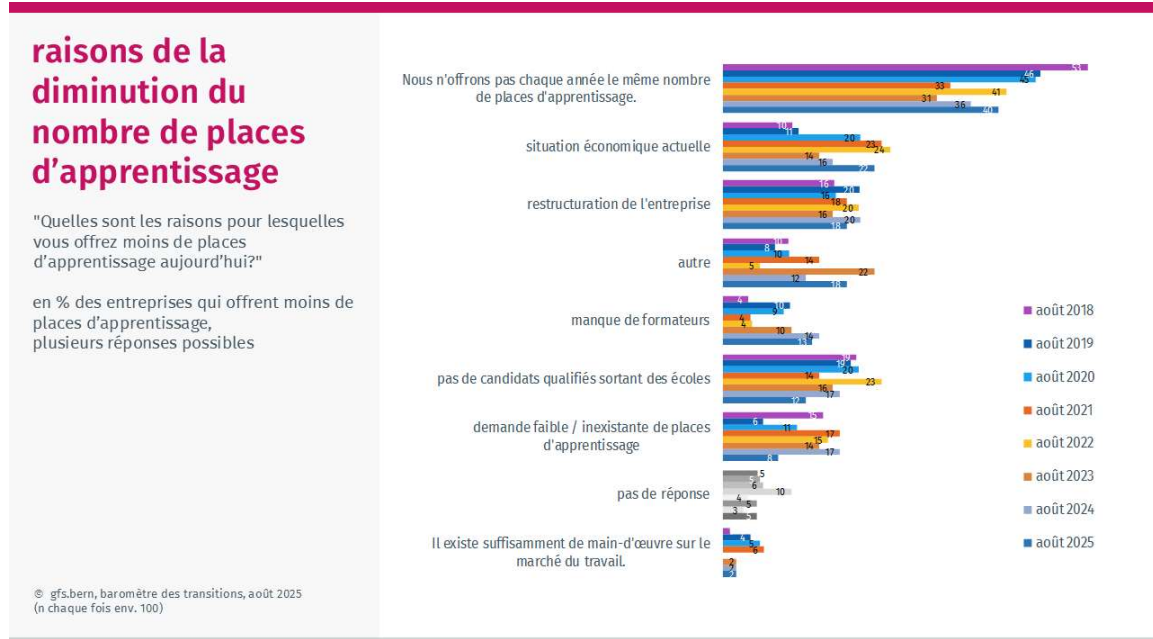
Les différences en fonction de la taille des entreprises se confirment : les grandes entreprises de 100 salariés ou plus déclarent bien plus souvent offrir davantage de places d'apprentissage que l'année précédente (2 à 9 collaborateurs : 9 %, 10 à 99 collaborateurs : 18 %, plus de 100 collaborateurs : 35 % de plus).

Les 8 % d'entreprises qui proposent *moins* de places d'apprentissage que l'année précédente mentionnent toujours en premier lieu les fluctuations naturelles pour expliquer la réduction de leur offre. En 2025, la deuxième raison la plus souvent citée est la situation économique actuelle. Cette valeur se rapproche de celles enregistrées durant la pandémie et est de nouveau en hausse après deux ans de reprise.

Les restructurations au sein de l'entreprise constituent la troisième raison la plus fréquente (2025 : 18 %). La pénurie de formateurs en entreprise et le manque de candidats qualifiés sortant de l'école sont les quatrième et cinquième raisons les plus fréquemment citées. La pénurie de formateurs se maintient au niveau élevé de l'année précédente. En revanche, le manque de candidats qualifiés n'a jamais été aussi rarement invoqué dans l'enquête pour expliquer la diminution du nombre de places d'apprentissage. De même, le fait que la demande de places d'apprentissage est jugée faible ou inexistante est également en recul. L'opinion selon laquelle il existe suffisamment de main-d'œuvre sur le marché du travail reste stable à un niveau très bas : 2 % des entreprises citent cette raison pour expliquer la réduction de leur offre de places d'apprentissage.

La situation du marché des places d'apprentissage se stabilise donc globalement, même si les incertitudes économiques se font de nouveau plus perceptibles.

Graphique 51

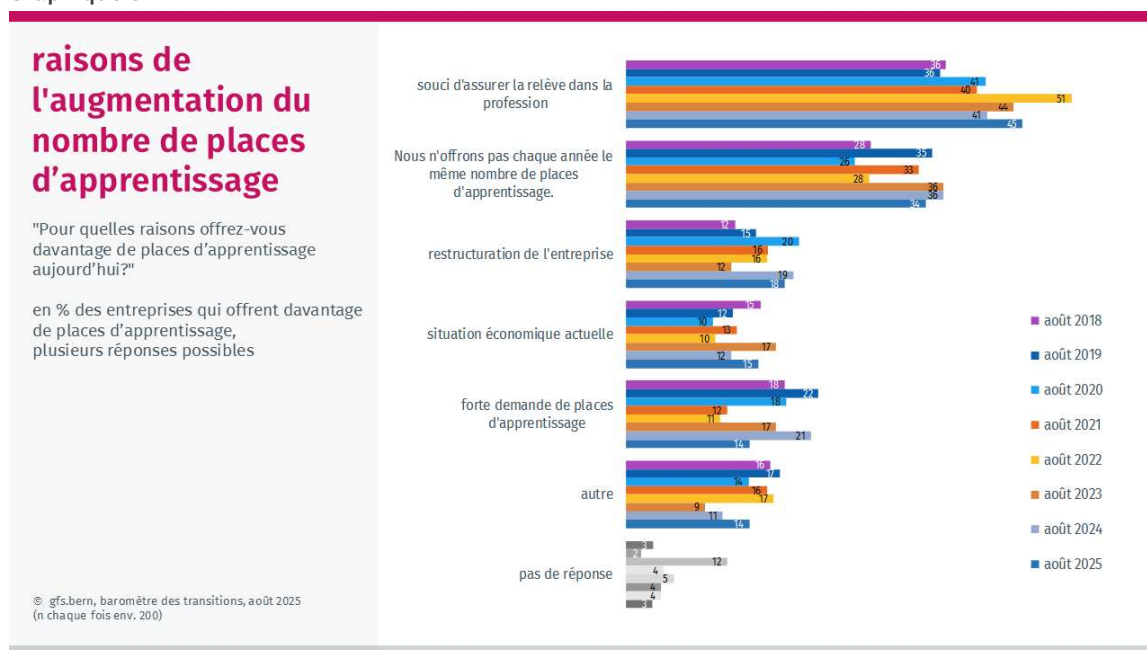


Les entreprises qui proposent *plus* de places d'apprentissage que l'année passée indiquent le faire avant tout dans un souci d'assurer la relève. Cette raison est à nouveau plus souvent citée que les années précédentes et se rapproche du pic de 2022. Cela traduit une sensibilité croissante des entreprises à l'égard de la relève.

En deuxième position, environ un quart des entreprises évoquent les fluctuations naturelles de l'offre de places d'apprentissage. En troisième position, 18 % des entreprises indiquent que l'augmentation de l'offre de places d'apprentissage est due à des restructurations au sein de l'entreprise. Ce taux est stable.

Environ une entreprise sur huit propose davantage de places d'apprentissage en 2025 en raison de la situation économique actuelle et de la forte demande de places d'apprentissage. Alors que la situation économique actuelle est évoquée aussi souvent que les années précédentes, la forte demande de places d'apprentissage constitue moins souvent la raison de l'augmentation de l'offre de places d'apprentissage que l'année passée. Ainsi, la perception actuelle de la situation économique contribue plus à réduire le nombre de places d'apprentissage qu'à les développer (22 % contre 15 %).

Graphique 52



2.3.1.2 Offre de places d'apprentissage 2025



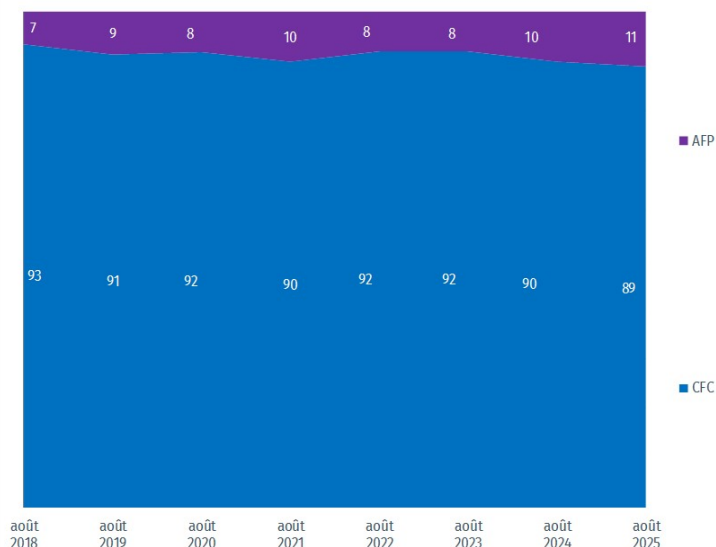
11 % des places d'apprentissage proposées en 2025 sont des formations professionnelles initiales AFP et 89 % des formations professionnelles initiales CFC. Ce rapport se révèle extrêmement stable au fil du temps.

Par rapport aux données fournies par les jeunes (6 % AFP / 94 % CFC), la proportion de places d'apprentissage AFP dans les entreprises sera plus élevée en 2025. Il est donc logique de supposer que les formations professionnelles initiales avec AFP sont plutôt privilégiées par des apprentis qui ne sont pas en transition I.

Graphique 53

offre de places d'apprentissage CFC/AFP

en % des places d'apprentissage proposées



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

Le graphique ci-dessous illustre l'offre de places d'apprentissage par secteur. Quatre secteurs sur les quinze proposent la moitié des places en 2025 : les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale, du commerce, de l'agriculture et de la sylviculture, et de la construction.

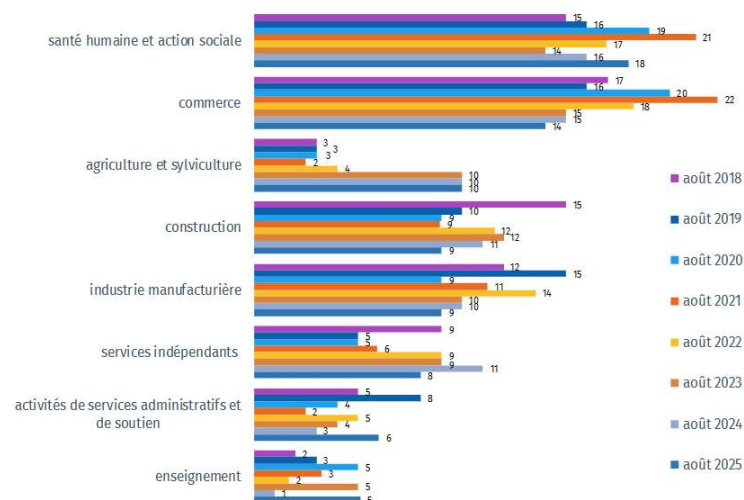
Dans l'ensemble, l'offre de places d'apprentissage reste de nouveau stable dans de nombreux secteurs en 2025. Elle a augmenté dans quatre secteurs et diminué dans trois. Après avoir accusé un léger recul dans les secteurs Commerce et Santé humaine et action sociale pour la deuxième année consécutive en 2023, l'offre de places d'apprentissage enregistre une hausse durable dans la santé et l'action sociale, tandis qu'elle stagne dans le commerce.

Graphique 54

offre de places d'apprentissage par branche (1/2)

"Combien de nouvelles places d'apprentissage votre entreprise a-t-elle attribuées définitivement en 2025?"

en % des places d'apprentissage proposées



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

Les deux secteurs offrant le plus de places d'apprentissage connaissent donc une évolution inverse : reprise dans le secteur de la santé, stagnation dans le commerce.

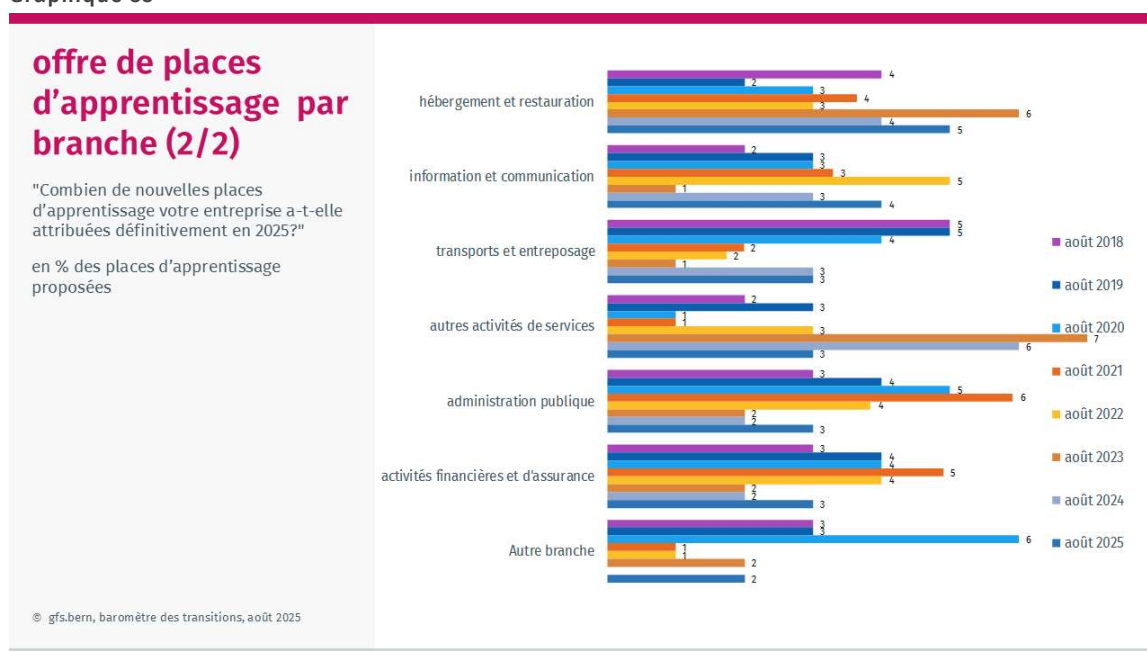
Au cours des dernières années, l'agriculture et la sylviculture sont passées d'un secteur marginal à une composante fixe du marché des places d'apprentissage et maintiennent ce niveau élevé.

Si le nombre de places d'apprentissage proposées dans le secteur de la construction a cessé de diminuer, l'offre de places d'apprentissage stagne à un niveau comparativement bas. Il en va de même pour l'industrie manufacturière. Les deux secteurs présentent une offre de places d'apprentissage structurellement plus basse.

Dans le secteur Education et enseignement, on observe d'importantes fluctuations d'une année à l'autre, qui sont particulièrement frappantes en raison de sa faible proportion globale.

Dans les secteurs Administration publique et Activités financières et d'assurance, l'offre de places d'apprentissage reste faible, comme en 2024. Après les pics de 2021, ces deux secteurs représentent aujourd'hui un segment stable, mais relativement petit, dans l'offre globale.

Graphique 55

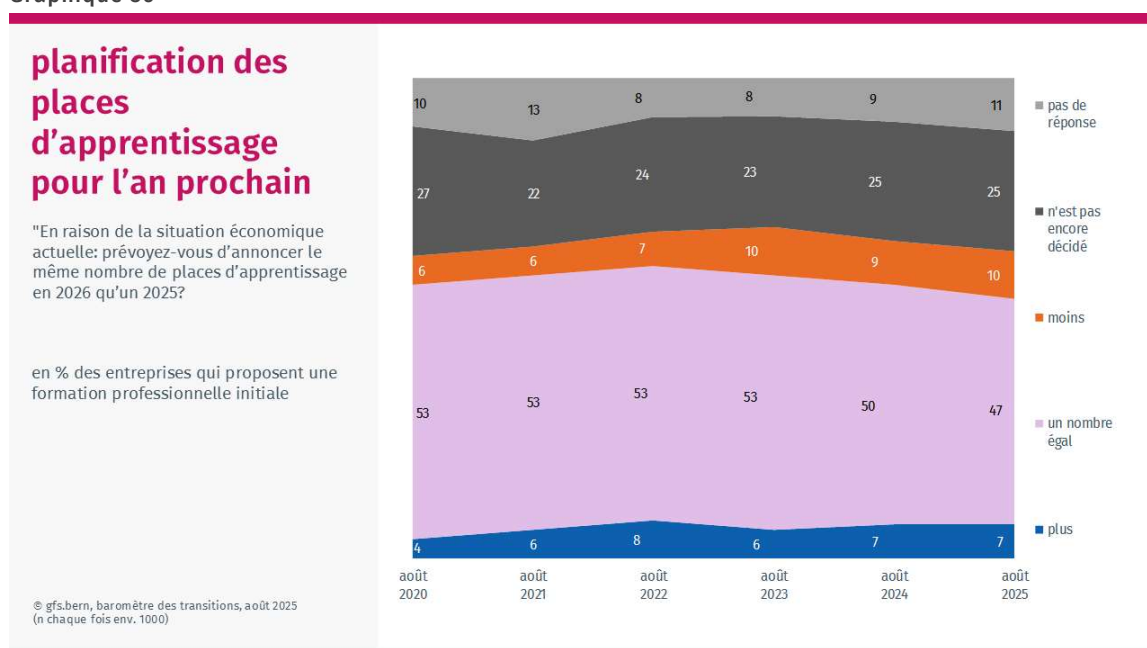


La majorité des entreprises prévoient de proposer le même nombre de places d'apprentissage en 2026 que l'année précédente. Cette part constitue le groupe le plus important depuis le début des enquêtes, bien qu'elle ait légèrement diminué dernièrement. Seule une petite minorité d'entreprises ont l'intention de proposer davantage de places d'apprentissage. Cette part a légèrement augmenté depuis 2020, mais reste à un faible niveau. De même, le nombre d'entreprises qui prévoient de réduire leur offre de places d'apprentissage varie très peu et reste stable en comparaison. Une part croissante d'entreprises déclarent n'avoir encore pris aucune décision ou ne répondent pas. Cette prudence ou cette incertitude vis-à-vis de la planification progresse légèrement.

La proportion d'entreprises qui déclarent qu'elles n'ont pas encore pris de décision concernant la planification des places d'apprentissage pour les années à venir reste à un niveau élevé dans les secteurs de la construction, du commerce, des transports, de l'information et de la communication, des activités scientifiques et des autres activités de services.

Les grandes entreprises employant 100 collaborateurs ou plus maintiennent leur activité de formation et sont beaucoup plus nombreuses à dire vouloir proposer plus de places d'apprentissage l'année prochaine (plus de places d'apprentissage, 100 collaborateurs et plus : 16 %, 10 à 99 collaborateurs : 6 %, 2 à 9 collaborateurs : 7 %). En revanche, les petites entreprises éludent plus souvent la question (je ne sais pas / pas de réponse, 100 collaborateurs et plus : 3 %, 10 à 99 collaborateurs : 7 %, 2 à 9 collaborateurs : 13 %).

Graphique 56



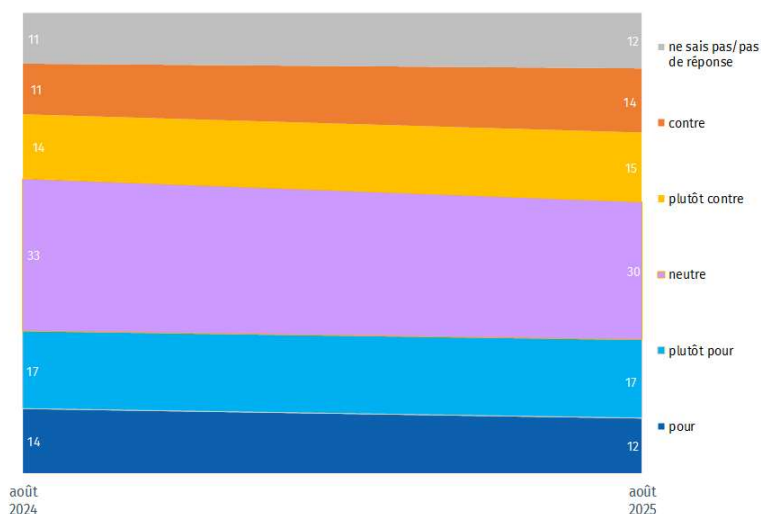
La planification est également influencée par d'autres facteurs, tels que l'offre de postes à temps partiel : la majorité des entreprises restent neutres ou favorables à l'égard de l'apprentissage à temps partiel. Les critiques formulées à l'encontre de ce modèle gagnent toutefois du terrain par rapport à l'année passée. On remarque que les entreprises de Suisse italienne et romande sont plus nombreuses à être indécises quant à la question de l'apprentissage à temps partiel que celles de Suisse alémanique (je ne sais pas / pas de réponse, Suisse italienne : 25 %, Suisse romande : 20 %, Suisse alémanique : 9 %).

Graphique 57

Attitude Apprentissage à temps partiel

"Pour différentes raisons, certaines personnes ont la nécessité absolue de faire un apprentissage à temps partiel, p. ex. les personnes souffrant d'un handicap de santé, celles devant faire l'objet d'un suivi, ou les sportives. La présence dans l'entreprise ou à l'école professionnelle pourrait dans l'ensemble être ramenée à 80 % par exemple, ce qui augmenterait d'un an la durée de la formation. Quelle est votre attitude envers ce modèle?"

en % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale



© gfs.bern, baromètre des transition, août 2025

2.3.2 Attribution des places d'apprentissage



87 % des places d'apprentissage proposées, soit 75 839 places, ont pu être pourvues (état en août 2025). Cette proportion est similaire à celle enregistrée à la même période les années précédentes. À l'échelle nationale, l'attribution des places d'apprentissage reste donc régulière en 2025. 11 503 des places d'apprentissage proposées en 2025 n'ont pas pu être pourvues.

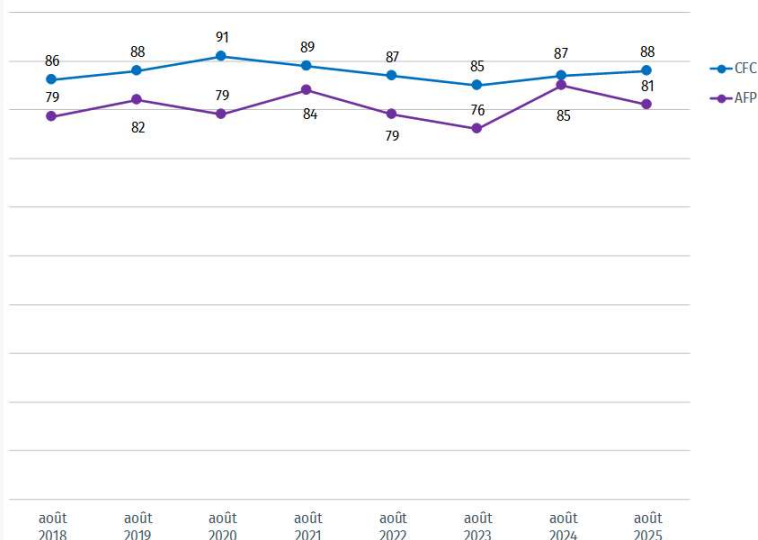
Comme toujours, l'attribution des places d'apprentissage dans les formations professionnelles initiales duales débouchant sur une attestation fédérale de formation professionnelle est légèrement inférieure à celle des formations professionnelles initiales sanctionnées par un certificat fédéral de capacité. Le taux d'attribution des places d'apprentissage CFC se stabilise, tandis que celui des places d'apprentissage AFP a de nouveau légèrement baissé après avoir atteint un niveau record en 2024.

Graphique 58

attribution de places d'apprentissage CFC/AFP

"Combien de nouvelles places d'apprentissage votre entreprise a-t-elle attribuées définitivement en 2025?"

en % des places d'apprentissage attribuées



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

En 2025, l'offre de places d'apprentissage varie fortement selon les secteurs. Dans le secteur de la construction, une place d'apprentissage sur quatre reste vacante, alors que l'offre est plutôt modeste par rapport aux années précédentes. Dans le secteur de l'hébergement, qui représente une part relativement faible de l'ensemble du marché des places d'apprentissage, la proportion de places d'apprentissage vacantes est également élevée (18 %).

L'offre de places d'apprentissage est en hausse depuis 2023 dans l'agriculture et la sylviculture. La proportion de places d'apprentissage vacantes a toutefois grimpé à 20 % en 2025, ce qui est le signe d'une progression des problèmes de recrutement.

L'industrie manufacturière représente une part importante de l'ensemble de l'offre de places d'apprentissage, mais elle fait également face à des difficultés récurrentes de recrutement avec 18 % de places d'apprentissage vacantes.

La situation est similaire dans le commerce : si, avec 14 % de l'offre, le secteur compte toujours parmi les branches proposant le plus de places d'apprentissage, une part élevée et stable de 15 % des places d'apprentissage restent vacantes.

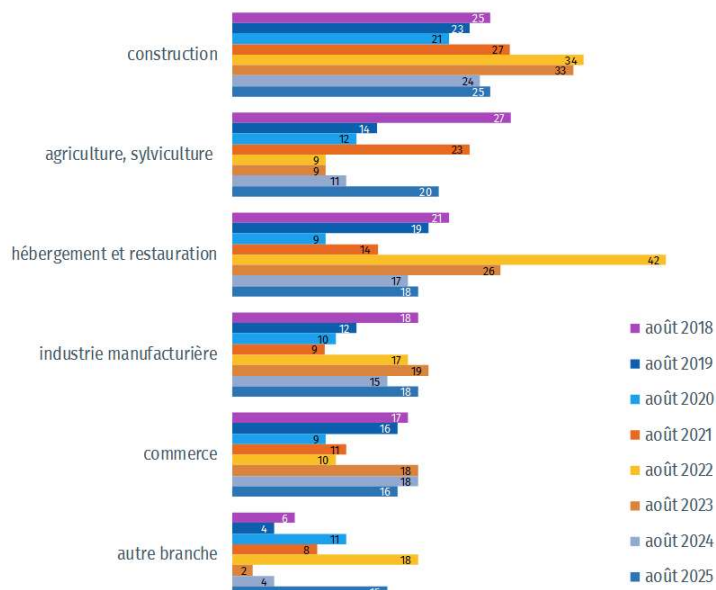
Graphique 59

places d'apprentissage restées vacantes par branche (1/2)

"Combien de places d'apprentissage sont restées vacantes dans votre entreprise? C'est-à-dire, combien de places d'apprentissage n'avez-vous pas pu pourvoir en 2025, bien que vous les ayez annoncées?"

en % des places d'apprentissage par branche

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025



Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale représente 18 % de l'offre totale et reste ainsi l'un des principaux marchés de places d'apprentissage. Malgré cette offre élevée, la proportion de places d'apprentissage vacantes est relativement faible (8 %), ce qui témoigne d'une forte demande de places d'apprentissage.

Dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien, l'attribution des places d'apprentissage est revenue à la normale après avoir atteint un niveau record en 2023 (40 % de places d'apprentissage vacantes) : en 2025, seulement 7 % des places d'apprentissage sont vacantes. Dans le même temps, la part dans l'offre totale est stable à 6 %, ce qui a nettement amélioré la situation.

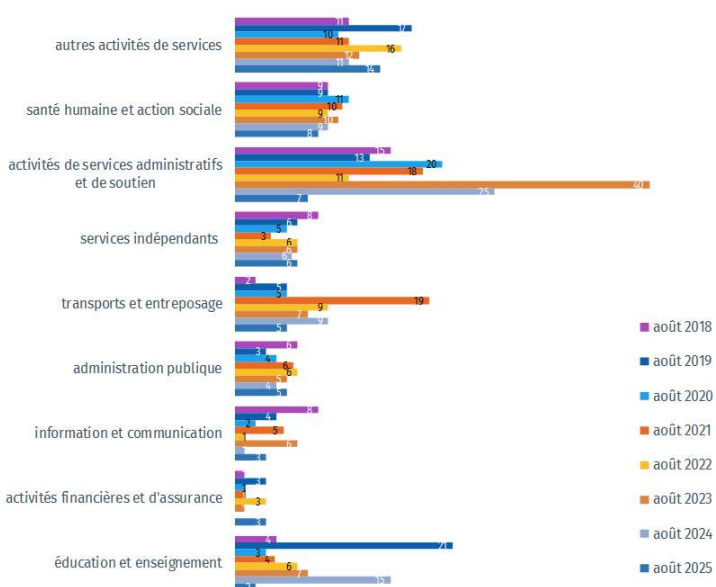
Graphique 60

places d'apprentissage restées vacantes par branche (2/2)

"Combien de places d'apprentissage sont restées vacantes dans votre entreprise? C'est-à-dire, combien de places d'apprentissage n'avez-vous pas pu pourvoir en 2025, bien que vous les ayez annoncées?"

en % des places d'apprentissage par branche

© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025



L'évolution est inverse dans le secteur de l'éducation et de l'enseignement : alors que l'offre de places d'apprentissage reste relativement faible (5 %), la proportion de places d'apprentissage vacantes augmente à 15 % en 2025, ce qui indique des difficultés de recrutement croissantes.

D'autres secteurs, comme l'administration publique, les activités financières et d'assurance ou l'information et la communication, représentent une faible part dans l'ensemble de l'offre (2 à 3 %) et enregistrent un faible taux de places d'apprentissage vacantes.

2.3.3 Explications pour les places d'apprentissage non pourvues

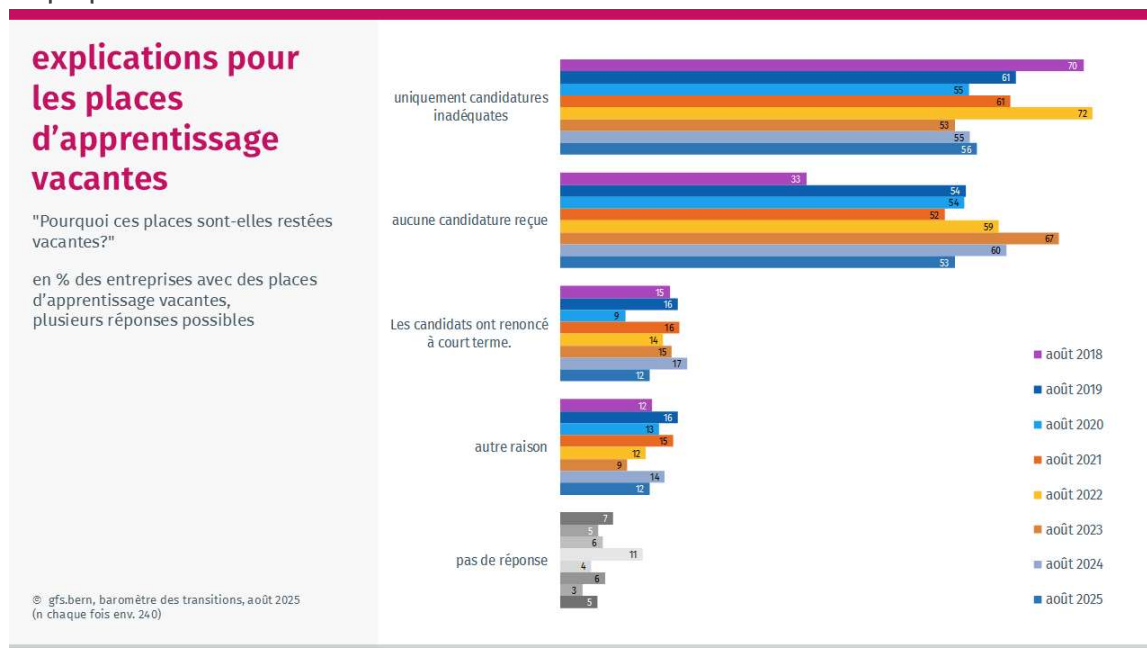
En 2025, les entreprises sont toujours confrontées à un double défi en ce qui concerne les places d'apprentissage : à la fois recevoir suffisamment de candidatures et trouver des candidats adéquats.

Le plus souvent, les entreprises ayant des places d'apprentissage vacantes déclarent n'avoir reçu que des candidatures inadéquates. Avec 56 %, cette valeur reste à un niveau élevé, même si elle est légèrement inférieure aux années record.

Elles sont également nombreuses à dire n'avoir reçu aucune candidature. Avec 53 %, cette proportion est certes à nouveau inférieure à celle des deux années précédentes, mais elle reste l'une des principales raisons des places d'apprentissage vacantes.

D'autres raisons jouent un rôle comparativement moins important. 12 % des entreprises indiquent que les candidats ont refusé à la dernière minute, une valeur en baisse par rapport à l'année précédente. Une même proportion mentionne d'autres raisons pour expliquer les places d'apprentissage vacantes.

Graphique 61

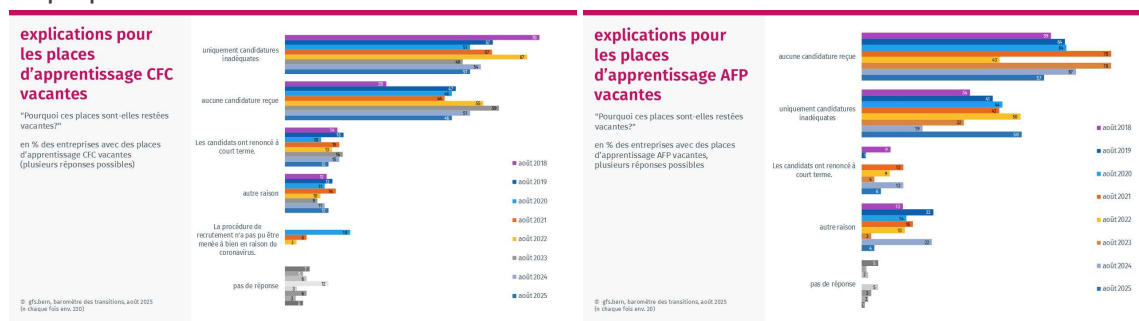


La différence entre les places d'apprentissage AFP et CFC reste frappante. Pour les places d'apprentissage AFP, le problème de l'absence de candidatures l'emporte encore (57 %), mais celui des candidatures inadéquates a également connu une hausse importante en 2025 (50 %).

En ce qui concerne les places d'apprentissage CFC, les candidatures inadéquates dominent (51 %), l'absence de candidatures restant une raison importante (46 %). De même, les entreprises sont plus souvent touchées par des annulations de dernière minute pour les places d'apprentissage CFC que pour les places d'apprentissage AFP (12 % contre 6 %).

Il convient de noter que la part de l'absence de candidatures est en baisse pour les deux types de formation professionnelle initiale. En 2025, le problème des candidatures inadéquates ne semble toutefois s'accroître que pour les places d'apprentissage AFP.

Graphique 62



La décision de supprimer ou de ne plus proposer les places d'apprentissage restées vacantes reste certes l'exception, mais est aujourd'hui plus souvent envisagée que jamais par les entreprises. La plupart des places d'apprentissage non pourvues seront à nouveau proposées l'année prochaine, même si ce chiffre baisse légèrement.

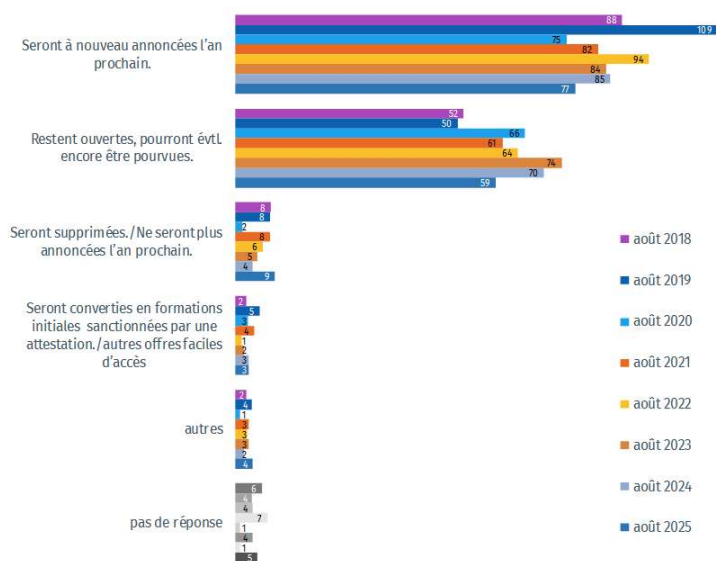
Depuis le début de la pandémie, l'intention de maintenir les places d'apprentissage ouvertes afin de les pourvoir au cours de l'année en cours reste forte. Alors que le nombre d'entreprises ayant manifesté cette intention n'avait jamais été aussi élevé en 2023, il marque actuellement un recul.

Graphique 63

devenir des places d'apprentissage restées vacantes

"Qu'advient-il de ces places d'apprentissage restées vacantes?"

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



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 240)

La concurrence entre formation professionnelle en école à plein temps et formation duale n'est pas une raison majeure qui permettrait d'expliquer pourquoi les places d'apprentissage n'ont pas été pourvues. Dans l'ensemble, seulement 11 % des entreprises – un taux stable – jugent cette concurrence plutôt forte à très forte en 2025. La majorité des entreprises ne sont toutefois pas en mesure de se prononcer sur le sujet. Cependant, si un avis est émis, on constate une grande incertitude ou des opinions qui penchent en faveur d'une concurrence (plutôt) faible. Toutefois, les entreprises des régions francophones et italophones ont tendance à davantage évoquer la concurrence entre formation en école à plein temps et formation duale, alors que les entreprises de Suisse alémanique l'estiment plutôt faible.

Graphique 64

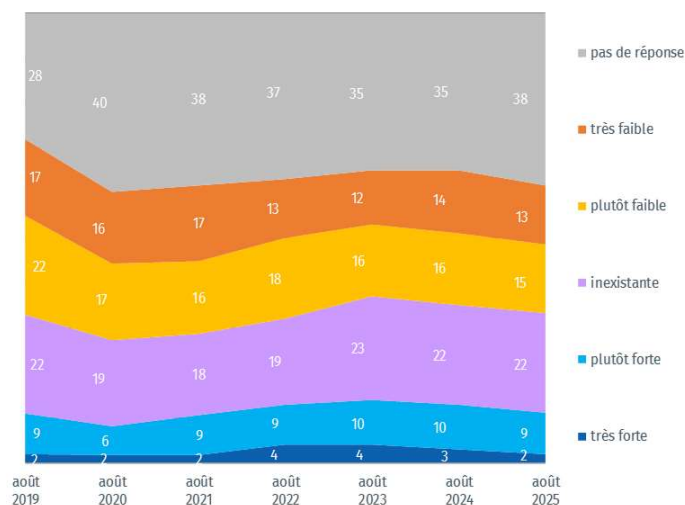
situation de concurrence entre la formation professionnelle en école à plein temps et la formation duale

"Comment évaluez-vous dans votre branche et dans les professions qu'elle couvre la situation de concurrence entre la formation professionnelle en école à plein temps et la formation duale?"

Dans les professions pour lesquelles nous proposons une formation, nous constatons que la concurrence entre la formation professionnelle en école à plein temps et apprentissage est ..."

en % des entreprises qui proposent une formation professionnelle initiale

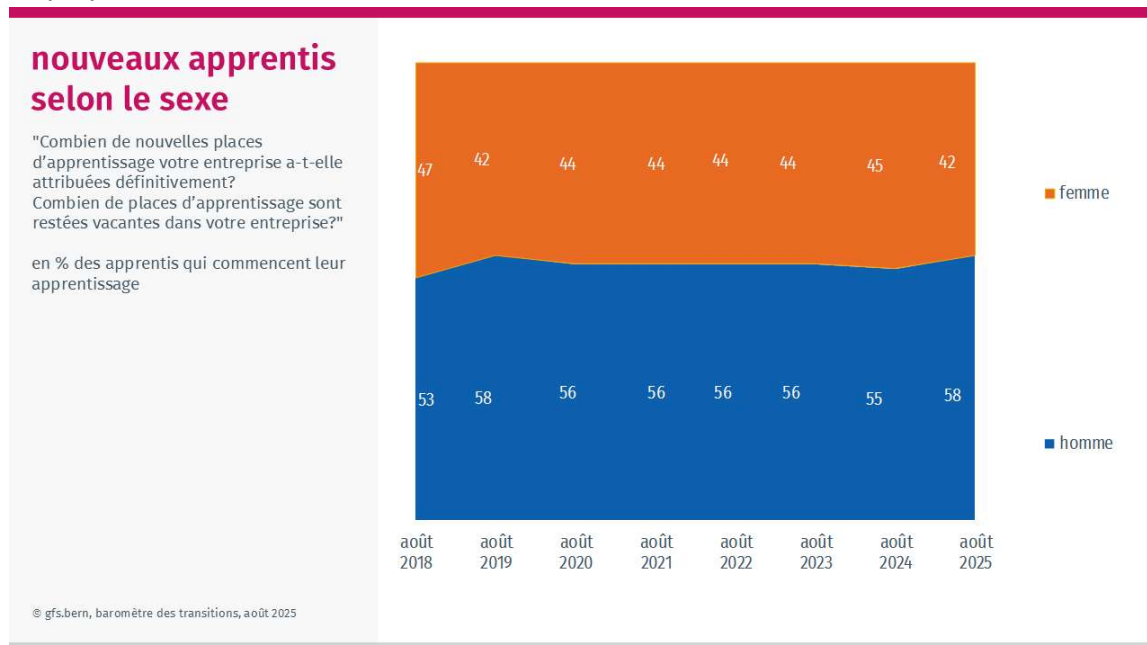
© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n chaque fois env. 1100)



2.3.4 Profil des apprentis

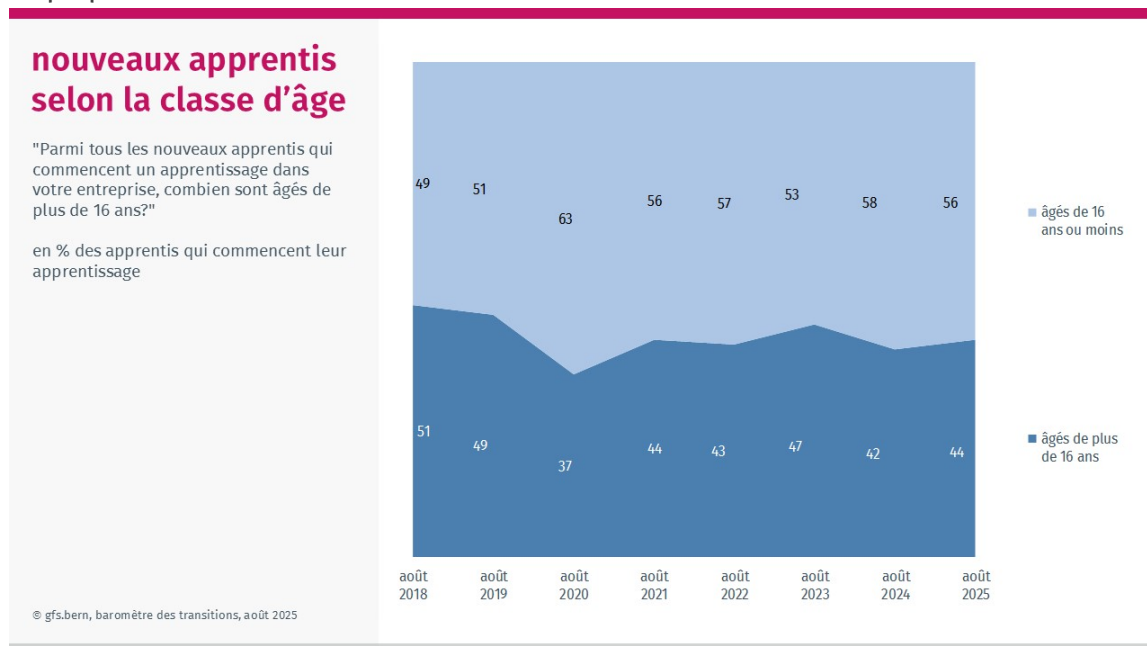
Parmi les 75 839 nouveaux apprentis qui ont commencé une formation professionnelle initiale duale durant l'été 2025, les garçons restent majoritaires : 58 % de garçons contre 42 % de filles. La répartition entre les sexes est relativement stable au fil du temps, mais penche désormais légèrement en faveur des garçons.

Graphique 65



En 2025, une proportion stable de 44 % des nouveaux apprentis ont plus de 16 ans, ce qui est proche de la valeur moyenne depuis le début des enquêtes. Les entrées en apprentissage sont donc loin d'avoir toutes lieu directement après la scolarité obligatoire.

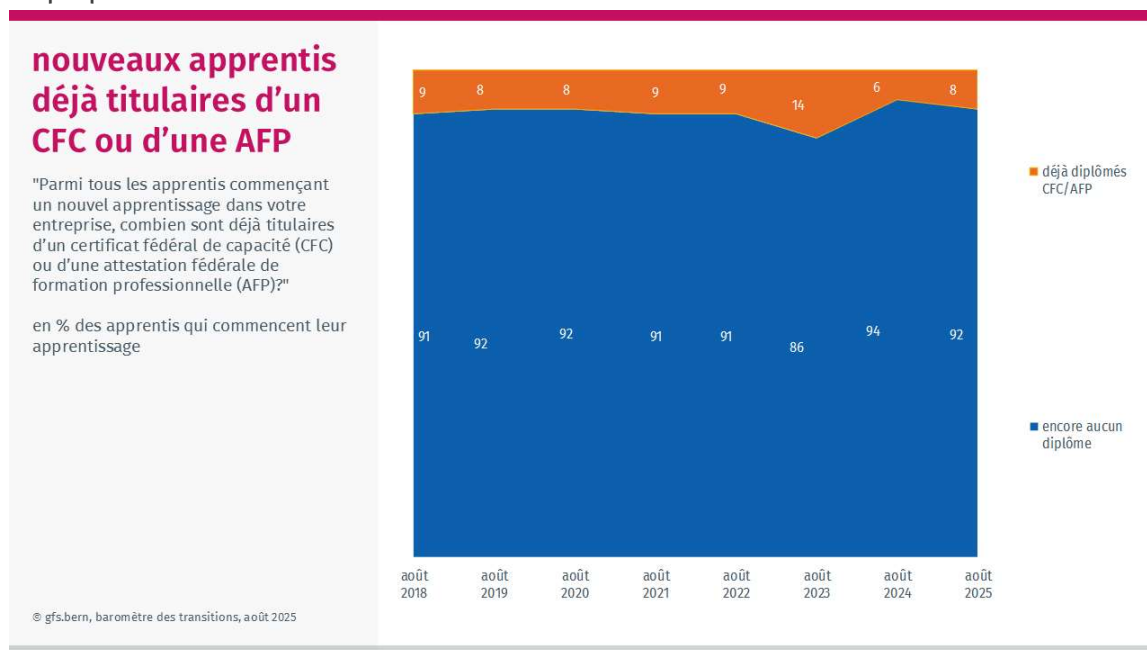
Graphique 66



Ce constat est soutenu par l'affirmation des entreprises selon laquelle 8 % des apprentis qui ont commencé un apprentissage durant l'été 2025 sont déjà titulaires d'un CFC ou d'une AFP. Si cette proportion est très inférieure au pic de 2023, elle est plus élevée que l'année précédente et s'inscrit globalement dans la tendance d'environ 8 à 9 %, stable sur le long terme.

La proportion de nouveaux apprentis qui sont déjà titulaires d'un diplôme de fin d'apprentissage est plus élevée dans l'agriculture et la sylviculture (22 %) et dans les activités de services administratifs et de soutien (15 %).

Graphique 67



Depuis le début de l'enquête, une proportion stable de 5 % à 8 % des entreprises formatrices emploient régulièrement des apprentis de plus de 25 ans et 15 à 19 % en emploient occasionnellement, ce qui corrobore le fait qu'une part importante des formations professionnelles initiales commence bien après la transition I.

La grande majorité des entreprises n'ont pas engagé d'apprentis de plus de 25 ans au cours des cinq dernières années.

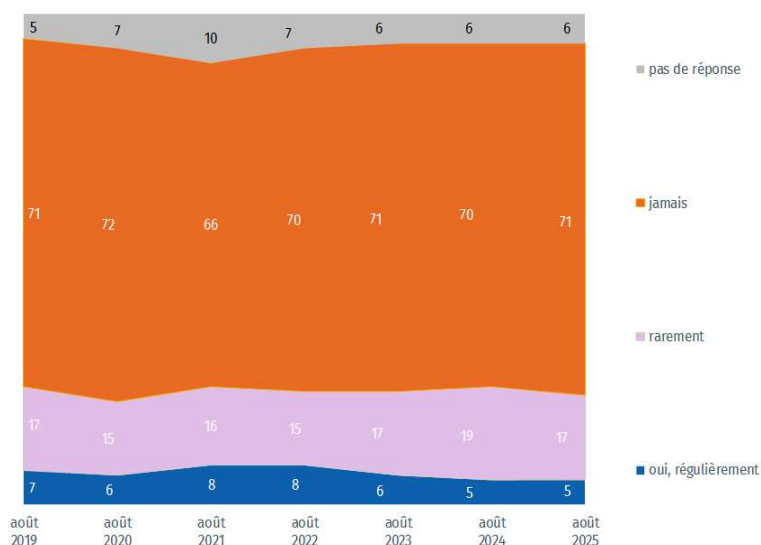
Graphique 68

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 2025
(n chaque fois env. 1000)



Selon les indications des entreprises, 6 % des nouveaux apprentis préparent une maturité professionnelle parallèlement à leur formation professionnelle initiale duale. Cette valeur se situe dans la plage inférieure des valeurs mesurées jusqu'à présent.

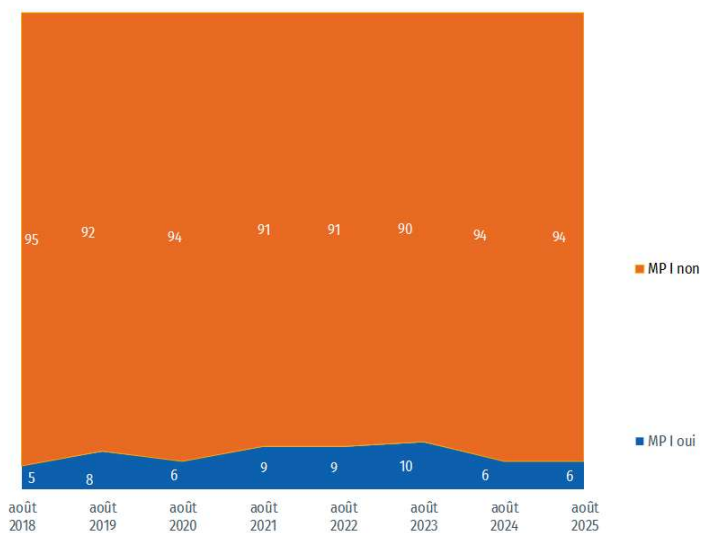
Graphique 69

nouveaux apprentis visant une maturité professionnelle

"Parmi tous les apprentis qui commencent un apprentissage dans votre entreprise, combien souhaitent effectuer une maturité professionnelle pendant leur apprentissage?"

en % des apprentis qui commencent un apprentissage

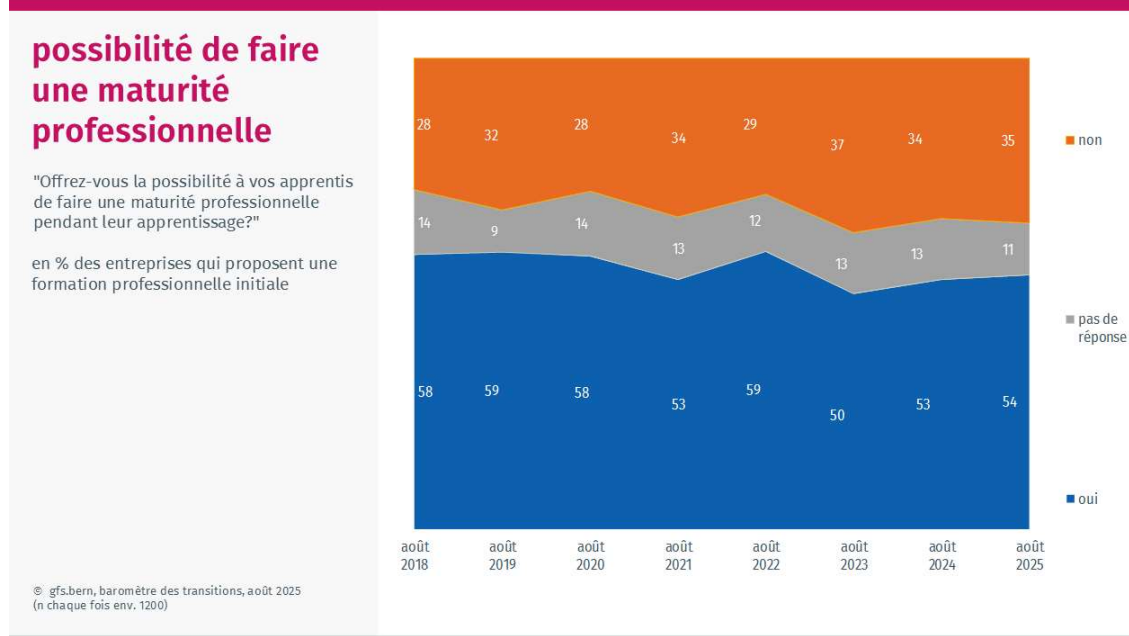
© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025



Cette valeur varie considérablement d'un secteur à l'autre. Dans le secteur des activités financières et d'assurance, 36 % des nouveaux apprentis visent une maturité professionnelle. Ce chiffre est de 16 % dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques. Ces secteurs caracolent en tête du classement en 2025.

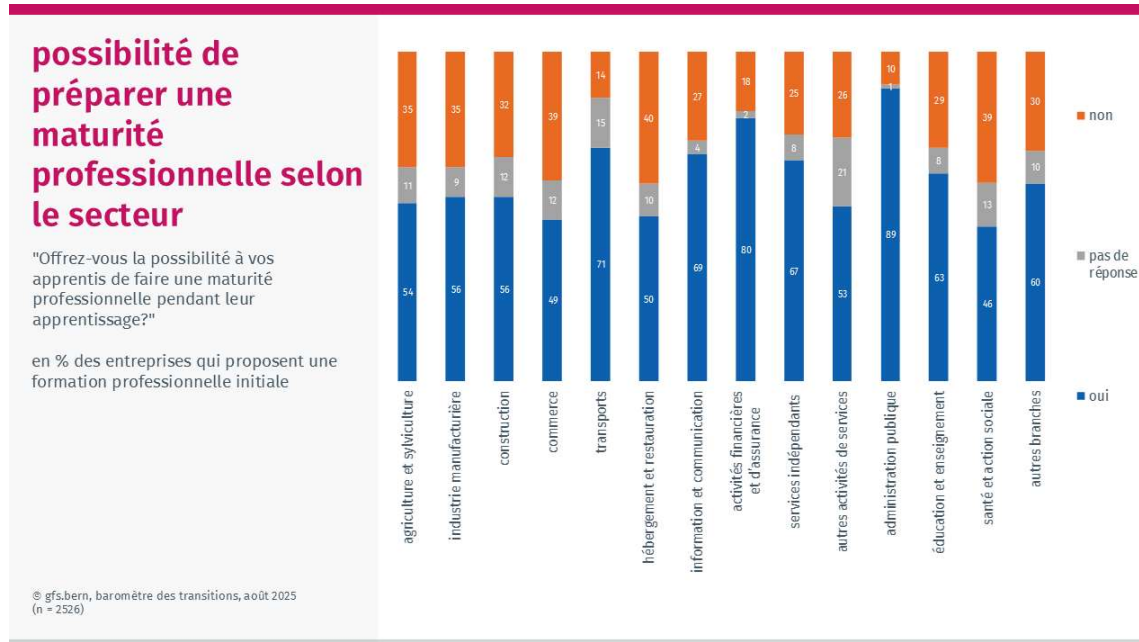
Jusqu'à présent, la grande majorité des nouveaux apprentis qui souhaitent passer une maturité professionnelle, parallèlement à la formation professionnelle initiale, en ont eu la possibilité. En 2025, plus de la moitié des entreprises formatrices proposent à nouveau cette possibilité.

Graphique 70



Les entreprises des secteurs de l'administration publique, des activités financières et d'assurance et des transports proposent particulièrement souvent la possibilité de préparer une maturité professionnelle. En revanche, à peine la moitié des entreprises des secteurs de l'hébergement, du commerce et de la santé et de l'action sociale proposent activement cette possibilité en 2025.

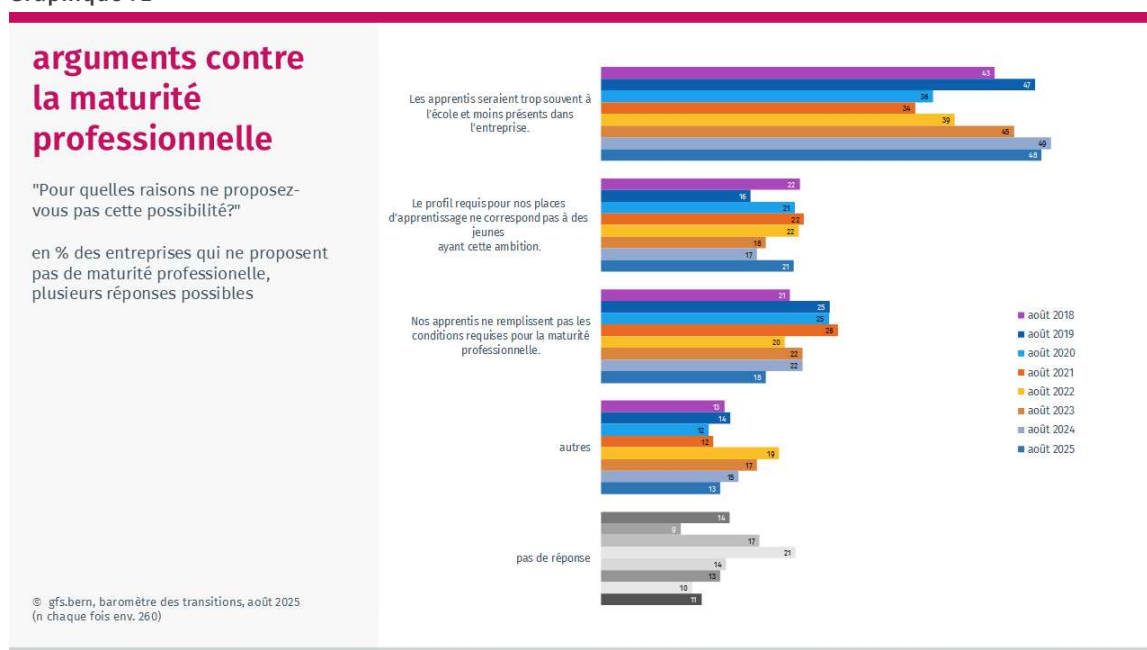
Graphique 71



Les entreprises qui n'offrent pas la possibilité de passer la maturité professionnelle justifient leur décision principalement par le fait que les apprentis ne seraient pas suffisamment présents dans l'entreprise. Environ la moitié des entreprises qui n'offrent pas cette possibilité partagent cet avis. Ce chiffre est en hausse et se rapproche de celui des deux premières années de l'enquête. Alors qu'elles étaient respectivement 43 % et 47 % à citer cet argument en 2018 et 2019, les entreprises interrogées n'étaient plus que 36 % en 2020 et 34 % en 2021 à l'avancer, ce qui s'explique peut-être par la charge de travail accrue qui a pesé sur les employés en lien avec la pandémie de coronavirus et la généralisation du télétravail.

Comme en 2023, les entreprises indiquent aussi souvent que leurs apprentis ne remplissent pas les conditions requises pour une maturité professionnelle et que leurs places d'apprentissage ne correspondent pas au profil d'exigences de la maturité professionnelle. Ces deux raisons, invoquées par environ un cinquième des entreprises, restent relativement stables au fil du temps.

Graphique 72



2.3.5 Entreprises qui ne proposent pas de places d'apprentissage

Les 44 % des entreprises interrogées qui *ne forment pas d'apprentis* en 2025 ont indiqué avoir proposé des places d'apprentissage par le passé. Ce chiffre est en nette hausse à 38 % par rapport à 2020-2022.

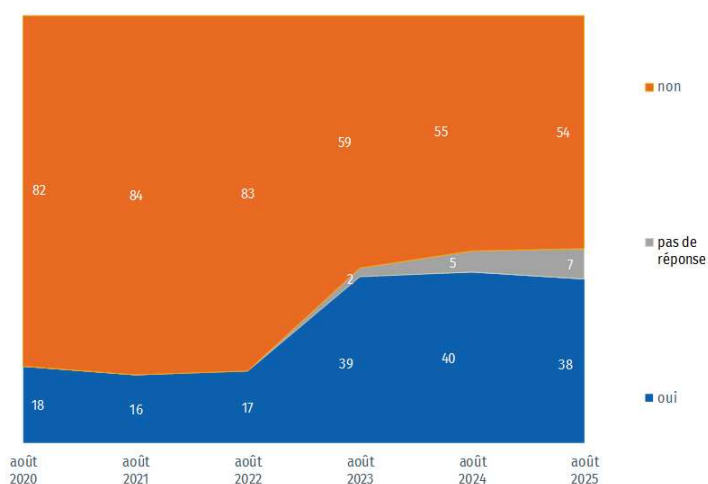
Cette proportion reste stable à un niveau élevé depuis 2023, ce qui s'explique par la nouvelle composition de l'échantillon. Depuis 2023, la proportion d'entreprises formatrices est fixée avant le tirage de l'échantillon et a été augmentée. En conséquence, parmi les entreprises interrogées en 2023, on trouve également davantage d'anciennes entreprises formatrices.

Graphique 73

offre de places d'apprentissage dans le passé

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

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



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n = 2010)

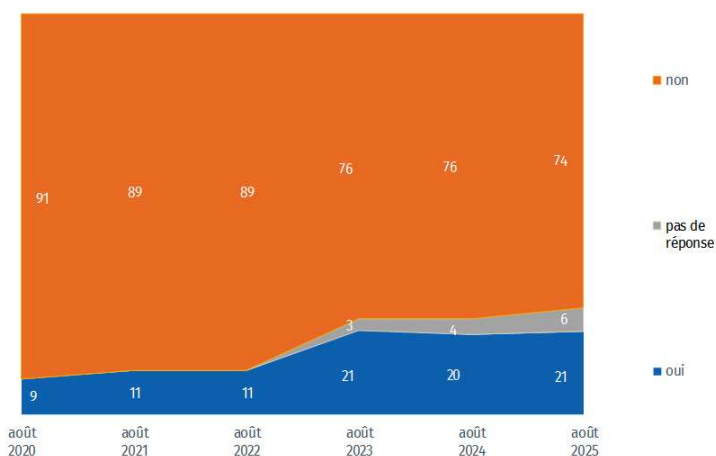
Il est donc plausible que la proportion d'entreprises non formatrices qui pourraient envisager de proposer (à nouveau) des places d'apprentissage ait pratiquement doublé depuis 2022. Depuis, elle est cependant restée stable.

Graphique 74

planification de l'offre de places d'apprentissage

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

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

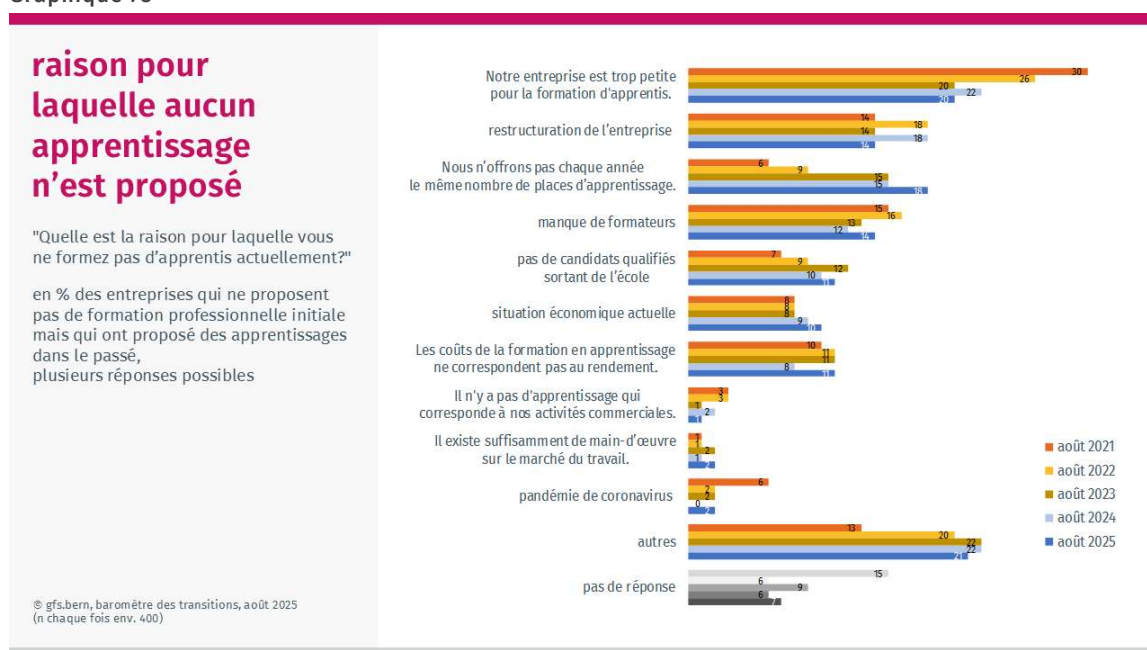


© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025
(n = 2010)

La principale raison invoquée par les entreprises interrogées pour ne pas former d'apprentis en 2025 est que l'entreprise n'est pas assez grande. Mais cette raison est de moins en moins avancée. Les entreprises justifient aussi leur décision de ne pas proposer d'apprentissage par le fait que le nombre de places d'apprentissage proposées n'est pas le même chaque année, qu'elles sont en restructuration et qu'il leur manque des formateurs adéquats. Plus de la moitié des refus des entreprises sont motivés par l'une de ces quatre raisons. Les arguments économiques et les raisons liées à l'offre – comme le fait qu'il n'y a pas (suffisamment) de candidats qualifiés sortant de l'école – arrivent loin derrière.

Les raisons structurelles et organisationnelles, en particulier la taille des entreprises et les cycles de formation fluctuants, pèsent davantage en 2025, tandis que les obstacles d'ordre économique ou en lien avec les qualifications jouent un rôle moins important.

Graphique 75



2.3.5 Diplômes de fin d'apprentissage



En 2025, 47 067 jeunes ont terminé leur apprentissage dans les entreprises formatrices. Les PME suisses assument une part importante de la formation professionnelle initiale. Comme l'année passée, la plupart des jeunes ayant terminé leur apprentissage en 2025 l'ont effectué dans des petites entreprises comptant entre deux et neuf collaborateurs (42 %) ou dans des entreprises employant entre 10 et 99 personnes (27 %).

Les secteurs Santé humaine et action sociale et Commerce concentrent une nouvelle fois les plus grandes proportions d'apprentis. En 2025, le secteur de l'agriculture et de la sylviculture rejoint ces branches de formation importantes. L'industrie manufacturière et les activités spécialisées arrivent en quatrième et cinquième positions.

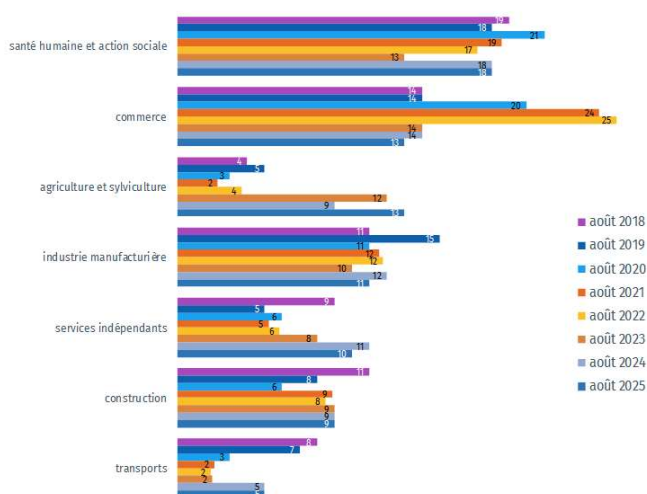
Au fil des années, les secteurs qui étaient considérés comme des branches de formation en croissance dans la première moitié de la série d'enquêtes (commerce, activités financières et d'assurance, administration publique) ne progressent plus depuis plus ou moins longtemps. Cela se traduit par une stagnation, voire un recul, du nombre de diplômés.

Graphique 76

les personnes en fin d'apprentissage par branche (1/2)

"Pour conclure, nous nous intéressons aux apprentis qui ont terminé leur formation professionnelle au sein de votre entreprise en été 2025."

en % des apprentis ayant terminé leur apprentissage



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

Dans le secteur du commerce, le nombre de diplômés a retrouvé son niveau d'avant la pandémie après avoir enregistré des records en 2020-2022.

Une stabilisation se dessine également dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale : après un recul constant depuis le pic atteint en 2020, la proportion de jeunes diplômés s'élève à 13 %. La tendance à la baisse semble donc stoppée.

La situation est relativement stable dans l'industrie manufacturière et la construction. Dans le secteur des activités spécialisées, en revanche, on observe une légère augmentation dans la deuxième moitié de la série d'enquêtes, la part se stabilisant à 10 %.

Dans le secteur des transports, le nombre de diplômés est légèrement plus élevé qu'en 2024. Cela confirme que les valeurs très faibles enregistrées en 2020-2021 étaient exceptionnelles. Il en va de même pour le secteur de l'information et de la communication qui, après avoir atteint son plus bas niveau en 2024 (1 %), augmente à 3 % en 2025.

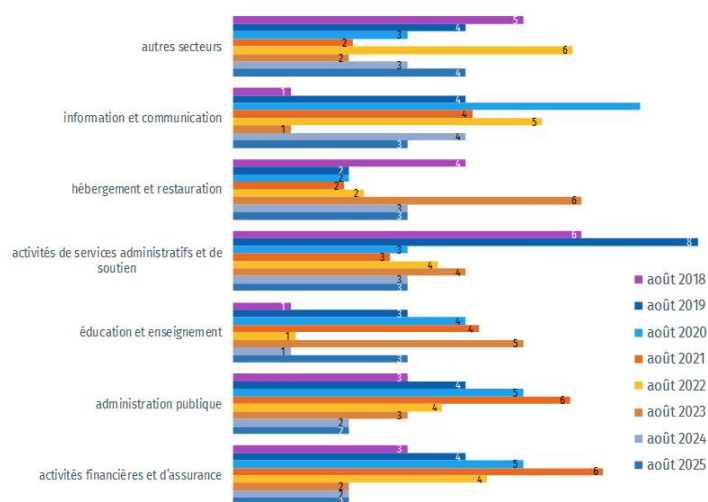
Après avoir continuellement augmenté jusqu'en 2021, la part des apprentis diplômés dans l'administration publique et dans le secteur Activités financières et d'assurance est en recul. Les proportions de diplômés dans ces deux secteurs stagnent à leur plus bas niveau depuis respectivement deux et trois ans.

Graphique 77

les personnes en fin d'apprentissage par branche (2/2)

"Pour conclure, nous nous intéressons aux apprentis qui ont terminé leur formation professionnelle au sein de votre entreprise en été 2025."

en % des apprentis ayant terminé leur apprentissage



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

Avant 2022, la plupart des jeunes diplômés quittaient leur entreprise formatrice à la fin de leur formation. Cela avait temporairement changé en 2022. Pour la troisième année consécutive, ce sont à nouveau près de la moitié des jeunes diplômés qui quittent leur entreprise formatrice à l'issue de leur apprentissage.

Cela confirme que l'année 2022 était exceptionnelle en raison des incertitudes liées à la pandémie de coronavirus.

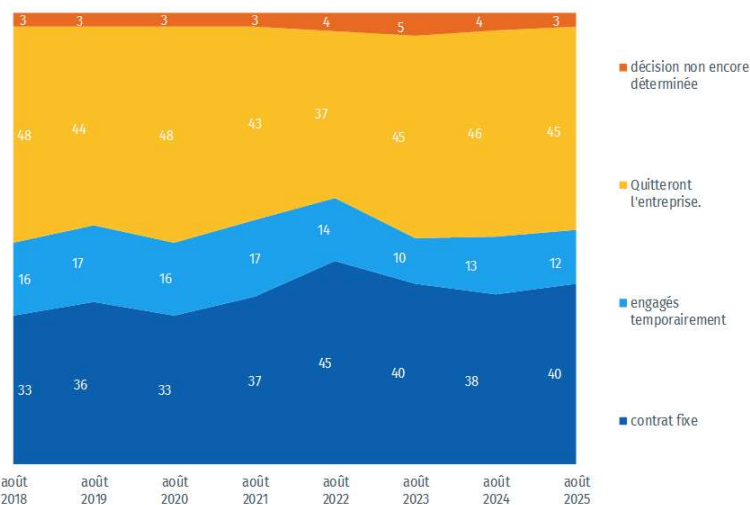
Quant aux apprentis se voyant offrir un emploi temporaire et aux diplômés n'ayant pas encore de solution déterminée, les proportions demeurent stables.

Graphique 78

situation des apprentis en fin d'apprentissage

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

en % des apprentis ayant terminé leur apprentissage



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

On constate une évolution durable vers davantage d'emplois fixes dans les secteurs Activités spécialisées, Santé humaine et action sociale, Administration publique, ainsi que dans les professions regroupées dans la catégorie « Autre branche ». Dans le secteur Education et enseignement également, la proportion d'emplois fixes a de nouveau augmenté après avoir diminué en 2024.

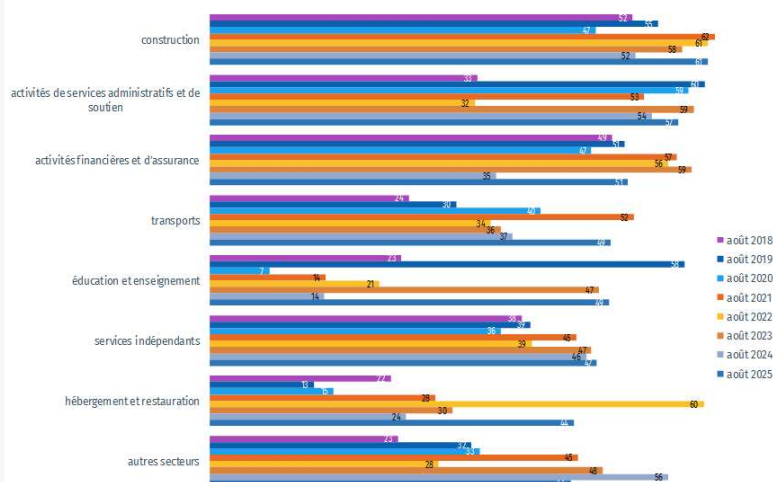
La situation dans le secteur des activités financières et d'assurance reste remarquable : après un net recul en 2024, la proportion de jeunes diplômés embauchés définitivement a une nouvelle fois enregistré une forte hausse en 2025 pour atteindre 51 %.

Graphique 79

apprentis avec un emploi fixe en fin d'apprentissage par secteur (1/2)

"Pour conclure, nous nous intéressons aux apprentis qui ont terminé leur formation professionnelle au sein de votre entreprise en été 2025. 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 par secteur



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

Dans l'industrie manufacturière (40 %) et dans le secteur Information et communication (38 %), les valeurs sont stables ou en légère hausse.

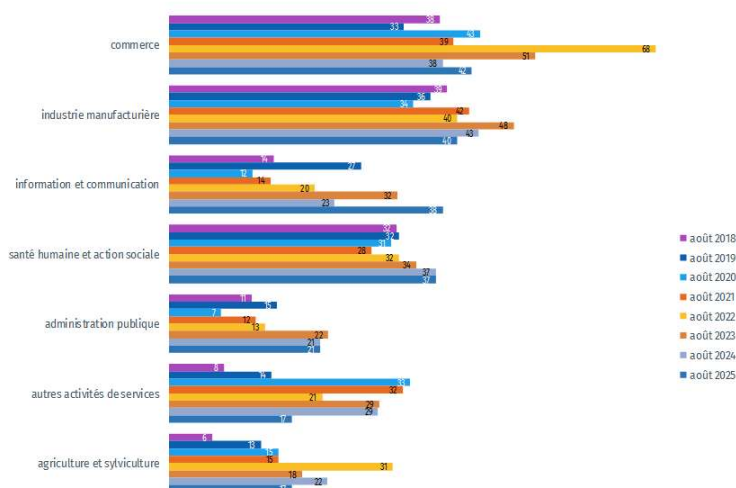
On trouve la majorité des jeunes diplômés embauchés définitivement dans les très petites entreprises (2 à 9 collaborateurs : 38 %, 10 à 99 collaborateurs : 31 %, plus de 100 collaborateurs : 32 %).

Graphique 80

apprentis avec un emploi fixe en fin d'apprentissage par secteur (2/2)

"Pour conclure, nous nous intéressons aux apprentis qui ont terminé leur formation professionnelle au sein de votre entreprise en été 2025. 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 par secteur



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

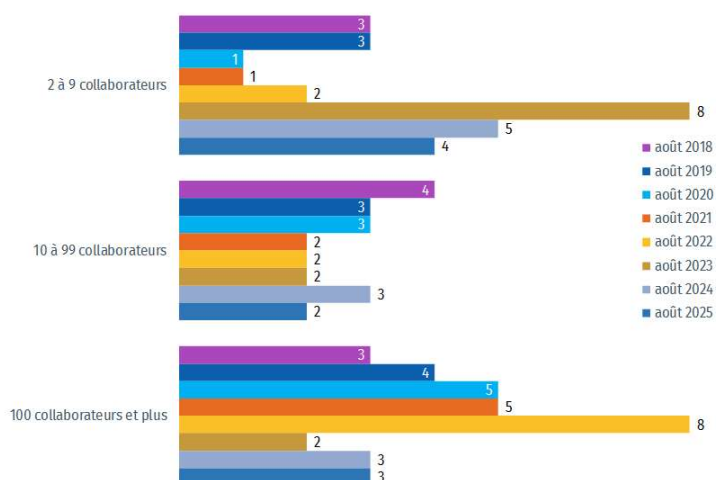
Un coup d'œil sur le cas des jeunes en fin d'apprentissage qui n'ont pas de solution déterminée pour la suite révèle que la situation s'est normalisée au sein des très petites entreprises, après une hausse exceptionnelle en 2023. À l'heure actuelle, 4 % des diplômés formés par des entreprises comptant 2 à 9 collaborateurs n'ont pas de solution déterminée à la fin de leur formation professionnelle initiale. Cette proportion ne s'élève qu'à 2 % parmi les jeunes formés par des entreprises de 10 à 99 salariés et à 3 % parmi ceux formés par des entreprises employant 100 personnes et plus.

Graphique 81

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 selon la taille de l'entreprise



© gfs.bern, baromètre des transitions, août 2025

3 Synthèse

3.1 Vue d'ensemble de la transition I et du marché des places d'apprentissage en 2025



Pour les **JEUNES** devant choisir une formation, la transition I représente une période décisive qui est majoritairement gérée de manière satisfaisante. La plupart des jeunes passent au degré secondaire II sans interruption, même s'il est vécu de manière un peu moins euphorique, mais plus consciente que par le passé.

84 % des jeunes ont commencé une formation du degré secondaire II (formation professionnelle initiale ou voies de formation générale), une valeur en hausse. Cette proportion se stabilise donc après un recul l'année précédente. La formation professionnelle initiale reste la voie de formation privilégiée. Elle est choisie par près de la moitié des jeunes et est surtout répandue chez les garçons, alors que les filles continuent de s'orienter plus souvent vers la formation générale. Ces différences entre les sexes persistent, mais sont moins marquées depuis quelques années. La part des années intermédiaires a de nouveau fortement baissé en 2025. Le pic temporaire de 2024 était donc une exception. Seulement 5 % des jeunes font le choix d'une année intermédiaire, tandis que 11 % optent pour une offre transitoire, soit un peu plus que l'année précédente.

La plupart des jeunes ont pu commencer la formation de leur premier ou deuxième choix à l'été 2025. La majorité d'entre eux réalisent ainsi leur projet initial. Seule une personne sur dix environ a dû se rabattre sur une autre solution que les formations de son premier ou deuxième choix, une part en léger recul par rapport à 2024.

La satisfaction des jeunes à l'égard de leur situation en matière de formation et de la vie en général reste à un niveau élevé et a même légèrement progressé par rapport à 2024. Toutefois, le choix de la formation est de plus en plus difficile et la proportion de jeunes qui considèrent leur formation comme la formation de leurs rêves ou la solution idéale se situe à son plus bas niveau depuis le début de l'enquête. Les solutions de compromis et transitoires restent courantes, mais marquent un léger recul. Si l'enthousiasme initial pour la nouvelle formation reste élevé, il est plus modéré que dans les années qui ont suivi la pandémie.

La situation en matière de candidature s'est améliorée en 2025. En moyenne, les jeunes ont envoyé huit candidatures pour une place d'apprentissage, un chiffre record dans la série d'enquêtes. Dans l'ensemble, le processus de candidature est perçu de manière majoritairement positive. Les principaux obstacles résident dans la préparation du dossier de candidature, la recherche de places d'apprentissage adéquates et la gestion des réponses négatives. Les jeunes commencent à chercher une place

d'apprentissage plus tôt qu'en 2024 et les candidatures de dernière minute sont en recul.

En 2025, le choix de la formation est principalement guidé par le niveau de revenu et la sécurité de l'emploi. Ces facteurs matériels conservent leur grande importance, tandis que les facteurs sociaux et personnels – comme le désir d'aider les gens ou d'avoir du temps pour la famille – ont tendance à perdre du terrain, mêmes s'ils restent à un niveau élevé. Le rang social progresse, mais reste à un faible niveau. Il en ressort un besoin de sécurité et de stabilité, mais aussi de sens et d'intégration sociale.

Le soutien dans le choix de la formation continue d'être apporté en premier lieu par les parents, suivis par les enseignants et le cercle d'amis. Les personnes jouent un rôle plus important dans le processus de décision que les acteurs institutionnels tels que les services d'orientation professionnelle. Toutefois, les jeunes qui n'ont pas pu commencer la solution souhaitée ont beaucoup plus souvent recours à cette forme de soutien.

En 2025, la situation au moment de la transition I reste globalement stable et largement positive. Les jeunes abordent à nouveau plus consciemment la phase de formation suivante, prennent leurs décisions de manière réfléchie et font preuve d'une grande capacité d'adaptation. Ils sont réfléchis, parce qu'ils font des choix conscients et se montrent actifs pour leur formation. Ils font preuve d'une capacité d'adaptation, par exemple parce qu'ils restent au fait des évolutions technologiques et ont une vision solide de leurs compétences et de leur avenir. Alors que les solutions de compromis et les années intermédiaires marquent un recul et que la satisfaction augmente à nouveau, le choix de la formation reste un défi, que la grande majorité des jeunes relèvent néanmoins avec confiance et engagement.



En 2025, l'offre de places d'apprentissage des **ENTREPRISES** est globalement stable. Elles restent toutefois confrontées à un double défi : à la fois recevoir suffisamment de candidatures et trouver des candidats adéquats.

87 % des places d'apprentissage proposées ont été attribuées au plus tard en août 2025, 11 503 sont restées vacantes. Ces deux valeurs se situent au niveau des années précédentes. La raison la plus souvent invoquée pour expliquer les places d'apprentissage vacantes est l'inadéquation des candidatures ou l'absence de candidatures. L'absence de candidatures prédomine pour les places d'apprentissage AFP, tandis que c'est plutôt leur inadéquation qui est déplorée en ce qui concerne les places d'apprentissage CFC.

En 2025, l'offre de places d'apprentissage est stable dans de nombreux secteurs. Quatre secteurs représentent la moitié de l'offre de places d'apprentissage : santé humaine et action sociale, commerce, agriculture et sylviculture, construction. On observe une reprise dans le secteur de la santé. Le secteur du commerce stagne. Le secteur de l'agriculture et de la

sylviculture maintient un niveau élevé depuis 2023. La construction et l'industrie manufacturière restent structurellement à un niveau plus bas. Les différences en matière de taux d'attribution sont marquées. Le nombre de places d'apprentissage vacantes est comparativement élevé dans les secteurs de la construction, de l'hébergement, de l'agriculture et de la sylviculture, de l'industrie manufacturière et du commerce. À l'inverse, on constate une faible proportion de places d'apprentissage vacantes dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale ainsi que dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien.

La structure de l'offre de places d'apprentissage reste constante en ce qui concerne le nombre de places d'apprentissage, mais aussi leur répartition entre les deux types de diplômes (AFP et CFC). Les grandes entreprises ont tendance à renforcer leur offre de places d'apprentissage, tandis que les petites entreprises la maintiennent plus souvent à un niveau constant. Les entreprises qui réduisent leur offre de places d'apprentissage invoquent principalement comme raisons les fluctuations naturelles et, à nouveau de plus en plus, la situation économique et les restructurations. La pénurie de formateurs reste un problème. En revanche, le fait qu'il n'y ait pas assez de candidats qualifiés sortant de l'école n'a jamais été aussi rarement mentionné. La plupart des entreprises prévoient de proposer le même nombre de places d'apprentissage en 2026.

En 2025, le processus de candidature fait apparaître des tensions : alors que la majorité des jeunes le jugent positivement, les entreprises se montrent plus critiques à son égard. Plus d'un tiers des entreprises déclarent recevoir souvent des candidatures inadéquates et elles sont tout aussi nombreuses à dire en recevoir occasionnellement. Elles déplorent surtout les notes scolaires, les lacunes linguistiques et une motivation peu claire. Par ailleurs, de nombreuses entreprises indiquent qu'elles n'ont reçu aucune candidature pour les places d'apprentissage proposées, ce qui témoigne de problèmes d'adéquation persistants entre l'offre et la demande. La pénurie de candidatures concerne particulièrement les petites entreprises, les régions périphériques et les places d'apprentissage AFP.



En 2025, le **MARCHE SUISSE DES PLACES D'APPRENTISSAGE** est globalement équilibré. Le taux d'attribution reste stable à 87 %, ce qui indique une attribution régulière des places d'apprentissage. Dans le même temps, on note un léger déséquilibre, comme en 2024 : du côté de la demande, quelque 11 000 places d'apprentissage restent vacantes, tandis que du côté de l'offre, les jeunes sont moins nombreux à déclarer que le choix opéré correspond à l'apprentissage souhaité. Cette situation traduit des difficultés d'adéquation dans certains segments (apprentissages AFP et certains secteurs), alors que la structure du marché est globalement robuste.

Il n'est pas possible de procéder à une évaluation complète du marché. Une part considérable des nouvelles entrées dans des apprentissages est

le fait de personnes qui ne se trouvent pas dans la transition I. Les entreprises confirment qu'une proportion importante des nouveaux apprentis sont plus âgés, ce qui indique qu'une part significative des places d'apprentissage sont attribuées après la transition I.

L'offre de places d'apprentissage est stable, tout comme le taux d'attribution. Des problèmes de recrutement persistent, mais restent concentrés dans certaines branches et certains niveaux. Les incertitudes en matière de planification progressent légèrement, tandis que les entreprises sont toujours disposées à investir dans la formation et la promotion de la relève. Dans l'ensemble, la formation professionnelle duale demeure l'option principale, tant pour les entreprises que pour les jeunes.

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.

THESE 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. Pour la grande majorité, la transition se déroule sans heurts, même si la proportion de jeunes qui commencent la formation de leur premier choix a légèrement diminué. Dans le même temps, moins de jeunes effectuent une année intermédiaire et les offres transitoires gagnent à nouveau en importance. Dans l'ensemble, la situation au moment de la transition I reste stable, même si les solutions de compromis sont un peu plus nombreuses.



THESE 2

Près de la moitié des jeunes optent pour une formation professionnelle initiale au moment de la transition I. Elle reste donc le premier choix, en particulier pour les garçons.

Les jeunes de Suisse latine visent le plus souvent la maturité gymnasiale et l'école de culture générale, mais celles-ci ne gagnent pas en importance à l'échelle nationale.. Bien au contraire : après plusieurs années d'augmentation du nombre de jeunes en formation générale, les chiffres actuels sont en léger recul.

La formation professionnelle initiale duale reste le pilier central du paysage suisse de la formation, tandis que l'attractivité des voies de formation générale se stabilise à un niveau modéré.



THESE 3

Les différences entre les sexes dans le choix de la formation persistent, mais elles se sont légèrement atténuées. Les filles continuent à choisir plus souvent la formation générale ou les métiers de la santé et du social, tandis que les garçons préfèrent les professions techniques et artisanales. En 2025, on constate pour la première fois une répartition plus équilibrée des sexes dans les formations professionnelles initiales en école.

Ainsi, les effets de genre persistent donc dans les choix de formation, malgré certains reports. Dans le même temps, les résultats de l'enquête indiquent que la majorité des jeunes considèrent le choix professionnel comme une décision libre et que la grande majorité des personnes interrogées ont pu commencer la formation souhaitée.

LA SITUATION
ECONOMIQUE
COMME
DEFI

THESE 4

En 2025, la situation économique reste un facteur d'incertitude pour les entreprises et influence de plus en plus la planification des places d'apprentissage. Bien que la conjoncture et les restructurations soient de plus en plus citées pour expliquer l'évolution de l'offre de places d'apprentissage, le marché des places d'apprentissage reste globalement stable. Il est donc d'autant plus important d'observer attentivement le marché des places d'apprentissage.

Ces dernières années ont montré que le marché des places d'apprentissage se distingue par une stabilité remarquable. Il s'est montré plutôt résilient face à la pandémie. L'attachement à la formation professionnelle initiale même en temps de crise pourrait être lié au risque de pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui plane sur les entreprises et contre lequel elles veulent agir.

ATTENTES DIVER-
GENTES DANS LE
PROCESSUS DE
CANDIDATURE

THESE 5 – NOUVEAUTE

Le processus de candidature fait apparaître des tensions entre les attentes élevées des entreprises et les perceptions des jeunes. Il est essentiel de continuer à améliorer l'adéquation entre les compétences, les exigences et la communication – par un soutien ciblé lors du processus de candidature, une orientation professionnelle précoce et une présentation réaliste des exigences professionnelles.

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

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

MARTINA MOUSSON



Cheffe de projet, politologue

✉ martina.mousson@gfsbern.ch

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



ADRIANA PEPE

Cheffe de projet, politologue

✉ adriana.pepe@gfsbern.ch

Domaines principaux : société, Issue Monitoring, démocratie directe, votes, politique énergétique, jeunesse



ALESSANDRO PAGANI

Data scientist, politologue

✉ alessandro.pagani@gfsbern.ch

Domaines principaux : élections, votations, analyse des données, programmations, visualisations, recherches, méthodes quantitatives et qualitatives



ROLAND REY

Collaborateur de projet / administration

✉ roland.rey@gfsbern.ch

Domaines principaux : publication assistée par ordinateur, visualisations, administration de projets, administration d'exposés

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

L'institut de recherche gfs.bern est membre de l'Association suisse des spécialistes en recherches de marché et sociales et garantit qu'aucune enquête n'est effectuée dans un but publicitaire, de vente ou de commande, clairement affiché ou dissimulé.

Pour plus d'informations : www.schweizermarktforschung.ch

 **SWISS INSIGHTS**
Corporate Member

gfs.bern 