

Edition 2010

La dynamique de la formation professionnelle

Indicateurs de la formation professionnelle à Genève
2008/2009



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX



Service
de la recherche
en éducation

Équipe de rédaction du rapport

Jacques AMOS, SRED
Annick EVRARD, SRED
Youssef HRIZI, SRED
François RASTOLDO, SRED
Ruth SILVER, SRED

**Ont collaboré ou ont été consultés au SRED,
dans les Hautes écoles genevoises et à l'OFPC :**

Claude-Alain BAERTSCHI, SRED et DF
Fabienne BENNINGHOFF, SRED
Pierre-Alain WASSMER, SRED

François ABBE DECARROUX, HES
Corinne BAUDIT, HES
Michèle FRUTIGER, HES
Yvan PELLAUX, HES

Freddy BOURQUIN, OFPC
Djemâa CHRAÏTI, OFPC
Miguel DOS SANTOS, OFPC
Sophie EGGER, OFPC
Grégoire EVEQUOZ, OFPC
Erwin FISCHER, OFPC
Martine MARREIROS, OFPC
Cyrille SALORT, OFPC

Direction: Karin MULLER, SRED
Edition: Narain JAGASIA, SRED

Edition 2010

La dynamique de la formation professionnelle

Indicateurs de la formation professionnelle à Genève
2008/2009

4	Avant-propos	
7	Introduction	
14	Un contexte changeant	
	A) Evolution du système de formation	
16	Indicateur 1a	Effectifs du secondaire II et part de la formation professionnelle
18	Indicateur 1b	Effectifs de l'enseignement tertiaire
20	Indicateur 2	Transitions entre secondaire I et secondaire II
22	Indicateur 3	Diplômes et certificats du niveau secondaire II
24	Indicateur 4	Diversité des publics scolaires dans les formations du secondaire II et les formations tertiaires professionnelles (HES et ES)
	B) Evolution du marché du travail	
26	Indicateur 5	Situation générale de l'emploi à Genève
28	Indicateur 6	Tensions du marché du travail
30	Les jeunes qui accomplissent une formation professionnelle	
	C) Parcours de formation et diplômes	
32	Indicateur 7	L'entrée en formation professionnelle au niveau secondaire II
34	Indicateur 8a	Les dispositifs d'insertion professionnelle: effectifs et origines scolaires
36	Indicateur 8b	Les dispositifs d'insertion professionnelle: transitions vers la formation professionnelle
38	Indicateur 9a	Les parcours de formation au secondaire II: durée de la formation
40	Indicateur 9b	Les parcours de formation au secondaire II: résiliations durant l'apprentissage
42	Indicateur 10a	Certification des formations professionnelles secondaires II: réussite aux examens d'apprentissage
44	Indicateur 10b	Certification des formations professionnelles secondaires II: maturités professionnelles, techniques et spécialisées
46	Indicateur 11a	Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le diplôme préalable
48	Indicateur 11b	Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le mode de transition
50	Indicateur 12	Parcours et diplômation des étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO
52	Indicateur 13	Egalité des chances en formation professionnelle de niveau secondaire II
	D) Transitions à la vie active	
54	Indicateur 14	Après le diplôme professionnel de niveau secondaire II
58	Indicateur 15	Après le diplôme professionnel de niveau tertiaire (HES et ES)
62	Indicateur 16	Transition à la vie active des non-diplômés (interruption de l'apprentissage avant terme)
64	Indicateur 17	Niveaux de compétence des jeunes et de la population résidente

66	L'évolution du cadre institutionnel de la formation professionnelle	
	E1) Ressources institutionnelles	
68	Indicateur 18a	Evolution des coûts et des ressources affectées à la formation professionnelle: dépenses unitaires de la formation professionnelle initiale
70	Indicateur 18b	Evolution des coûts et des ressources affectées à la formation professionnelle: financement de la formation professionnelle initiale
72	Indicateur 19	Le personnel enseignant de la formation professionnelle de niveau secondaire II
	E2) Innovations	
74	Indicateur 20	De la formation élémentaire aux formations professionnelles initiales de deux ans
76	Indicateur 21	Nouvelles maturités professionnelles accélérées en trois ans
78	Indicateur 22	Nouvelles formations de niveau secondaire II dans le domaine de la santé et du social
80	Indicateur 23	Transformations dans les apprentissages du commerce et de la vente
82	Indicateur 24	La maturité spécialisée et l'entrée en HES
	F) L'organisation du passage vers le marché du travail	
84	Indicateur 25	Prospection des entreprises formatrices et certification des formateurs en entreprise
86	Indicateur 26	Reconnaissance et validation des acquis
88	Indicateur 27	Chèque annuel de formation
90	Les entreprises qui dispensent la formation professionnelle	
	G) L'engagement des entreprises dans la formation professionnelle	
92	Indicateur 28	Entreprises formatrices (formations en alternance de niveau secondaire II)
94	Indicateur 29	Evolution de l'offre de places d'apprentissage (bourse de l'apprentissage)
96	Indicateur 30	Evolution des stages en entreprise
98	Indicateur 31	Les cours interentreprises
	H) Le marché de l'apprentissage et la formation tout au long de la vie	
100	Indicateur 32	Sélection à l'entrée en apprentissage dual
102	Indicateur 33	Passage de l'apprentissage à l'emploi au sein de la même entreprise
104	Indicateur 34a	Accès à la formation continue: caractéristiques individuelles
106	Indicateur 34b	Accès à la formation continue: soutien des entreprises
108	Cadre juridique	
112	Glossaire	
115	Abréviations, sigles et acronymes	

La formation professionnelle est, à plus d'un titre, un enjeu essentiel pour le département de l'instruction publique, de la culture et du sport, comme pour les milieux économiques. Elle est bien sûr essentielle pour assurer une relève professionnelle de qualité dans un canton qui, comme le reste de la Suisse, compte essentiellement sur les compétences de sa population active pour assurer son développement et sa compétitivité. Elle joue aussi un rôle central dans la perspective de certifier 95% d'une cohorte d'âge, objectif de la CDIP en voie d'être atteint à Genève. Pour de nombreux jeunes en délicatesse avec l'école et les études, elle constitue la voie royale menant à une certification de niveau secondaire II et un tremplin vers une formation professionnelle supérieure, HES comprise.

Pour toutes ces raisons, la formation professionnelle a constitué, dès ma prise de fonction à la présidence du DIP, une priorité de mon action politique. Elle s'est traduite dans les faits par d'importantes réformes, ancrées dans les nouvelles lois sur la formation professionnelle et sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles, adoptées à l'unanimité par le Grand Conseil en 2007 et entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2008: refonte des apprentissages dans les domaines du commerce et de la vente, introduction d'apprentissages dans les domaines de la santé et du social, mise en place de nouvelles formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation, lutte contre les ruptures de contrats d'apprentissage et les échecs aux examens finaux, facilitation de l'accès à une certification professionnelle pour les adultes, réorganisation des écoles professionnelles en pôles, etc.

La deuxième édition des *Indicateurs de la formation professionnelle* permet de faire le point sur la situation de la formation professionnelle dans le canton de Genève et sur les réformes mises en place depuis 2003, année de leur première parution. Dans l'ensemble, le tableau qui en ressort est positif pour le travail effectué durant la décennie écoulée. La part prise par l'apprentissage dans le système d'enseignement a été préservée, la maturité professionnelle et les Hautes écoles spécialisées ont connu un développement réjouissant, les résiliations de contrats d'apprentissage ont diminué alors que le taux de réussite aux examens de fin d'apprentissage a augmenté. Les indicateurs permettent aussi de faire le point sur les innovations et réformes évoquées ci-dessus ; mais ils permettent aussi de montrer les efforts accomplis par le département et ses services, par les associations professionnelles et par les entreprises en faveur de la formation professionnelle. Le succès de ces filières de formation aurait été impossible sans l'engagement de toutes les instances et de toutes les personnes qui en sont directement ou indirectement parties prenantes.

Éléments importants du pilotage du système d'enseignement, ces indicateurs de la formation professionnelle, élargis et approfondis par rapport à la première version, ne montrent pas seulement le chemin parcouru depuis le début des années 2000, mais attirent aussi l'attention sur des faiblesses et des améliorations potentielles et souhaitables. Par là, le Service de la recherche en éducation remplit sa mission de constat et de critique de l'action du département et de son conseiller d'Etat. Qu'il en soit ici remercié.

Charles Beer

Conseiller d'Etat chargé du département de l'instruction publique,
de la culture et du sport



En 2003, le Service de la recherche en éducation (SRED) publiait, à l'invitation de l'Office de la formation professionnelle et continue (OFPC, alors nommé Office d'orientation et de formation professionnelle - OOF), un premier recueil d'indicateurs consacré à la formation professionnelle à Genève¹. Ce document compilait l'ensemble des données et travaux de recherche dont nous disposons sur la formation professionnelle pour offrir un panorama de son fonctionnement à Genève. Il fut alors largement diffusé et, à notre connaissance, largement utilisé. Ce qui démontrait que la mise à disposition d'un instrument permettant de livrer de manière synthétique des informations sur la forme, le fonctionnement et la dynamique du système de formation professionnelle répondait à un réel besoin, tant dans les milieux de la formation que dans ceux de l'économie, avec en sus des informations qui jusque là étaient souvent sur des supports disparates et pas toujours aisément accessibles à tous les publics.

Pour cet ensemble de motifs, parce que le monde de la formation professionnelle évolue fortement et en raison de la sollicitation renouvelée de l'Office d'orientation de la formation professionnelle et continue, il nous a semblé important de réactualiser ce document sept ans après. Ce deuxième recueil d'indicateurs de la formation professionnelle est donc la suite de l'édition de 2003. Mais, dans ce cas, « suite » ne signifie pas une reproduction à l'identique avec une simple mise à jour des chiffres. Pour l'actuelle édition, une priorité est mise sur les multiples adaptations qui s'opèrent au sein d'un système de formation pour qu'il puisse remplir la double tâche de correspondre aux besoins, complexes et changeants des jeunes qui s'engagent dans une formation professionnelle, comme à ceux des entreprises, dont une part de la transmission des compétences et de la relève professionnelle passe par l'investissement dans la formation. Il s'agit de décrire les adaptations des jeunes face aux nécessités de l'insertion sociale et particulièrement de l'accès au marché du travail, ainsi que l'adaptation induite par les comportements, envies, ambitions ou difficultés des générations émergentes. Concrètement, insister sur la **dynamique de la formation professionnelle** c'est privilégier des indicateurs qui rendent compte de la complexité des parcours de formation des jeunes, des multiples innovations récentes du système de formation professionnelle permettant à ce dernier de s'adapter sans cesse aux nouveaux défis de l'éducation et ceci dans un contexte général changeant, voire instable.

Finalement, la formation professionnelle qui est, à la fois, un pilier de la formation secondaire II et tertiaire et un ensemble de filières soumis à de grandes tensions (orientations des élèves, évolutions économiques notamment), constitue un espace social en forte évolution, tant au niveau genevois qu'au niveau suisse (et international d'ailleurs). L'idée de dynamique est alors le terme générique résumant l'ensemble des mouvements, changements, adaptations ou encore innovations qui structurent cet espace.

Si nous considérons l'espace de la formation comme un espace social c'est parce qu'il constitue le lieu d'interactions, de rencontres, de collaborations, voire aussi de frictions entre les différents **acteurs impliqués**. Ces interactions produisent à la fois des qualifications pour des jeunes en formation et un système de formation évolutif cherchant à rester en phase avec les exigences changeantes de la société en général, et du monde du travail en particulier. Les acteurs composent alors le deuxième axe structurant ce document. Trois groupes d'acteurs du système de formation sont mis à l'avant-scène de cet ensemble d'indicateurs.

¹ Service de la recherche en éducation (2003). *La formation professionnelle à Genève: un survol en 25 indicateurs*. Genève: SRED.

- Les **jeunes qui accomplissent une formation professionnelle** ne se réduisent pas à des individus qui *suivent* une formation et *reçoivent* un enseignement, ce qui les renverrait à un rôle plutôt passif, mais un ensemble de personnes qui par leurs choix (d'orientation notamment), leurs ambitions et aspirations, leurs capacités mais aussi leurs difficultés d'apprentissage, utilisent et modèlent le système de formation en fonction de leurs intérêts et contribuent ainsi à sa transformation. Il s'agit donc de les considérer davantage comme des partenaires du système de formation professionnelle et moins comme des sujets que le système de formation va transformer².
- Agissent dans le **cadre institutionnel** de la formation professionnelle à Genève les écoles professionnelles bien sûr ainsi que l'OFPC. Ces instances contribuent à dispenser et valider la formation professionnelle telle qu'elle est définie par les autorités de tutelle (l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie [OFFT] et ses interlocuteurs dans la mise en œuvre de la loi sur la formation professionnelle, les organisations du monde du travail, les cantons, et dans certains cas les associations syndicales, ainsi que le Département de l'instruction publique, de la culture et du sport genevois [DIP]).
- Les diverses **entreprises qui s'engagent** dans la formation en alternance offrent des places d'apprentissage ou des places de stages aux jeunes en formation. Les formateurs en entreprise sont ceux qui enseignent le métier, part essentielle de la formation professionnelle et caractéristique fondamentale du système d'alternance qui représente la spécificité du système de formation professionnelle en Suisse.

² Cette manière de considérer les parcours de formation a d'ailleurs été mise en évidence sous différentes facettes par nombres d'auteurs, par exemple en montrant les espaces de la « stratégie » dans la formation (Dubet, F. [1994]. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil), les calculs coûts bénéfiques de différentes catégories de jeunes devant des choix de formation (Boudon, R., Cuin, Ch-H., et Massot, A. [2000]. *L'axiomatique de l'inégalité des chances*. Paris: L'Harmattan) ou encore les constructions par étapes des cursus de formation en fonction des possibilités institutionnelles et de l'évolution de la situation des apprenants (Berthelot, J.-M. [1993]. *Ecole, orientation, société*. Paris: PUF)

Entreprises, jeunes en formation, enseignants et tous les autres professionnels actifs dans le domaine de la formation professionnelle agissent dans un **contexte genevois** à la fois spécifique et en évolution. Aussi retiendrons-nous deux éléments clés de ce contexte qui structurent les diverses formations: d'un côté **l'évolution du système de formation genevois**, et de l'autre **l'évolution du marché du travail** dans le canton. Ce qui amène la présentation du dernier axe d'organisation de ces indicateurs, qui distingue ce qui est mis en place au sein du **système de formation professionnelle** et ce qui se joue en interface avec le monde du travail, c'est-à-dire les dynamiques **d'insertion sociale et professionnelle**.

Cela revient à dire qu'un système de formation, surtout si on souhaite l'appréhender dans sa dynamique, est essentiellement un contexte en évolution dans lequel interagissent les différents acteurs qui sont ceux qui proposent, encadrent, donnent et valident des formations d'une part, et ceux qui suivent, accomplissent, recherchent ou encore acceptent ces formations (ou s'en détournent éventuellement) d'autre part; cela donne le tableau d'organisation suivant.

		Des acteurs de la formation professionnelle en mouvement		
Un contexte changeant		Les jeunes qui accomplissent une formation professionnelle	L'évolution du cadre institutionnel de la formation professionnelle	Les entreprises qui dispensent la formation professionnelle
Au sein du système de formation professionnelle				
En interface avec le monde du travail, insertion sociale et professionnelle				

Cette trame s'articule avec une définition de la formation professionnelle comme étant la partie du système d'enseignement et de formation la plus directement orientée vers l'insertion professionnelle et le marché du travail et qui comprend:

- les formations du commerce, de l'industrie et de l'artisanat, qui conduisent à l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC), après un cursus scolaire en école professionnelle ou en alternance entre école et entreprise;
- les formations initiales en deux ans, débouchant sur une attestation de formation professionnelle (AFP) et une possibilité de poursuivre une formation au niveau d'un CFC, ainsi que les autres formations élémentaires qui les ont précédées ou qui leur coexistent;
- les formations transitoires qui préparent à l'entrée en formation professionnelle. A Genève il s'agit des classes d'encouragement à la formation professionnelle (CEFP), des classes d'insertion professionnelle ateliers (CIPA) et des ateliers de préapprentissage;
- les formations commerciales ainsi que les formations agricoles à plein temps en école conduisant à un diplôme;
- les formations préparant à un certificat de maturité professionnelle ou spécialisée, qu'elles soient intégrées au cursus de formation initial ou effectuées à la suite de celui-ci;
- les formations professionnelles des écoles supérieures (ES, CITE 5B);
- les formations des Hautes écoles spécialisées (HES, CITE 5A);
- une partie de la formation continue, notamment celle menant à l'obtention de diplômes professionnels (de niveau secondaire II ou tertiaire).

Depuis 2007, la formation professionnelle est organisée à Genève en pôles de formation. Cette organisation se fonde sur la proximité entre des métiers relativement proches ou comparables, elle est en revanche « transversale » en regard des différentes filières de formation. Les pôles visent « à réunir dans un même dispositif toutes les personnes qui s'engagent dans ces formations, de la formation initiale en deux ans aux écoles supérieures, en passant par le CFC, le préapprentissage ou la maturité professionnelle »³, afin de « permettre une information plus simple et plus lisible en offrant une vue 'panoramique' sur l'ensemble de l'offre de formations pour chaque domaine et valoriser la formation professionnelle »⁴ et de « rendre le système de formation plus performant et plus réactif en raison des rapports directs et intensifiés entre les différents partenaires actifs au sein des pôles »⁵. Les pôles de formation sont les suivants : Arts appliqués ; Commerce ; Construction ; Nature et environnement ; Santé et social ; Services-Hôtellerie/restauration ; Technique. Dans la mesure du possible, les indicateurs qui suivent seront déclinés selon les différents pôles de formation.

Il faut ajouter à cette définition une caractéristique fondamentale du système de formation professionnelle en Suisse: la notion de marché. Il s'agit du marché des formations qui permet aux jeunes, pour autant qu'ils en aient le niveau, de choisir entre plusieurs filières possibles, et du marché des places d'apprentissage, part essentielle de la formation professionnelle. Ce dernier est régulé comme le marché de l'emploi par une logique d'offre et de demande qui repose sur un contrat de travail relevant du droit privé. De ce fait, la formation professionnelle est fortement ancrée dans le contexte économique des entreprises susceptibles d'engager des jeunes sous contrat d'apprentissage.

Relevons encore une facette et une évolution du système de formation professionnelle: son importance grandissante dans la sphère des formations de niveau tertiaire. Des études professionnelles supérieures existent depuis longtemps, mais durant les dix dernières années, avec l'avènement des maturités professionnelles (et spécialisées ensuite), la création et/ou la redéfinition de filières supérieures et leur regroupement,

³ Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (2010). *7 pôles de formation professionnelle*. Site Internet: http://www.ge.ch/dip/priorites/4/poles_formation_professionnelle.asp.

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

pour une grande partie d'entre elles, dans les HES, la formation professionnelle est de moins en moins une voie de formation courte débouchant sur l'emploi, et de plus en plus une voie de formation qui peut être continuée, débouchant à chaque moment soit sur l'emploi soit sur une poursuite d'étude.

Enfin, il nous faut, dans le cadre de ce travail, restreindre cette définition en précisant que nous ne prenons en compte que les formations professionnelles publiques ou subventionnées. Nous ne pouvons intégrer les formations professionnelles privées, pourtant nombreuses, faute d'informations suffisantes à leur sujet.

Nous pouvons alors décrire un système d'indicateurs de la formation professionnelle tel qu'il est présenté ci-dessous.

Cadre d'organisation d'un ensemble d'indicateurs de la formation professionnelle

		Des acteurs de la formation professionnelle en mouvement		
Un contexte changeant		Les jeunes qui accomplissent une formation professionnelle	L'évolution du cadre institutionnel de la formation professionnelle	Les entreprises qui dispensent la formation professionnelle
Au sein du système de formation professionnelle	A) Evolution du système de formation 1) Effectifs du secondaire II et de l'enseignement tertiaire 2) Transitions entre secondaire I et secondaire II 3) Diplômes et certificats du niveau secondaire II 4) Diversité des publics scolaires dans les formations du secondaire II et les formations tertiaires professionnelles (HES et ES)	C) Parcours de formation et diplômes 7) L'entrée en formation professionnelle au niveau secondaire II 8) Les dispositifs d'insertion professionnelle 9) Les parcours de formation au secondaire II 10) Certification des formations professionnelles secondaires II 11) Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO 12) Parcours et diplômation des étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO 13) Egalité des chances en formation professionnelle de niveau secondaire II	E1) Ressources institutionnelles 18) Evolution des coûts et des ressources affectées à la formation professionnelle 19) Le personnel enseignant de la formation professionnelle de niveau secondaire II E2) Innovations 20) De la formation élémentaire aux formations professionnelles initiales de deux ans 21) Nouvelles maturités professionnelles accélérées en trois ans 22) Nouvelles formations de niveau secondaire II dans le domaine de la santé et du social 23) Transformations dans les apprentissages du commerce et de la vente 24) La maturité spécialisée et l'entrée en HES	G) L'engagement des entreprises dans la formation professionnelle 28) Entreprises formatrices 29) Evolution de l'offre de places d'apprentissage 30) Evolution des stages en entreprise 31) Les cours interentreprises
	En interface avec le monde du travail, insertion sociale et professionnelle	B) Evolution du marché du travail 5) Situation générale de l'emploi à Genève 6) Tensions du marché du travail	D) Transitions à la vie active 14) Après le diplôme professionnel de niveau secondaire II 15) Après le diplôme professionnel de niveau tertiaire (HES et ES) 16) Transition à la vie active des non-diplômés 17) Niveaux de compétence des jeunes et de la population résidente	F) L'organisation du passage vers le marché du travail 25) Prospection des entreprises formatrices et certification des formateurs en entreprise 26) Reconnaissance et validation des acquis 27) Chèque annuel de formation

Champ couvert: nouveautés et limites de cette édition

Ainsi, notre définition de la formation professionnelle, si elle se restreint aux formations publiques et subventionnées, ne se limite pas aux formations de niveau secondaire II (apprentissage et écoles professionnelles), mais essaie d'englober des aspects plus larges, bien que le caractère limité d'une telle publication ne permette évidemment pas l'exhaustivité. Aussi nous semble-t-il que le présent recueil décrit assez largement l'univers de la **formation professionnelle initiale**.

Les effectifs, les parcours et les transitions, les innovations, les coûts et investissements de la formation professionnelle de niveau secondaire II sont abordés de façon assez détaillée. C'est dans ce domaine que le SRED possède à la fois le plus de données et la plus grande expertise pour les traiter sous forme d'indicateurs (particulièrement en raison de l'élaboration d'un premier recueil d'indicateurs de la formation professionnelle en 2003). Mais cette édition aborde pour la première fois les **formations professionnelles de niveau tertiaire** tant dans les écoles supérieures (niveau de CITE 5B⁶) que dans les Hautes écoles spécialisées (CITE 5A). L'ambition est d'articuler dans un même document, et avec une même approche, les formations initiales et les formations supérieures. Cela nous permet de décrire de manière plus complète (et comparative) l'ensemble des parcours de formation professionnelle (notamment autour des questions de transitions). La vision des formations professionnelles tertiaires est cependant un peu plus limitée dans ce premier exercice, notamment parce que l'analyse des formations en Haute école doit aussi comprendre les universités. De plus, au niveau des études tertiaires, le canton est souvent un champ d'observation insuffisant en raison des mouvements des étudiants et de l'organisation du système. Néanmoins, il y a là une perspective d'analyse qui devrait être travaillée et qui pourrait être complémentaire aux études nationales portant sur l'ensemble des Hautes écoles suisses (spécialisées et universitaires). Enfin, quelques indicateurs effleurent le domaine de la **formation continue**. En effet, la formation continue représente un large pan de la formation à caractère professionnel. Nous avons voulu en rendre compte par quelques aspects (l'accès à la formation continue, les possibilités de formation ouvertes par le chèque annuel de formation, ou la validation de formation par les acquis de l'expérience). Cependant la formation continue est un monde en soi qui mériterait des études spécifiques. Ce n'était pas notre ambition de départ, mais ici aussi s'ouvre un champ d'investigation de première importance pour comprendre la mécanique de la formation professionnelle.

⁶ CITE: Classification internationale type de l'éducation. Niveau 5A: Hautes écoles universitaires et spécialisées; Niveau 5B: Ecoles professionnelles supérieures.

⁷ Ces partenaires sont: le Conseil central interprofessionnel, devenu entretemps le Conseil interprofessionnel pour la formation, le département de l'instruction publique, de la culture et du sport, la Communauté genevoise d'action syndicale et l'Union des associations patronales genevoises. CCI, DIP, CGAS & UAPG (2005). *Sept objectifs prioritaires des partenaires de la formation professionnelle. Engagement pour une politique de formation professionnelle adaptée aux nouvelles évolutions*. Genève: CCI, DIP, CGAS, UAPG.

En 2005, les partenaires de la formation professionnelle⁷ ont publié dans un manifeste leurs sept objectifs prioritaires. Ces axes prioritaires d'une politique de la formation professionnelle visent à la réussite d'un CFC (objectif 1), la promotion de la formation professionnelle (objectif 2), le maintien d'un niveau élevé de qualification et d'employabilité chez les jeunes (objectif 3), dans un objectif de maîtrise des coûts publics de la formation professionnelle (objectif 4). Il s'agit encore d'encourager les transferts en cours de formation en reconnaissant les acquis antérieurs (objectif 5), de lutter contre l'inégal accès à différentes formations (égalité des chances selon le genre ou le milieu social d'origine, objectif 6) et enfin d'encourager les adultes à se former tout au long de la vie (objectif 7). Ce recueil d'indicateurs n'est pas organisé comme une réponse à ces priorités, cependant les thèmes traités sont souvent proches de ces préoccupations et peuvent permettre une lecture à travers le prisme de cette politique de la formation. Chaque lecteur devrait trouver dans les informations présentées ci-après des éléments permettant d'apprécier l'évolution de la formation professionnelle au regard de ces objectifs prioritaires.

Comparaisons

L'essentiel des données présentées dans ce recueil concerne la situation genevoise. Cependant, chaque fois que cela est possible nous essayons de proposer une perspective suisse. Il s'agit, en recourant à des travaux de recherche ou aux données et indicateurs sur la formation professionnelle dont dispose la Confédération⁸, de proposer un espace de comparaison qui permet de saisir la généralité ou, au contraire, la spécificité de la situation genevoise de la formation professionnelle. Ces comparaisons montrent d'ailleurs le plus souvent la réalité de la formation professionnelle genevoise comme ayant une dynamique sensiblement identique à celle du reste de la Suisse, mais à un effet de seuil près, la formation générale ayant, à Genève, une place notablement plus importante que dans les autres cantons. Cette spécificité tient par hypothèse à trois facteurs. Genève, si proche de la France, est sans doute influencée par le modèle de formation en école généraliste qui y est particulièrement développé. Le Cycle d'orientation genevois (secondaire I) n'est pas très sélectif (environ 70% d'une cohorte sort du niveau scolaire le plus exigeant en fin de 9^e année⁹), aussi l'orientation vers la filière gymnasiale, à la fois exigeante et socialement valorisée, est-elle possible pour le plus grand nombre. Enfin, le canton de Genève est pour l'essentiel une agglomération urbaine et il est probable que dans les autres grandes villes de Suisse les mêmes spécificités sont observables, les particularités « genevoises » (forte inclination pour les formations généralistes, haut niveau de formation tertiaire, parcours de formation complexes, etc.) étant surtout des particularités urbaines.

Dimension temporelle

Les indicateurs ont quasiment tous une information en termes d'évolution. La dimension temporelle est tributaire des données disponibles, mais dans la plupart des cas il est possible d'étudier les évolutions depuis le début ou le milieu des années 1990, particulièrement lorsqu'il s'agit de rendre compte du contexte général et des évolutions des carrières de formation. Les données rendant compte de la situation actuelle, directement issues de l'exploitation des bases de données scolaires, concernent les situations de l'année scolaire 2008/2009. Lorsqu'il s'agit des diplômés, les dernières données disponibles sont les diplômés de l'année 2008 (diplômés de juin 2008 pour l'essentiel).

Certaines données sont tributaires d'enquêtes ad hoc ou de travaux de recherche ponctuels. Elles ne peuvent donc pas être continuellement tenues à jour, cependant nous n'avons pas retenu celles antérieures à l'année scolaire 2006/2007.

Les données

Un tel recueil d'indicateurs est évidemment dépendant de multiples sources de données, qui sont de nature assez différentes, voire disparates. La disponibilité des données et notre capacité à les traiter (toutes à la fois) sont d'ailleurs les premières limites d'un tel exercice. Néanmoins, nous avons réuni ici des informations relevant de diverses natures en tentant de les articuler autour des problématiques clés qui nous paraissent définir la formation professionnelle (cf. cadre organisateur des indicateurs). La première source d'information est la base de données scolaires du DIP (BDS), qui recense et archive l'ensemble des carrières scolaires des générations de jeunes en formation (générale et professionnelle) dans les écoles publiques et privées¹⁰. Certaines informations sont issues de collaborations entre l'OFPC qui met ses données à disposition et le SRED qui les traite: collaborations périodiques (statistiques des résiliations en apprentissage et des échecs à l'examen notamment) ou spécifiques à l'élaboration de ces indicateurs (statistiques des stages en entreprise ou des cours interentreprises p. ex.). A l'occasion de ce travail, la DGHES nous a mis à disposition les

⁸ Office fédéral de la statistique (2006). *Les indicateurs de la formation professionnelle*. Site Internet: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/bildung_und_wissenschaft/indicateurs/fp/ind4.html. Neuchâtel: OFS.

⁹ Une réforme du secondaire I genevois, à venir pour l'automne 2011, modifiera peut-être cet aspect du système de formation.

¹⁰ Les écoles professionnelles privées ne sont pas recensées.

informations de son application de gestion des écoles (AGE) nous permettant ainsi de faire de premières études quant à l'entrée dans ces formations, et au déroulement des cursus étudiants. Des informations proviennent d'autres bases de données administratives, notamment celles qui permettent les statistiques financières ou celles concernant le corps enseignant.

Des informations directement issues de travaux de recherche menés au SRED sont également utilisées. C'est le cas particulièrement des indicateurs de transition à la vie active (section D) qui utilisent les enquêtes ALL et PISA sur les capacités en littératie à Genève, l'enquête périodique du SRED sur le devenir des diplômés du secondaire II et du tertiaire professionnel 18 mois après le diplôme, et l'enquête sur la situation des jeunes qui ont interrompu leur apprentissage avant terme.

Enfin, essentiellement pour les indicateurs qui décrivent le contexte de la formation professionnelle, des informations ont été extraites des fichiers statistiques nationaux, notamment l'Enquête suisse sur la population active, Transitions école-emploi (TREE), le recensement des entreprises suisses, provenant notamment du secrétariat d'état à l'économie (SECO), de l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) et de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Dans tous les cas, les sources précises seront indiquées sous chaque tableau ou graphique, et la rubrique « Pour en savoir plus » présente pour chaque indicateur des références permettant d'approfondir ou d'exemplifier la problématique traitée.

De manière assez complète, mais forcément perfectible, nous souhaitons que ce travail offre au lecteur un tour d'horizon de la formation professionnelle ainsi qu'une vision des dynamiques qui la font évoluer. L'ambition est qu'un tel instrument permette un partage de l'information, facilitant un débat qui se fonde sur des observations quantitatives et dans la mesure du possible « objectivées » (même si le choix des indicateurs nous appartient), afin de contribuer au développement du débat public autour de la formation et ainsi des politiques de formation.

Au sein du système de formation professionnelle

A Genève, la généralisation de la formation de niveau secondaire II est en voie d'achèvement. Depuis en tous cas une vingtaine d'années, la quasi-totalité des jeunes issus de l'école obligatoire poursuivent leur formation, et depuis plus récemment la poursuivent (parfois au prix de parcours complexes) jusqu'à l'obtention d'une certification. Ainsi, aujourd'hui plus de 9 jeunes sur 10 ont au moins une certification de niveau secondaire II. Les filières de formations postobligatoires ne voient plus seulement arriver des jeunes ayant un niveau de formation dûment attesté et doté d'un projet de formation bien défini, mais la totalité d'une génération de jeunes gens. Le secondaire II est passé d'un ensemble de formations ciblées à un niveau scolaire généralisé. Dans ce contexte, la formation professionnelle accueille non seulement de plus en plus de jeunes, mais des jeunes de plus en plus divers (scolairement et sociologiquement). Au niveau des études tertiaires, ce mouvement se poursuit, notamment dans les filières à fort caractère professionnel que sont les Ecoles supérieures (ES) et les Hautes écoles spécialisées (HES). La généralisation du secondaire II et l'attractivité des filières de formations professionnelles (nouvelles ou, le plus souvent, renouvelées) contribuent à augmenter les effectifs d'étudiants. Les HES reçoivent la majeure partie de ces « nouveaux étudiants » (c'est-à-dire des catégories de jeunes qui auparavant n'entreprenaient que rarement des études supérieures), diversifiant ainsi fortement leurs publics.

En interface avec le monde du travail

Le monde du travail évolue également. Il peut être notamment caractérisé par un accroissement de la concurrence. Les places de travail à Genève sont de plus en plus occupées par des personnes à haut niveau de formation, suivant l'évolution du marché de l'emploi qui se développe dans les secteurs demandant de grandes qualifications et qui se rétracte dans les secteurs employant une main-d'œuvre moins qualifiée. L'accroissement de la mobilité des personnes participe également de ce phénomène, les entreprises genevoises recrutant largement au-delà des frontières cantonales. Cette concurrence est accrue par la crise économique qui, depuis une année, a eu pour effets la destruction d'un certain nombre d'emplois. On relèvera encore l'économie assez spécialisée dans les activités tertiaires du canton de Genève. En effet, le secteur primaire n'emploie plus que 1% de la population active et le secteur secondaire à peine 15%. Finalement, l'insertion professionnelle des jeunes résidant dans le canton est ardue, mais prometteuse pour qui peut montrer un niveau de qualification important. En revanche, elle se dégrade pour les jeunes pas ou pas assez qualifiés, selon les critères des entreprises du canton.

Un contexte changeant

A) Evolution du système de formation

- Indicateur 1a** Effectifs du secondaire II et part de la formation professionnelle
- Indicateur 1b** Effectifs de l'enseignement tertiaire
- Indicateur 2** Transitions entre secondaire I et secondaire II
- Indicateur 3** Diplômes et certificats du niveau secondaire II
- Indicateur 4** Diversité des publics scolaires dans les formations du secondaire I et les formations professionnelles (HES et ES)

B) Evolution du marché du travail

- Indicateur 5** Situation générale de l'emploi à Genève
- Indicateur 6** Tensions du marché du travail

Alors qu'en Suisse les formations de niveau secondaire II sont le plus souvent professionnelles, à Genève les filières scolaires généralistes sont majoritaires, et ceci de plus en plus.

Traditionnellement, en Suisse, la formation secondaire II est, dans la plupart des cas, professionnalisée et elle se déroule souvent dans le cadre d'apprentissages en alternance. Les jeunes du canton de Genève ont toujours marqué, à l'inverse, une préférence pour les études. Ce phénomène, visible en considérant les effectifs des différentes filières du secondaire II, montre la part minoritaire des formations en alternance (graphique 1a.1). Globalement, après le CO, la grande majorité des jeunes s'oriente vers les formations scolaires générales et ce n'est que dans les années qui suivent qu'un fort mouvement de réorientations amène un nombre important de jeunes vers les formations professionnelles, particulièrement si elles se déroulent en alternance.

Cette évolution, particulièrement ample dans le canton de Genève, est aussi (mais dans une proportion moindre) une tendance claire des orientations des jeunes Suisses romands et Tessinois, alors qu'en Suisse allemande ce sont près de 8 jeunes sur 10 qui, au secondaire II, fréquentent une formation professionnelle. Les conceptions en matière de formation postobligatoire se réfèrent clairement à des modèles différents entre les jeunes de Suisse latine et de Suisse allemande (graphique 1a.2).

La « scolarisation » de niveau secondaire II a tendance à s'accroître à Genève. La part des jeunes en formation scolaire (filières gymnasiale et de culture générale) est de plus en plus grande et cette évolution est relativement constante ces dernières années. On constate également une augmentation des jeunes en formation professionnelle se déroulant à plein temps en école. Mais ce mouvement global cache des variations importantes selon le moment de la formation. Comme il est dit ci-dessus, au début du secondaire II les choix des jeunes se dirigent d'abord vers les formations scolaires, mais les réorientations en cours d'étude produisent des cohortes de diplômés plus équilibrées entre diplômes professionnels et scolaires généralistes (ce mouvement est détaillé dans le cadre de l'indicateur 3). On constate d'ailleurs que depuis 2005, le nombre de jeunes en apprentissage est, à Genève, en légère progression. Genève compte de plus en plus de jeunes qui entrent au secondaire II en fréquentant des structures d'insertion, qu'elles soient scolaires ou professionnelles. Cette augmentation est due non seulement à la hausse des mouvements migratoires dans le canton, mais aussi aux difficultés rencontrées par les jeunes à faible capital scolaire en fin de 9^e. Ils peinent à trouver une place directement au premier degré d'une filière de formation du secondaire II (que ce soit dans une école à plein temps généraliste, professionnelle ou dans un apprentissage dual), dans un contexte où les exigences en matière de formation tendent à se renforcer plus rapidement que l'échec scolaire ne diminue.

Près de la moitié des jeunes en formation professionnelle sont, à Genève, dans le pôle Commerce et moins de 5% dans le pôle Nature et environnement, reflétant ainsi le marché de l'emploi local (centre urbain tourné vers les activités tertiaires). Relevons encore que les formations professionnelles genevoises se distribuent en proportions quasiment égales entre formations en alternance et formations effectuées entièrement en écoles professionnelles (graphique 1a.3).

Notes

Graphique 1a.1: les structures d'accueil et d'insertion comprennent (selon les années) les classes préparatoires, les structures d'insertion scolaire et professionnelle ainsi que les classes d'insertion destinées aux migrants allophones. Les formations degré diplôme comprennent les diverses filières de l'Ecole de culture générale.

Graphique 1a.3: l'effectif de 9'115 est inférieur de 4 élèves aux données correspondantes du graphique 1a.1 car ces élèves sont en formation élémentaire et ne sont pas attribués à un pôle de formation spécifique.

Voir aussi

Indicateur 2 (Transitions entre secondaire I et secondaire II), **indicateur 3** (Diplômes et certificats du niveau secondaire II à Genève) et **indicateur 7** (L'entrée en formation professionnelle au niveau secondaire II) pour estimer la place de la formation professionnelle en début de secondaire II.

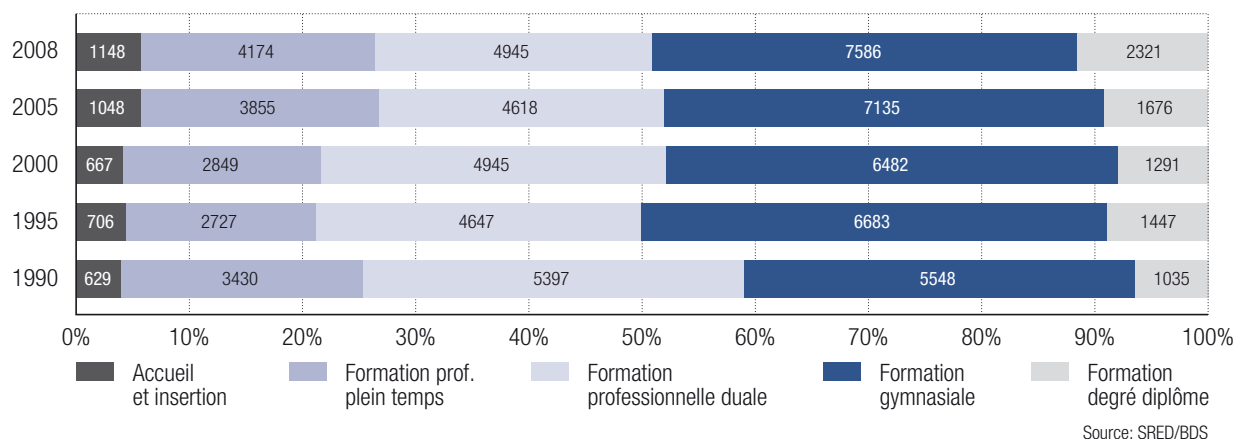
Pour en savoir plus

Rastoldo, F., Evrard, A. et Kaiser, C. (2006). *La nouvelle organisation du Cycle d'orientation. Rapport III: Intégration au secondaire II des élèves soumis à la nouvelle structure du Cycle d'orientation*. Genève: SRED.

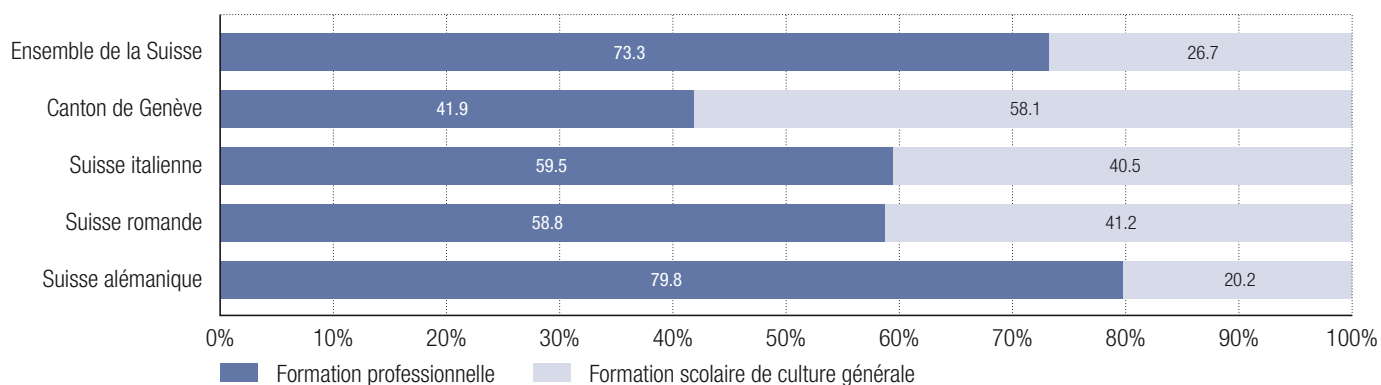
Rastoldo, F., Evrard, A. et Amos, J. (2007). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport I: Entrée en formation professionnelle et parcours de formation des diplômés*. Genève: SRED.

Office fédéral de la statistique (2008). *Degré secondaire II - Indicateurs*. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/ind4.approach.401.html>.

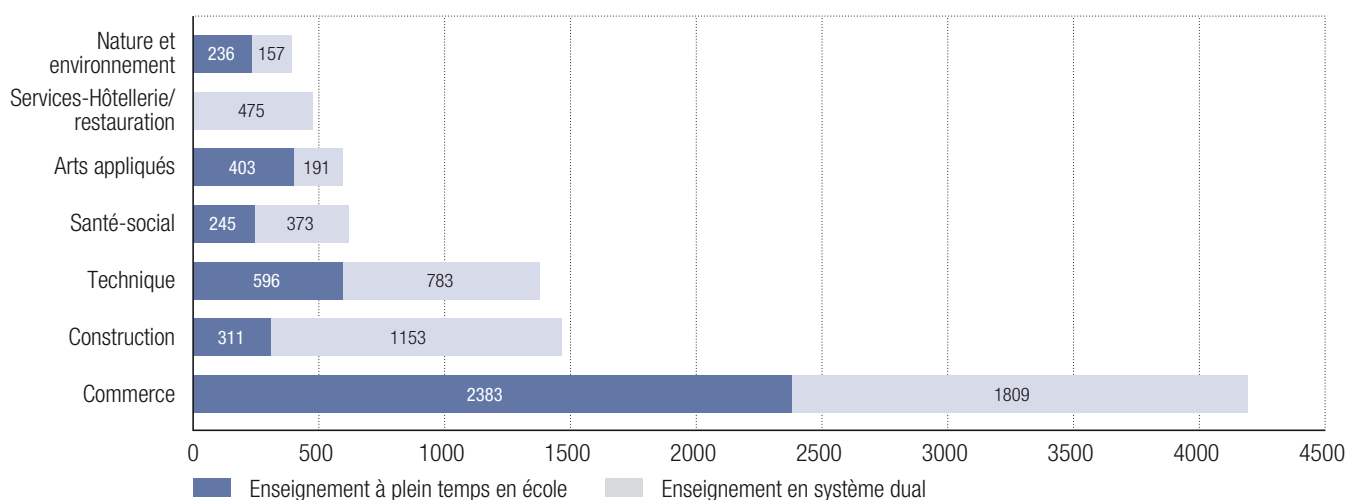
Graphique 1a.1 Evolution de la répartition des élèves et apprentis de l'enseignement public genevois de niveau secondaire II (sans les formations pour adultes) selon le type d'enseignement suivi (effectifs et pourcentages)



Graphique 1a.2 Part de la formation scolaire générale et de la formation professionnelle au niveau secondaire II en 2008, comparaison entre Genève et la Suisse (en %)



Graphique 1a.3 Répartition des élèves genevois suivant une formation professionnelle selon le pôle et le type d'enseignement en 2008 (N = 9115)



Les effectifs d'étudiants suivant une formation tertiaire à Genève ont augmenté de presque 20% depuis 1997.

Un étudiant sur quatre à Genève fréquente une HES.

Une fois détenteurs d'un certificat de niveau secondaire II, les jeunes peuvent poursuivre leurs études au niveau tertiaire. A Genève leur sont proposées diverses formations en écoles professionnelles supérieures, à l'Université ou dans les écoles genevoises de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) qui ont été créées à partir de 1997.

Globalement, les effectifs des étudiants ont crû de près de 20% depuis 1997, assez régulièrement, jusqu'en 2003, date à partir de laquelle le nombre d'étudiants s'est ensuite stabilisé ([graphique 1b.1](#)). L'Université et la Haute école spécialisée de Genève ont des effectifs globalement

croissants alors que ceux des formations des écoles supérieures diminuent. Cette diminution est pour une part due à la création des HES en 1997. En effet, à partir de ce moment, des formations supérieures ont été transformées en formations HES. Ceci s'est fait progressivement, ainsi que le montre le [graphique 1b.3](#), et est destiné à se poursuivre, notamment à Genève par la création de la Haute école de musique dès la rentrée 2009.

L'augmentation du nombre d'étudiants des écoles genevoises de la HES-SO n'étant plus due pour tout ou partie à des effets de changements des structures de formation à partir de 2005 (date à laquelle l'ensemble des degrés de formation sont de niveau Haute école), on peut considérer qu'elle résulte de leur attractivité ([graphique 1b.2](#)). Davantage de jeunes effectuant des études de niveau tertiaire s'orientent directement après le secondaire II (ou, probablement pour certains, se réorientent depuis les facultés universitaires) dans une formation HES. Cependant, il apparaît que l'essentiel de la croissance de la Haute école ne s'est pas faite aux dépens de l'Université puisque cette dernière a vu ses effectifs augmenter durant la même période. En fait, sur les dix dernières années, une part de plus en plus importante des jeunes ont accédé à des études tertiaires, toutes formations confondues. Les HES ont pour une part créé leur propre public.

La répartition des étudiants entre Hautes écoles universitaires et spécialisées évolue sensiblement depuis la création de ces dernières, tant en Suisse qu'à Genève. Dans le mouvement de croissance généralisée du nombre d'étudiants décrit ci-dessus, les HES ont pris une place grandissante puisqu'en 2008, elles comptent près d'un quart des étudiants à Genève et un tiers des étudiants pour l'ensemble de la Suisse. La différence entre Genève et l'ensemble du pays reflète une caractéristique déjà visible au secondaire II, à savoir la préférence pour des études de type généraliste (gymnasiales au secondaire II) orientées plus directement vers les formations universitaires (cf. indicateur 1a).

Voir aussi

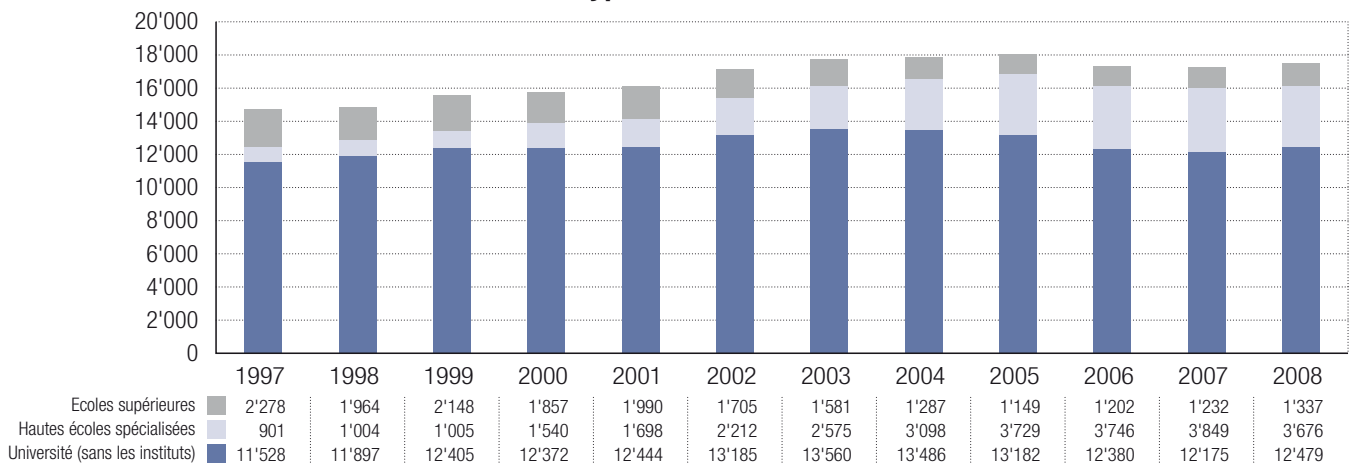
Indicateur 1a (Effectifs du secondaire II et part des formations professionnelles), **indicateur 4** (Diversité des publics scolaires dans les formations du secondaire II et les formations tertiaires professionnelles [HES et ES]) et **indicateur 12** (Parcours et diplomation des étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO).

Pour en savoir plus

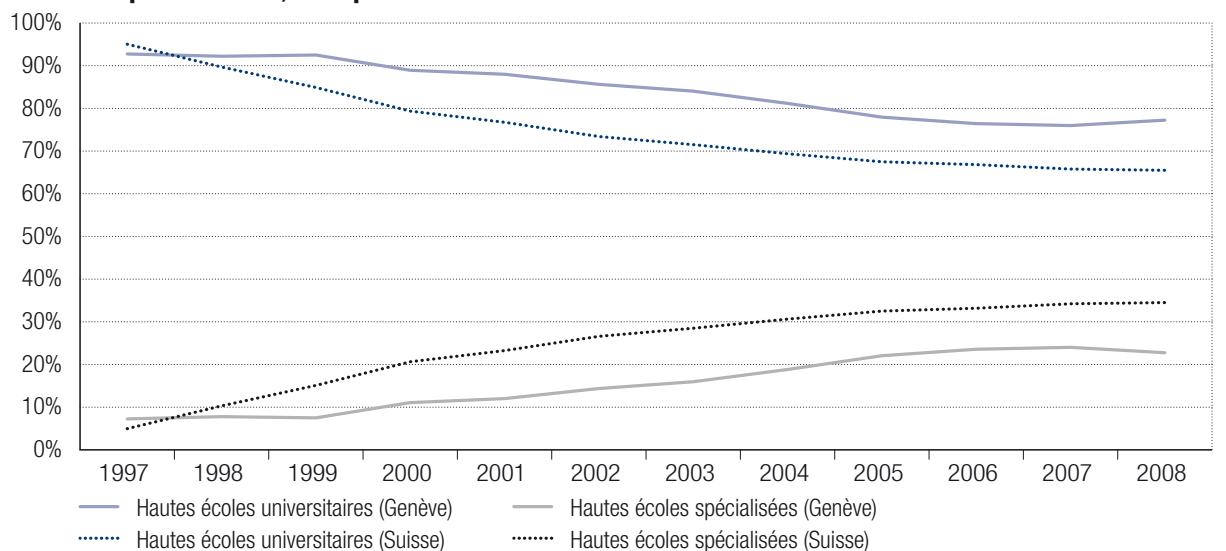
SRED (2009). L'enseignement à Genève - Ensemble d'indicateurs du système genevois d'enseignement et de formation. Indicateur A1 (Effectifs scolarisés dans l'enseignement public et privé). Genève: SRED.

Office fédéral de la statistique (2008). Degré tertiaire: Hautes écoles - Indicateurs. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/introduction.html>.

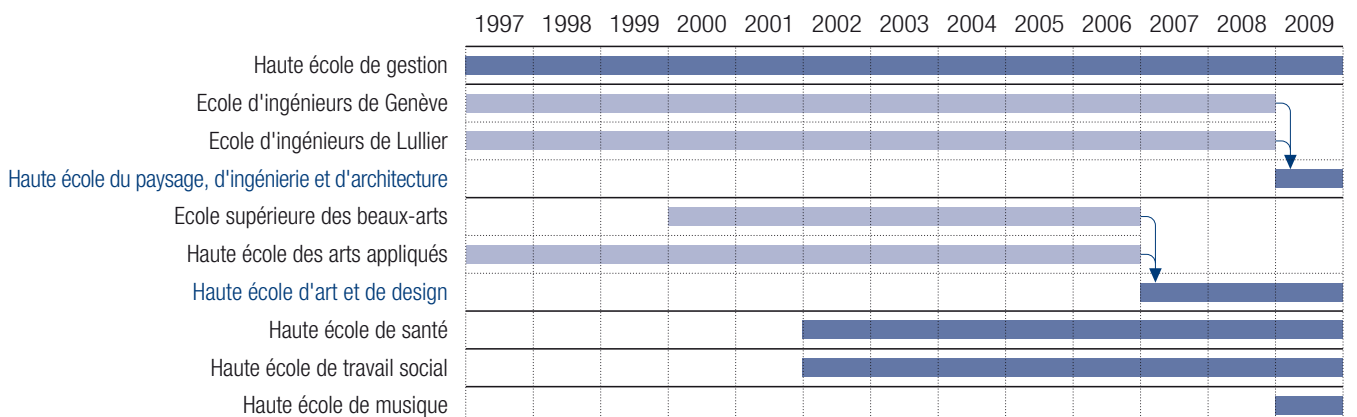
Graphique 1b.1 Evolution des effectifs des étudiants de l'enseignement public genevois de niveau tertiaire selon le type de formation suivie



Graphique 1b.2 Evolution de la répartition des étudiants entre Hautes écoles universitaires et spécialisées, comparaison entre Genève et la Suisse (en %)



Graphique 1b.3 Schéma de la mise en place des écoles genevoises de la HES-SO



**L'orientation après le CO se fait:
– d'abord en école à plein
temps et particulièrement
au Collège si on en a
scolairement les moyens,
– souvent dans des structures
de transition en cas
de difficultés scolaires.**

Presque un élève sur deux quittant le CO fréquente le Collège (formation gymnasiale) l'année suivante. Cette « quasi-norme » est la conjonction de deux phénomènes. Le premier concerne les élèves genevois qui manifestent une forte préférence pour des études de niveau secondaire II généralistes et en école; le second tient à des dispositions institutionnelles qui font que le CO genevois n'est pas une école où la sélection est forte, puisque dans les collèges à regroupements, environ 7 élèves sur 10 fréquentent le regroupement scolaire le plus exigeant (regroupement A).

L'apprentissage en alternance, traditionnellement de moindre importance numérique dans le canton de Genève (cf. indicateur 1), est quant à lui quasiment déconnecté de la

sortie du secondaire I. Quel que soit leur niveau scolaire, rares sont les jeunes qui entrent en apprentissage dual directement après le CO (graphique 2.1). Ici aussi deux éléments expliquent cette situation: la préférence pour les études en écoles des élèves les plus performants scolairement, et la difficulté pour les élèves de faible niveau scolaire à se faire engager dans des entreprises. D'un côté, certains jeunes auraient la possibilité d'entrer en apprentissage mais préfèrent, dans un premier temps, fréquenter une école; de l'autre, d'autres jeunes souhaitent entrer en apprentissage mais ne correspondent pas aux exigences de recrutement des entreprises (en tous cas pour les métiers les plus convoités) et ceci dans le cadre d'une offre de places d'apprentissage plutôt en augmentation.

En conséquence, les jeunes aux acquis scolaires fragiles, qui ne peuvent être admis dans certaines écoles et qui n'arrivent pas à entrer sur le marché de l'apprentissage, poursuivent leur formation dans diverses structures de transition tant scolaires que professionnelles, afin de préparer la poursuite de leur formation. Ces structures voient donc leurs effectifs augmenter assez sensiblement (de 250 élèves environ l'année scolaire 2000/2001 à plus de 600 en 2008/2009); à tel point que l'orientation dans ces structures de transition représente la première orientation des élèves issus du regroupement B (graphique 2.2).

Les orientations professionnelles dans des écoles à plein temps (surtout celles vers l'École de commerce) sont un peu plus stables depuis une dizaine d'années; les mutations antérieures sont dues aux variations des règlements d'étude (évolution de la maturité commerciale cantonale, avènement de la maturité gymnasiale à options, et introduction des maturités professionnelles). Ces formations attirent des élèves de niveaux scolaires très variés (même proportion en provenance du regroupement A que du regroupement B). L'École de culture générale a renforcé ses conditions d'admission. De ce fait certains élèves, scolairement en assez grandes difficultés, qui fréquentaient son premier degré, sont actuellement orientés également vers les structures de transition.

Notes

Graphiques 2.1 et 2.2: les structures de transition et d'accueil comprennent, dès 2005, les structures d'insertion scolaire (compléments de formation) et professionnelles (préapprentissage, classes d'encouragement à la formation professionnelle et classes d'insertion professionnelle en atelier du SCAI) ainsi que les classes d'insertion destinées aux migrants allophones. Auparavant, les classes retenues étaient soit identiques à celles-ci, soit destinées au même type d'élèves (classes préparatoires notamment). Les « autres orientations » concernent essentiellement les redoublements du 9^e degré, les départs vers des écoles privées et les interruptions temporaires ou plus durables de la formation après l'école obligatoire.

Graphique 2.2: les élèves des classes hétérogènes, à niveaux et options ne sont pas comptés.

Voir aussi

Indicateur 1a (Effectifs du secondaire II et part de la formation professionnelle), **indicateur 3** (Diplômes et certificats du niveau secondaire II) et **indicateur 7** (L'entrée en formation professionnelle au secondaire II).

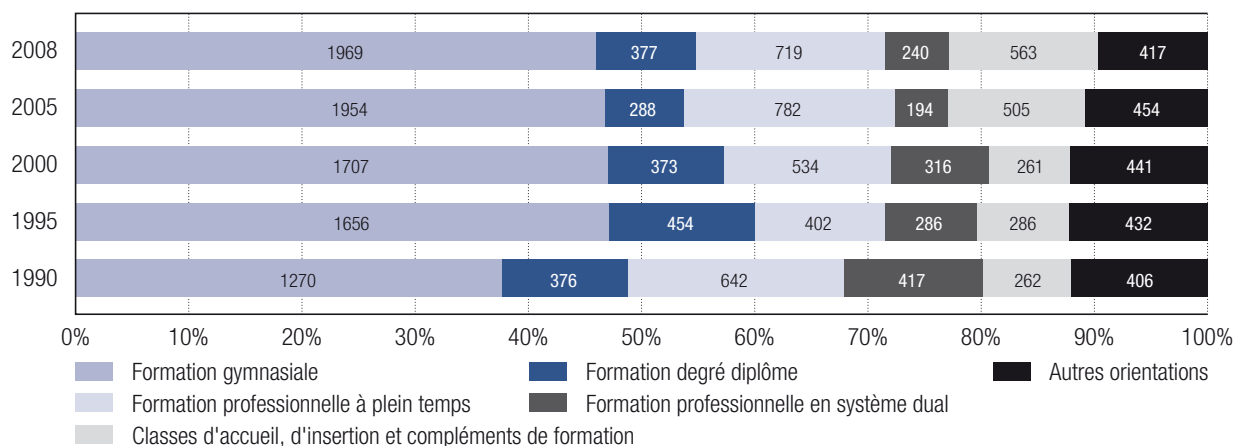
Pour en savoir plus

Rastoldo, F., Evrard, A. et Kaiser, C. (2006). *La nouvelle organisation du Cycle d'orientation. Rapport III: Intégration au secondaire II des élèves soumis à la nouvelle structure du Cycle d'orientation*. Genève: SRED.

Rastoldo, F., Evrard, A. et Amos, J. (2007). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport I: Entrée en formation professionnelle et parcours de formation des diplômés*. Genève: SRED.

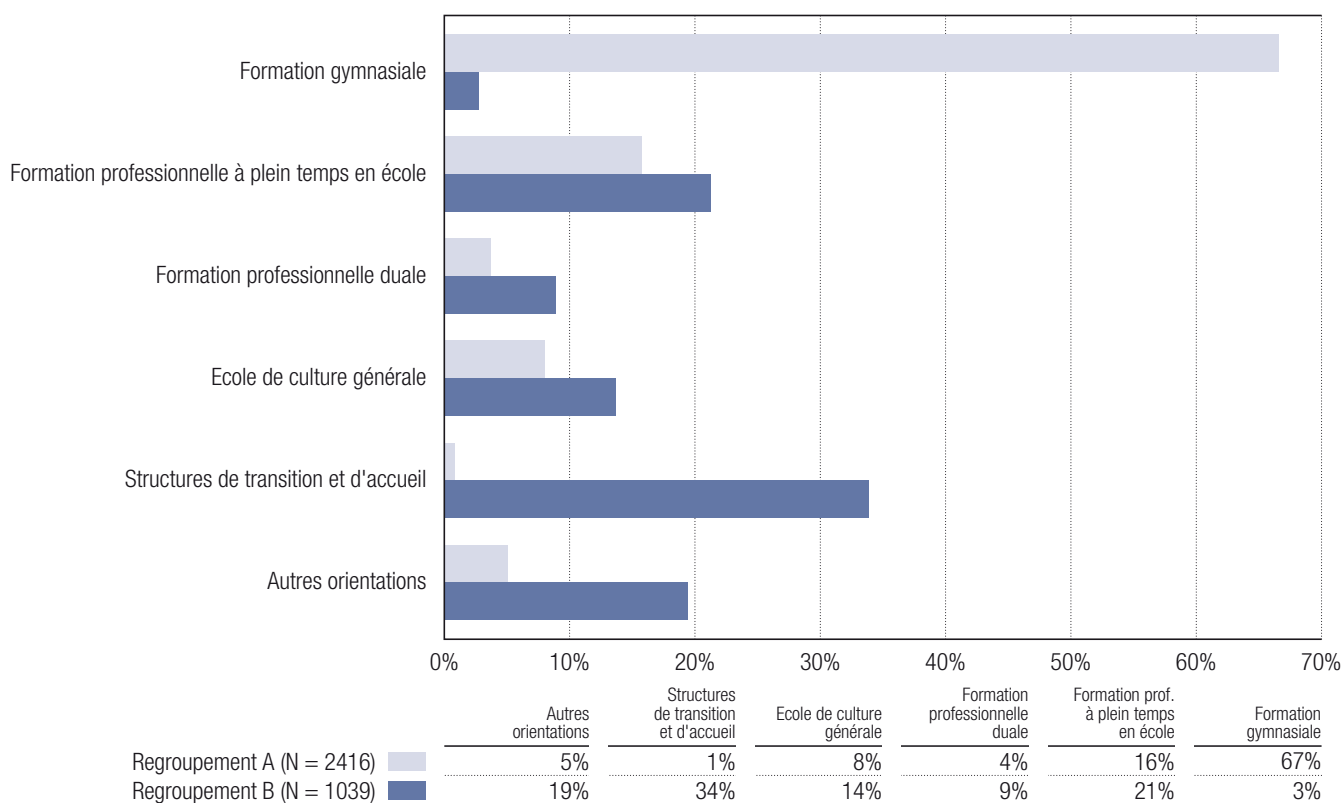
Office fédéral de la statistique (2008). *Degré secondaire II - Indicateurs*. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/ind4.approach.401.html>.

Graphique 2.1 Evolution des orientations au début du secondaire II des élèves issus de 9^e année du CO public (effectifs et pourcentages)



Source: SRED/BDS

Graphique 2.2 Orientations différenciées au secondaire II, selon le regroupement* du CO pour les élèves issus de 9^e année en juin 2008 (effectifs et pourcentages)



* Les élèves des classes hétérogènes, à niveaux et à options ne sont pas comptés.

Source: SRED/BDS

Aujourd'hui, environ 9 jeunes sur 10 obtiennent un certificat de niveau secondaire II, et près de la moitié des diplômes délivrés sont des maturités (gymnasiales surtout, mais également professionnelles ou spécialisées).

En 1980, environ 7 jeunes sur 10 (rapportés à la tranche d'âge des 19 ans) obtenaient une certification du secondaire II (tous diplômes confondus, publics et privés). En 2008, cette proportion est de 9 élèves sur 10 environ ([graphique 3.1](#)). Cela signifie que davantage de jeunes poursuivent une formation jusqu'à une certification, ou, d'un autre point de vue, que l'échec scolaire qui conduit à l'abandon de la formation avant une certification est en recul.

Cette évolution montre ce qu'on pourrait appeler un haut degré de « massification du secondaire II ». Non seulement quasiment tous les élèves vont poursuivre leur formation après l'obligation scolaire, mais la plupart d'entre eux vont obtenir une certification, même si c'est souvent

au prix d'un parcours de formation complexe (en raison des nombreux redoublements et/ou réorientations durant le secondaire II notamment). Cette évolution est d'ailleurs souhaitée par les autorités de l'éducation au niveau suisse qui souhaitent parvenir à un taux de diplômés du secondaire II de 95% en Suisse.

L'analyse de cette évolution montre qu'elle est essentiellement due à l'augmentation des diplômes les plus exigeants: les certificats de maturité représentent presque la moitié des diplômes de niveau secondaire II. Les certifications destinées aux jeunes en difficultés (attestations élémentaires, de formation initiale en 2 ans) sont aussi en augmentation mais restent marginales. Il en est de même pour celles destinées à certifier des adultes. La part des diplômes des écoles privées est, quant à elle, en légère augmentation. En revanche, la proportion des certificats fédéraux de capacité (CFC) est en nette diminution depuis 1995 ([graphique 3.2](#)). Cette distribution donne l'image d'un système de formation qui s'adapte à la forte demande de qualification des nouvelles générations tout en augmentant sa capacité à intégrer des jeunes en difficultés dans leur formation jusqu'à une certification.

Ces données montrent que si l'obtention d'une certification du secondaire II n'est pas légalement obligatoire, elle est devenu socialement et économiquement de plus en plus indispensable, notamment parce qu'elle est quasiment généralisée (phénomène de concurrence sur le marché du travail) et parce que l'évolution du marché du travail fait que les professions nécessitant un faible degré de qualification sont plutôt en baisse (et même en forte baisse), alors que les emplois qui se créent demandent généralement un haut niveau de qualification. De fait, les filières postobligatoires ne voient plus arriver dans leurs écoles des jeunes ayant un niveau de formation dûment attesté et dotés d'un projet de formation bien défini, mais elles reçoivent toute une génération de jeunes gens. Le secondaire II est passé d'un ensemble de formations ciblées à un ordre d'enseignement généralisé.

Reste enfin que 9 jeunes diplômés sur 10, ce n'est pas tout le monde et qu'il existe toujours un certain nombre d'élèves dont le capital scolaire est faible et qui n'arrivent pas à se maintenir dans les filières d'études postobligatoires. Le problème de l'échec scolaire persiste et d'une certaine manière s'aggrave, car si ne pas avoir de formation autre que l'obligation scolaire dans une société où une forte proportion de la population est dans le même cas n'est pas forcément une difficulté, ne pas en avoir une dans une société où 90% de la population est diplômée (et de plus en plus par un diplôme à exigences élevées) est autrement plus stigmatisant. Le risque d'être entraîné vers des situations de grande précarité tant économique que sociale est d'autant plus important.

Notes

Graphique 3.1: le taux de certification est le rapport entre le nombre de diplômes décernés chaque année et le nombre de jeunes en âge d'obtenir lesdits diplômes (19 ans en général). Ce mode de calcul adopté par l'OFS et l'OCDE permet les comparaisons internationales.

Graphique 3.2: les « autres diplômes professionnels » sont pour l'essentiel aujourd'hui des diplômes de commerce, les diplômes du Centre horticole de Lullier et les certificats d'aides-soignants.

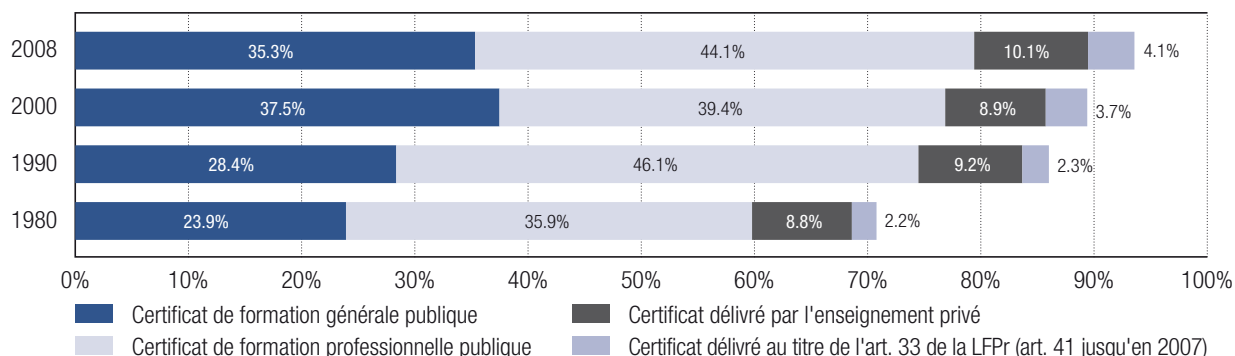
Voir aussi

Indicateur 1a (Effectifs du secondaire II et part de la formation professionnelle) et **indicateur 10** (Certification des formations professionnelles secondaires II).

Pour en savoir plus

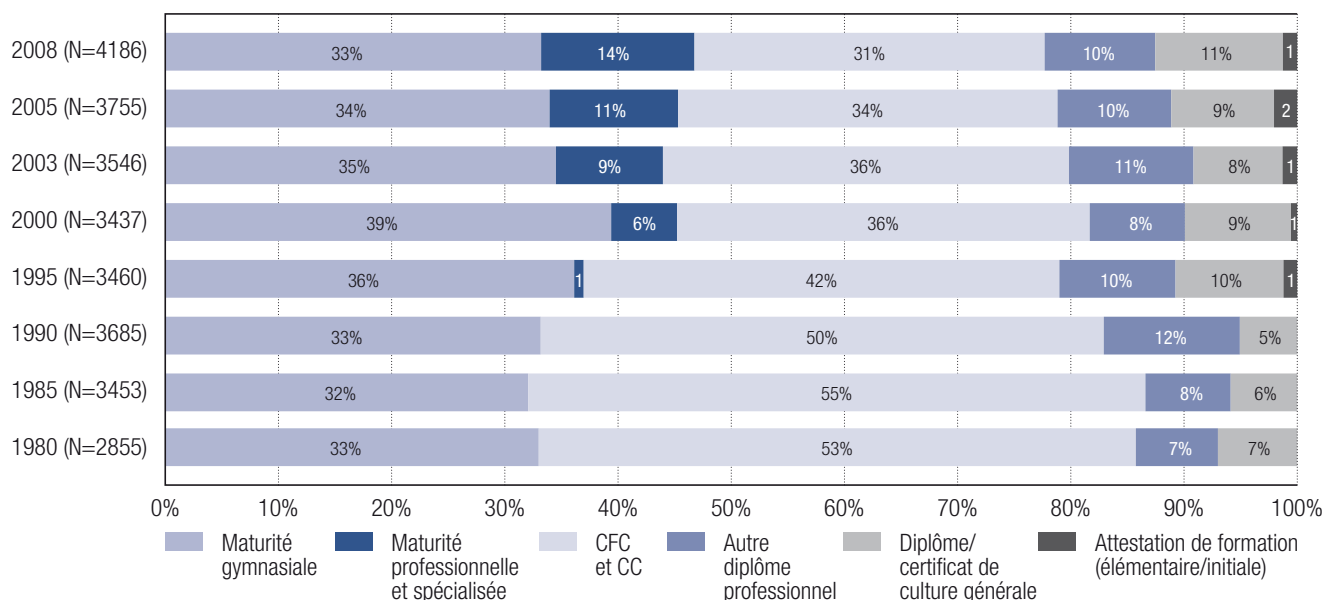
Service de la recherche en éducation (édition annuelle). Mémento statistique de l'éducation à Genève. Genève: SRED.

Graphique 3.1 Taux d'obtention d'un certificat de niveau secondaire II rapporté à la population de 19 ans



Source: SRED/BDS

Graphique 3.2 Evolution de la distribution des diplômes de niveau secondaire II de l'école publique, selon le type de certification (en %)



Source: SRED/BDS

Les choix d'orientation au secondaire II sont passablement liés au genre et à la position sociale.

Les orientations à l'issue de la scolarité obligatoire (9^e degré) ne sont pas socialement neutres. Elles résultent d'abord d'une phase de sélection: toutes les filières du secondaire II ne sont pas également accessibles et imposent des normes scolaires hiérarchisées. Ensuite s'ajoute, ou plutôt se combine, une logique d'orientation, notamment par rapport aux choix de poursuivre une formation généraliste ou professionnalisante, en école ou en alternance. Par ailleurs, de nombreux travaux montrent que la

réussite scolaire et les calculs qui président aux choix d'orientation sont assez différenciés selon l'ancrage social des individus et le fait d'être fille ou garçon (cf. « Pour en savoir plus » ci-dessous).

Selon le genre, deux phénomènes expliquent les différences de situations scolaires. Les filles ont, en moyenne, des résultats scolaires meilleurs que les garçons et choisissent davantage des formations généralistes. En conséquence, elles se retrouvent plus fréquemment dans les filières scolaires à exigences élevées quand elles le peuvent, typiquement le Collège (formation gymnasiale). Les orientations professionnelles sont très contrastées selon le métier appris (que des garçons ou presque dans les métiers de la construction et quasiment que des filles dans les apprentissages de la santé p. ex.); cependant, au total, les formations professionnelles sont plus souvent fréquentées par des garçons (graphique 4.1).

Selon le milieu social, on retrouve des distinctions. Plus l'origine sociale est ouvrière et la première langue parlée n'est pas le français, plus l'orientation vers la filière gymnasiale est rare (graphiques 4.2 et 4.3). La covariation de la proportion d'allophones et d'individus d'origine ouvrière est un signe de la part importante de la migration ouvrière à Genève, dont les enfants se dirigent plus que proportionnellement vers les formations professionnelles, que ce soit en école ou en alternance. Evidemment les structures d'insertion scolaire et professionnelle accueillent une part très importante de jeunes allophones, puisqu'une de leur fonction est de permettre par l'apprentissage intensif du français l'intégration de jeunes primo-migrants dans le système de formation genevois.

Concernant les filières de formation professionnelle tertiaires (HES et ES), si de fortes distinctions existent entre filles et garçons également en fonction des filières fréquentées (données non présentées ici mais qui s'organisent selon la même répartition stéréotypée que celle observée au secondaire II), on retrouve au total une répartition assez équilibrée (graphique 4.4). Cependant la moindre proportion, dans ces filières, de jeunes ayant une autre langue maternelle que le français ou issus de familles ouvrières montre les effets sociaux d'une autre étape de sélection, entre le secondaire II et les formations tertiaires. Les études de niveau tertiaire sont proportionnellement moins accessibles aux jeunes issus des milieux sociaux moins favorisés.

Notes

Graphiques 4.1 à 4.3: pour connaître le N, voir l'annuaire (cf. « Pour en savoir plus »).

Graphiques 4.3 et 4.4: la variable « première langue parlée » déclarée dans la BDS surreprésente le nombre de jeunes allophones dans le système de formation. En effet, bon nombre de jeunes dont la première langue n'est pas le français ont cependant effectué l'ensemble de leur scolarité en français (ils sont en fait bilingues, comme par exemple la quasi-totalité des immigrés de seconde génération).

Graphique 4.4: les formations tertiaires professionnelles ne sont pas détaillées entre les HES et les écoles supérieures car leur définition est changeante dans le temps.

Voir aussi

Indicateur 13 (Egalité des chances en formation professionnelle de niveau secondaire II) pour le détail des différentes formations professionnelles.

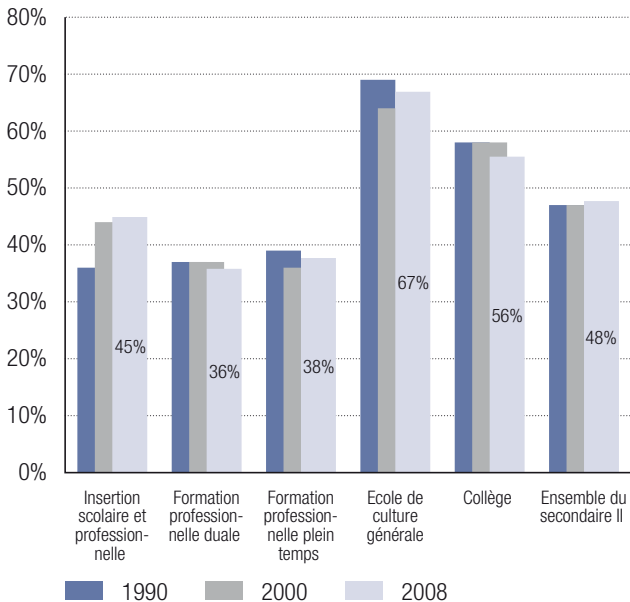
Pour en savoir plus

Service de la recherche en éducation (2009). *Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève*. <http://www.ge.ch/sred/>

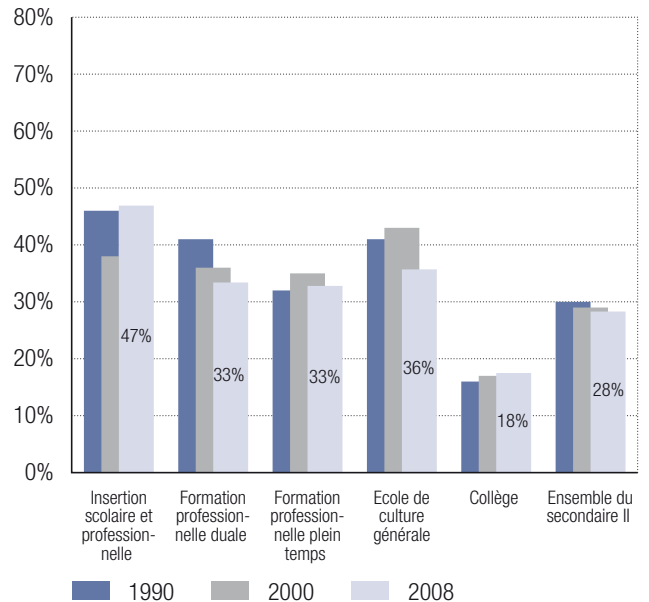
Boudon, R., Cuin, Ch-H. et Massot, A. (2000). *L'axiomatique de l'inégalité des chances*. Paris: L'Harmattan.

Duru-Bellat, M. (2004). *Ecole des filles, quelle formation pour quels rôles sociaux?* Paris: L'Harmattan.

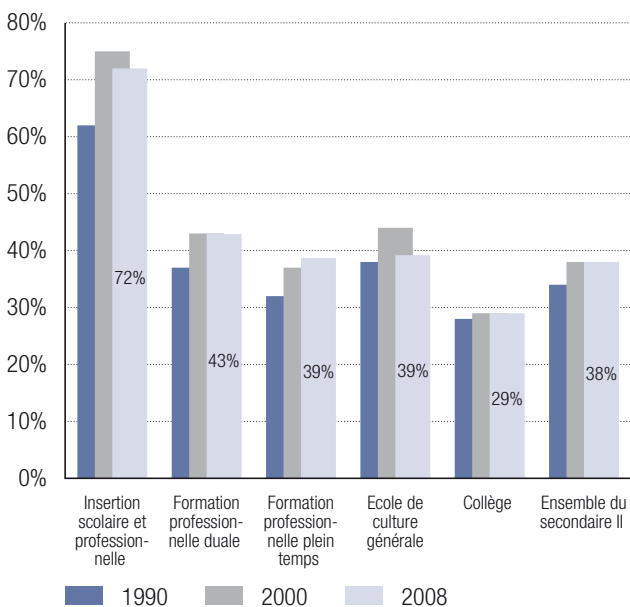
Graphique 4.1 Proportion de jeunes femmes dans les filières de formation du secondaire II (public)



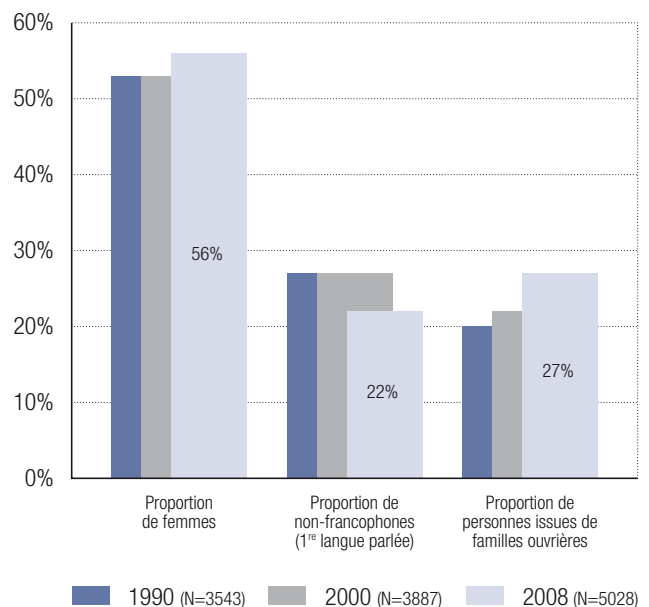
Graphique 4.2 Proportion de jeunes d'origine sociale ouvrière dans les filières de formation du secondaire II (public)



Graphique 4.3 Proportion de jeunes dont la première langue parlée n'est pas le français dans les filières de formation du secondaire II (public)



Graphique 4.4 Diversité de la population dans l'ensemble des filières professionnelles tertiaires (écoles supérieures et HES)



Source: SRED/BDS

Genève est un canton-ville de plus en plus tourné vers l'économie des services, avec une population active dont le niveau de formation est plutôt élevé, mais qui souffre d'un taux de chômage largement supérieur au reste de la Suisse.

L'économie genevoise, et par conséquent son marché du travail, est surtout caractérisée par une très forte « tertiarisation » (graphique 5.1). Les activités agricoles ne concernent plus que 1% des emplois du canton et les activités industrielles et du bâtiment, environ 15%, alors qu'au niveau suisse l'agriculture et l'industrie représentent encore 30% des emplois. Ce mouvement de « tertiarisation », assez continu jusqu'en 2008, ne donne pas de signe d'infléchissement. La Suisse dans son ensemble vit également cette évolution, qui est cependant plus marquée dans un canton-ville comme Genève.

Parmi les activités tertiaires (graphique 5.2), les domaines de l'assurance et de la finance, ainsi que ceux de l'immobilier, de l'informatique, de la recherche et du développement sont plus concentrés à Genève qu'en

moyenne suisse, mais c'est surtout dans les domaines administratifs, de la formation, de la santé et du social que ce canton se particularise. Il faut probablement y voir aussi les particularités d'un canton-ville, ces fonctions étant essentiellement regroupées dans les pôles urbains. On remarque dans cette forme de concentration des activités que celles qui sont le plus présentes dans le canton sont aussi celles qui exigent le plus de qualifications (et donc de formation initiale). D'ailleurs, les activités industrielles qui se maintiennent à Genève sont également caractérisées par des besoins en formation importants (moins d'industries lourdes employant des ouvriers peu qualifiés, davantage d'industries de haute technologie demandant des personnels très bien formés).

En conséquence, le niveau de formation de la population active à Genève se singularise de la moyenne suisse dans le même sens (graphique 5.3). En 2008, presque la moitié des hommes (45%) et 41% des femmes actifs à Genève ont un niveau de formation tertiaire, alors que la moyenne suisse est d'environ 40% des hommes et du quart des femmes. Le canton se définit donc à la fois par une population active qui possède un niveau de formation certifié globalement supérieur à la moyenne suisse, et par une moins grande disparité entre hommes et femmes, même si l'égalité des niveaux de formation de cette population n'est pas atteinte.

Genève se distingue également par un taux de chômage nettement supérieur à la moyenne suisse, avec un écart qui est d'ailleurs plutôt grandissant (graphique 5.4). Après une période de baisse entre 2005 et 2008, le chômage a repris sa hausse en 2009 tant à Genève qu'en Suisse, en raison de la crise économique, et touche, comme presque partout ailleurs, en priorité les catégories sociales les plus vulnérables sur le marché du travail (jeunes, individus sans qualifications, étrangers). C'est un signe de la forte concurrence du marché du travail et de la raréfaction de certains métiers plus facilement accessibles aux personnes peu qualifiées ou sans expérience préalable. Ce taux de chômage est en partie la résultante entre un marché de l'emploi dont les exigences sont grandissantes et des abandons scolaires qui, même s'ils diminuent, persistent encore. On peut voir aussi dans ce taux de chômage comparativement élevé les mesures de traitement du chômage spécifiques au canton (mesures qui prolongent la durée possible d'indemnisation du chômage), qui sont diversement évaluées; pour les uns, elles freinent la remise en activité, et pour d'autres, elles permettent de sursoir à une précarité plus grande encore que le chômage.

Notes

Graphiques 5.1 et 5.2: les données entre les deux graphiques sont légèrement différentes pour des mêmes secteurs d'activité. Cela provient du fait que pour le graphique 5.1, il s'agit des emplois à Genève (recensement des entreprises en 2008), alors que pour le graphique 5.2, il s'agit des emplois des résidents à Genève (enquête ESPA 2008). Cependant, au-delà de ces différences, les ordres de grandeur et les évolutions sont identiques.

Graphique 5.2: la rubrique «Autres services» représente essentiellement les activités des arts et du spectacle, les activités de service à la personne qui ne sont ni thérapeutiques ni une prise en charge sociale, ainsi que les activités de nettoyage.

Graphique 5.3: la population active est constituée des personnes en emploi et des personnes qui sont en recherche d'emploi.

Voir aussi

Indicateur 6 (Tensions du marché du travail).

Pour en savoir plus

Office cantonal de la statistique (2009). *Reflets conjoncturels de l'économie genevoise*. Genève: OCSTAT.

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) (2010). *Statistique suisse du marché du travail*.

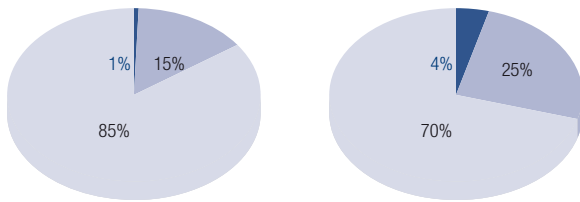
<http://www.amstat.ch/amstat/public/index.jsp?call=normal&lingua=fr>.

Office fédéral de la statistique (OFS). *Enquête suisse sur la population active (ESPA)*. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/00.html.

Graphique 5.1 Emplois par secteur économique à Genève et en Suisse, 2008

Genève* (N = 277'229)

Suisse (N = 4'193'044)



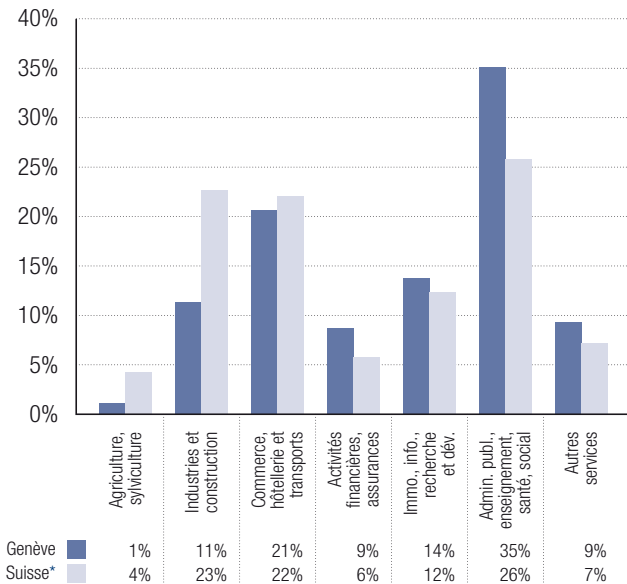
* Sans secteur international.

Evolution des secteurs économiques à Genève (avec secteur international)

	1995		2008		Variations par secteur en %
	Nombre	%	Nombre	%	
■ Primaire	3'157	1	1'817	1	-42%
■ Secondaire	40'551	16	43'956	15	+8%
■ Tertiaire	203'498	82	255'055	85	+25%
Ensemble	247'206	99	300'828	100	

Sources: OCSTAT-OFS/Recensements fédéraux des entreprises et de l'agriculture

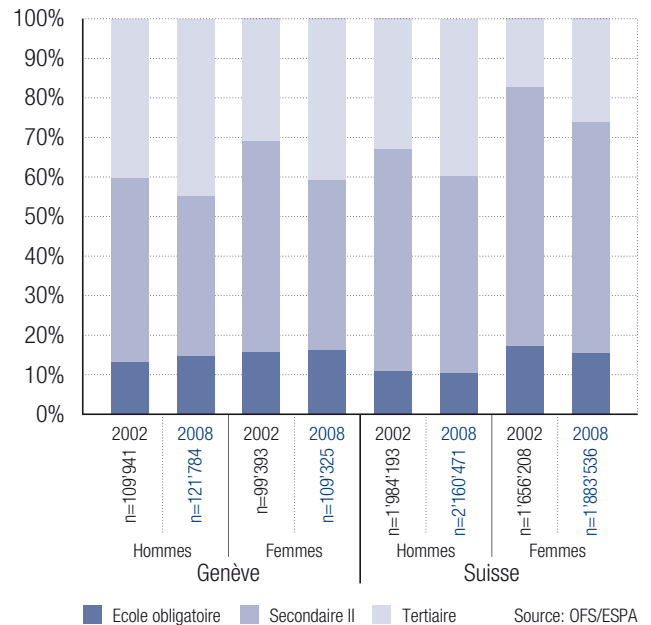
Graphique 5.2 Pourcentage d'emplois par secteur économique en 2008 à Genève et dans le reste de la Suisse



* Sans Genève.

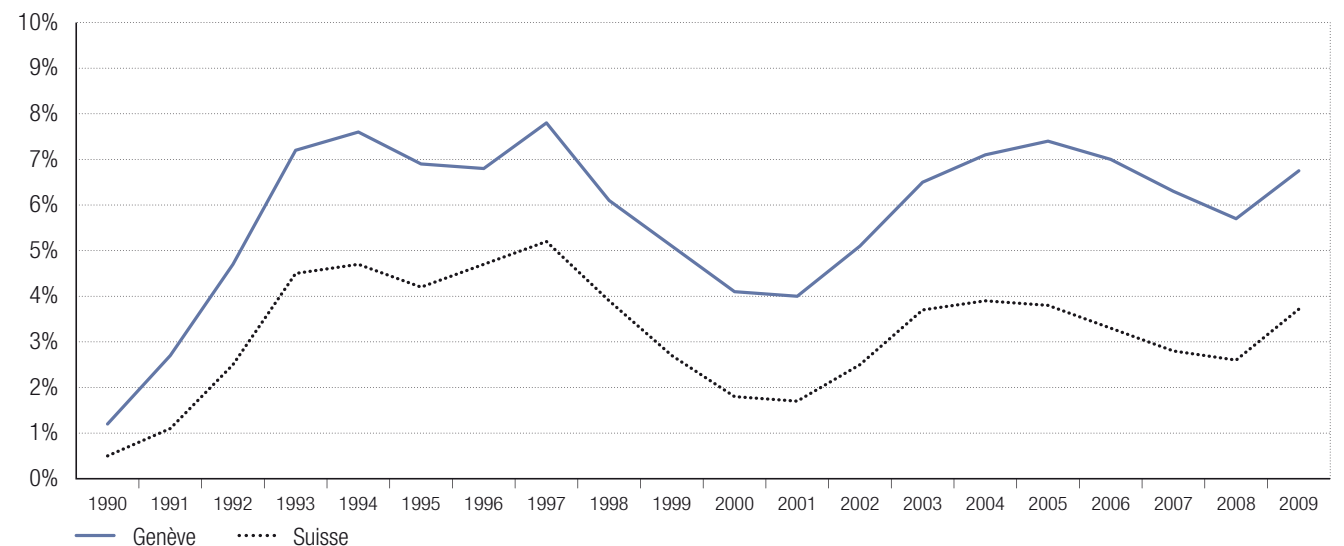
Source: OFS/ESPA

Graphique 5.3 Formation achevée la plus élevée des personnes actives (15-64 ans) selon le genre - Evolution entre 2002 et 2008 (en %)



Source: OFS/ESPA

Graphique 5.4 Evolution du taux de chômage à Genève et en Suisse



Source: SECO/Statistique suisse du marché du travail

Le marché du travail genevois est particulièrement concurrentiel et exigeant pour qui veut y travailler, en raison de ses caractéristiques économiques (forte tertiairisation et demande de qualification élevée), de sa grandissante ouverture régionale, voire internationale et d'un niveau de chômage relativement élevé chez les jeunes.

Le contexte économique du canton de Genève se caractérise par quelques dimensions qui rendent le marché du travail fortement concurrentiel pour qui cherche à s'y insérer. Un certain nombre de « tensions » inhérentes au contexte genevois représentent autant de défis pour les jeunes issus de la formation professionnelle et désireux de débiter leur carrière. Trois éléments sont retenus ici pour illustrer les tensions du marché de l'emploi genevois.

D'abord, le taux de chômage des jeunes (graphique 6.1) est notablement plus élevé que le taux de chômage général (d'environ 1 point), et largement plus élevé à Genève que dans le reste de la Suisse (près du double). Après une tendance à la baisse, la hausse en 2009 est brutale, particulièrement pour les jeunes, signifiant ainsi les difficultés à faire correspondre la situation des jeunes au sortir de la formation avec les attentes ou exigences des employeurs potentiels de la place, non seulement en période de crise mais aussi lorsque le marché de l'emploi est moins tendu.

Ensuite, le marché du travail genevois se distingue par la hausse continue du niveau d'études – et probablement aussi des qualifications professionnelles – des individus actifs (graphique 6.2). Donc l'occupation d'un emploi requiert une qualification scolaire toujours plus élevée, que ce soit par une augmentation des exigences des employeurs en raison de l'évolution des postes de travail, ou par une plus grande proportion d'individus très qualifiés qui se présentent pour un emploi. Dans les deux cas, la concurrence est forte et elle se joue entre individus de plus en plus diplômés. Ce phénomène est notamment illustré par le fait que, dans tous les domaines professionnels, qu'ils soient créateurs de postes de travail ou en période de diminution d'emploi, les emplois occupés par des personnes ayant une qualification de niveau tertiaire (université, Hautes écoles ou écoles supérieures) sont en forte hausse, et dans tous les cas en hausse plus importante que le volume de création d'emploi (graphique 6.4). Cela signifie que tant les nouveaux emplois créés que les emplois existants tendent à être occupés par des individus davantage certifiés qu'auparavant. Enfin, le marché du travail genevois s'ouvre de manière croissante vers l'extérieur du canton. Comme illustration de ce phénomène, on remarque le quasi-doublement du nombre de travailleurs frontaliers depuis 1995 (graphique 6.3), mais cette ouverture concerne également les migrations professionnelles qui comprennent aujourd'hui, le plus souvent, des personnes qualifiées voire très qualifiées.

Globalement, ces trois indices montrent un marché du travail dynamique, plutôt créateur d'emploi, mais générant une forte concurrence qui entraîne des phénomènes d'exclusion, particulièrement chez les jeunes qui ont un faible niveau de formation à faire valoir au début de leur carrière.

Notes

Graphique 6.1: le taux de chômage est le rapport des demandeurs d'emploi sur le total de la population active, la population active étant constituée des personnes en emploi et des personnes qui sont en recherche d'emploi.

Graphiques 6.2 et 6.4: les données proviennent de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Cette enquête périodique porte sur un échantillon représentatif de la population d'environ 33'000 à 60'000 personnes en Suisse dont 3'000 à 4'000 personnes à Genève (selon les éditions). Ces effectifs sont ensuite pondérés pour retrouver des grandeurs correspondant aux effectifs de la population globale.

Graphique 6.4: le secteur primaire n'est pas représenté, les effectifs étant trop faibles pour Genève.

Voir aussi

Indicateur 5 (Situation générale de l'emploi à Genève).

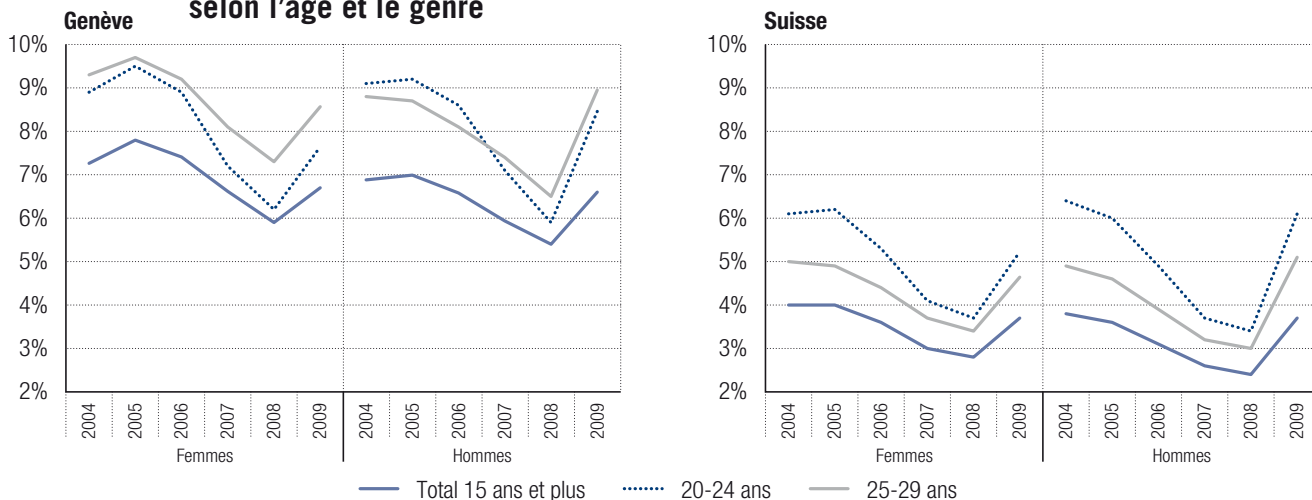
Pour en savoir plus

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) (2010). *Statistiques du marché du travail*. <http://www.amstat.ch/amstat/public/index.jsp?call=normal&lingua=fr>.

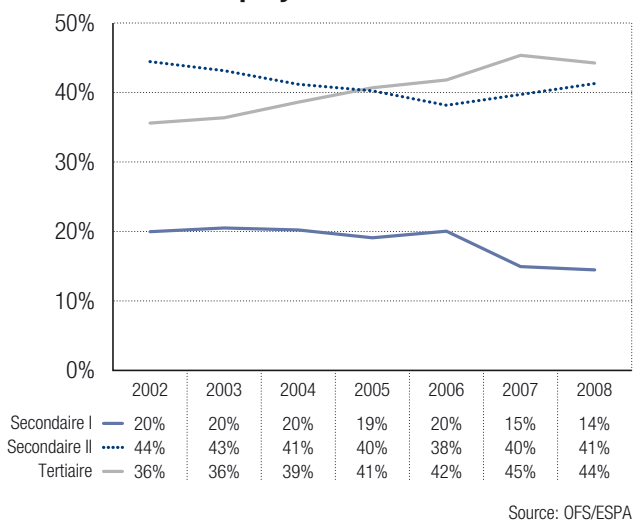
Weber, B. (2007). « La situation des jeunes sur le marché suisse du travail » in *La Vie Economique*, 3. Berne: SECO.

Office fédéral de la statistique (OFS). *Enquête suisse sur la population active*. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infotek/erhebungen__quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/00.html.

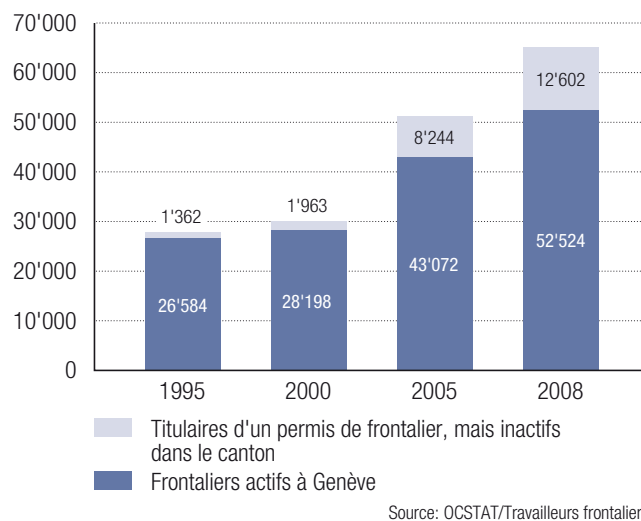
Graphique 6.1 Taux de chômage des jeunes à Genève et en Suisse entre 2004 et 2009, selon l'âge et le genre



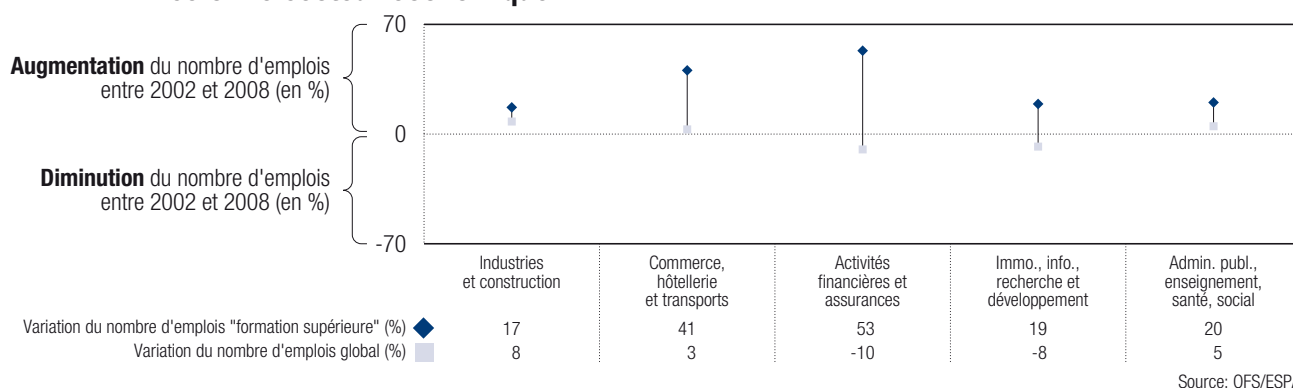
Graphique 6.2 Evolution des emplois à Genève selon le niveau de formation des employés entre 2002 et 2008



Graphique 6.3 Evolution du nombre de travailleurs frontaliers à Genève



Graphique 6.4 Variation du nombre d'emplois global et du nombre d'emplois occupés par des individus ayant un niveau de formation supérieure à Genève entre 2002 et 2008, selon le secteur économique



Les jeunes qui accomplissent une formation professionnelle

Au sein du système de formation professionnelle

L'orientation en formation professionnelle est nettement découplée de la sortie de l'école obligatoire, surtout dans le cas de l'apprentissage en alternance. Les jeunes choisissent dans un premier temps majoritairement une formation scolaire, souvent généraliste, notamment en raison du caractère assez peu sélectif du CO, qui permet à une majorité de tenter des études gymnasiales. L'autre raison de ces orientations indirectes tient aux difficultés des jeunes à faible capital scolaire à trouver une place d'apprentissage, car ils ne correspondent pas aux exigences des employeurs potentiels. Ces jeunes vont alors fréquenter des structures de transition afin de compléter leur formation pour ensuite entrer en apprentissage. Les parcours de formation qui mènent à un diplôme professionnel sont en conséquence souvent allongés et émaillés de réorientations avant ou durant la formation professionnelle, témoin le nombre, certes en diminution, mais encore élevé de résiliations de contrats d'apprentissage. Finalement la réussite à l'examen du CFC est à Genève presque aussi élevée que dans le reste de la Suisse (ce qui n'était pas le cas auparavant), parfois grâce à plusieurs tentatives, et les certificats de maturités professionnelles, s'ils sont moins fréquents à Genève qu'ailleurs en Suisse, commencent à prendre une importance considérable (une maturité sur trois), et ceci avec une distinction entre filles et garçons selon la filière et/ou le métier choisi toujours assez importante. Relevons encore que ces parcours de formation se déroulent dans une situation d'inégalités des chances, qui caractérise le système de formation genevois, comme d'ailleurs la plupart des autres systèmes de formation comparables. Concernant les étudiants des HES, 5 ans après l'obtention du certificat qui leur a donné droit à s'y inscrire, trois sur quatre sont diplômés. Les autres sont soit encore en formation (en HES à Genève ou dans une autre Haute école) soit ont arrêté leur formation.

En interface avec le monde du travail

La transition à la vie active est le débouché premier des jeunes diplômés des formations professionnelles de niveau secondaire II ou tertiaire. Cette transition est jugée relativement satisfaisante, mais elle passe assez souvent par des emplois précaires et des périodes de chômage. Pour les jeunes qui interrompent leur formation avant un premier diplôme, l'insertion professionnelle est plus difficile, la probabilité de connaître une période de chômage est nettement majorée et certains se retrouvent à la fois exclus de la formation et du travail, qu'ils ne recherchent même plus. La poursuite de la formation, numériquement moins importante, concerne le quart des diplômés des filières professionnelles du secondaire II, évidemment surtout les jeunes qui ont fait une maturité professionnelle (taux de poursuite de 56%) ou un diplôme professionnel (40%), mais également parfois des jeunes qui poursuivent une formation après le CFC. Ils se dirigent essentiellement vers les formations ES et HES (en passant parfois par une maturité post-CFC). Après un premier diplôme de niveau tertiaire, près d'un jeune sur sept poursuit sa formation.

Les jeunes qui accomplissent une formation professionnelle

C) Parcours de formation et diplômes

- Indicateur 7** L'entrée en formation professionnelle au niveau secondaire II
- Indicateur 8a** Les dispositifs d'insertion professionnelle: effectifs et origines scolaires
- Indicateur 8b** Les dispositifs d'insertion professionnelle: transitions vers la formation professionnelles
- Indicateur 9a** Les parcours de formation au secondaire II: durée de la formation
- Indicateur 9b** Les parcours de formation au secondaire II: résiliations durant l'apprentissage
- Indicateur 10a** Certification des formations professionnelles secondaires II: réussite aux examens d'apprentissage
- Indicateur 10b** Certification des formations professionnelles secondaires II: maturités professionnelles, techniques et spécialisées
- Indicateur 11a** Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le diplôme préalable
- Indicateur 11b** Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le mode de transition
- Indicateur 12** Parcours et diplômation des étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO
- Indicateur 13** Egalité des chances en formation professionnelle de niveau secondaire II

D) Transitions à la vie active

- Indicateur 14** Après le diplôme professionnel de niveau secondaire II
- Indicateur 15** Après le diplôme professionnel de niveau tertiaire (HES et ES)
- Indicateur 16** Transition à la vie active des non-diplômés (interruption de l'apprentissage avant terme)
- Indicateur 17** Niveaux de compétence des jeunes et de la population résidente

Moins d'un quart des jeunes entrant dans un apprentissage dual vient directement du CO.

En 25 ans, l'âge médian des jeunes à l'entrée de l'apprentissage dual a augmenté d'une année et demie.

La tendance est assez globale en Suisse (graphique 7.3), mais d'une ampleur tout à fait particulière à Genève. Il s'agit de la disjonction progressive entre la sortie de l'école obligatoire et l'entrée en formation professionnelle duale (graphique 7.1). Pour le Collège (formation gymnasiale), pratiquement tous les jeunes de 1^{re} année viennent directement du 9^e degré du CO. Cette transition directe reflète à la fois une préférence marquée des jeunes pour cette filière, et le fait qu'elle concerne exclusivement des élèves à bon niveau scolaire. Pour les Ecoles de culture générale (ECG) et les formations professionnelles à plein temps en école, si l'entrée directe est la norme, entre 25% et 30% y arrivent après un passage dans une autre formation de niveau secondaire II (le plus souvent une année de Collège échouée ou le transit par une structure d'insertion scolaire). L'apprentissage dual fonctionne de manière très

différente. Moins de 25% des apprentis commencent leur apprentissage directement après le CO (environ la moitié au niveau suisse comme le montre le graphique 7.3). La même proportion le fait après une année passée dans une autre filière du secondaire II et la moitié entre en apprentissage dual 2 ans ou plus après être sortie du 9^e degré (jusqu'à 10 ans en fait). Ces transitions indirectes, voire très indirectes, peuvent être résumées sommairement par deux types de situation:

- d'une part, celle des jeunes qui n'ont pas les notes en fin de 9^e degré pour entrer dans une formation en école ou pour satisfaire aux exigences d'entrée de l'apprentissage dual et qui vont compléter leur formation dans une structure d'insertion (préapprentissage notamment). C'est une *transition indirecte marquée par les difficultés scolaires*;
- d'autre part, celle des jeunes qui ayant plusieurs possibilités d'orientation, préfèrent dans un premier temps essayer une autre formation (le plus souvent en école) et qui, suite à un changement de projet ou un échec scolaire, se réorientent (et parfois plusieurs fois) dans une formation duale après une, deux, trois années... ou davantage. Ou les jeunes qui estiment qu'un passage dans une école augmente leurs chances d'accéder à l'apprentissage souhaité. C'est un mode de *transition indirecte marquée par une orientation séquentielle*.

Ces différents modes de transition entre secondaire I et II reflètent donc à la fois une partie du niveau scolaire moyen et échelonné des jeunes qui se dirigent dans les différentes filières, et la hiérarchie des préférences qu'ils font à la sortie du CO (dans la mesure où leur situation scolaire leur permet d'exprimer ces préférences).

L'évolution de ce processus d'orientation-sélection a un effet notable sur la filière de l'apprentissage dual au niveau de l'âge des jeunes qui entrent en formation (graphique 7.2). En 25 ans, l'âge médian à l'entrée a augmenté d'une année et demie, il est passé de 16 ans et demi à environ 18 ans, alors que cet âge médian est resté relativement stable pour les autres filières de formation. Ce phénomène de « vieillissement » des individus entrant en apprentissage peut d'ailleurs renforcer cette tendance. De plus en plus les employeurs voient arriver en apprentissage des candidats plus âgés, avec un passé scolaire souvent plus étoffé que la seule école obligatoire, et il est possible, même probable, que certaines places d'apprentissage (notamment les plus prisées) leur soient d'abord attribuées. Ceci renforce la concurrence du marché de l'apprentissage au détriment des jeunes qui n'ont que l'école obligatoire à faire valoir... et qui vont alors faire un détour par une autre formation avant de pouvoir entrer en apprentissage... et ainsi de suite.

Notes

Graphique 7.2: l'âge médian représente l'âge qui partage exactement la population en deux parties égales. Une moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée. Cette mesure est préférable à l'âge moyen, car, dans l'apprentissage dual particulièrement, on rencontre quelques personnes notablement plus âgées que la moyenne (plus de 30 ans à l'entrée en apprentissage). Donc dans ce cas la moyenne est fortement influencée par très peu d'individus qui s'en écartent beaucoup.

Graphique 7.3: l'année correspond à l'année scolaire qui suit le 9^e degré.

Voir aussi

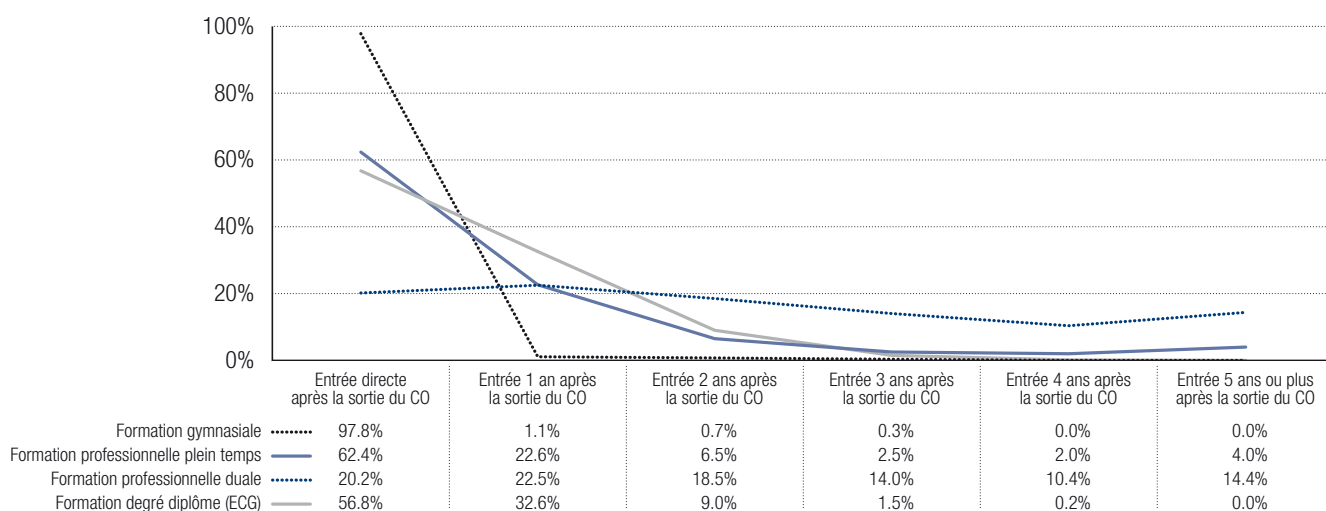
Indicateur 2 (Transitions entre secondaire I et secondaire II) pour un panorama global des transitions après l'obligation scolaire.

Pour en savoir plus

Rastoldo, F., Evrard, A. et Kaiser, C. (2006). *La nouvelle organisation du Cycle d'orientation. Rapport III: Intégration au secondaire II des élèves soumis à la nouvelle structure du Cycle d'orientation*. Genève: SRED.

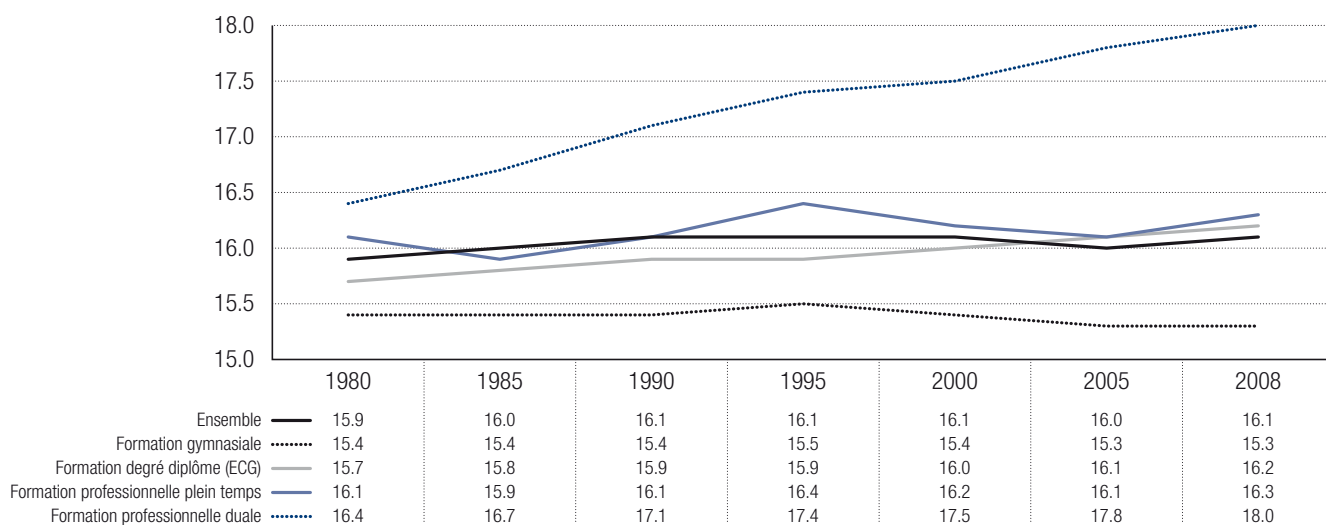
Rastoldo, F., Evrard, A. et Amos, J. (2007). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport I: Entrée en formation professionnelle et parcours de formation des diplômés*. Genève: SRED.

Graphique 7.1 Entrée au premier degré d'une formation professionnelle (en bleu) et générale (en gris) selon le moment de sortie du CO. Situation à la rentrée de septembre 2008 (% en lignes)



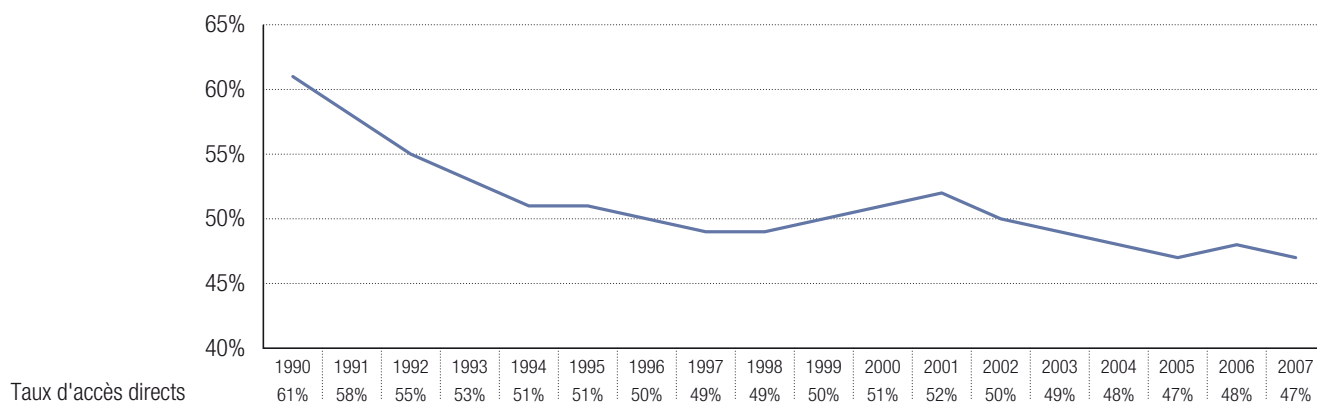
Source: SRED/BDS

Graphique 7.2 Evolution de l'âge médian au premier degré des formations de niveau secondaire II



Source: SRED/BDS

Graphique 7.3 Taux d'entrée directe en formation professionnelle initiale en Suisse



Source: OFS/Statistique des élèves et étudiants

Les effectifs des dispositifs d'insertion professionnelle sont en constante hausse à Genève comme en Suisse. Il s'agit d'élèves en difficultés qui n'ont pas les notes pour poursuivre une formation en école et qui n'arrivent pas à trouver, directement après le CO, une place d'apprentissage.

Les classes d'encouragement à la formation professionnelle (CEFP), les classes d'insertion professionnelle (CIPA) et les ateliers de préapprentissage sont trois modalités qui permettent à des jeunes en difficultés scolaires et n'ayant pas réussi à trouver une formation professionnelle une transition vers une formation certifiante ultérieure. Les exigences des études en école ainsi que les tensions sur un

marché de l'apprentissage fortement concurrentiel font qu'un nombre important de jeunes se retrouvent à la fin de l'école obligatoire « coincés » entre des formations scolaires inaccessibles en raison de normes d'admission élevées et des apprentissages en entreprise difficilement atteignables à cause, non seulement des exigences des employeurs, mais également du nombre important de postulations, notamment pour les apprentissages les plus prisés (cf. indicateur 7). La tendance n'est d'ailleurs pas propre au canton de Genève (graphique 8.1) : d'une manière générale, la proportion de jeunes transitant par des solutions intermédiaires avant d'entrer dans les filières certifiantes du secondaire II est grandissante dans tout le pays (graphique 8a.2).

A côté des dispositifs d'insertion scolaire (les compléments de formation à Genève), les dispositifs d'insertion professionnelle permettent une année tant de remise à niveau scolaire que d'orientation. Parmi ces dispositifs, les classes CIPA jouent en outre un rôle particulièrement important auprès des jeunes primo-migrants. En effet, par son caractère entièrement scolaire (cours et ateliers), la question du statut de résidence ne se pose pas ; elle permet également une transition entre les structures scolaires d'accueil et l'entrée en formation professionnelle et renforce les compétences de base nécessaires pour entreprendre une formation professionnelle certifiante. Mais plus globalement, comme la sélection scolaire est également une sélection sociale, ces structures d'insertion offrent aussi des possibilités de rattrapage en matière de formation pour les jeunes issus des milieux sociaux les moins favorisés (graphique 8a.4).

Notes

Graphiques 8a.1 à 8a.4: les structures d'insertion professionnelle genevoises comprennent les préapprentissage, les classes d'encouragement à la formation professionnelle (CEFP) et les classes d'insertion professionnelle atelier (CIPA).

Graphique 8a.2: selon l'OFS, les solutions intermédiaires sont des programmes de formation qui s'insèrent en règle générale entre la fin de l'école obligatoire à l'issue du degré secondaire I et le début d'une formation du degré secondaire II. Entrent dans cette définition les programmes d'études tels que la 10^e année scolaire ou la fréquentation d'autres écoles de culture générale (d'une durée d'un an en général) ou de programmes qui combinent école et formation pratique, tel le préapprentissage. Les élèves qui mènent des activités extrascolaires entre la fin de l'école obligatoire et le début d'une formation professionnelle initiale (séjours linguistiques, au pair, stages) ne sont pas pris en compte dans la statistique. Les données sont issues des indicateurs de la formation professionnelle de l'Office fédéral de la statistique.

Graphique 8a.3: le sigle « EFP » désigne les élèves qui fréquentent entre 12 et 15 ans l'école de formation préprofessionnelle. Ils sont regroupés avec les élèves des classes ateliers et des classes de regroupement B du CO, car ensemble ils désignent les élèves qui sortent de l'obligation scolaire avec des difficultés scolaires assez marquées.

Les provenances des structures d'insertion scolaire ou professionnelle désignent les jeunes qui, après une première année de solution transitoire, en refont une seconde.

Les « autres provenances » sont: le regroupement A du CO, l'Ecole de commerce ou de culture générale ainsi que des écoles privées.

Voir aussi

Indicateur 8b (Les dispositifs d'insertion professionnelle: transitions vers la formation professionnelle).

Pour en savoir plus

Office fédéral de la statistique (2008).

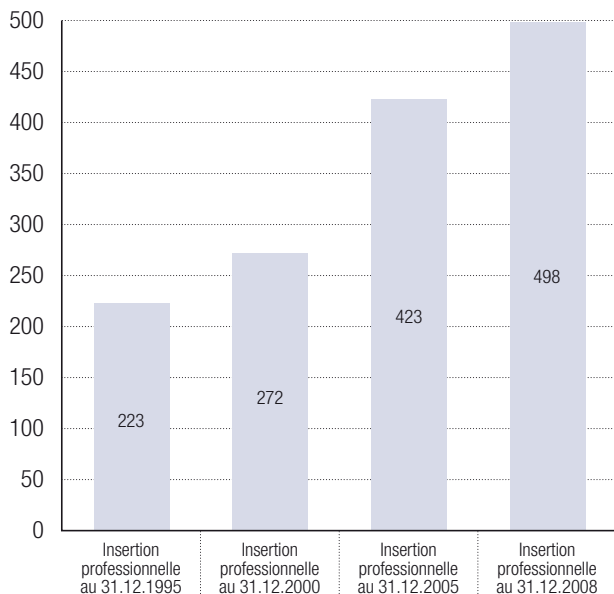
Degré secondaire II - Indicateurs.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/ind4.approach.401.html>.

Rastoldo, F., Evrard, A. et Kaiser, C. (2006). *La nouvelle organisation du Cycle d'orientation. Rapport III: Intégration au secondaire II des élèves soumis à la nouvelle structure du Cycle d'orientation*. Genève: SRED.

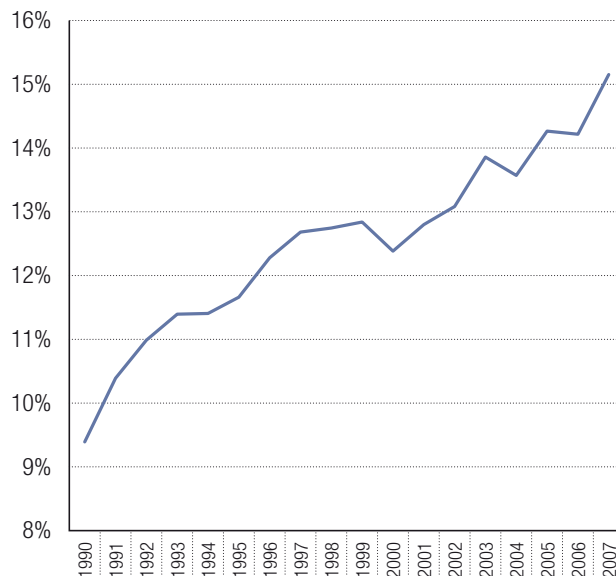
Evrard, A., Hexel, D., Kaiser, C., Lurin, J., Marina Decarro, N., Rastoldo, F. et Soussi, A. (2003). *De l'orientation au projet de formation*. Genève: SRED.

Graphique 8a.1 Evolution des effectifs dans les filières de transition à la formation professionnelle à Genève (en nombre d'élèves)



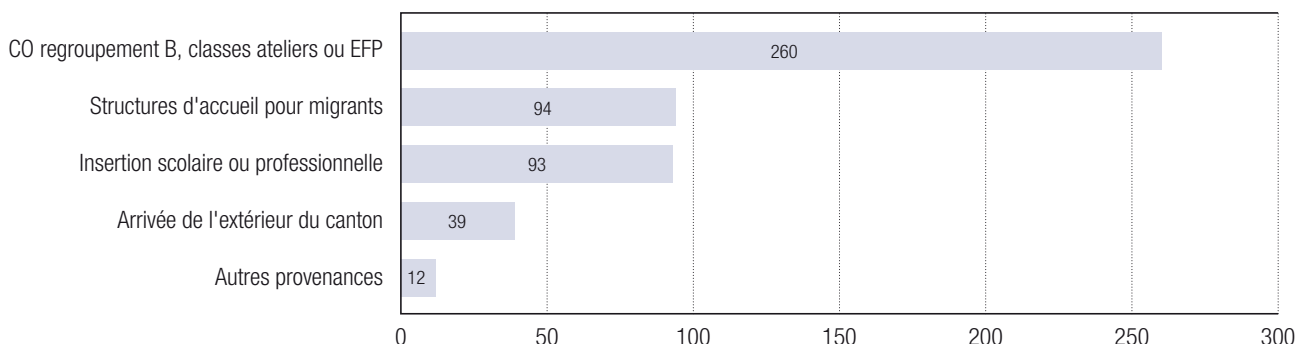
Source: SRED/BDS

Graphique 8a.2 Evolution du taux d'orientation vers des solutions transitoires (dont en grande partie préprofessionnelles) en Suisse



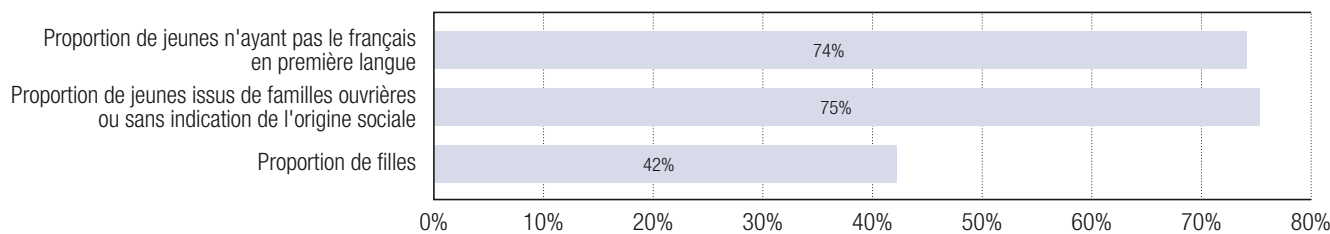
Source: OFS/Statistique des élèves et étudiants

Graphique 8a.3 Origine scolaire des jeunes en insertion professionnelle au 31.12.2008 (N = 498)



Source: SRED/BDS

Graphique 8a.4 Caractéristiques personnelles des jeunes en insertion professionnelle au 31.12.2008 (N = 498)



Source: SRED/BDS

Le passage de l'insertion professionnelle à la formation professionnelle n'est pas aisé pour tous. Seuls trois jeunes sur dix ont poursuivi leur formation jusqu'à une certification.

Comme les dispositifs d'insertion s'adressent en priorité aux jeunes sortants de l'école avec des difficultés scolaires, il est évident que les parcours de formation à suivre seront encore marqués, pour ces jeunes, par quelques aléas. L'année qui suit le dispositif d'insertion professionnelle, environ la moitié des jeunes fréquentent une filière de formation et ce taux descend à environ 40% deux années après (graphique 8b.3). Cela signifie qu'une petite moitié réussit à profiter de cette passerelle pour entrer et se maintenir en formation. C'est à la fois assez peu, car cela signifie un nombre important de jeunes qui vont probablement devoir s'insérer dans la vie active sans formation reconnue, et non négligeable, car cette mesure permet à un nombre presque équivalent de jeunes de poursuivre une formation qu'ils n'auraient sans doute pas fréquentée en l'absence de tout dispositif. Remarquons encore que cette évolution des carrières semble assez stable ces dix dernières années (taux identiques), mais que le phénomène concerne de plus en plus de monde (effectifs en augmentation plus rapide que l'augmentation des volées d'élèves successives).

En se plaçant plus en aval, on constate que 6 ans après avoir fréquenté un dispositif d'insertion professionnelle, environ trois jeunes sur dix ont obtenu un certificat de niveau secondaire II (graphique 8b.1). Il s'agit pour une moitié de certificats fédéraux de capacité et pour l'autre d'attestations de formation professionnelle (ou d'autres certificats assimilés) (graphique 8b.2), les autres diplômes étant très marginaux. Ici aussi, on peut faire le constat d'une relative stabilité du processus sur les dix dernières années (chiffres non présentés dans ce document). L'évolution du taux de certification relève de la même nuance que précédemment: un nombre important d'élèves quittent le système sans validation de leur parcours de formation, mais un nombre significatif de certifiés n'ont pu l'être que grâce à un dispositif passerelle en début de secondaire II.

Comme les dispositifs d'insertion s'adressent en priorité aux jeunes sortants de l'école avec des difficultés scolaires, il est évident que les parcours de formation à suivre seront encore marqués, pour ces jeunes, par quelques aléas. L'année qui suit le dispositif d'insertion professionnelle, environ la moitié des jeunes fréquentent une

Notes

Graphiques 8b.1 à 8b.3: les structures d'insertion professionnelles genevoises comprennent les préapprentissage, les classes d'encouragement à la formation professionnelles (CEFP) et les classes d'insertion professionnelle atelier (CIPA).

Graphique 8b.2: les diplômes retenus sont l'ensemble des diplômes publics et privés (s'ils sont le fait d'une formation à plein temps recensée par le DIP) délivrés à Genève durant le laps de temps considéré.

Les jeunes non diplômés après 6 ans sont sortis du système de formation, même si pour certains cette sortie n'est peut-être pas définitive.

Pour le cas particulier du préapprentissage, relevons qu'une étude plus ancienne (Felder, 1981) a montré un taux de certification moyen au secondaire II d'environ 35% pour les volées entre 1971 et 1976. On constate donc une assez grande stabilité de cet événement.

Graphique 8b.3: les quelques certifications déclarées similaires aux attestations de formation professionnelle (AFP) sont des attestations en deux ans au plus, sanctionnant une formation duale (p. ex. les attestations de formation élémentaire). Dans une autre étude (Evrard, Hexel, Kaiser, Lurin, Marina Decarro, Rastoldo et Soussi, 2003) portant sur les jeunes fréquentant un dispositif d'insertion professionnelle en 1995, la distribution des diplômes entre AFP et CFC était à peu près identique.

Voir aussi

Indicateur 8a (Les dispositifs d'insertion professionnelle: effectifs et origines scolaires).

Pour en savoir plus

Office fédéral de la statistique (2008).

Degré secondaire II - Indicateurs.

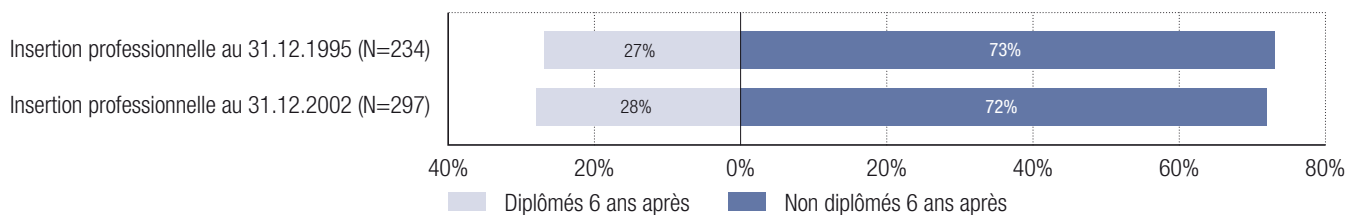
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/ind4.approach.401.html>.

Rastoldo, F., Evrard, A. et Kaiser, C. (2006). *La nouvelle organisation du Cycle d'orientation. Rapport III: Intégration au secondaire II des élèves soumis à la nouvelle structure du Cycle d'orientation*. Genève: SRED.

Evrard, A., Hexel, D., Kaiser, C., Lurin, J., Marina Decarro, N., Rastoldo, F. et Soussi, A. (2003). *De l'orientation au projet de formation*. Genève: SRED.

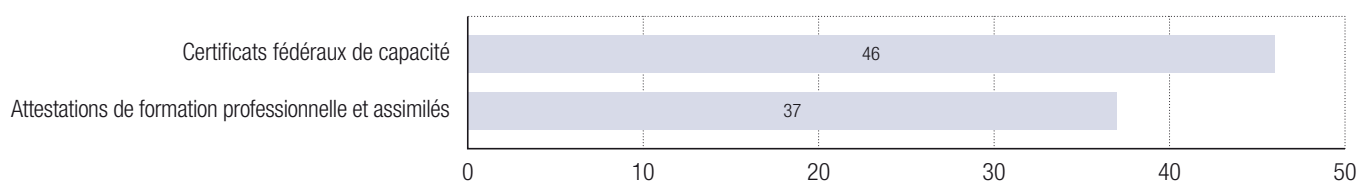
Felder, D. (1981). *Les élèves des ateliers de préapprentissage de la SGIPA. Etude des carrières*. Genève: Service de la recherche sociologique.

Graphique 8b.1 Proportion de jeunes certifiés du secondaire II six ans après la sortie du dispositif d'insertion professionnelle (volées 1995 et 2002)



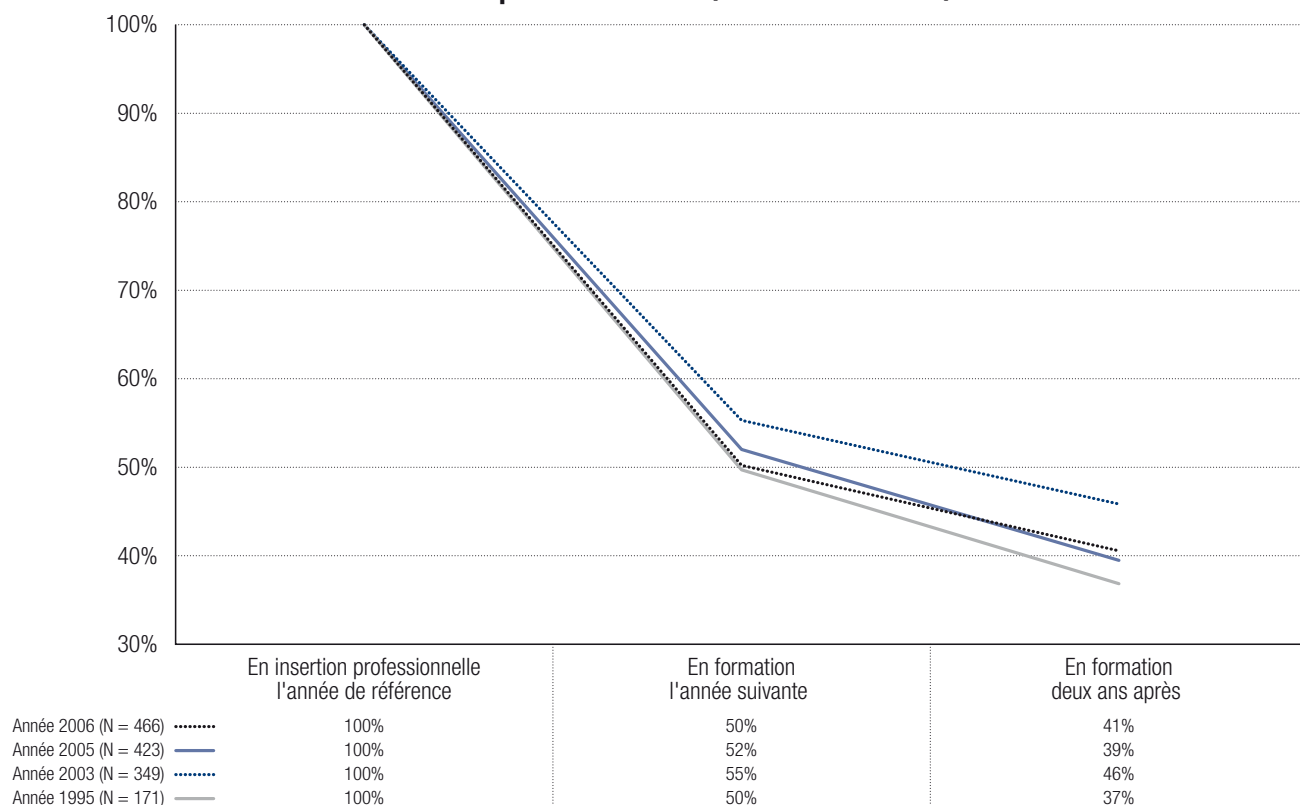
Source: SRED/BDS

Graphique 8b.2 Certificats obtenus avant fin 2008 par les jeunes qui étaient dans le dispositif d'insertion professionnelle en 2002 (effectifs)



Source: SRED/BDS

Graphique 8b.3 Proportion de jeunes issus du dispositif d'insertion professionnelle encore en formation une année et deux ans après leur sortie (années au 31.12)



Source: SRED/BDS

La majorité des jeunes diplômés des filières professionnelles du secondaire II ont connu un parcours de formation rallongé depuis leur sortie du CO.

La durée qui sépare la sortie de l'obligation scolaire de la première certification représente un moyen synthétique de qualifier globalement les parcours de formation des jeunes. La caractéristique première et générale des parcours de formation des jeunes suivant un cursus professionnalisant est l'allongement important, voire dans certains cas quasi systématique, de la durée de formation par rapport à une durée « administrative » ou « institutionnelle » prévue par le système de formation.

En effet, dans toutes les filières, la majorité des jeunes prend une année ou plus que ne le postulent les règlements scolaires pour obtenir une première certification professionnelle (tableau 9a.2). Ceci est surtout vrai pour l'apprentissage en alternance (dual). D'autre part, ces dépassements de temps peuvent être relativement importants; par exemple, la moitié des jeunes ayant obtenu un CFC – qui normalement se fait en trois ans – l'ont obtenu six ans ou plus après la sortie du 9^e degré. Des études antérieures permettent de qualifier la longueur de ces parcours de formation (cf. « Pour en savoir plus » ci-dessous). Le redoublement prend une part importante dans ce temps additionnel, surtout lorsqu'il s'agit de formation en école (Ecole de commerce notamment); ce sont les réorientations durant le secondaire II qui expliquent la plus grande part de ces dépassements de temps, dans tous les types de formation professionnelle, et particulièrement dans les formations en alternance. Une dernière forme d'allongement de la formation existant dans le cadre de l'apprentissage dual est le temps de latence entre la fin de la formation et la certification. Cet intervalle est dû au droit de présenter les examens du CFC durant plusieurs années après la fin effective de la formation et c'est notamment ce que font les jeunes qui échouent une première (voire une deuxième) fois à leurs examens de fin d'apprentissage.

A l'instar de ce qui est décrit dans l'indicateur portant sur l'entrée en formation professionnelle (indicateur 7), les parcours de formation professionnelle sont marqués par un nombre important d'ajustements ou de changements d'orientation, et par les aléas de parcours dus aux difficultés scolaires des jeunes. A titre de comparaison, les jeunes qui ont obtenu une maturité gymnasiale (filière à la fois la plus recherchée à la sortie de l'obligation scolaire et attirant, plus que d'autres, les meilleurs élèves) l'ont eue dans 76% des cas « à l'heure », soit quatre ans après la sortie du CO.

Concernant les maturités professionnelles intra-CFC ou assimilées (maturités professionnelles de l'Ecole de commerce, maturités techniques et maturités spécialisées), l'allongement est également la règle pour une moitié, mais cet allongement est modeste comparativement aux autres formations professionnelles. Les trois quarts terminent soit « à l'heure », soit en utilisant une année de plus (tableau 9a.3).

Notes

Graphique 9a.1: les élèves ayant eu en juin 2008 un CFC ou un diplôme et une maturité professionnelle (maturité « intra-CFC ») ne sont comptés qu'une fois dans la rubrique « maturité professionnelle ». Les certificats de maturité gymnasiale et de culture générale obtenus dans le cadre de formations pour adultes sont comptés (en gris, c'est-à-dire comme des individus qui ne sont pas issus du secondaire I).

Tableau 9a.3: les CFC en 2 ans (qui n'existent plus), les attestations de formation élémentaire (AFE) et les attestations de formation professionnelle (AFP) ont été regroupés sous le terme générique de *formation en 2 ans*, car tous trois certifient dans un laps de temps réduit des formations à destination de jeunes à faible capital scolaire.

Voir aussi

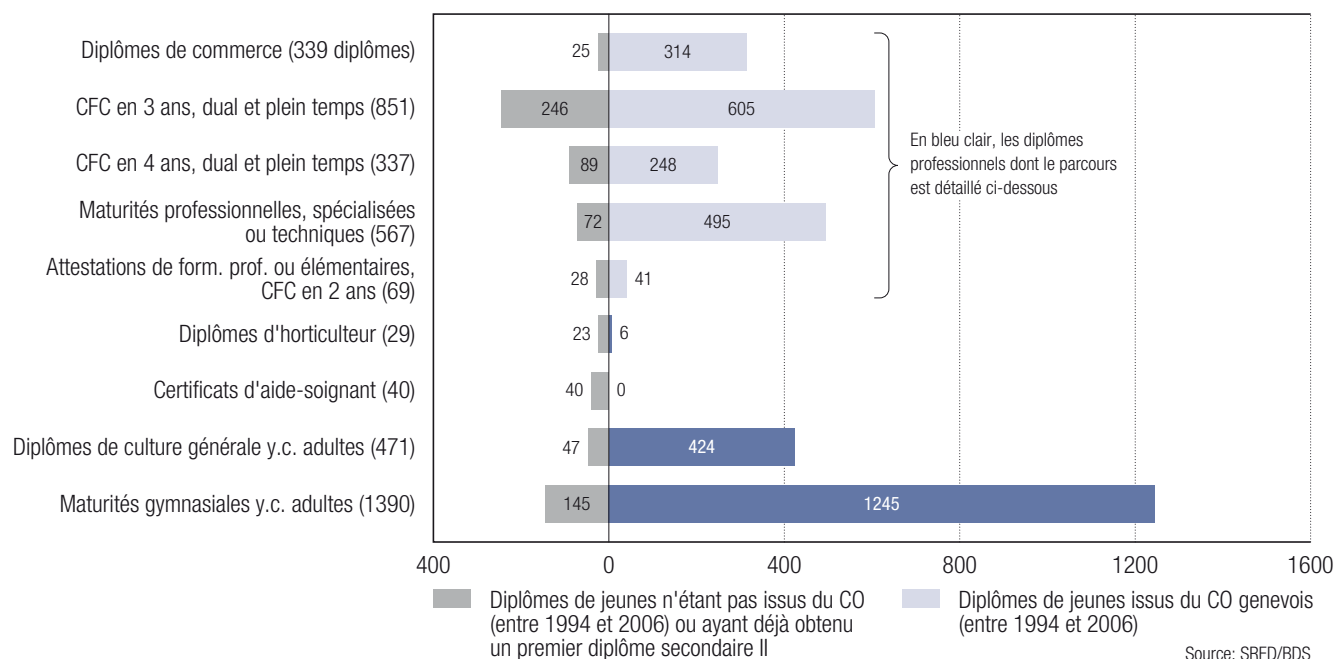
Indicateur 7 (L'entrée en formation professionnelle de niveau secondaire II).

Pour en savoir plus

Rastoldo, F., Evrard, A. et Kaiser, C. (2006). *La nouvelle organisation du Cycle d'orientation. Rapport III: Intégration au secondaire II des élèves soumis à la nouvelle structure du Cycle d'orientation*. Genève: SRED.

Rastoldo, F. Evrard, A et Amos, J. (2007). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport I: Entrée en formation professionnelle et parcours de formation des diplômés*. Genève: SRED.

Graphique 9a.1 Diplômes de niveau secondaire II délivrés en juin 2008



Source: SRED/BDS

Tableau 9a.2 Durée des parcours de formation entre la sortie du CO et le premier diplôme professionnel de niveau secondaire II (2008)

Nombre d'années depuis la sortie du CO	Diplôme de commerce		CFC en 3 ans (dual et plein temps)		CFC en 4 ans (dual et plein temps)		Formation en 2 ans AFE, AFP, CFC 2 ans (dual)	
	Nb. de diplômés	%	Nb. de diplômés	%	Nb. de diplômés	%	Nb. de diplômés	%
10 à 12 années			39	6%	14	6%	2	5%
9 années			31	5%	8	3%	2	5%
8 années	1	< 1%	48	8%	15	6%	2	5%
7 années	2	1%	88	15%	29	12%	2	5%
6 années	16	5%	108	18%	46	19%	2	5%
5 années	92	29%	130	21%	72	29%	4	10%
4 années	131	42%	108	18%	64	26%	10	24%
3 années	72	23%	53	9%			12	29%
2 années							5	12%
Nombre de diplômés	314	100%	605	100%	248	100%	41	100%

Source: SRED/BDS

Tableau 9a.3 Durée des parcours de formation des titulaires d'une maturité professionnelle «intra-CFC», EC, EET ou spécialisée en 2008 - Distribution selon le cursus standard (3 ou 4 ans)

	Nb. de diplômés	%		Nb. de diplômés
Allongé de 5 ans ou plus	8	2%	Jeunes n'étant pas issus du CO	45
Allongé de 4 ans	5	3%	Nombre de maturités intra-CFC, EET, EC ou spécialisées	313
Allongé de 3 ans	11	8%		
Allongé de 2 ans	44	11%		
Allongé d'une année	88	30%		
Cursus d'une durée normale	112	45%		
Nombre de diplômés issus du CO	268	100%		

Source: SRED/BDS

Près d'un contrat sur quatre est résilié chaque année à Genève. Bien qu'encore élevée, cette proportion est en nette diminution depuis le début des années 2000, où elle était d'un tiers.

Les ruptures de contrat d'apprentissage ont des effets variés, qui peuvent être aussi parfois positifs.

Durant les deux à quatre ans que dure dans la règle un contrat d'apprentissage, des incidents multiples peuvent survenir, amenant les parties au contrat (maître d'apprentissage, jeune en formation ou représentant légal, très rarement l'autorité de surveillance) à en changer certaines dispositions ou à le résilier. La résiliation peut aussi résulter de cas de force majeure, rachat ou fermeture de l'entreprise, déménagement de l'apprenant, etc. Le taux de résiliation (plus exactement, le taux de changement de situation d'apprentissage et d'abandon, cf. « Notes » ci-dessous) constitue un indicateur des difficultés survenant dans le cours d'un apprentissage. Son interprétation ne doit pas pour autant se faire uniquement en termes négatifs. Dans certains cas, la rupture du lien de formation favorise même la poursuite de la formation, par exemple en cas de problèmes relationnels graves dans le cadre de l'entreprise.

En moyenne, 23% des contrats d'apprentissage ont été modifiés ou rompus au cours de l'année scolaire 2007/2008 (tableau 9b.1). Pour un apprenti sur dix environ, cette rupture signifie un abandon de la formation, suivi le plus souvent de diverses situations d'emploi et/ou de formation, et pour une minorité seulement, d'une nouvelle formation certifiante. Les réorientations (changement de profession, avec ou sans changement d'entreprise) sont relativement rares (environ 3% des contrats, respectivement des apprenants). Les changements d'entreprise (avec ou sans réorientation professionnelle) sont plus de deux fois plus nombreux. Enfin, un contrat sur trente n'est que prolongé (le plus souvent) ou raccourci.

Au début de la décennie, le taux de résiliation se situait à 28% (graphique 9b.2). Après une chute de près de 4 points de pourcentage l'année suivante, il a augmenté jusqu'au milieu de la décennie, pour ensuite diminuer. Cette diminution porte sur tous les types de changements, à l'exclusion des changements d'entreprise. La mise sur pied entre 2005 (projet pilote) et 2006 (généralisation) par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) de mesures de suivi des apprenants en difficulté peut contribuer à expliquer cette évolution.

Ces données globales cachent de grandes différences entre professions (graphique 9b.3). Dans certaines, les changements contractuels sont relativement rares (entre 10 et 15% chaque année), dans d'autres ils sont presque banals (entre 30 et 40%). Leur fréquence n'est pas liée aux exigences théoriques plus ou moins fortes des différentes ordonnances de formation, signe d'une bonne adéquation générale entre la difficulté des cours professionnels et les processus d'orientation/sélection des candidats. Dans la majorité des cas, les ruptures de formation duale interviennent au cours de la première année (graphique 9b.4). Les conditions de formation et de travail dans l'entreprise semblent jouer un rôle (tableau 9b.5): la fréquence des résiliations tend à diminuer lorsque la taille de l'entreprise augmente.

Notes

Les données sont tirées de la base de données scolaires (BDS), qui enregistre chaque situation contractuelle des apprenants, déterminée par les dates de début et de fin du contrat, l'entreprise formatrice et la profession apprise. Les résiliations – ou événements contractuels – sont enregistrées pour chaque changement de l'une au moins de ces caractéristiques. Sans nouveau contrat d'apprentissage signé à début mars de l'année scolaire suivante, on considère qu'il y a abandon de l'apprentissage.

La statistique des résiliations porte traditionnellement sur les contrats, une même personne pouvant avoir plusieurs contrats sur une seule année scolaire. Cet indicateur contient aussi une statistique des apprenants; elle ne garde pour chaque personne qu'une seule situation par année, dans l'ordre suivant: abandon, changement de profession et d'entreprise, changement de profession, changement d'entreprise, changement de durée sans autre changement. A souligner encore: cet indicateur ne traite que les changements contractuels survenant dans les apprentissages duaux.

Voir aussi

Indicateur 10a (Certifications des formations professionnelles secondaires II: réussite aux examens d'apprentissage) et **indicateur 16** (Transition à la vie active des non-diplômés).

Pour en savoir plus

Des recherches suisses récentes portent directement ou indirectement sur les ruptures de contrat d'apprentissage: le projet LEVA dans le canton de Berne (www.erz.be.ch/site/fr/, rechercher « LEVA ») et le projet TREE (www.tree.unibas.ch, rubrique « Publications »). Un projet est en cours au Tessin.

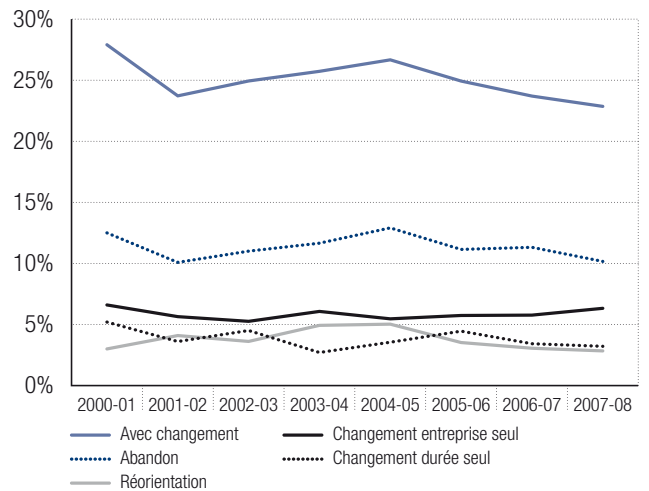
Rastoldo F., Amos J. et Davaud C. (2009). Les jeunes en formation professionnelle. Rapport III: Le devenir des jeunes abandonnant leur apprentissage. Genève: SRED.

Tableau 9b.1 Changements de situation d'apprentissage, formation duale, année scolaire 2007/08

A. Total des apprenants		
Sans changement de situation	3503	76.9%
Avec changement de situation:	1050	23.1%
abandon	487	10.7%
changement de profession et d'entreprise	75	1.6%
changement de profession seulement	58	1.3%
changement d'entreprise seulement	271	6.0%
changement de durée seulement (y.c. extra)	159	3.5%
B. Total des contrats		
Sans changement de situation	3696	77.1%
Avec changement de situation:	1095	22.9%
abandon	487	10.2%
changement de profession et d'entreprise	76	1.6%
changement de profession seulement	60	1.3%
changement d'entreprise seulement	303	6.3%
changement de durée seulement	169	3.5%

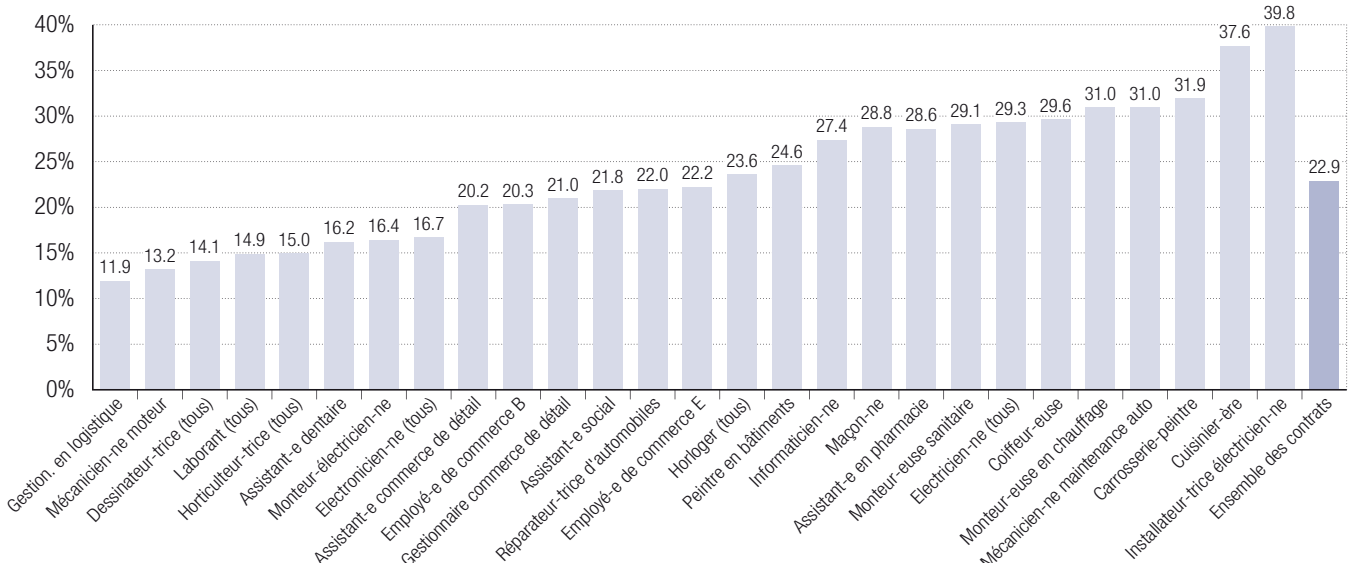
Source: SRED/BDS/Etat sur l'ensemble de l'année scolaire

Graphique 9b.2 Evolution des changements de situation d'apprentissage (contrats) depuis 2000/01



Source: SRED/BDS/Etat sur l'ensemble de chacune des années scolaires

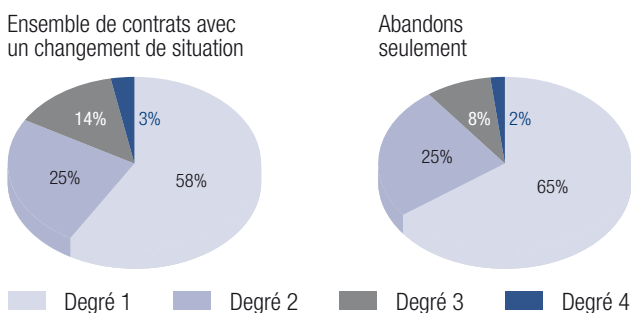
Graphique 9b.3 Changements de situation d'apprentissage par profession (contrats, 2007/08)



N.B. Professions ayant plus de 40 contrats en cours durant l'année scolaire 2007/08.

Source: SRED/BDS/Etat sur l'ensemble de l'année scolaire

Graphique 9b.4 Changements de situation par degré (contrats, 2007/08)



Source: SRED/BDS/Etat sur l'ensemble de l'année scolaire

Tableau 9b.5 Changements selon le nombre d'apprenants dans l'entreprise (contrats, 2007/08)

Nombre d'apprenants	Taux
1-4	27.1%
5-9	18.3%
10-19	16.5%
20 et +	16.4%

Source: SRED/BDS/Etat sur l'ensemble de l'année scolaire

L'écart entre les taux de réussite aux examens de fin d'apprentissage à Genève et dans le reste de la Suisse a diminué ces dernières années. Le taux genevois s'améliore encore si on traite séparément la première passation et les suivantes: le taux d'obtention du CFC dépasse alors les 95%.

L'obtention du certificat fédéral de capacité (CFC) qui clôture l'apprentissage implique la réussite aux examens finaux prescrits par les ordonnances de formation. Leur contenu effectif est fixé par les organisations du monde du travail (OrTra) du métier considéré, souvent au niveau national, parfois au niveau de la région linguistique ou du canton. Une commission cantonale d'experts organise leur passation, avec l'aide de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC).

Depuis plus de vingt ans, le canton de Genève a eu des taux de réussite assez bas, aux alentours de 80%, à comparer aux quelque 90% de l'ensemble de la Suisse. Ces dernières années toutefois, la différence s'est progressivement atténuée, le taux de réussite tendant à diminuer en Suisse, alors qu'il a un peu augmenté à Genève. La différence tend

d'ailleurs à être surévaluée, dans la mesure où les candidates et candidats qui se présentent une deuxième ou une troisième fois ont des taux de réussite plus faibles ([graphique 10a.4](#)) que ceux qui les passent pour la première fois, faisant encore baisser le taux moyen.

Pour cette raison, les données analysées ici différencient le taux de réussite selon l'ordre de passation des examens. Pour la première passation et pour la trentaine de professions ayant plus de 15 candidatures, le taux de réussite moyen est de 90%. Il varie toutefois énormément d'une profession à l'autre ([graphique 10a.1](#)). Pour seize professions, le taux de réussite dépasse 90%, y compris pour des professions très exigeantes comme automaticien ou électronicien. Pour d'autres professions, il est inférieur à 70%, assez souvent d'ailleurs dans des professions qui ne sont pas considérées comme très exigeantes au plan théorique. L'absence de lien direct entre le niveau d'exigences théoriques, et donc la difficulté, d'une profession et le taux de réussite aux examens est d'ailleurs vérifiée dans le [graphique 10a.2](#), qui montre au contraire une élévation de ce taux lorsque le niveau d'exigence des apprentissages augmente. Comme cela a déjà été constaté pour les résiliations de contrats d'apprentissage (cf. indicateur 9b), cette absence de relation entre niveau d'exigence des apprentissages et probabilité de difficulté et d'échec montre que la sélection des apprenants par les entreprises prend en compte cette difficulté et choisit dans la majorité des cas des candidats dont le profil permet d'espérer la réussite de la formation.

En tenant compte du fait que la plupart des candidats en échec se représentent une nouvelle fois aux examens, on peut estimer qu'au terme des trois passations possibles, 97% environ des jeunes s'étant présentés au moins une fois obtiennent le CFC ([graphique 10a.5](#)).

Dans l'ensemble, les jeunes femmes ont un taux de réussite à la première passation sensiblement plus élevé que les jeunes hommes (90.5% vs 85.3%). Le taux de réussite des jeunes femmes est en particulier plus élevé dans les professions de la santé, où elles sont nombreuses, mais également dans des domaines professionnels où les jeunes gens dominent, soit les professions techniques et la construction ([graphique 10a.3](#)).

On relèvera enfin que le taux de réussite des adultes se présentant au bénéfice de leur expérience professionnelle (art. 32 OFPr, ancien art. 41.1 LFPr) est un peu plus élevé que la moyenne, de même que les candidats provenant des écoles de métiers à plein temps ([graphique 10a.6](#), données pour l'ensemble des pôles).

Notes

Les données sur la réussite aux examens de fin d'apprentissage sont tirées des protocoles établis par les commissions d'examens et réunis par l'OFPC. Sauf mention contraire, les tableaux portent sur l'ensemble des candidatures, à l'exception des candidats selon l'art. 32 OFPr.

Niveau d'exigences des professions: déterminé sur la base d'un classement défini par des spécialistes de l'orientation professionnelle et repris dans la recherche Rastoldo F., Amos J. et Davaud C. (2009) (cf. Indicateur 9b, « Pour en savoir plus »).

Estimation du taux d'obtention du CFC pour les jeunes ayant passé au moins une fois aux examens de fin d'apprentissage: on suppose que 85% des candidats en échec à la première passation se présentent une deuxième fois, et 80% des candidats en échec à la deuxième passation se présentent une troisième fois. On applique alors à ces candidats les taux de réussite observés (cf. [graphique 10a.4](#)).

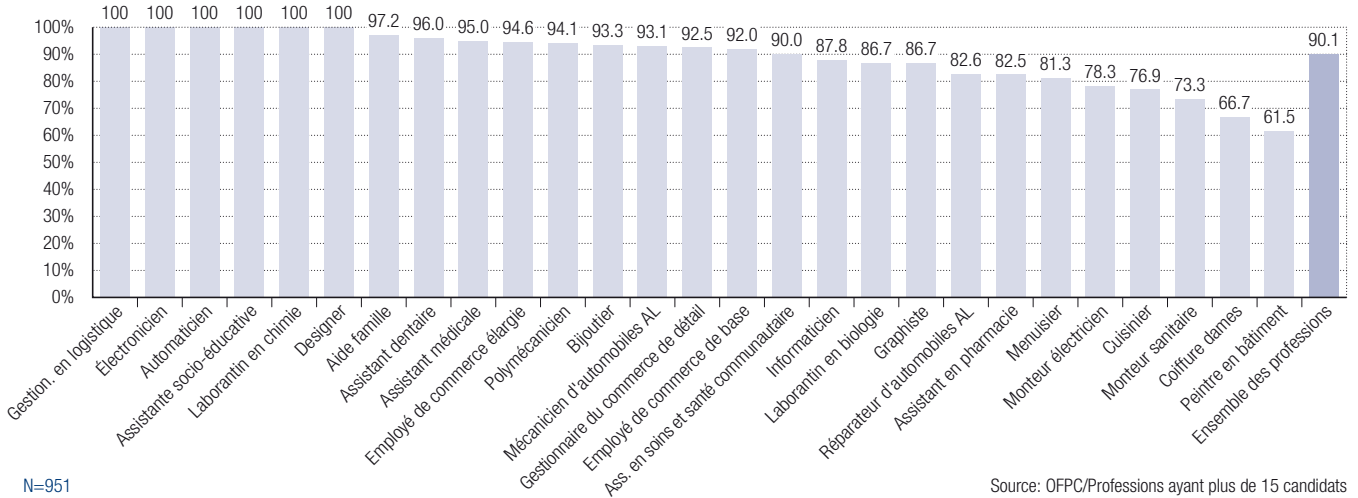
Voir aussi

Indicateur 3 (Diplômes et certificats du niveau secondaire II à Genève) et **indicateur 9b** (Les parcours de formation au secondaire II: résiliations durant l'apprentissage).

Pour en savoir plus

Rapports annuels de l'OFPC sur les examens de fin d'apprentissage.

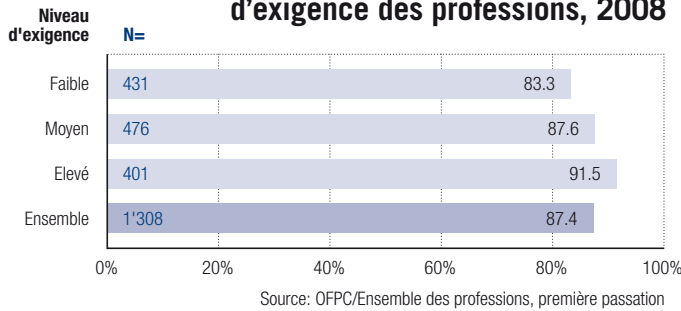
Graphique 10a.1 Taux de réussite à la première passation des examens de fin d'apprentissage, 2008



N=951

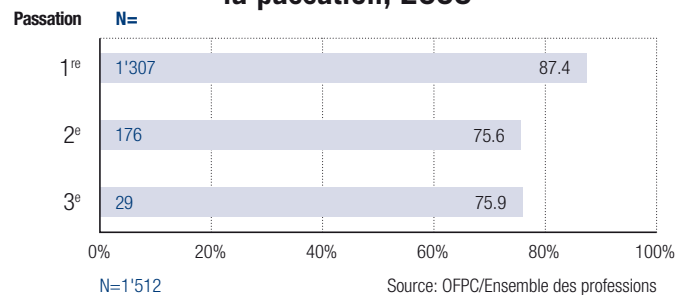
Source: OFPC/Professions ayant plus de 15 candidats

Graphique 10a.2 Taux de réussite selon le niveau d'exigence des professions, 2008



Source: OFPC/Ensemble des professions, première passation

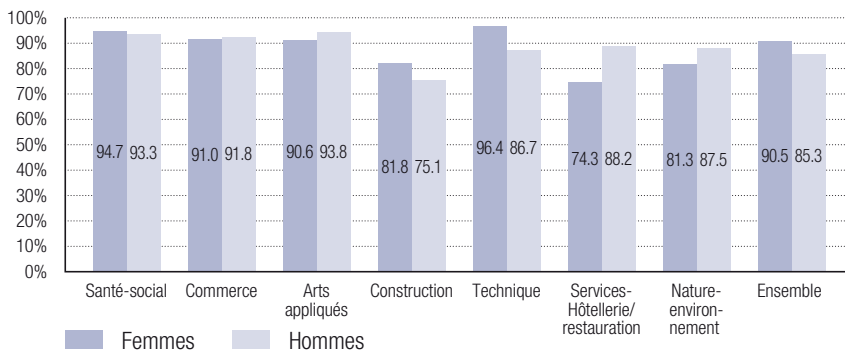
Graphique 10a.4 Taux de réussite selon la passation, 2008



N=1'512

Source: OFPC/Ensemble des professions

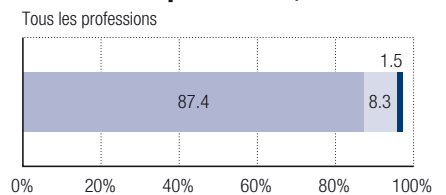
Graphique 10a.3 Taux de réussite selon le genre, 2008



N=1'308

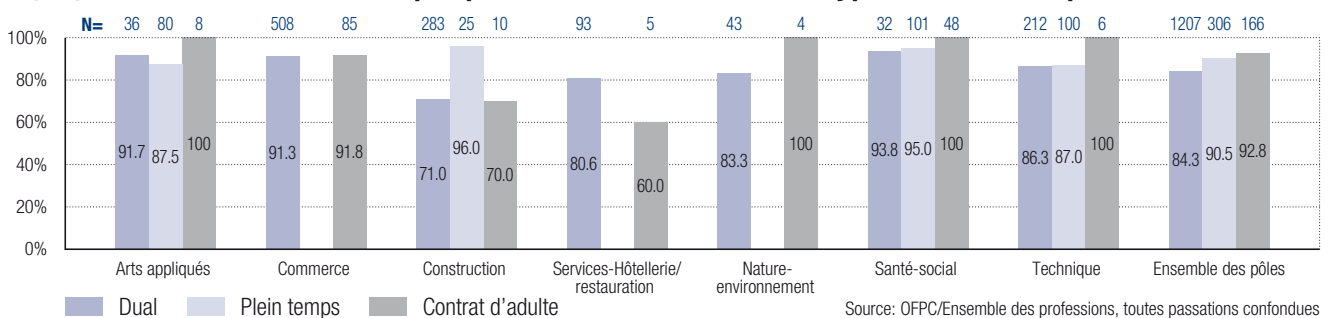
Source: OFPC/Ensemble des professions, première passation

Graphique 10a.5 Taux de réussite final estimé après la 1^{re}, 2^e ou 3^e passation, 2008



Source: OFPC/Estimation pour l'ensemble des professions

Graphique 10a.6 Taux de réussite par pôle de formation, selon le type de formation préalable, 2008



Source: OFPC/Ensemble des professions, toutes passations confondues

Dans le système d'enseignement public genevois, trois certificats de maturité sur dix sont des maturités professionnelles, techniques ou spécialisées, dont presque la moitié est composée de maturités professionnelles commerciales.

(graphique 10b.3). En effet, au niveau suisse, la part des certificats de maturité professionnelle atteint 40% de l'ensemble des maturités délivrées et ce différentiel se constate depuis l'apparition de la maturité professionnelle. Il est à comprendre comme un reflet de la préférence que les élèves genevois accordent à l'issue de la scolarité obligatoire aux formations généralistes en école et particulièrement au Collège, qui conduit à la maturité gymnasiale (cf. indicateurs 1a, 2, 3 et 7).

Concernant les modalités d'accès à la maturité professionnelle, pour une petite moitié il s'agit de formations post-CFC. L'autre moitié des parcours de formation se partage entre formations scolaires (avec stages) un peu plus fréquentes et formations parallèles à l'apprentissage (intra-CFC) plus rares.

Les types de maturités professionnelles (et assimilées) reflètent assez logiquement la structure économique du canton: presque une sur deux concerne le domaine commercial et une sur quatre le domaine technique. Les orientations en sciences naturelles et en artisanat sont rares; les domaines artistique et santé-social sont assez fortement représentés, notamment depuis l'apparition des maturités spécialisées dispensées par les Ecoles de culture générale (graphique 10b.4).

Depuis 1993, la maturité professionnelle contribue à remodeler le paysage de la formation en Suisse, notamment en étant le diplôme qui fait la jonction entre la formation professionnelle initiale de niveau secondaire II et les Hautes écoles spécialisées (HES) de niveau tertiaire.

Ces certificats de maturité, toutes formes confondues (maturités professionnelles, techniques ou, plus récemment, spécialisées), prennent une place grandissante dans le paysage de la certification secondaire du canton. Plus de 500 titres ont été délivrés en 2008, soit près de 30% de l'ensemble des certificats de maturité délivrés par les écoles publiques du canton (graphiques 10b.1 et 10b.2).

Cependant à Genève, la maturité professionnelle (incluant les autres types de maturités associées) est moins présente que dans le reste du pays

Notes

Graphique 10b.1 et tableau 10b.4:

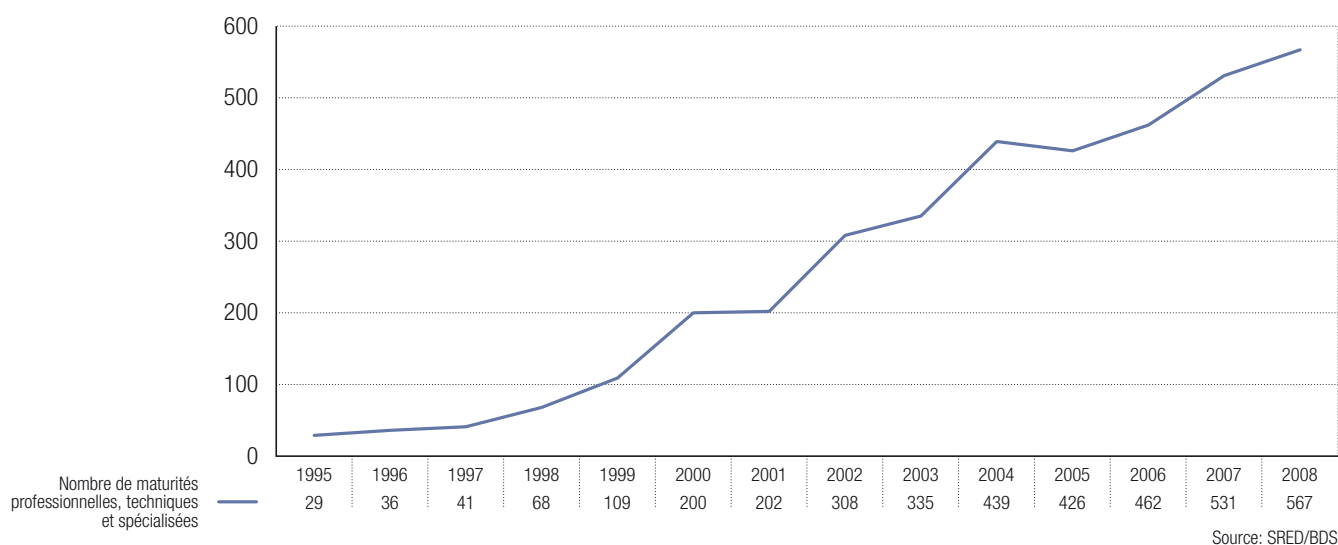
outre les maturités professionnelles de type artistique, commerciale, artisanale, technique, sciences naturelles et santé-social, effectuées durant ou après un CFC, l'Ecole d'enseignement technique délivre jusqu'en 2008 une maturité technique effectuée en trois années d'école (95 des 134 maturités professionnelles techniques). L'Ecole de commerce dispense un programme de maturité professionnelle commerciale en école (plus un stage de fin d'études) et l'Ecole de culture générale a délivré en 2006 les premières maturités spécialisées (formations scolaires accompagnées de stages).

Tableau 10b.4: concernant les répartitions des modalités d'obtention aux maturités professionnelles, techniques et spécialisées, les variations annuelles sont relativement importantes.

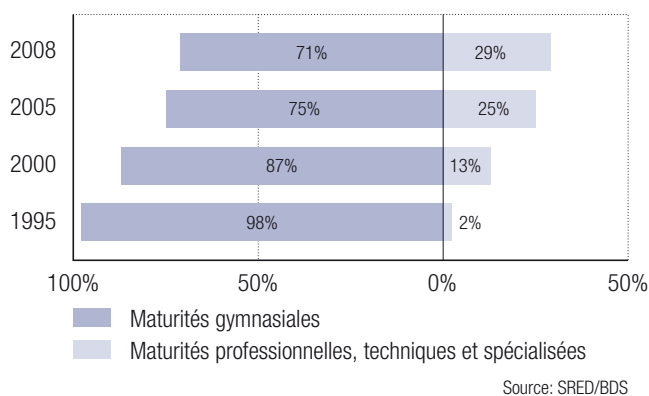
Voir aussi

Indicateur 9a (Les parcours de formation au secondaire II: durée de la formation) et **indicateur 12** (Parcours et diplômation des étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO).

Graphique 10b.1 Evolution du nombre de maturités professionnelles, techniques et spécialisées délivrées chaque année dans l'enseignement public genevois



Graphique 10b.2 Proportion de certificats de maturités professionnelles, techniques et spécialisées parmi l'ensemble des certificats de maturités obtenus dans l'enseignement public genevois depuis 1995



Graphique 10b.3 Proportion de maturités professionnelles, techniques et spécialisées parmi l'ensemble des maturités délivrées en Suisse

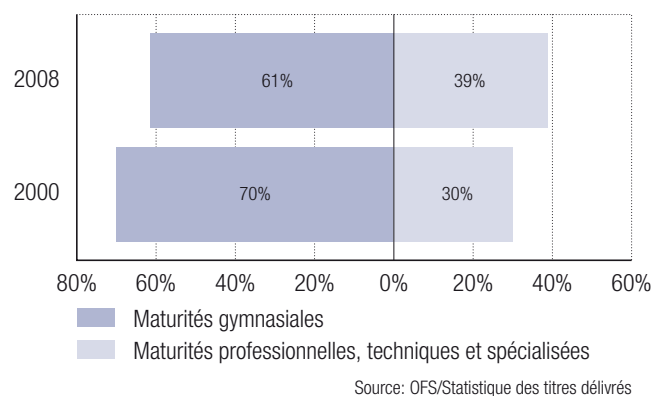


Tableau 10b.4 Spécificités des certificats de maturités professionnelles, techniques et spécialisées délivrés dans l'enseignement public genevois en 2008

Types de maturités professionnelles, techniques et spécialisées	Nb. de diplômés	%	Maturités professionnelles, techniques et spécialisées selon la modalité d'obtention	Nb. de diplômés	%
artistique	44	8%	maturité prof. intra-CFC	98	17%
technique*	134	24%	maturité prof. post-CFC	226	40%
commerciale	279	49%	cursus scolaire (EC, EET)	152	27%
artisanale	8	1%	maturités spécialisées	91	16%
sciences naturelles	2	< 1%	Nombre de diplômés	567	100%
santé-social	9	2%			
spécialisée	91	16%			
Nombre de diplômés	567	100%			

Source: SRED/BDS

* 95 maturités techniques et 39 maturités professionnelles techniques.

A Genève, seuls un quart des nouveaux étudiants des formations HES sont détenteurs d'une maturité professionnelle ou spécialisée.

Le lieu d'obtention du certificat donnant accès à une Haute école est Genève pour la moitié des étudiants.

Les formations de niveau HES sont directement accessibles aux détenteurs d'une maturité professionnelle ou spécialisée. Moyennant des stages, des formations complémentaires (du type propédeutique p. ex.) ou la reconnaissance d'équivalence pour certains diplômes, ce type de formation est accessible aux détenteurs d'autres titres comme la maturité gymnasiale, les autres certificats suisses (comme celui de culture générale ou de commerce) ou des diplômes étrangers (principalement le baccalauréat français).

Les certificats ayant permis aux nouveaux étudiants de la volée 2007/2008 de s'inscrire dans une Haute école se répartissent

à peu près également entre ces quatre types de certification. Par rapport à la moyenne des Hautes écoles spécialisées suisses, les étudiants à Genève sont moins détenteurs d'une maturité professionnelle (24% vs 35%). Par contre, les détenteurs d'un certificat étranger sont nettement plus nombreux (23% vs 12%), probablement en raison de la situation frontalière de Genève (graphique 11a.1).

La répartition des étudiants selon le certificat n'est pas homogène selon les écoles. Ainsi les étudiants de la Haute école de gestion sont pour 59% détenteurs d'une maturité professionnelle, alors qu'à la Haute école de santé ce n'est le cas que pour 3% des nouveaux étudiants (graphique 11a.2). A cela, on peut avancer plusieurs explications. Tout d'abord la maturité professionnelle existe dans certains domaines comme le commerce, le technique ou les arts appliqués depuis 1994, d'où la plus forte proportion d'étudiants à en être titulaires. Dans le domaine de la santé et du social, les premiers certificats de maturité spécialisée qui permettent l'entrée directe en HES n'ont été délivrés qu'à partir de 2007; c'est pourquoi la proportion d'étudiants ayant un autre certificat suisse est plus élevée. Dans les écoles du domaine artistique, la part importante de détenteurs de maturité gymnasiale est due aux jeunes qui avaient choisi l'option *arts* au Collège. Enfin, des écoles telles que l'HEPIA (ex-Ecole d'ingénieurs de Lullier), qui délivre des formations dans le domaine agronomique, et la Haute école de santé attirent nombre d'étudiants venant de l'étranger.

Les nouveaux étudiants des écoles genevoises de la HES-SO ont obtenu pour moitié le certificat donnant l'accès aux Hautes écoles à Genève, les autres l'ont eu pour un quart dans un autre canton suisse, et pour l'autre quart à l'étranger, principalement en France voisine. Là aussi des disparités entre écoles existent. Ainsi, les écoles dont les formations ne sont pas spécifiques à Genève (comme l'HEPIA [ex-Ecole d'ingénieurs de Genève], la Haute école de gestion et les écoles de santé et de travail social) sont celles où les certifiés genevois sont les plus nombreux. Tandis que celles qui n'ont que peu ou prou leurs correspondantes dans un autre canton attirent davantage de jeunes du reste de la Suisse (essentiellement romande), voire même de l'étranger comme l'HEPIA (ex-Ecole d'ingénieurs de Lullier) et celles du domaine artistique (graphique 11a.3).

Notes

Graphiques 11a.1-11a.3:

- Est considéré comme un nouvel étudiant HES à Genève une personne inscrite au 1^{er} degré d'une école genevoise de la HES-SO et qui n'était inscrite dans aucune de ces écoles l'année précédente. Elle a pu auparavant être inscrite dans une Haute école universitaire ou dans une autre Haute école spécialisée (y compris dans la HES-SO pour les écoles hors canton de Genève).
- Les autres certificats suisses comprennent les diplômes de culture générale et les diplômes de commerce, les CFC, les diplômes de l'enseignement supérieur comme les diplômes de techniciens ET, les diplômes universitaires, et les autres certificats (comme les maîtrises).
- Les certificats étrangers professionnels (quel qu'ait été le lieu d'obtention) comprennent surtout les baccalauréats généraux et technologiques français, les diplômes de l'enseignement tertiaire français, le baccalauréat étranger et tous les autres titres étrangers.
- HEPIA: Haute école du paysage, de l'ingénierie et d'architecture;
HEAD: Haute école d'art et de design.

Voir aussi

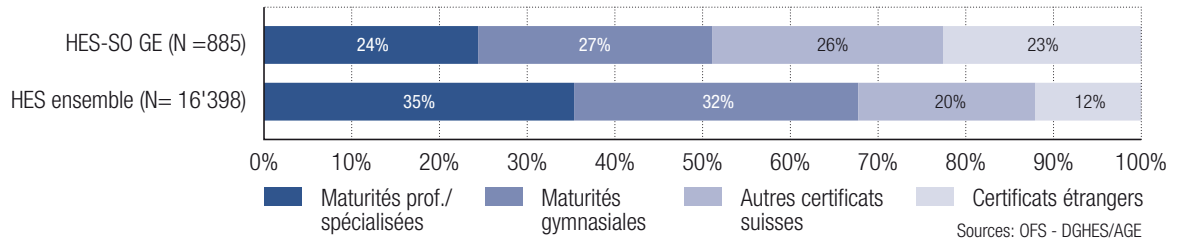
Indicateur 1b (Effectifs de l'enseignement tertiaire à Genève) et **indicateur 11b** (Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le mode de transition).

Pour en savoir plus:

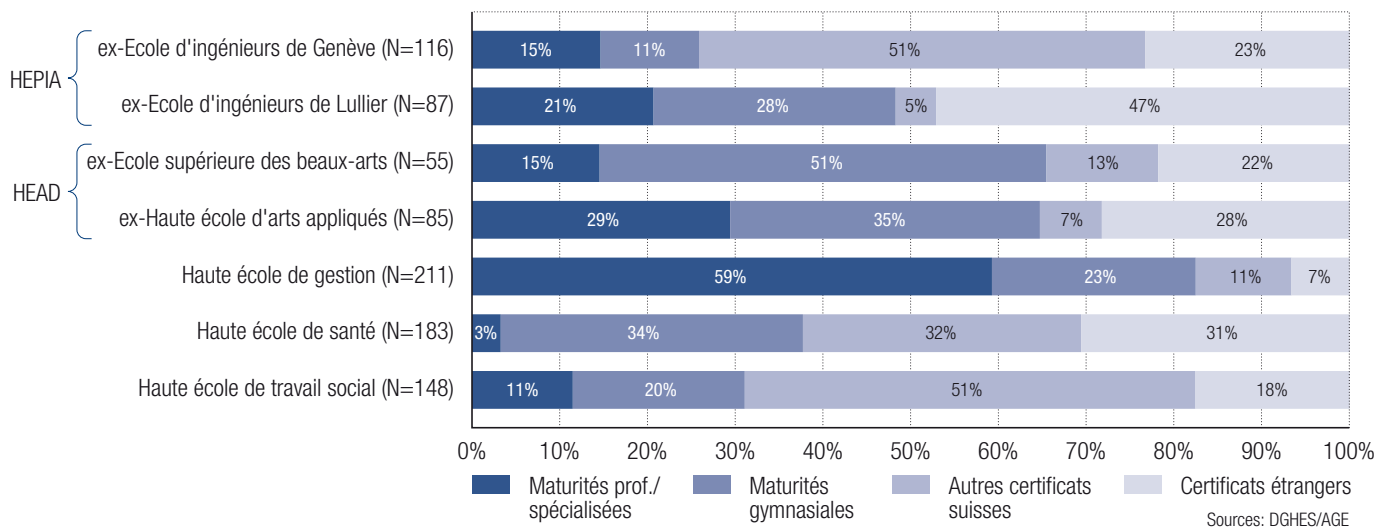
SRED (2009). *L'enseignement à Genève - Ensemble d'indicateurs du système genevois d'enseignement et de formation. Indicateur D3 (Transitions entre l'enseignement secondaire II et tertiaire)*. Genève: SRED.

Office fédéral de la statistique (2008). *Degré tertiaire: Hautes écoles - Indicateurs*. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/introduction.html>.

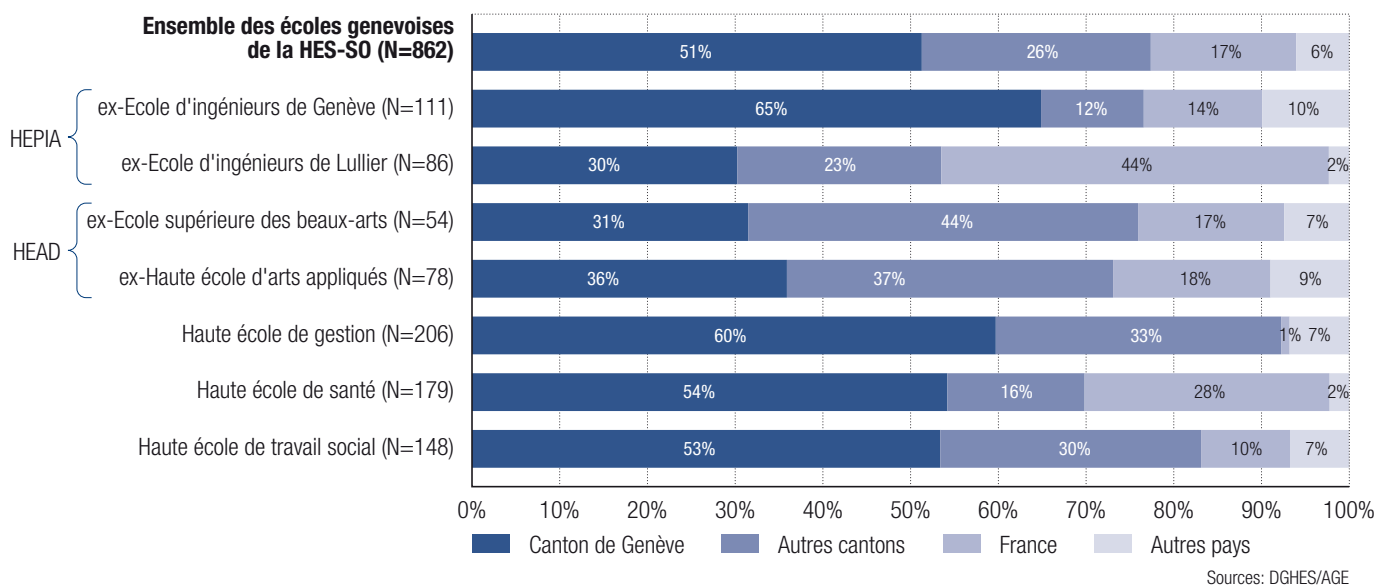
Graphique 11a.1 Répartition des nouveaux étudiants en HES selon le certificat ayant permis l'accès aux Hautes écoles en 2007-2008 - Comparaison entre l'ensemble des HES suisses et la HES-SO Genève



Graphique 11a.2 Répartition des nouveaux étudiants de la HES-SO Genève en 2007-2008 selon le certificat ayant permis l'accès à la Haute école spécialisée suivie



Graphique 11a.3 Répartition des nouveaux étudiants de la HES-SO Genève en 2007-2008 selon le certificat ayant permis l'accès à la Haute école suivie et le lieu d'obtention de ce certificat



Seuls 37% des nouveaux étudiants sont entrés dans une école genevoise de la HES-SO directement après l'obtention du certificat leur permettant de s'inscrire.

La poursuite de la formation dans une Haute école (universitaire ou spécialisée) se fait souvent de façon indirecte, un certain temps se passant entre l'obtention du certificat permettant l'inscription et l'inscription elle-même. Ainsi, parmi les nouveaux étudiants de la volée de 2007-2008, seuls 4 sur 10 ont suivi une Haute école quelle qu'elle soit directement après celle de niveau secondaire II (graphique 11b.1). Les fortes proportions observées à la Haute école de gestion et à l'HEPIA (ex-Ecole d'ingénieurs de Genève) s'expliquent par la part importante de détenteurs de certificats permettant l'entrée directe en HES comme la

maturité professionnelle et les certificats de techniciens ET (Ecoles techniques). Que la moitié des étudiants de la Haute école de travail social poursuive sa formation 3 ans et plus après l'obtention du certificat peut s'expliquer par le fait que le choix de ce type de formation est souvent celui de personnes plus âgées ayant eu d'autres activités auparavant. De plus, le diplôme qui permet l'entrée directe dans cette école (maturité spécialisée dans le travail social) est relativement récent et donc encore rare.

Pour près de 80% des étudiants qui fréquentent un premier degré dans une école genevoise de la HES-SO (doubleurs exclus), cette première année correspond effectivement à leur entrée dans le système des Hautes écoles. Pour les 20% restants, leur situation l'année 2007-2008 est le fait d'une réorientation depuis une autre HES ou une université de Suisse. Alors que pour l'ensemble des écoles cette proportion de « primo-entrée » dans le système des Hautes écoles varie entre 75% et 84%, à la Haute école de santé elle n'est que de 65%. Pour l'expliquer on peut faire l'hypothèse qu'une part plus grande d'étudiants ayant commencé une formation dans le domaine médical et pharmaceutique dans une université se réorientent.

On retrouve ainsi, entre les études secondaire II et tertiaire, un épisode du processus d'orientation-sélection fait d'ajustements entre l'offre des filières de formation des Hautes écoles et les aspirations des jeunes qui s'y destinent.

Parmi les étudiants dont la première inscription dans une Haute école (et en l'occurrence dans une école genevoise de la HES-SO) a eu lieu lors de l'année académique 2007-2008, 37% sont issus directement de l'enseignement de niveau secondaire II (graphiques 11b.3 et 11b.4). Les plus fortes proportions sont observées parmi les détenteurs d'un titre permettant l'accès direct à une HES, comme les maturités professionnelles et spécialisées ainsi que certains diplômes de l'enseignement tertiaire supérieur comme les diplômes de techniciens ET; et, corollairement, dans les écoles ayant la part la plus importante de ce type de certificats, c'est-à-dire la Haute école de gestion et l'HEPIA (ex-Ecole d'ingénieurs de Genève).

Notes

Graphiques 11b.1-11b.4:

- Les informations proviennent de l'application de gestion des écoles (AGE) gérée par la Direction générale des Hautes écoles spécialisées de Genève (DGHE).
- Pour calculer la durée écoulée depuis l'entrée dans une Haute école, on prend en compte la date de la première inscription dans le système informatique des universités suisses (SIUS) dans lequel sont recensés les étudiants des Hautes écoles universitaires et spécialisées.
- HEPIA: Haute école du paysage, de l'ingénierie et d'architecture; HEAD: Haute école d'art et de design.

Voir aussi

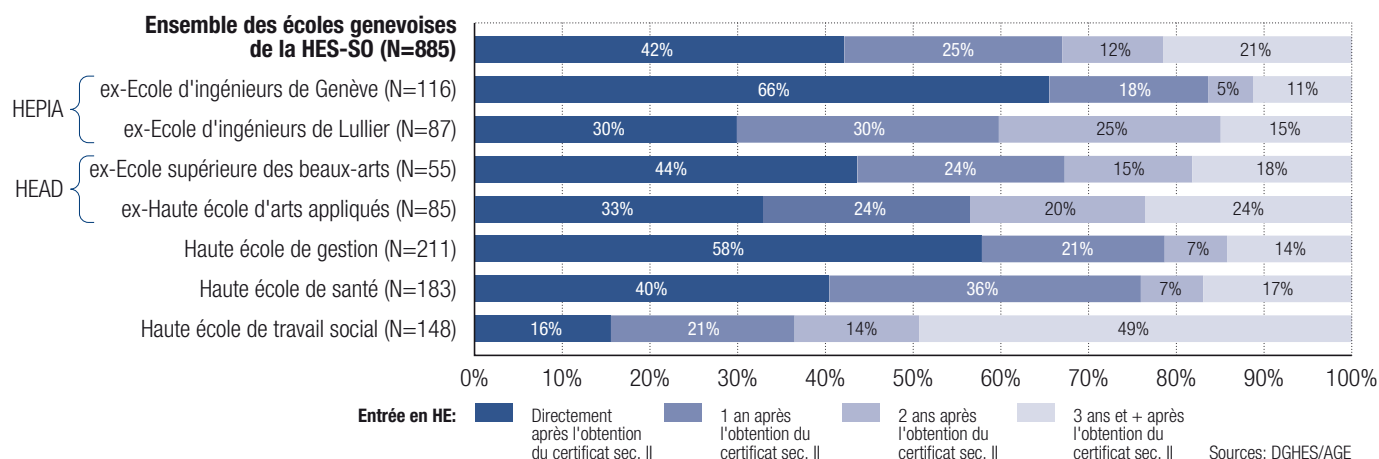
Indicateur 1b (Effectifs de l'enseignement tertiaire à Genève), **indicateur 11a** (Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le diplôme préalable).

Pour en savoir plus

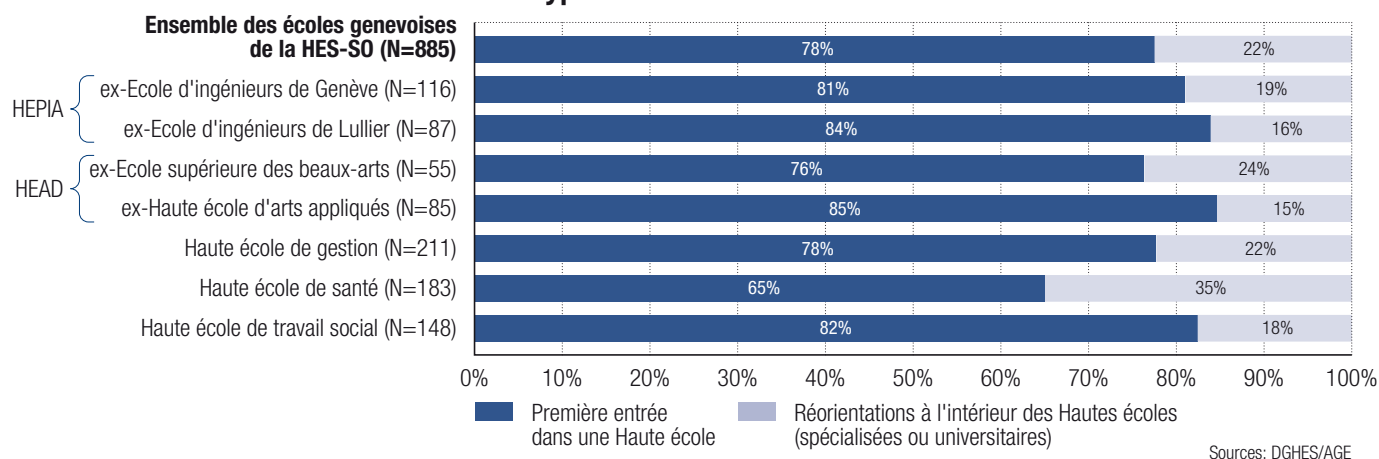
SRED (2009). L'enseignement à Genève - Ensemble d'indicateurs du système genevois d'enseignement et de formation. Indicateur D3 (Transitions entre l'enseignement secondaire II et tertiaire). Genève: SRED.

Office fédéral de la statistique (2008). Degré tertiaire: Hautes écoles - Indicateurs. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/introduction.html>.

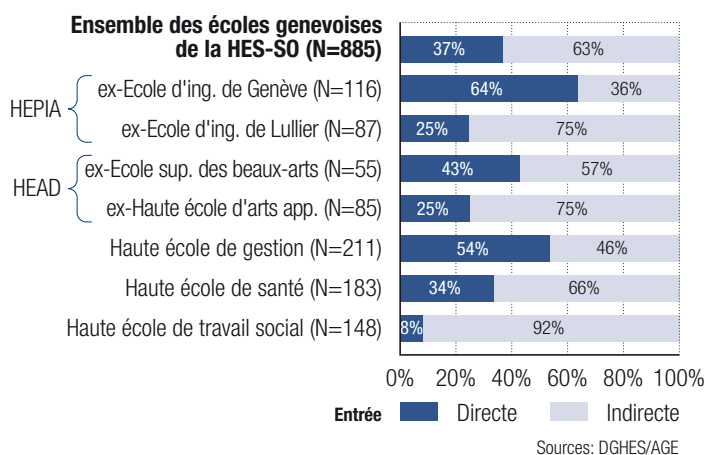
Graphique 11b.1 Répartition des nouveaux étudiants de 1^{re} année des écoles genevoises de la HES-SO en 2007-2008 selon le temps écoulé entre l'obtention du certificat ayant donné droit à l'accès et l'entrée dans une Haute école



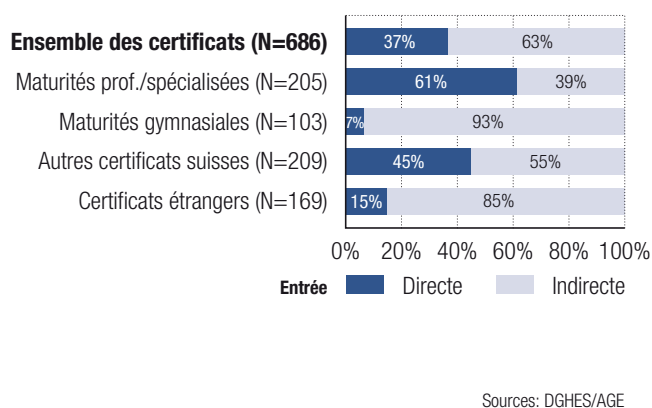
Graphique 11b.2 Répartition des étudiants de 1^{re} année des écoles genevoises de la HES-SO en 2007-2008 selon le type de transition entre le secondaire II et les Hautes écoles



Graphique 11b.3 Répartition des nouveaux étudiants des écoles genevoises de la HES-SO selon le type d'entrée et l'école suivie (année académique 2007-2008)



Graphique 11b.4 Répartition des nouveaux étudiants des écoles genevoises de la HES-SO selon le type d'entrée et le certificat ayant donné droit à l'inscription (année académique 2007-2008)



87% des diplômés ont eu un parcours en Haute école de 5 ans ou moins.

72% des étudiants de 1^{re} année obtiennent un diplôme HES dans les 5 ans.

On peut appréhender le temps que mettent les jeunes à obtenir un diplôme HES en regardant le temps écoulé entre l'obtention du certificat ayant permis l'entrée dans une Haute école (universitaire ou spécialisée) et le diplôme. Parmi les jeunes ayant obtenu un diplôme à l'issue d'un premier cursus HES

en 2008, 6 sur 10 l'ont obtenu dans les 5 ans suivant l'obtention d'un certificat de niveau secondaire (graphique 12.1). Les disparités entre écoles s'expliquent notamment par les différences de durée entre les formations, par la proportion d'étudiants à temps partiel (la durée est de fait plus longue pour ces étudiants), et par le temps écoulé entre l'obtention du certificat permettant d'entrer dans une Haute école et cette entrée effective.

Si l'on ne considère le temps pris par les étudiants pour obtenir un diplôme HES qu'à partir du moment où ils ont commencé une Haute école (graphique 12.2), ils sont près de 9 sur 10 à avoir effectué leur parcours en 5 ans ou moins. Là, les disparités entre écoles s'expliquent essentiellement par la durée des formations et par la proportion d'étudiants faisant leur cursus en cours d'emploi. C'est d'ailleurs à la Haute école de gestion et à la Haute école de travail social, où la proportion de ces d'étudiants est la plus nombreuse, que l'on observe la plus grande part de cursus de 6 ans et plus.

Dans les indicateurs des Hautes écoles, l'Office fédéral de la statistique calcule un taux de réussite en HES en regardant le taux d'étudiants ayant débuté une Haute école spécialisée qui obtiennent un premier diplôme dans les 5 ans. Pour la volée de 2003, ce taux est de 75.9% pour l'ensemble des Hautes écoles spécialisées de Suisse et de 70.7% pour la HES-SO.

De façon similaire, le taux de réussite des écoles genevoises de la HES-SO peut être calculé en regardant la part des étudiants de 1^{re} année d'une volée qui obtient un diplôme HES dans ces écoles genevoises dans un laps de temps de 5 ans. Pour la volée de l'année académique de 2003-2004, près des trois quarts des étudiants de 1^{re} année ont obtenu un titre HES dans les 5 ans. Les autres sont soit encore en formation, soit diplômés d'écoles HES n'étant pas à Genève, soit ont abandonné temporairement ou définitivement leur formation. La totalité des jeunes diplômés (à l'exception de trois personnes) l'ont été dans l'école dans laquelle ils étaient inscrits en 2003-2004, ce qui montre que les changements d'école sont rares. Là encore, les différences de taux entre les écoles peuvent s'expliquer pour une part par la diversité de la durée des études et la proportion des étudiants faisant leur parcours de formation à temps partiel.

Notes

Sont pris en compte dans cet indicateur les étudiants ayant obtenu un diplôme HES (titre reconnu) à l'issue d'un premier cursus HES. Ces diplômes seront remplacés par des bachelors et des masters selon les « directives pour la mise en œuvre de la Déclaration de Bologne dans les Hautes écoles spécialisées et pédagogiques ».

Graphiques 12.1-12.3:

- Les informations concernant les diplômes proviennent de la base de données scolaires (BDS) du DIP gérée par le SEM-GDS.
- Les informations concernant les dates d'obtention du certificat donnant l'accès à une Haute école et la date de première inscription dans une Haute école proviennent de l'application de gestion des écoles (AGE) gérée par la Direction générale des Hautes écoles spécialisées de Genève (DGHE).
- Pour calculer la durée écoulée depuis l'entrée dans une Haute école, on prend en compte la date de la première inscription dans le système informatique des universités suisses (SIUS) dans lequel sont recensés les étudiants des Hautes écoles universitaires et spécialisées.
- HEPIA: Haute école du paysage, de l'ingénierie et d'architecture; HEAD: Haute école d'art et de design.

Voir aussi

Indicateur 1b (Effectifs de l'enseignement tertiaire à Genève), **indicateur 11a** (Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le diplôme préalable) et **indicateur 11b** (Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO: selon le mode de transition).

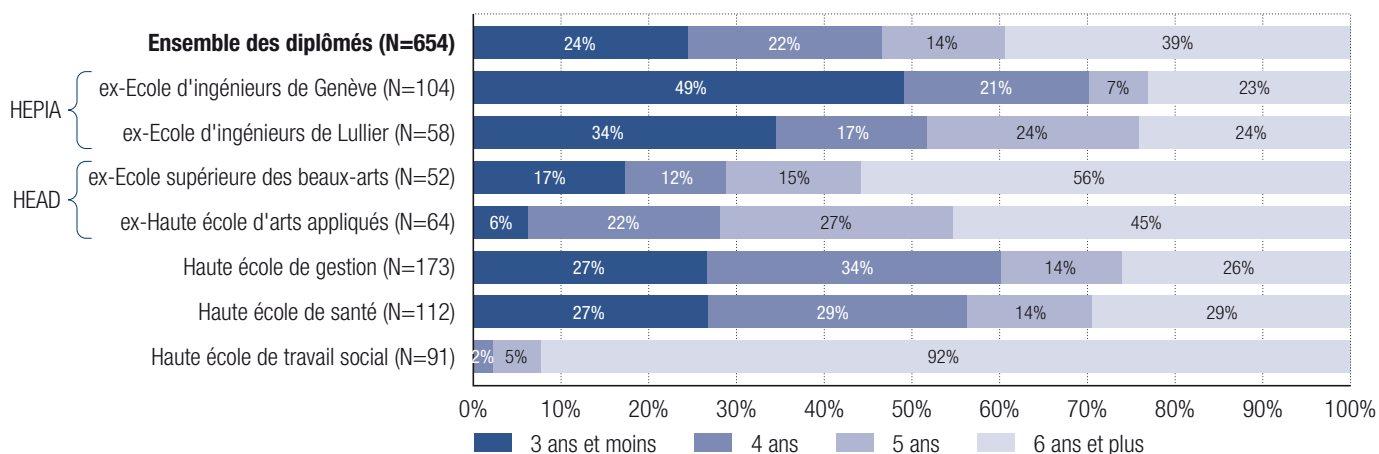
Pour en savoir plus

SRED (2009). *L'enseignement à Genève - Ensemble d'indicateurs du système genevois d'enseignement et de formation. Indicateur D3 (Transitions entre l'enseignement secondaire II et tertiaire)*. Genève: SRED.

Office fédéral de la statistique (2008). *Degré tertiaire: Hautes écoles - Indicateurs*. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/introduction.html>.

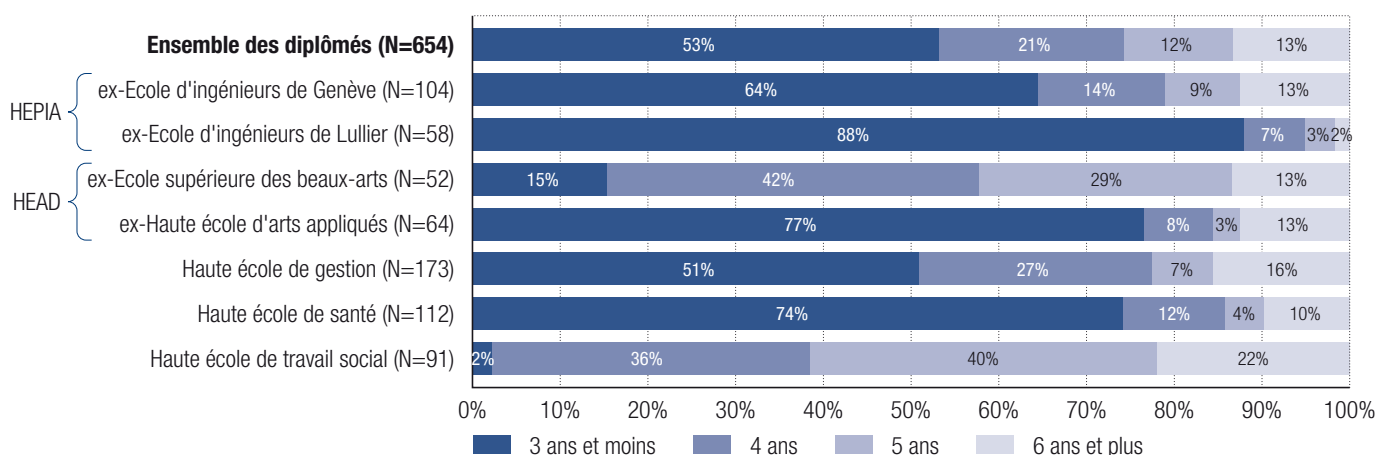
Office fédéral de la statistique (2008). *Degré tertiaire: Hautes écoles - Indicateurs - Taux de réussite HES*. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/ind6.indicator.60405.604.html?open=602#602>.

Graphique 12.1 Répartition des diplômés HES de 2008 selon la durée écoulée depuis l'obtention du certificat ayant donné droit à l'accès à une Haute école



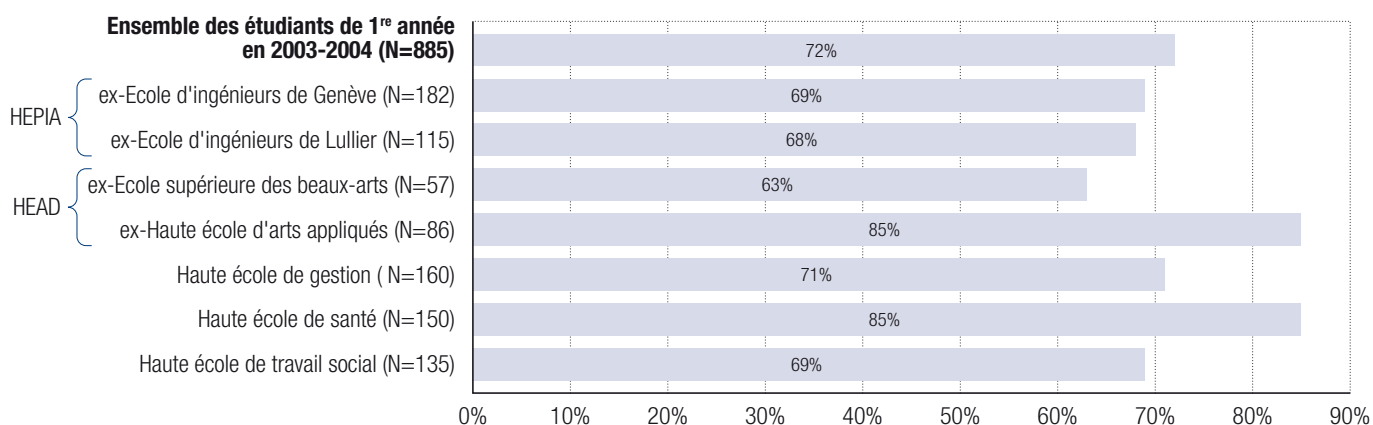
Sources: DGHES/AGE-SRED/BDS

Graphique 12.2 Répartition des diplômés HES de 2008 selon la durée écoulée depuis l'entrée dans une Haute école



Sources: DGHES/AGE-SRED/BDS

Graphique 12.3 Proportion des étudiants de 1^{re} année en 2003-2004 ayant obtenu un diplôme HES à Genève dans les 5 ans suivant le début des études en Haute école



Source: SRED/BDS

La division du travail entre hommes et femmes marque fortement les filières de formation professionnelle de niveau secondaire II.

Dans les filières de maturité professionnelle, la sélection scolaire est également une sélection sociale, alors que pour les filières CFC, la sélection sociale, importante avant l'entrée en formation, ne se renforce pas.

Comme nous l'avons décrit dans l'indicateur 4, les jeunes femmes sont assez nettement minoritaires en formation professionnelle. D'une part, elles ont en moyenne de meilleurs résultats scolaires et se dirigent donc davantage vers les filières les plus exigeantes scolairement et d'autre part, elles font plus fréquemment que les jeunes hommes le choix d'études généralistes au secondaire II. Ce phénomène est visible quel que soit le type de programme observé (dual ou scolaire, CFC ou maturité professionnelle). En revanche, selon les pôles de formation, les différences sont fortes et renvoient assez clairement aux stéréotypes de genre dans les professions. Pour un domaine santé et social largement féminin, on retrouve les métiers techniques et de la construction quasi exclusivement occupés par des hommes. Les domaines artistique, agricole, du commerce, des services et de l'hôtellerie/restauration sont en revanche relativement mixtes. Même si des évolutions existent (au sens de CFC de « pionnière » ou « pionnier »), d'un point de vue général la division sexuelle du travail persiste et marque encore fortement la formation professionnelle (graphique 13.1).

Du point de vue de l'origine sociale, on retrouve également le constat de l'indicateur 4: les formations professionnelles sont plutôt rarement le fait de jeunes issus des milieux les plus favorisés, sauf s'il s'agit de suivre un programme de maturité professionnelle où ils se retrouvent dans leur juste proportion (graphique 13.2). On observe alors la forme classique de l'inégalité des chances: les jeunes issus des milieux favorisés sont surreprésentés dans les filières de formation les plus exigeantes scolairement. La répartition par pôle reproduit en partie ce schéma en y ajoutant des orientations selon la nature du métier envisagé. Les métiers des pôles Services-Hôtellerie/restauration, Construction et Commerce (particulièrement la vente) sont marqués par une proportion de jeunes issus de familles ouvrières importantes alors que les pôles Arts appliqués et Nature et environnement sont plus mélangés socialement. Relevons qu'il n'y a pas de différence entre les analyses faites sur l'ensemble des apprentis en alternance et en école de ces filières (présentées ci-contre) et celles que l'on peut faire sur les diplômés d'un CFC uniquement (données non présentées). Cela signifie que la sélection sociale est faite avant tout avant l'entrée en apprentissage. Concernant les programmes de maturité professionnelle, les diplômés sont socialement moins souvent d'origine ouvrière que l'ensemble des jeunes suivant un programme de maturité professionnelle. Cela indique alors qu'une sélection sociale touchant les jeunes d'origine sociale modeste se poursuit durant ces programmes de formation (graphique 13.4).

Notes

Il n'est pas possible d'estimer la sélection sociale qui s'opère dans les filières de niveau tertiaire, car les données concernant le milieu social d'origine (la profession des parents) manquent. Il s'agit pour la plupart d'élèves adultes qui n'ont aucune raison de renseigner cette information lors de leur inscription.

Graphiques 13.1 à 13.4: les effectifs comprennent l'ensemble des jeunes des différents programmes de formation au 31.12.08.

Graphique 13.2: le fait que 49% des apprentis du pôle Santé-social soient d'origine sociale inconnue provient d'un manque de renseignement de la BDS. En effet, il s'agit dans ce domaine très souvent d'apprenants adultes qui ne déclinent évidemment pas la profession de leurs parents lors de leur inscription en formation. Ce phénomène existe pour les autres pôles, mais dans une mesure marginale.

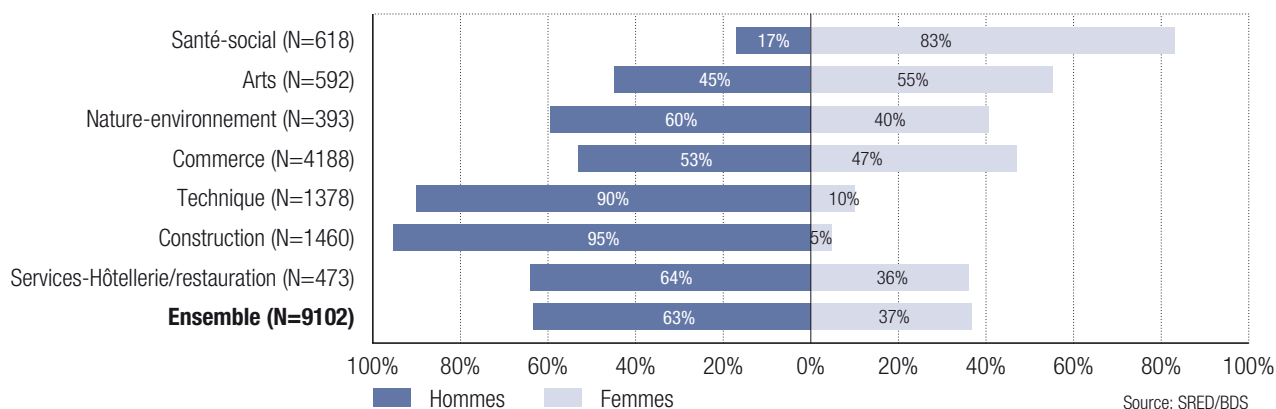
Voir aussi

Indicateur 4 (Diversité des publics scolaires dans les formations du secondaire II et les formations tertiaires professionnelles [HES et ES]).

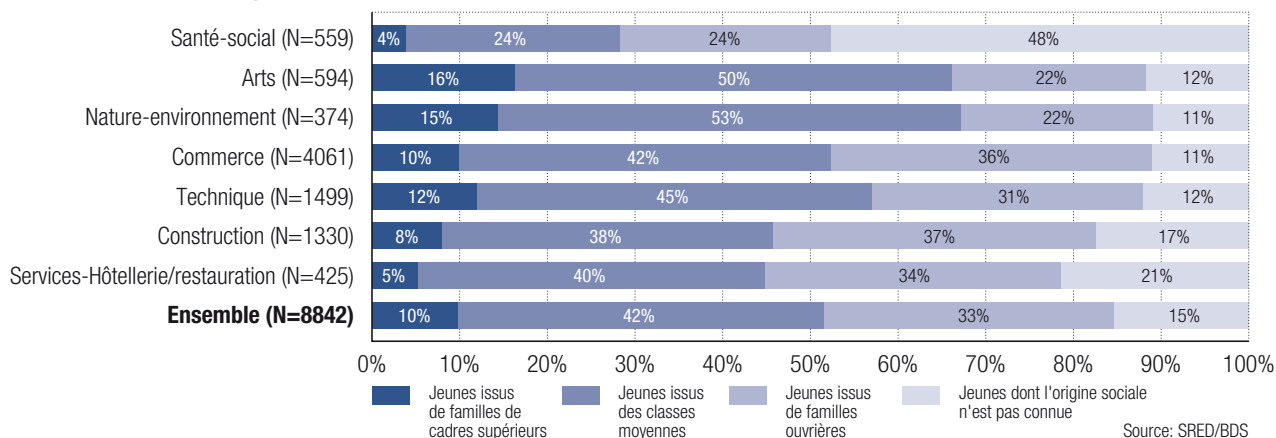
Pour en savoir plus

Le Roy-Zen Ruffinen, O. et Di Mare Appéré, D. (2007). Filles et garçons: une anticipation de leurs rôles sociaux par des parcours scolaires différenciés. Note du SRED No 32. Genève: SRED.

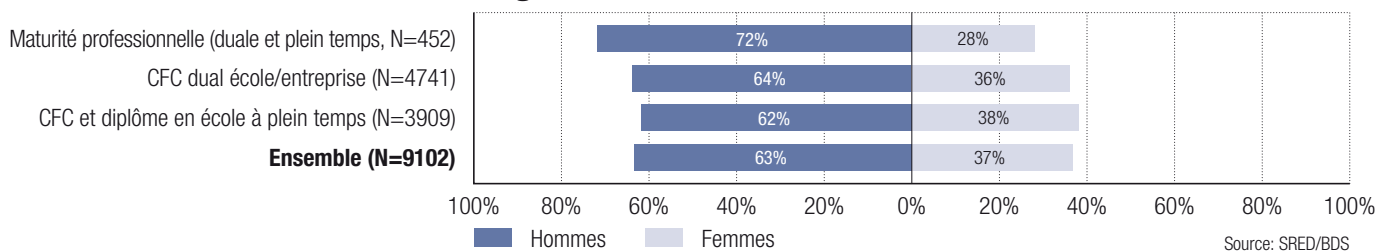
Graphique 13.1 Répartition des jeunes en formation professionnelle de niveau secondaire II par pôle, selon le genre, en 2008



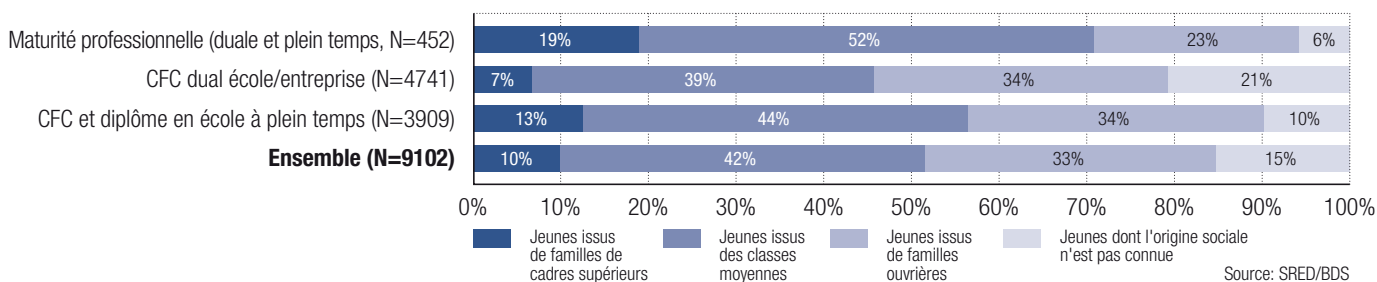
Graphique 13.2 Répartition des jeunes en formation professionnelle de niveau secondaire II par pôle, selon l'origine sociale, en 2008



Graphique 13.3 Répartition des jeunes en formation professionnelle de niveau secondaire II par type de formation, selon le genre, en 2008



Graphique 13.4 Répartition des jeunes en formation professionnelle de niveau secondaire II par type de formation, selon l'origine sociale, en 2008



Trois jeunes sur dix poursuivent leur formation après un premier diplôme professionnel.

Près de sept sur dix sont sur le marché du travail, mais plus d'un tiers d'entre eux a connu au moins une période de chômage.

A Genève, après une formation professionnelle de niveau secondaire II, près de 3 jeunes sur 10 poursuivent leur formation (graphique 14.3). Cette proportion est en hausse notamment en raison de l'essor des maturités professionnelles débouchant logiquement sur des formations tertiaires. Les poursuites d'études sont très majoritairement orientées vers les Hautes écoles spécialisées (HES) et les écoles professionnelles supérieures (ES), via, pour certains, l'obtention d'une maturité professionnelle post-CFC. Les orientations vers les universités ou les écoles polytechniques (via une passerelle « Dubs » pour les jeunes ayant une maturité professionnelle) sont rares, mais clairement attestées (environ 4% de cette population). Les jeunes issus de filières à faibles qualifications (formations élémentaires) sont quant à eux 18% à poursuivre une formation au niveau du CFC (graphique 14.2).

Lorsque les jeunes diplômés se dirigent vers l'emploi, la norme contractuelle est un statut d'employé (le cas échéant, d'ouvrier) qualifié jouissant d'un contrat de travail à durée indéterminée, signe d'une insertion globale assez fluide de ces nouveaux diplômés sur le marché du travail. Ils sont d'ailleurs plutôt satisfaits de leur emploi, qu'ils jugent assez adéquat par rapport à leur formation (graphiques 14.5 et 14.6).

Mais cette situation moyenne comporte quelques nuances. Pour les jeunes porteurs de diplômes obtenus en école et de maturités professionnelles, le statut de stagiaire, avec un contrat à durée déterminée, est plus fréquent, accompagné d'une moindre satisfaction de l'emploi occupé. Il s'agit probablement d'un effet propre à la prise d'emploi avec un diplôme plus généraliste, ayant certes d'importantes potentialités, mais nécessitant davantage d'ajustements.

Cette prise d'emploi n'est d'ailleurs souvent ni linéaire ni automatique: plus d'un tiers des jeunes diplômés présents sur le marché du travail ont connu une ou plusieurs périodes de chômage (graphique 14.7). Cette proportion illustre à la fois un chômage « frictionnel », période de recherche qui suit la sortie immédiate de la formation, mais aussi probablement une réelle difficulté pour certains de trouver un premier emploi, ou de pérenniser leurs premières expériences professionnelles (stages, ou premiers emplois). Toutefois, l'analyse des volées précédentes modère quelque peu cette tendance: lors de la volée 2005, un quart des jeunes diplômés ont déclaré avoir connu une ou plusieurs périodes de chômage.

Au total, les CFC apparaissent les mieux articulés à une prise d'emploi qualifié, stable et adéquat par rapport à la formation. Les diplômes professionnels scolaires (qui sont pour la grande majorité des diplômes commerciaux) ainsi que les maturités professionnelles sont davantage orientés vers la poursuite d'études et la prise d'emploi est moins souvent directe. Enfin, pour les diplômés à faibles qualifications, l'emploi ne semble pas poser trop de difficultés et la satisfaction de ces jeunes est grande, mais dans des domaines à qualification moindre (graphique 14.9).

Finalement, environ 5% des diplômés sont absents à la fois de l'emploi et de la formation, mais de manière transitoire pour une partie d'entre eux (service militaire ou civil, voyages ou stages linguistiques p. ex.).

Notes

Graphiques 14.1 à 14.9: les diplômes professionnels comprennent pour l'essentiel les diplômes délivrés par l'Ecole de commerce plus quelques diplômes de l'Ecole d'horticulture de Lullier. Les données sont issues de l'enquête périodique du SRED sur la situation des diplômés à Genève du secondaire II et du tertiaire professionnel (HES et ES) 18 mois après le diplôme (cf. « Pour en savoir plus »). Les proportions se fondent sur les effectifs pondérés des répondants.

Graphique 14.4: explicitation des sigles: EPF = Ecoles polytechniques fédérales, HES = Hautes écoles spécialisées, ES = Ecoles professionnelles supérieures, Passerelle Dubs = année propédeutique permettant l'accès à l'université pour les porteurs de maturités professionnelles, FCPM = Formation commerciale pour porteurs de maturité, CFC plein temps et dual = Certificats fédéraux de capacité en école à plein temps ou en alternance.

Graphique 14.6: les quelques statuts « d'indépendants » (N pondéré = 23) ne sont pas représentés.

Voir aussi

Indicateur 15 (Après le diplôme professionnel de niveau tertiaire [HES et ES]) pour un panorama complet des transitions après un diplôme professionnel.

Pour en savoir plus

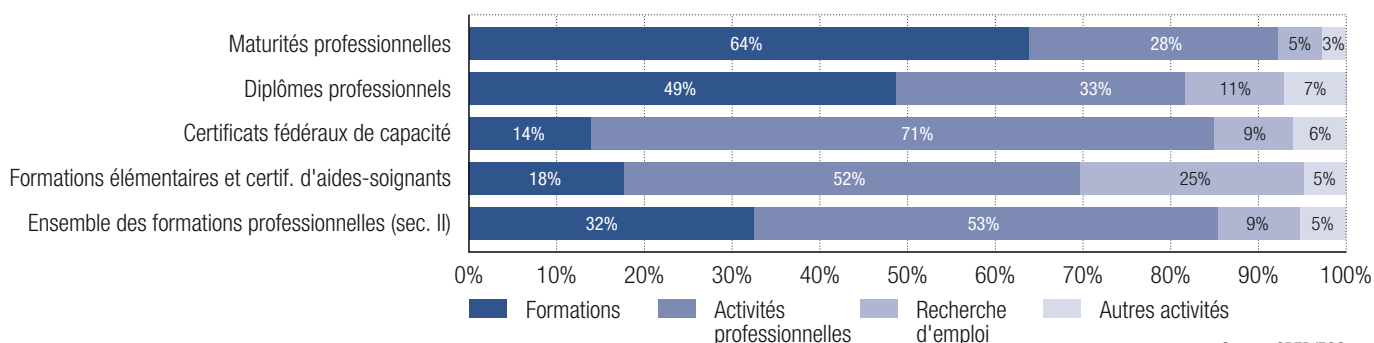
Alliata, R., Petrucci, F. et Hrizi, Y. (2008). *Que deviennent les diplômés 2003 de l'enseignement secondaire II 18 mois après avoir obtenu leur diplôme? Résultats de l'enquête EOS. Genève: SRED.*

Tableau 14.1 Les jeunes diplômés de la formation professionnelle de niveau secondaire II en juin 2007 (effectifs pondérés)

	Effectifs	%
Maturités professionnelles (intra- et post-CFC)	531	25%
Diplômes professionnels (Ecole de commerce et Centre horticole de Lullier)	369	17%
Certificats fédéraux de capacité	1128	53%
Formations élémentaires et certificats aides-soignants	102	5%
Ensemble des formations professionnelles (secondaire II)	2130	100%

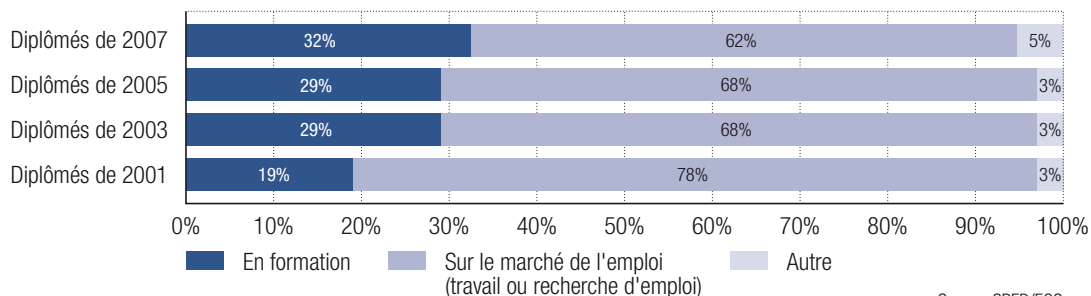
Source: SRED/EOS

Graphique 14.2 Activités (en décembre 2008) 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel de niveau secondaire II (en juin 2007), selon le type de diplôme



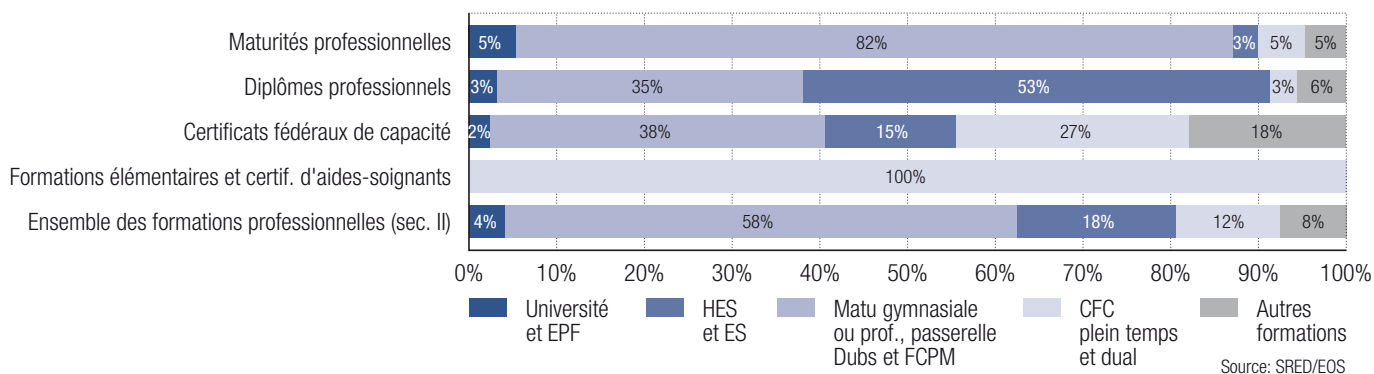
Source: SRED/EOS

Graphique 14.3 Activités résumées, 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel de niveau secondaire II, des diplômés de 2007, 2005, 2003 et 2001



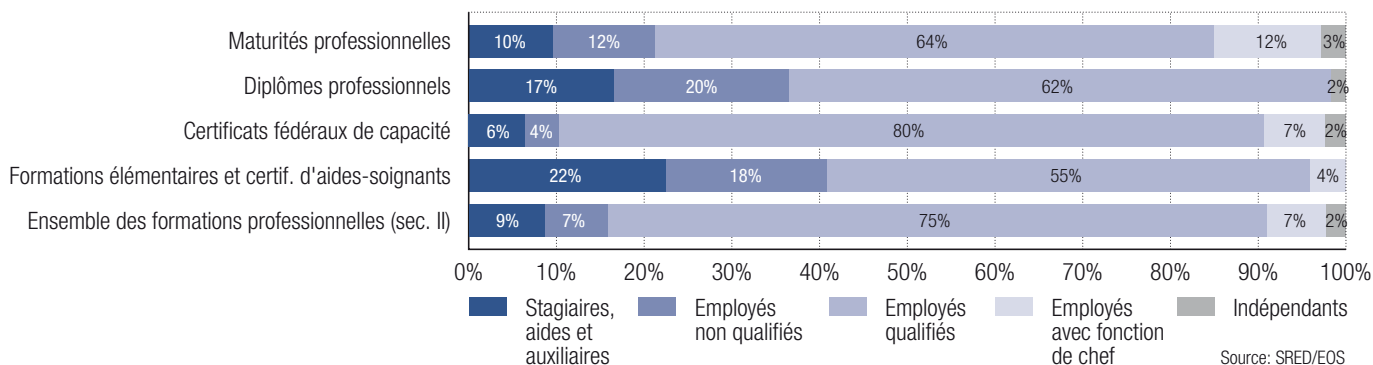
Source: SRED/EOS

Graphique 14.4 Détail de la formation (en décembre 2008) 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel de niveau secondaire II (en juin 2007), pour ceux qui continuent une formation, selon le type de diplôme

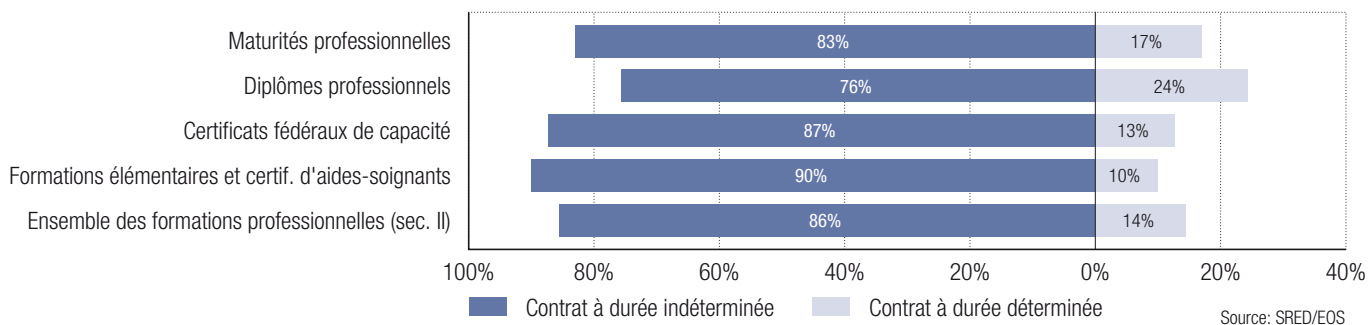


Source: SRED/EOS

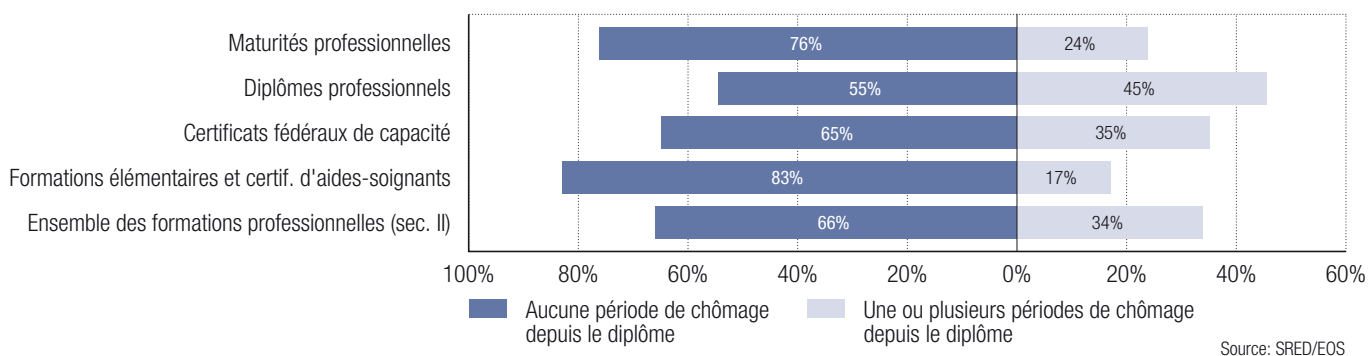
Graphique 14.5 Statut de l'emploi déclaré par les diplômés en activité professionnelle 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel de niveau secondaire II, situation en décembre 2008



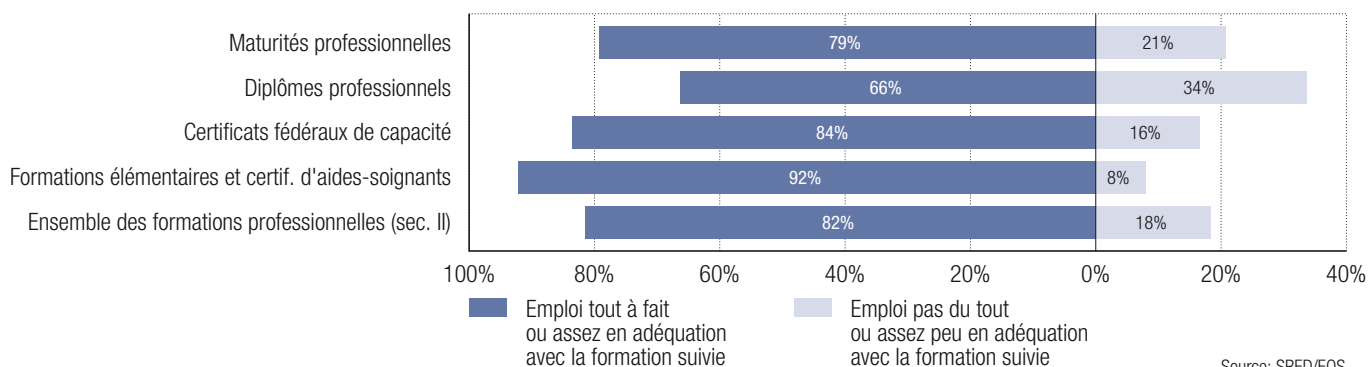
Graphique 14.6 Type de contrat déclaré par les diplômés en activité professionnelle après 18 mois (salariés uniquement), situation en décembre 2008



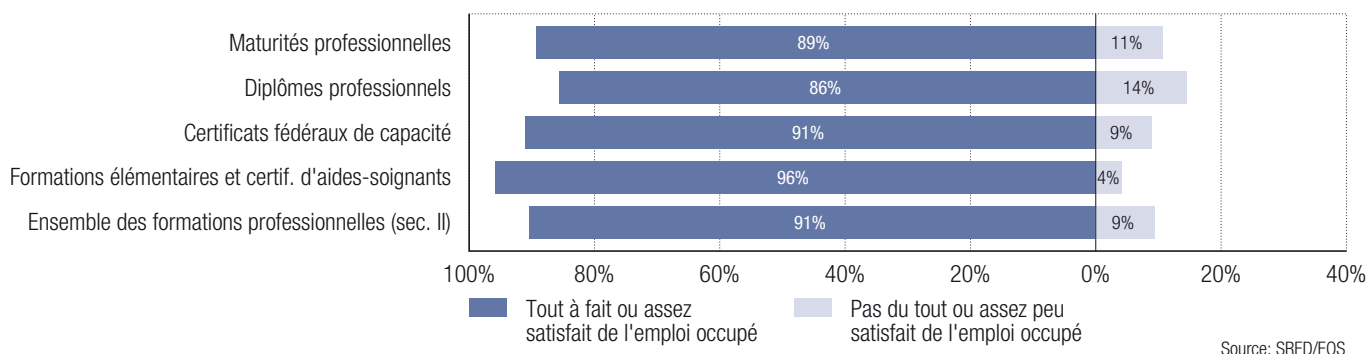
Graphique 14.7 Périodes de chômage déclarées par les jeunes entre le diplôme et l'emploi (après 18 mois), situation en décembre 2008



Graphique 14.8 Adéquation déclarée entre l'emploi exercé 18 mois après le diplôme et la formation, situation en décembre 2008



Graphique 14.9 Satisfaction à l'égard de l'emploi exercé 18 mois après le diplôme, situation en décembre 2008



Après un premier diplôme professionnel de niveau tertiaire, environ huit diplômés sur dix sont sur le marché du travail (en emploi ou en recherche d'emploi) et un diplômé sur sept poursuit des études post-grade.

Comme dans le cas des certificats fédéraux de capacité (CFC), la diversité des formations professionnelles tertiaires rend délicate une vision globale, qui en fait n'est qu'une vision moyenne, de leur devenir après le diplôme; d'autant que la distinction en Hautes écoles spécialisées (HES) et Ecoles professionnelles supérieures (ES) est fluctuante et finalement pas tellement différente de certaines filières de type universitaire. Il est néanmoins possible de constater quelques tendances.

D'abord, la destinée première est clairement l'entrée sur le marché du travail. Les diplômes post-grade attirent en tout environ 13% des diplômés du tertiaire (graphique 15.2). Cette proportion n'est d'ailleurs pas particulièrement faible dans la mesure où le diplôme HES ou ES couronne

une formation déjà longue (entre 5 et 7 ans après l'obligation scolaire pour la plupart des diplômés). Lorsque la formation est poursuivie, c'est surtout dans le cadre de filières professionnelles, mais également dans d'autres écoles, généralement des écoles professionnelles privées, parfois à l'étranger.

Après l'obtention d'un bachelor HES, les diplômés poursuivent principalement leur formation en vue du master (à l'université ou dans une école polytechnique fédérale) dans 68% des cas, plus rarement dans une HES. L'orientation vers l'université ou les EPF est quasi exclusivement le fait de diplômés de l'Ecole d'ingénieurs de Genève (HEPIA depuis 2009) (graphique 15.3).

L'entrée sur le marché du travail s'effectue essentiellement par un contrat à durée indéterminée pour un travail jugé qualifié et, dans une proportion d'un sur dix, avec une fonction d'encadrement (graphiques 15.4 et 15.5). Le passage par le statut de stagiaire (ou d'auxiliaire) est un peu moins fréquent que pour les diplômés du secondaire II et le passage par le chômage également (28% vs 34%) (graphique 15.6).

L'adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que la satisfaction générale à l'égard de l'emploi, tous deux globalement assez élevés, le sont davantage pour les diplômés des ES. Signe probable que ces filières sont plus directement orientées vers des métiers spécifiques, alors que les HES ont des orientations un peu plus généralistes (graphiques 15.7 et 15.8), particulièrement cette année-ci où une part importante des effectifs des HES sont dans le domaine artistique et commercial (formations par hypothèse plus génériques), alors que beaucoup de jeunes diplômés d'une ES fréquentent des filières de formation dans le domaine de la santé ou du social plus directement orientées vers des métiers précis (p. ex. les soins infirmiers). Mais cette situation n'est que circonstancielle dans la mesure où, en 2008, la plupart des formations de la santé et du social sont passées dans le cadre des HES.

Notes

Les écoles sont désignées Hautes écoles spécialisées (HES) ou écoles professionnelles supérieures (ES) selon leur statut en juin 2005 (date de certification des jeunes de l'enquête EOS), mais la répartition est changeante et en 2008, certaines formations qui étaient ES sont devenues HES (les soins infirmiers, notamment, ou les filières du travail social). Pour plus de détails cf. **indicateur 1b**.

Graphiques 15.1 à 15.9: les données sont issues de l'enquête périodique du SRED sur la situation des diplômés à Genève du secondaire II et du tertiaire professionnel (HES et ES) 18 mois après le diplôme (enquête EOS). Les proportions se fondent sur les effectifs pondérés des répondants.

Graphique 15.3: explicitation des sigles: EPF = Ecoles polytechniques fédérales, HES = Hautes écoles spécialisées, ES = Ecoles professionnelles supérieures.

Graphique 15.5: les quelques statuts « d'indépendants » (N pondéré = 31) ne sont pas représentés.

Voir aussi

Indicateur 14 (Après le diplôme professionnel de niveau secondaire II) pour un panorama complet des transitions après un diplôme professionnel.

Pour en savoir plus

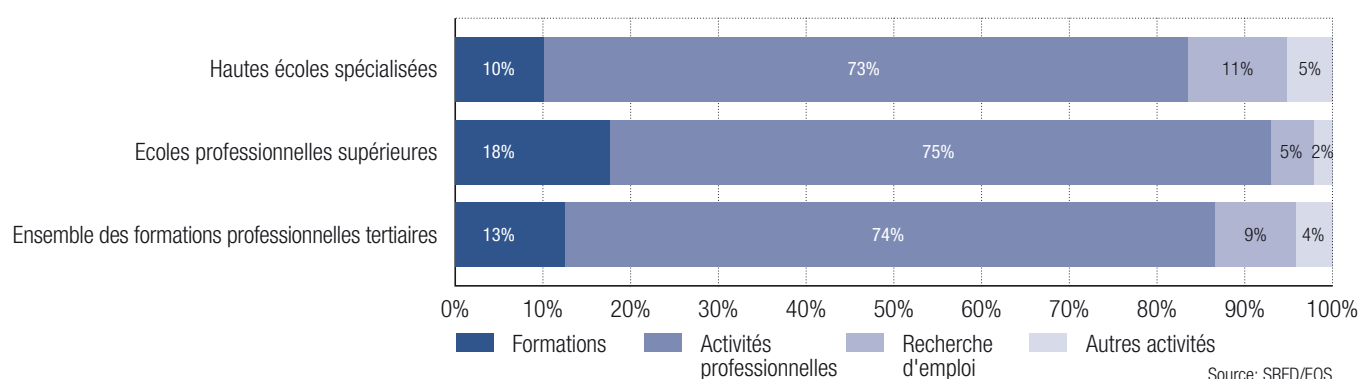
Office fédéral de la statistique (2009). De la haute école à la vie active. Premiers résultats de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées. Neuchâtel: OFS.

Tableau 15.1 Les jeunes diplômés de la formation professionnelle de niveau tertiaire en juin 2007 (effectifs pondérés)

	Effectifs	%
Hautes écoles spécialisées		
Ecole supérieure des beaux-arts, Haute école des arts appliqués, Haute école de gestion, Ecole d'ingénieurs HES, Lullier école d'ingénieurs HES, Haute école de santé, Haute école de travail social	774	68%
Ecoles professionnelles supérieures		
Ecole supérieure d'informatique de gestion, Diplôme en gestion administrative, Techniciens ES, Centre de formation prof. santé-social, SEFOS soins infirmiers, Conservatoire de musique, Institut Jaques-Dalcroze	372	32%
Ensemble des formations professionnelles (tertiaire)	1146	100%

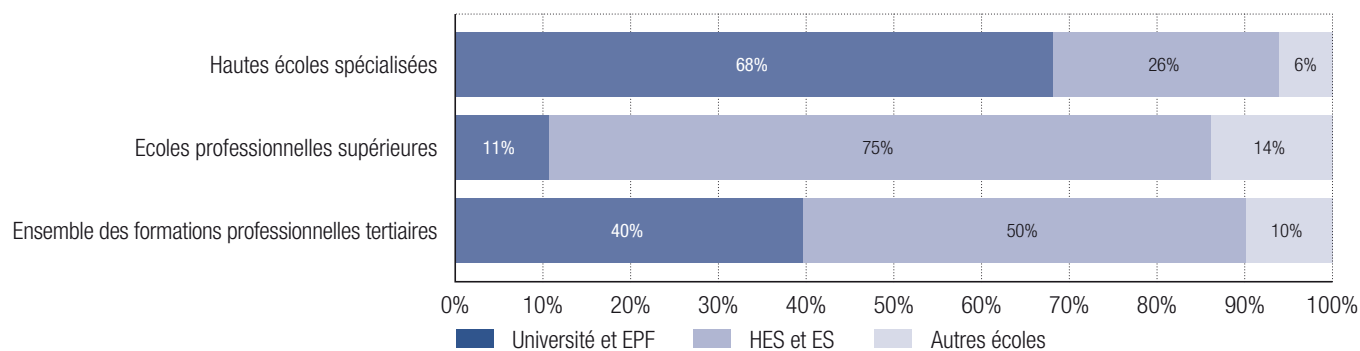
Source: SRED/EOS

Graphique 15.2 Activité (en décembre 2008) 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel de niveau tertiaire (en juin 2007), selon le type de diplôme

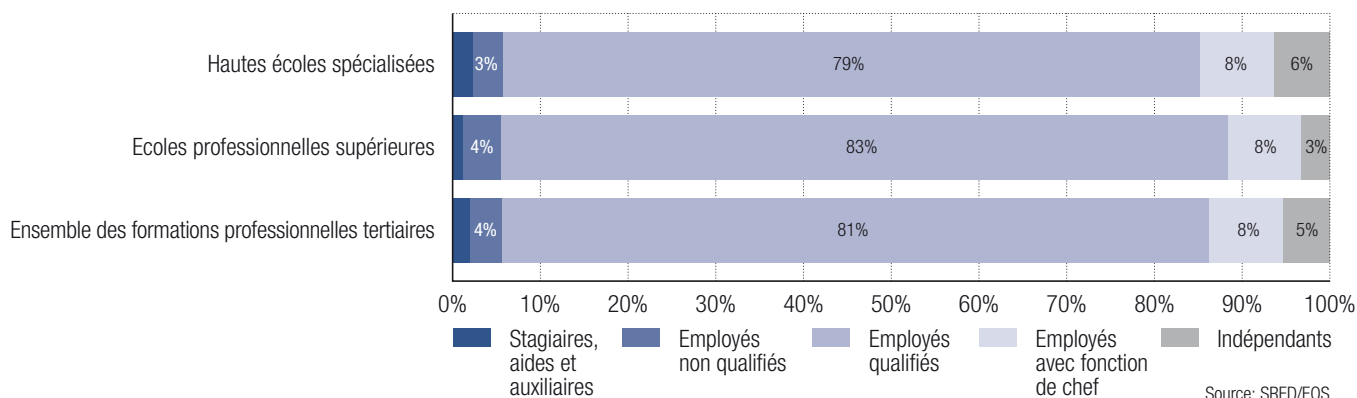
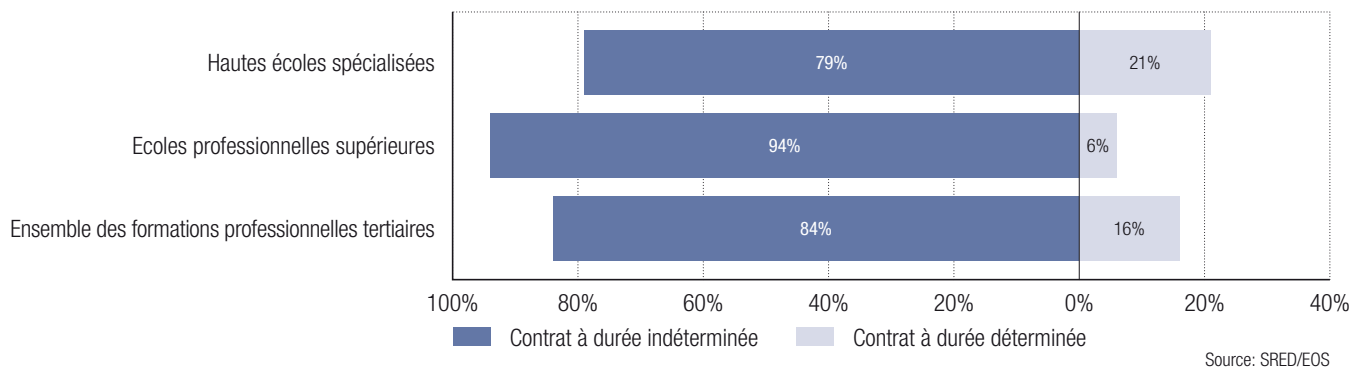
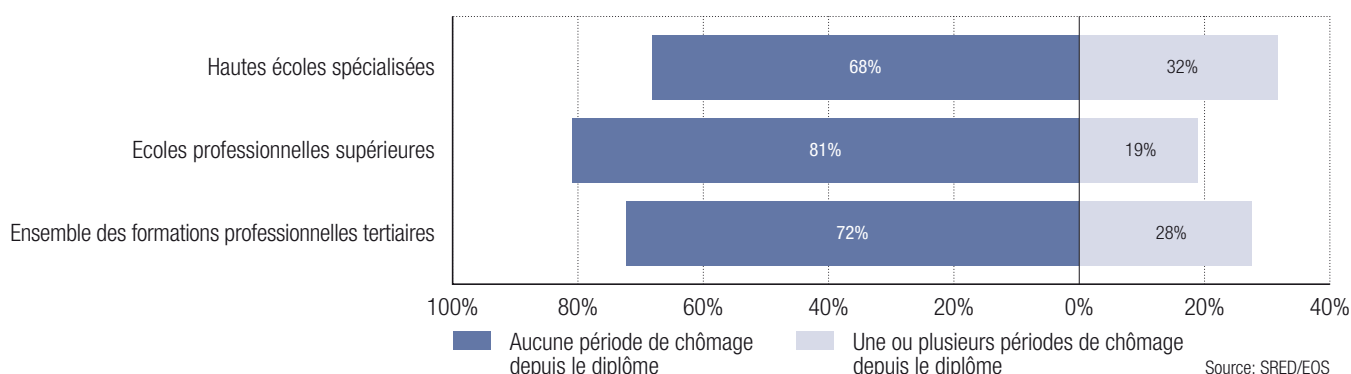


Source: SRED/EOS

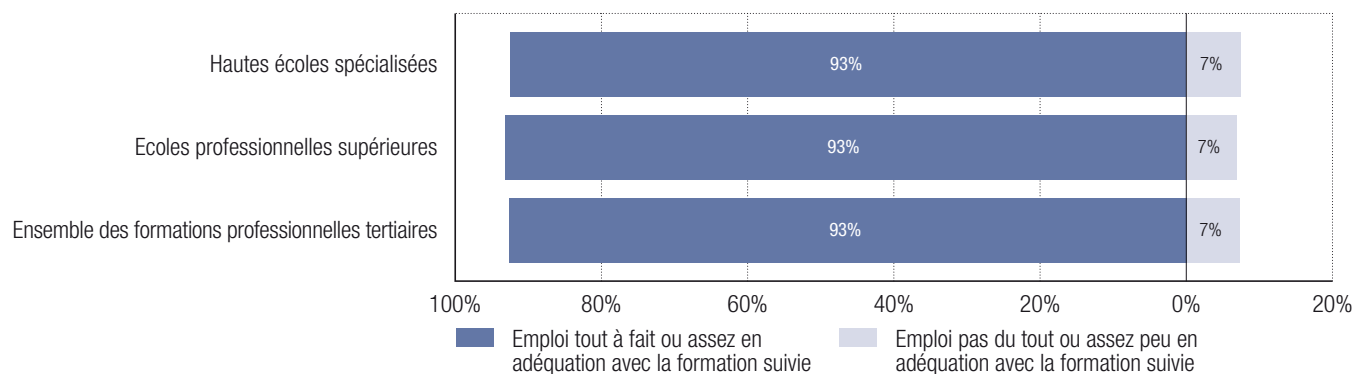
Graphique 15.3 Détail de la formation (en décembre 2008) 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel tertiaire (en juin 2007), pour ceux qui poursuivent une formation, selon le type de diplôme



Source: SRED/EOS

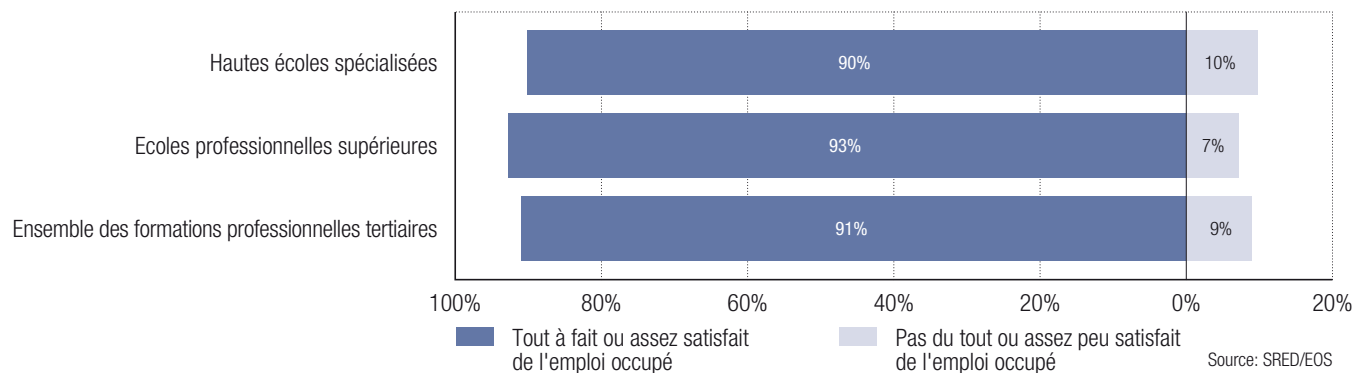
Graphique 15.4 Statut de l'emploi déclaré par les diplômés en activité professionnelle 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel tertiaire, situation en décembre 2008**Graphique 15.5 Type de contrat déclaré par les diplômés en activité professionnelle 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel (salariés uniquement), situation en décembre 2008****Graphique 15.6 Périodes de chômage déclarées par les jeunes entre le diplôme et l'emploi exercé 18 mois après, situation en décembre 2008**

Graphique 15.7 Adéquation déclarée entre l'emploi exercé 18 mois après le diplôme et la formation, situation en décembre 2008



Source: SRED/EOS

Graphique 15.8 Satisfaction à l'égard de l'emploi exercé 18 mois après le diplôme, situation en décembre 2008



Source: SRED/EOS

La transition à la vie active pour les jeunes sans certification, si elle est possible pour certains, se déroule dans des conditions notablement plus difficiles que pour les jeunes diplômés de niveau secondaire ou tertiaire. L'absence de diplôme multiplie clairement risque de connaître le chômage.

Même si le taux de certification de niveau secondaire II est en hausse (cf. indicateur 3), il reste un certain nombre de jeunes qui n'arrivent pas à conduire une formation jusqu'à son terme. La plupart des jeunes en rupture de formation sortent du système après une résiliation du contrat d'apprentissage (cf. indicateurs 9b) ou après un passage dans une structure de transition (cf. indicateur 8) qui ne leur a pas permis de rejoindre une filière de formation certifiante.

Une enquête en 2008 a permis de saisir le processus de transition à la vie active des jeunes qui ont interrompu leur apprentissage avant la certification.

Les jeunes qui ont abandonné leur apprentissage représentent une population socialement moins favorisée que la moyenne et probablement un peu moins intégrée (migration récente ou immigration de seconde

génération), scolairement fragile, composée de jeunes éprouvant certaines frustrations par rapport à leur orientation, et qui abandonnent souvent leur formation assez tôt après son début. Ainsi l'interruption de l'apprentissage, si elle n'est pas suivie d'un retour rapide en formation, est bien à considérer comme relevant de la problématique de l'échec scolaire.

L'insertion dans la vie active représente pour ces jeunes un challenge qui est loin d'être gagné d'avance. Bien qu'environ 60% des jeunes qui ont abandonné prématurément leur apprentissage se déclarent au travail, seule une minorité dit l'avoir fait aisément (graphiques 16.1 et 16.2) (travail fixe à plein temps). En outre le risque de chômage est très important, notablement plus élevé que celui des jeunes ayant achevé leur CFC (graphique 16.3). L'insertion dans le marché du travail est très souvent faite par une succession de contrats de travail assez précaires ou à temps partiel, limitant ainsi la qualité de l'insertion professionnelle. Cette précarité de statut peut d'ailleurs pour certains devenir la règle.

Si on retient les métiers déclarés de ces jeunes travailleurs (vendeurs/vendeuses, monteurs/monteuses techniques, employés/employées de bureau, chauffeurs livreurs/chauffeuses livreuses, cuisiniers/cuisinières, nettoyeurs/nettoyeuses, peintres, agents/agentes de sécurité, magasiniers/magasiniers, employés/employées en restauration pour près des trois quarts des emplois déclarés), on constate que l'absence de qualification scolaire correspond donc chez ces jeunes travailleurs à des accès à l'emploi dans des domaines restreints, parfois flous, relevant le plus souvent de tâches d'exécution, et dont les perspectives ne semblent pas fréquemment orientées vers une requalification (sauf peut-être dans la vente). Ceci est d'autant plus marqué que la profession exercée n'est que rarement en lien avec l'apprentissage interrompu, signifiant probablement une difficulté à faire reconnaître des compétences professionnelles, même partielles, en l'absence de certification.

Souvent l'insertion professionnelle comprend également des périodes où le jeune ne travaille pas et n'est pas non plus à la recherche d'un emploi. Ces périodes sont de deux ordres différents: pour certains, il s'agit simplement d'une parenthèse occupée par des activités spécifiques (service militaire ou civil, stage ou voyage linguistique notamment), mais pour d'autres, une moitié en fait, ce retrait du marché du travail signifie une dérive marginalisante qui conduit assez rapidement vers des situations d'exclusion et de désaffiliation (en effet, les jeunes dans cette situation étaient également très souvent dans une situation de solitude ou de rupture familiale).

Notes

Graphiques 16.1, 16.2 et 16.3: les données sont issues d'une enquête téléphonique faite par le SRED en collaboration avec l'institut M.I.S. Trend en janvier 2008 auprès des jeunes qui ont interrompu leur apprentissage dual entre novembre 2005 et mars 2007. Seuls ont été considérés les jeunes qui étaient hors de toute formation pour le graphique 16.1 et actifs en emploi pour le graphique 16.2. Pour le graphique 16.3, la probabilité de chômage pour les jeunes titulaires d'un CFC provient de l'enquête permanente du SRED auprès des diplômés du secondaire II (EOS).

Voir aussi

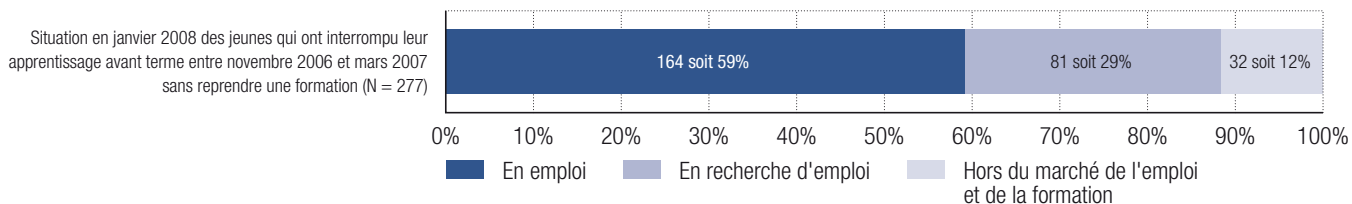
Indicateur 14 (Après le diplôme professionnel de niveau secondaire II) et **indicateur 15** (Après le diplôme professionnel de niveau tertiaire [HES et ES]), pour avoir une vision comparative des transitions à la vie active.

Pour en savoir plus

Rastoldo, F., Amos, J. et Davaud, C. (2009). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport III: Le devenir des jeunes qui abandonnent leur apprentissage.* Genève: SRED.

Rastoldo, F., Evrard, A et Amos, J. (2007). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport I: Entrée en formation professionnelle et parcours de formation des diplômés.* Genève: SRED.

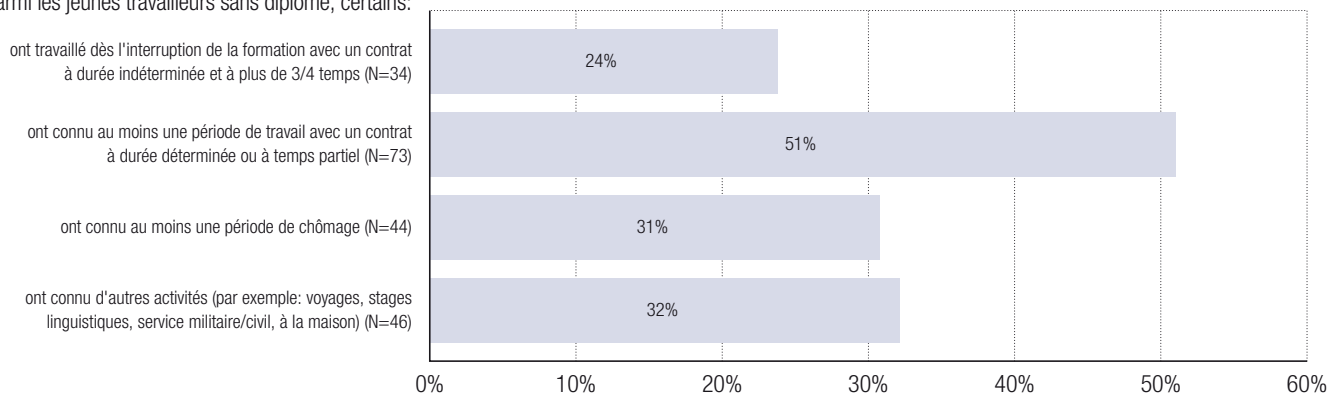
Graphique 16.1 Insertion professionnelle des jeunes qui ont abandonné leur apprentissage dual avant le certificat et qui ne sont plus en formation



Source: SRED

Graphique 16.2 Intégration professionnelle des jeunes travailleurs sans diplôme (N = 143)

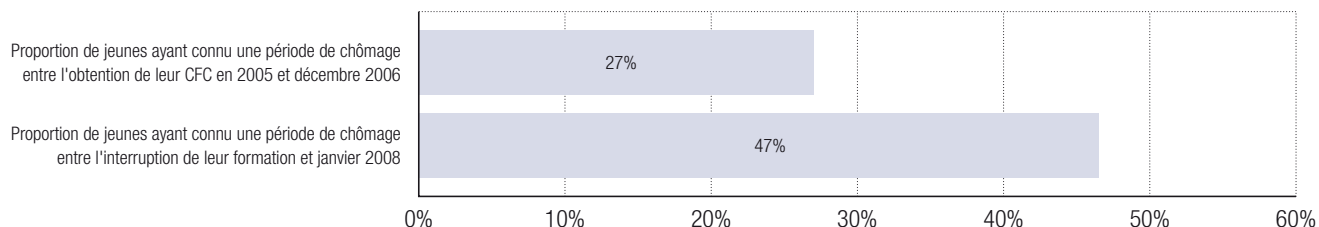
Parmi les jeunes travailleurs sans diplôme, certains:



Le total des rubriques est supérieur à l'effectif de départ et les pourcentages supérieurs à 100% car un individu peut relever de plusieurs catégories.

Source: SRED

Graphique 16.3 Risque de chômage comparé entre jeunes avec ou sans CFC



Source: SRED

Les termes de *compétences*, *littératie* et *numératie* renvoient à des savoirs et savoir-faire mis en œuvre dans des situations concrètes.

Les compétences mesurées par l'enquête internationale PISA jouent un rôle indirect dans le processus de sélection-orientation d'entrée en formation secondaire II, et dans la réussite des parcours à ce niveau.

Le terme de « compétences » s'est peu à peu imposé, notamment dans les pays et régions francophones, comme la référence lorsqu'il s'agit de décrire ce qu'un individu est à même de faire dans le cadre professionnel, scolaire ou, plus généralement, de la vie quotidienne. De façon synthétique, on pourrait définir la compétence comme la capacité à mettre en œuvre ses savoirs et ses savoir-faire dans un cadre donné. S'agissant de la capacité à déchiffrer et comprendre le contenu d'un texte écrit, pour en tirer des conclusions ou des actions concrètes, le terme de « littératie » s'est imposé avec les enquêtes internationales PISA et ALL. On parle également de « numératie », qui est la capacité à travailler avec les nombres et effectuer des opérations mathématiques simples dans des cadres concrets. L'enquête ALL a par ailleurs tenté de mesurer la capacité des individus, jeunes ou adultes, à résoudre des problèmes.

Ces compétences de base, comme d'autres mesurées par PISA dans les domaines de la langue d'enseignement, des mathématiques et des sciences – mais aussi indépendamment que possible des programmes scolaires nationaux – sont évidemment importantes dans toute formation,

y compris dans la formation professionnelle. De ce point de vue, les élèves genevois de 15 ans et/ou du 9^e degré scolaire obtiennent les résultats les plus faibles de toute la Suisse romande dans les domaines évoqués ([graphique 17.1](#)). Il faut encore relever que les résultats de la Suisse romande sont eux-mêmes inférieurs à ceux de la Suisse allemande, seuls les élèves tessinois faisant moins bien. Dans son ensemble, la Suisse se situe au-dessus de la moyenne des pays participants à PISA.

Il existe bien sûr un rapport entre les scores obtenus à PISA et la position occupée dans le système d'enseignement, en fin de scolarité obligatoire, mais aussi dans la scolarité postobligatoire. C'est ce que permettent de montrer les résultats de l'enquête TREE ([graphique 17.2](#)). Les jeunes ayant obtenu les meilleurs scores de littératie à l'enquête PISA 2000 suivent très majoritairement une formation de type général, notamment gymnasiale, alors que les élèves ayant obtenu des scores faibles se retrouvent le plus souvent en apprentissage et se maintiennent moins souvent dans la première formation choisie. Ce double effet d'orientation initiale et de parcours de formation se retrouve d'ailleurs cinq ans après la sortie de l'école obligatoire ([graphique 17.3](#)). Pour la formation professionnelle par exemple, plus le score PISA est faible et plus la formation professionnelle a été souvent choisie, mais aussi plus les abandons sont fréquents dans cette filière, et plus les redoublements le sont également.

Le rapport entre niveau de formation et compétences en littératie, numératie et résolution de problèmes se retrouve dans la population des adultes ([graphique 17.4](#)). Comme l'a montré l'enquête internationale ALL dans le canton de Genève, les écarts persistent dans le temps. La formation continue, qu'elle soit formelle ou informelle, ne permet pas vraiment de modifier ce rapport, puisqu'elle tend au contraire à décroître avec le niveau de formation. On voit ainsi apparaître une population à risque dont les compétences en littératie et numératie, tout comme le niveau de formation initiale et la participation à la formation continue, sont faibles. Face aux problèmes de travail et de vie qui peuvent lui imposer des changements et nécessiter des adaptations, ce groupe d'adultes est particulièrement fragile. Un des enjeux de la formation professionnelle est de limiter, dans toute la mesure du possible, la proportion d'adultes se trouvant dans cette situation.

Notes

Les données sont tirées des enquêtes internationales ALL 2003 et PISA 2006, ainsi que du projet TREE (cf. « Pour en savoir plus » ci-dessous).

Voir aussi

Indicateur 10a (Certification des formations professionnelles secondaires II: réussite aux examens d'apprentissage) et **indicateur 32** (Sélection à l'entrée en apprentissage dual).

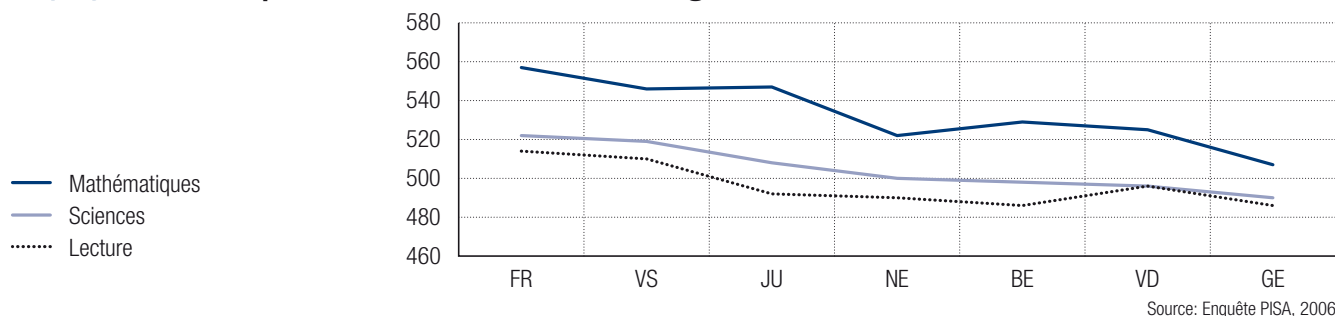
Pour en savoir plus

Lurin, J. (coord.) et al. (2006). *Relever les défis de la société de l'information. Les compétences de base des adultes dans la vie quotidienne. Rapport genevois de l'enquête internationale ALL 2003.* Genève: SRED.

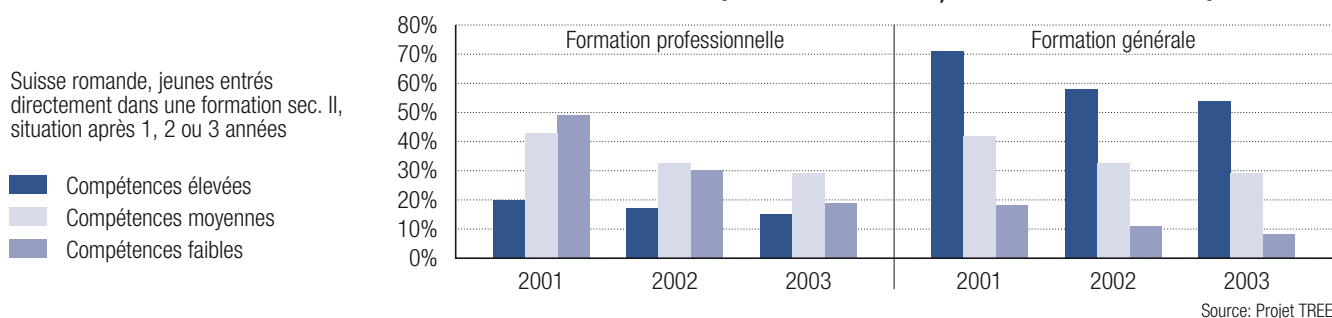
Enquête PISA:
www.irdp.ch/recherche/pisa/ocde_pisa.html.

Projet TREE: www.tree.unibas.ch.

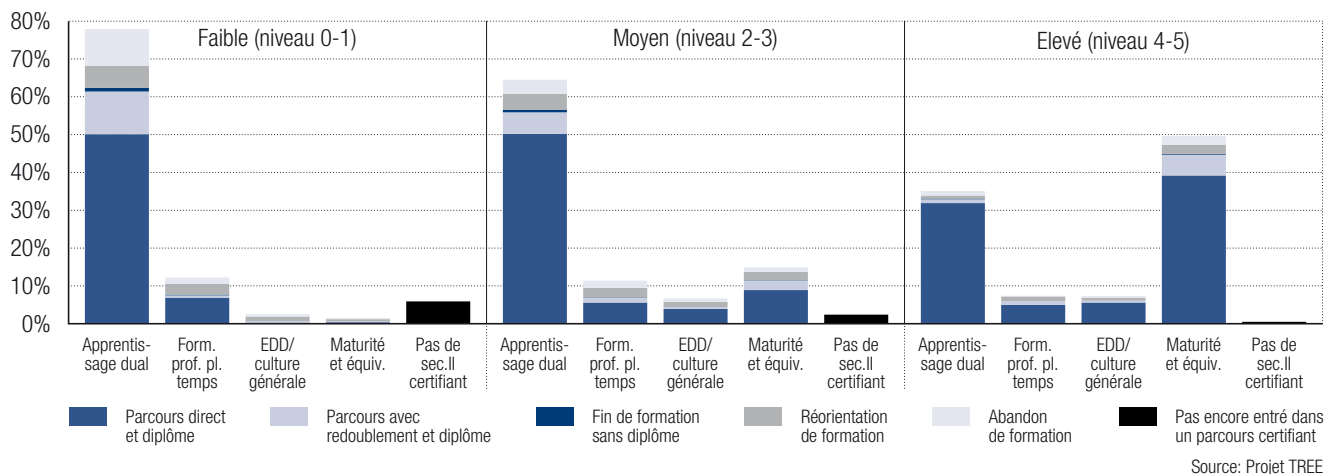
Graphique 17.1 Compétences en fin de scolarité obligatoire dans trois domaines, selon les cantons



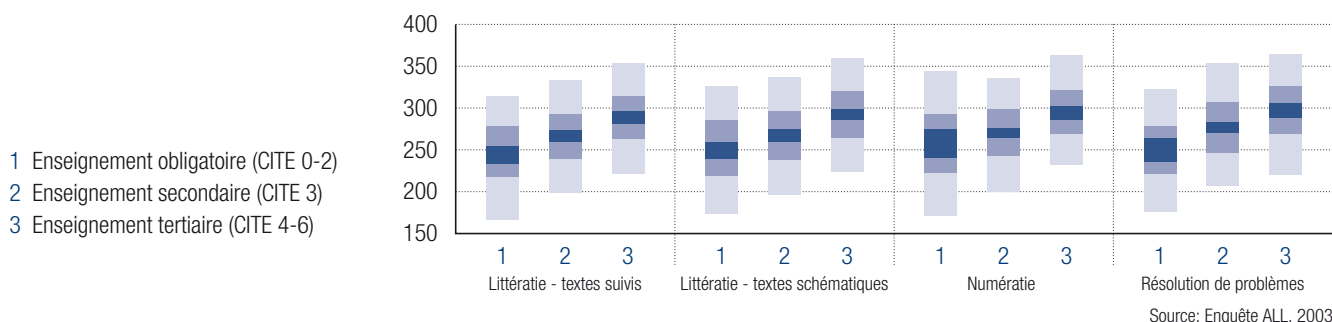
Graphique 17.2 Compétences en littératie en fin de scolarité obligatoire et accès direct à une formation secondaire II certifiante (Suisse romande, PISA 2000 et TREE)



Graphique 17.3 Compétences en littératie en fin de scolarité obligatoire et parcours de formation secondaire II (Suisse romande, PISA 2000 et TREE)



Graphique 17.4 Dispersion des scores des adultes résidant à Genève selon le domaine de compétences et le niveau de formation achevée



L'évolution du cadre institutionnel de la formation professionnelle

Au sein du système de formation professionnelle

L'effort de la collectivité publique en faveur de la formation professionnelle regroupe deux extrêmes. D'un côté des formations dont le coût par élève/étudiant est plus élevé que la moyenne, celles qui se déroulent en école et qui nécessitent un appareillage professionnel important, et de l'autre des formations dont les coûts sont répartis entre la collectivité publique, les entreprises formatrices qui intègrent les apprentis et les apprentis eux-mêmes qui fournissent un travail rentable aux entreprises (en moyenne sur l'ensemble de l'apprentissage). Une part importante de cet effort public dans la formation professionnelle passe par un corps enseignant diversifié, mais, il faut le noter, dont la répartition par genre épouse fidèlement les stéréotypes traditionnels en matière de métiers. Ce n'est visiblement pas de là que peut venir un modèle de formation épiciène pour l'instant.

Afin de s'adapter aux évolutions économiques et à celles des aspirations et demandes des jeunes en formation, la formation professionnelle se transforme continuellement, en ouvrant de nouvelles filières ou en les transformant, comme dans les métiers du social ou du commerce, en créant de nouvelles certifications comme la maturité spécialisée ou les formations initiales en deux ans, afin, à la fois, de qualifier le plus de monde possible et de permettre aux formations professionnelles de déboucher sur des études de haut niveau. Le soutien des jeunes en difficultés devient un thème de première importance dans la formation professionnelle initiale. Différentes innovations portant sur le coaching et le suivi individualisé se mettent en place. Si les données manquent encore pour les présenter sous forme d'indicateurs, il convient néanmoins de les citer ici. Ces différentes innovations montrent à la fois les progrès faits pour une généralisation de la formation de niveau secondaire II (qui probablement ont un effet sur la diminution des résiliations) et ce qui reste à faire pour éviter les grandes difficultés des jeunes qui se retrouvent dans des situations d'échec et d'exclusion.

En interface avec le monde du travail

Les institutions de formation sont également actives pour aménager la transition entre le monde de la formation et celui du travail. Ceci se fait, d'une part, lors des opérations de démarchage, afin d'augmenter les possibilités de placement de jeunes dans les entreprises (pour des apprentissages ou des stages), et d'autre part, en permettant à des personnes actives de poursuivre une formation ou de faire valider leur savoir-faire acquis dans la pratique. La formation continue, très sommairement abordée ici, est une composante importante des possibilités d'insertion par l'intermédiaire d'une formation professionnelle.

L'évolution du cadre institutionnel de la formation professionnelle

E1) Ressources institutionnelles

Indicateur 18a Evolution des coûts et des ressources affectées à la formation professionnelle: dépenses unitaires de la formation professionnelle initiale

Indicateur 18b Evolution des coûts et des ressources affectées à la formation professionnelle: financement de la formation professionnelle initiale

Indicateur 19 Le personnel enseignant de la formation professionnelle de niveau secondaire II

E2) Innovations

Indicateur 20 De la formation élémentaire aux formations professionnelles initiales de deux ans

Indicateur 21 Nouvelles maturités professionnelles accélérées en trois ans

Indicateur 22 Nouvelles formations de niveau secondaire II dans le domaine de la santé et du social

Indicateur 23 Transformations dans les apprentissages du commerce et de la vente

Indicateur 24 La maturité spécialisée et l'entrée en HES

F) L'organisation du passage vers le marché du travail

Indicateur 25 Prospection des entreprises formatrices et certification des formateurs en entreprise

Indicateur 26 Reconnaissance et validation des acquis

Indicateur 27 Chèque annuel de formation

Les formations professionnelles à plein temps entraînent pour l'Etat un coût par apprenant nettement plus élevé que les formations duales, pour lesquelles les entreprises prennent en charge une bonne partie de la formation.

Entre les formations à plein temps, le coût par élève varie du simple ou double, reflète des coûts de l'encadrement et des équipements.

Par dépense unitaire, on entend le montant qui est consacré en une année à la formation d'un apprenant (élève ou apprenti). Comme le montre le [graphique 18a.1](#), ce montant varie en fonction du type d'école ou de filière (regroupement de formations). Les formations les moins coûteuses pour l'Etat sont les apprentissages de type dual, qui englobent une formation théorique en école professionnelle et une formation pratique dans une entreprise. C'est le cas des centres de formation professionnelle (CFP) Santé-social, Nature et environnement, Commerce dual, Arts appliqués dual, Construction-Services-Hôtellerie/restauration et Technique.

Les dépenses annuelles par apprenant se situent entre 11'745 et 16'801 francs. Elles sont relativement basses car, pour la formation proprement dite, elles n'incluent que les coûts liés à sa partie scolaire, soit un à deux jours par semaine. S'il existe quelques recherches suisses sur les coûts et bénéfices de la part « entreprise » de la formation duale (cf. « Pour en savoir plus » ci-dessous), des données statistiques systématiquement récoltées font défaut. Il n'est donc pas possible de connaître le coût total

de la formation d'un apprenti en système dual. Il faut également relever que cet apprenti fournit un travail productif qui contribue au financement de la partie « entreprise » de sa formation.

Dans le secteur commercial (CFP Commerce, [graphique 18a.1](#)), la formation à plein temps débouchant sur le diplôme de commerce coûte 18'465 francs par jeune en formation, ce qui est un peu inférieur au coût moyen de l'ensemble de l'enseignement secondaire postobligatoire. La différence avec la formation duale dans le même secteur est de quelque 5'800 francs par année.

Les dépenses par élève ou apprenti sont beaucoup plus élevées pour les formations à plein temps données dans les écoles de métiers. Elles approchent les 30'000 francs annuels dans les professions des arts appliqués à plein temps, les dépassent assez largement à l'Ecole d'enseignement technique et dans les écoles de métiers de la construction, des services, de l'hôtellerie/restauration et des professions techniques. Comme on vient de le voir, ces dépenses plus élevées reflètent des dépenses salariales de l'Etat plus importantes par apprenant que dans les formations duales, où les entreprises assument une partie importante des coûts correspondants. Le personnel enseignant, mais aussi d'autres collaborateurs, coûtent bien davantage par élève que dans les formations duales: encadrement à plein temps des apprenants, personnel enseignant et technique chargé de la formation pratique. Les frais d'équipement et d'encadrement sont également plus conséquents pour les apprentissages en écoles à plein temps. La dépense unitaire représente près du double de celle de l'ensemble de l'enseignement secondaire postobligatoire.

Pour sa part, le CFP Nature et environnement possède une structure spécifique qui explique le niveau particulièrement élevé de son coût unitaire, plus de 40'000 francs: personnel non enseignant supplémentaire, effectifs d'élèves et d'apprentis relativement faibles.

L'évolution de la dépense unitaire depuis 1998 varie selon le type d'école ou de centre ([graphique 18a.2](#)). Si le sens de l'évolution variait d'une institution à l'autre jusqu'au début des années 2000, la tendance est à une baisse quasi générale depuis 2003.

Notes

Les données sont issues de la comptabilité du DIP. Les CFP (centres de formation professionnelle) recouvrent en partie les pôles de formation du DIP. Les données utilisées dans cet indicateur contiennent les dépenses des institutions elles-mêmes (écoles ou CFP), auxquelles s'ajoutent les charges liées aux entités non enseignantes qui fournissent des prestations aux jeunes ou au système d'enseignement en général. C'est notamment le cas de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC). En revanche, les ressources financières qui ne sont pas directement utilisées par les institutions ne sont pas incluses (par exemple subventions aux personnes physiques ou aux institutions privées).

Voir aussi

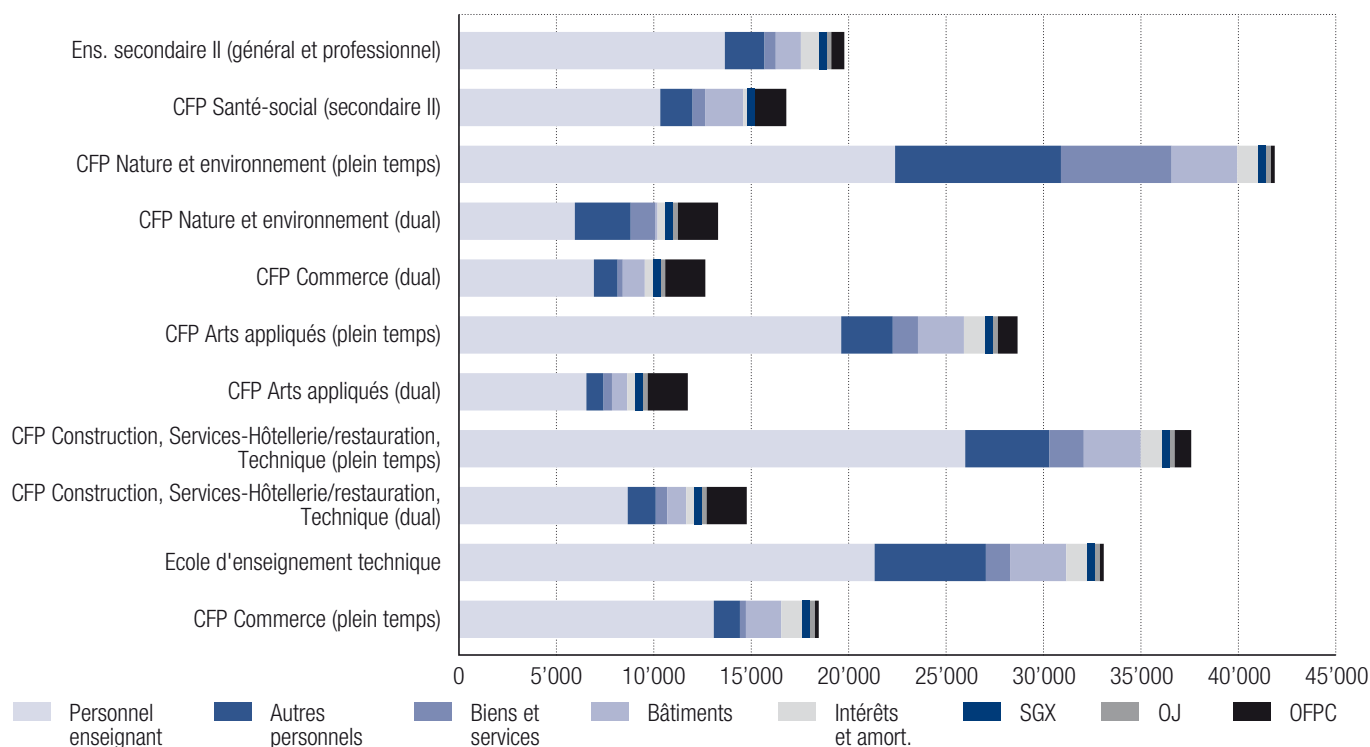
Indicateur 18b (Evolution des coûts et des ressources affectées à la formation professionnelle: dépenses unitaires de la formation professionnelle initiale), **indicateur 19** (Le personnel enseignant de la formation professionnelle de niveau secondaire II).

Pour en savoir plus

Wassmer, P.-A. et Baertschi, C.-A. (2008). *Ressources humaines et financières du DIP*. Genève: SRED.

Wolter, S. C. et Schweri, J. (2007). « La formation d'apprentis est une activité rentable ». In: *La Vie économique*, 10, pp. 44-47. Berne: Secrétariat d'Etat à l'économie et Département fédéral de l'économie.

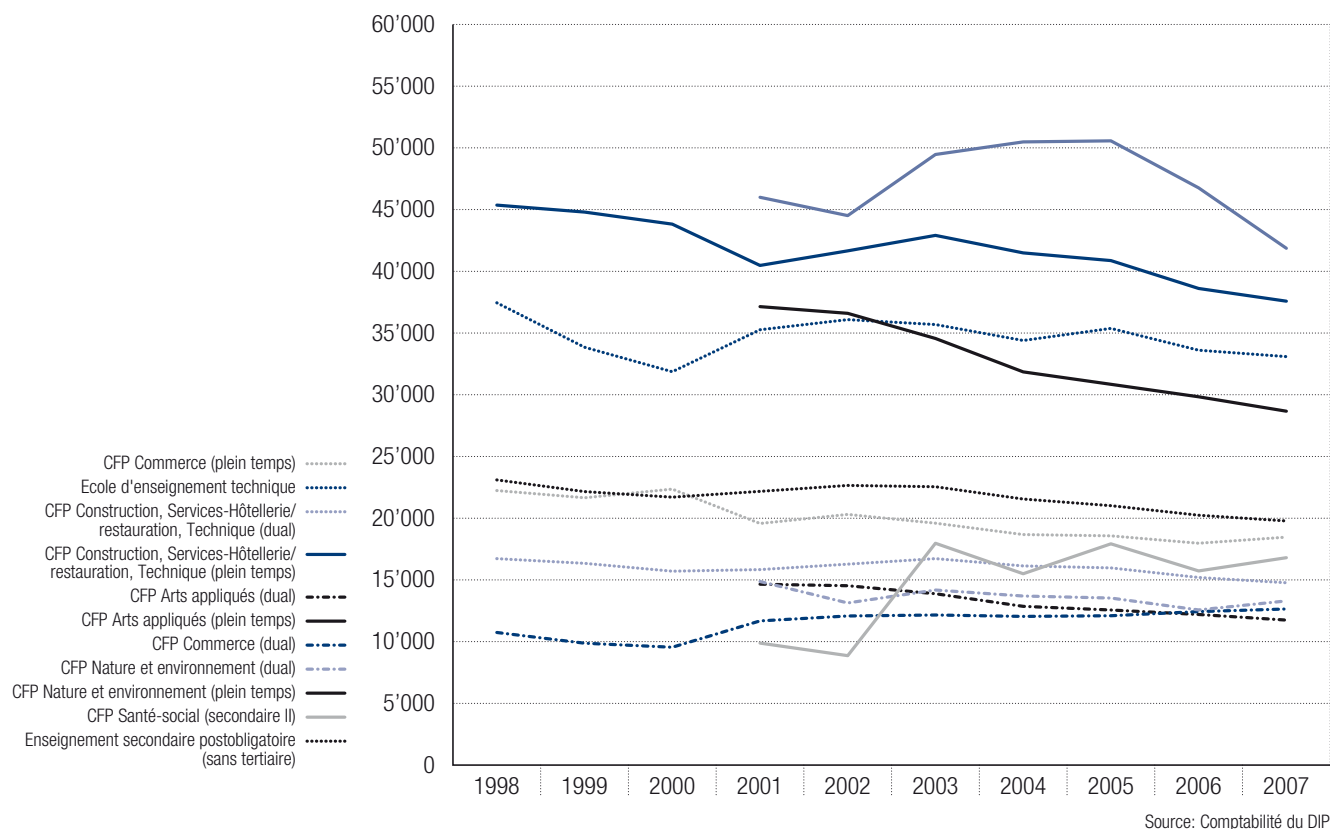
Graphique 18a.1 Dépenses unitaires, par apprenti ou élève, 2007 (en francs courants)



N.B. SGX = Services généraux, OJ = Office de la jeunesse, OFPC = Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue

Source: Comptabilité du DIP

Graphique 18a.2 Evolution des dépenses par apprenti ou élève selon le type d'école ou de filière entre 1998 et 2007 (en francs constants, valeur 2007)



Source: Comptabilité du DIP

La part des dépenses liées au personnel enseignant est de 64,4% dans la formation professionnelle (sans subventions).

A Genève, la formation professionnelle est financée par la Confédération dans une proportion moyenne de 5,1% du coût total.

Le volume global des dépenses des écoles professionnelles diffère selon le type d'enseignement. Les facteurs qui influencent les dépenses sont notamment le nombre de personnes qui s'y forment, leur présence effective dans l'établissement (plein temps ou temps partiel, à l'exemple notamment de l'apprentissage dual) et les équipements nécessaires. Ainsi, les écoles de commerce (CFP Commerce, formation à plein temps, graphique 18b.1) ont l'effectif d'élèves le plus important, ce qui explique en partie le volume total élevé de leurs dépenses.

Pour toutes les formations, les dépenses de fonctionnement (personnel, fournitures de bureau, matériel didactique, mobilier, dépenses diverses, frais liés aux bâtiments) représentent la part la plus importante du total. Mais leur part effective oscille entre près de 75% et plus de 90% (graphique 18b.2). Elle tend à être plus importante pour les formations qui bénéficient d'un taux d'encadrement plus élevé.

Parmi les dépenses de fonctionnement, celles qui sont liées au personnel enseignant constituent la partie la plus importante (graphique 18b.2): la moyenne est de 64,4%. Si l'on considère les seules charges des services centraux du DIP (unités non enseignantes), les formations duales sont les plus coûteuses. Cela est dû au poids des dépenses redistribuées de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), qui gère les contrats d'apprentissage en entreprise.

Les dépenses totales peuvent être également analysées selon leur source de financement. Globalement, la Confédération s'engage financièrement de manière plus importante pour la formation professionnelle que pour les autres types de formations. Les centres de formation professionnelle (CFP) qui forment des apprentis en système dual ou à plein temps en école de métiers bénéficient d'un financement plus important de la Confédération. La combinaison d'élèves à plein temps et d'apprentis en entreprise dans chaque école ou CFP contribue à expliquer les différences de taux de financement fédéral (graphique 18b.3). Le système d'apprentissage relève en effet de la Confédération pour ses bases légales et son organisation, mais sa mise en œuvre est assurée par les cantons. Il faut encore noter qu'on ne dispose pas de données statistiques sur le financement de la formation professionnelle par les associations professionnelles et les entreprises.

Notes

Les données sont issues de la comptabilité du DIP. Les CFP recouvrent en partie les pôles de formation du DIP. Les données utilisées dans cet indicateur contiennent les dépenses des institutions elles-mêmes (écoles ou CFP), auxquelles s'ajoutent les charges liées aux entités non enseignantes qui fournissent des prestations aux jeunes ou au système d'enseignement en général. C'est notamment le cas de l'OFPC. En revanche, les ressources financières qui ne sont pas directement utilisées par les institutions ne sont pas incluses (p. ex. subventions aux personnes physiques ou aux institutions privées).

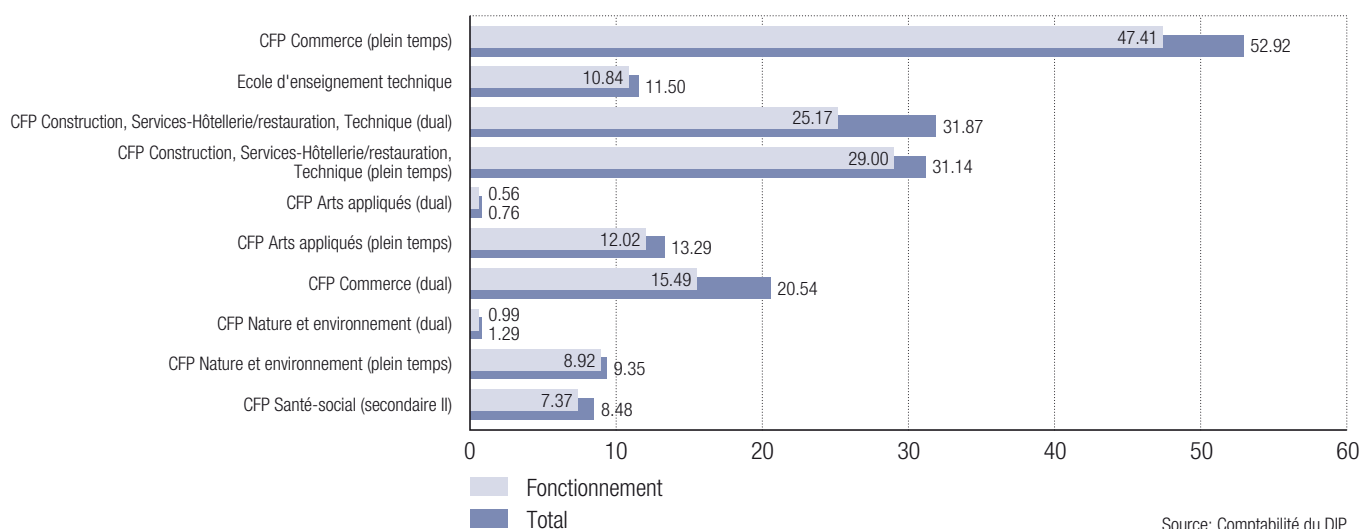
Voir aussi

Indicateur 18a (Evolution des coûts et des ressources affectées à la formation professionnelle: dépenses unitaires de la formation professionnelle initiale) et **indicateur 19** (Personnel enseignant de la formation professionnelle de niveau secondaire II).

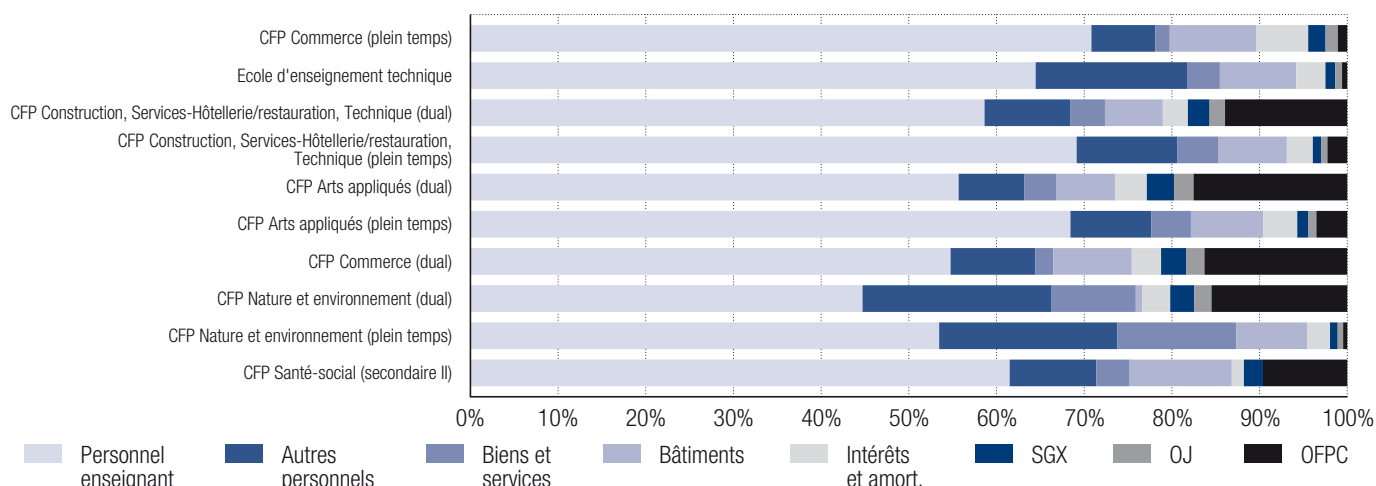
Pour en savoir plus

Wassmer, P.-A. et Baertschi, C.-A. (2008). *Ressources humaines et financières du DIP*. Genève: SRED.

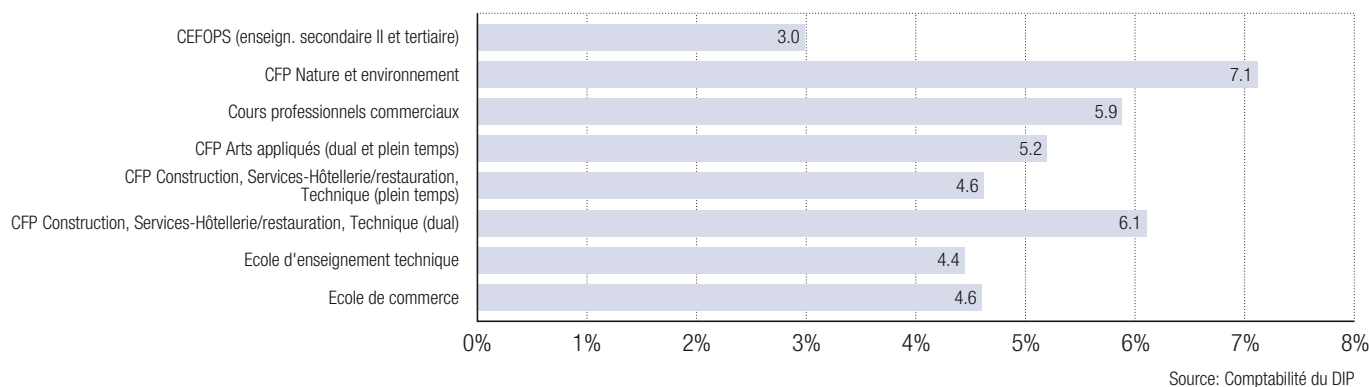
Graphique 18b.1 Dépenses totale et de fonctionnement par centre de formation ou école en 2007 (en millions de francs)



Graphique 18b.2 Structure des dépenses par centre de formation ou école en 2007 (sans subventions)



Graphique 18b.3 Part du financement de la Confédération par centre de formation ou école en 2007 (en % du coût total)



Les plus de mille enseignants de la formation professionnelle sont, dans l'ensemble, un peu plus âgés que la moyenne des enseignants du secondaire II, mais surtout se répartissent, entre hommes et femmes, dans les différents pôles de l'enseignement professionnel, d'une manière aussi stéréotypée que les jeunes en formation.

effectifs d'élèves importants et parce que beaucoup de jeunes effectuent leur formation commerciale à plein temps en école (Ecole de commerce). Le deuxième pôle en ordre d'importance du corps enseignant est le pôle Technique, additionné d'une partie des postes des enseignants qui s'occupent de la dernière volée de l'Ecole d'enseignement technique, dont les différentes filières seront intégrées/remplacées par des filières relevant des pôles Technique et Construction (graphique 19.1).

L'observation de la pyramide des âges (graphique 19.2) montre un corps enseignant plus âgé de 2 ans en moyenne que la population enseignante du secondaire II, mais c'est surtout la répartition par genre qui est assez particulière.

En effet, les effectifs d'hommes et de femmes parmi les enseignants sont fortement corrélés aux stéréotypes de genre, et encore plus si l'on observe les enseignants des disciplines professionnelles. Dans les domaines techniques ou de la construction, les femmes sont rares et presque exclusivement présentes dans l'enseignement général, alors que les hommes, largement majoritaires, sont quasiment seuls à dispenser un enseignement professionnel. A l'inverse, dans le domaine de la santé et du social, ainsi que dans celui du commerce, ce sont les femmes, majoritaires, qui dispensent le plus souvent les enseignements professionnels. La répartition des rôles professionnels entre hommes et femmes dans le domaine de l'enseignement professionnel à Genève est en fait aussi clivé que les orientations des jeunes dans ces formations et même parfois davantage. Par exemple, dans les pôles Technique et Construction, alors qu'il n'y a que respectivement 3% et 6% de femmes qui enseignent les matières professionnelles (graphique 19.3), on trouve 11% et 5% de jeunes filles qui suivent ces filières. A l'opposé, les pôles Santé-social et Commerce, qui comptent plus de trois quarts de femmes parmi les enseignants de disciplines professionnelles, comptent respectivement 80% et 50% de jeunes filles parmi les populations en formation. Si les politiques d'orientation cherchent à dissocier les orientations des jeunes des stéréotypes de genre, la composition de la population enseignante des filières professionnelles du secondaire II du canton de Genève fait plutôt office de contre-exemple.

En 2007, 1243 enseignants ont occupé les 770 postes « équivalents plein temps » consacrés à l'enseignement professionnel de niveau secondaire II du DIP. L'essentiel de la différence entre le nombre d'enseignants et le nombre de postes vient du pôle Commerce où la plupart partagent leur poste entre les filières professionnelles (Ecole de commerce et apprentissage dual) et les filières scolaires (compléments de formation ou enseignement gymnasial) au sein des différents Collèges et écoles de commerce du canton (CEC). Le pôle Commerce occupe d'ailleurs, à lui seul, plus du tiers des postes d'enseignement en raison de ses

Notes

SIRH = Système d'information des ressources humaines du DIP; GPE = Gestion prévisionnelle des enseignants (DIP).

La base de données GPE est alimentée par une extraction de SIRH via un fichier plat (appelé POCO).

Les données présentées concernent les enseignants actifs durant l'année scolaire 2007-2008. Les postes correspondent à des équivalents plein temps (EPT).

Pour le type d'enseignement, trois groupes ont été distingués: 1) l'enseignement de l'éducation physique, 2) l'enseignement général ou technique, 3) l'enseignement professionnel; ce type d'enseignement regroupe différentes catégories d'enseignement, à savoir l'enseignement professionnel/technique/artistique, métier, maître de culture pratique, chef de culture, maître d'enseignement professionnel santé-social.

EET = Ecole d'enseignement technique, dont les filières de formation ont été restructurées (notamment en créant de nouvelles filières dans les pôles Technique et Construction) et dont l'année 2007-2008 est le dernier exercice (fin d'étude de la dernière cohorte).

Voir aussi

Indicateur 4 (Diversité des publics scolaires dans les formations du secondaire II et les formations tertiaires professionnelles [HES et ES]).

Pour en savoir plus

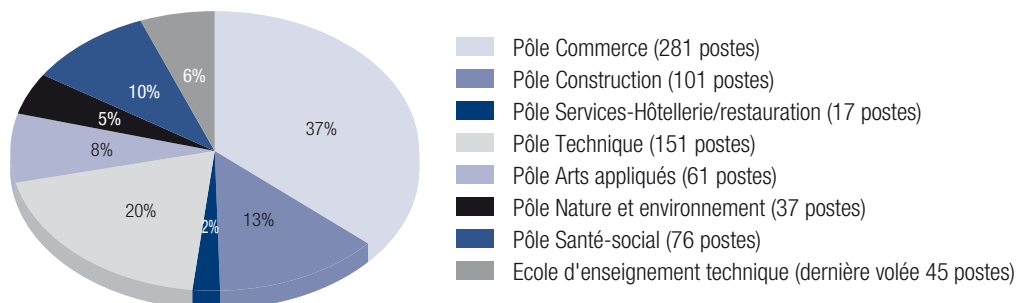
Le Roy-Zen Ruffinen, O. et Di Mare Appéré, D. (2007). Filles et garçons: une anticipation de leurs rôles sociaux par des parcours scolaires différenciés. Note du SRED No 32. Genève: SRED.

Chevillard, J., Benninghoff, F., Alliata R. (2007). « Une majorité de femmes dans la profession enseignante: aussi une question de motivations » in L'enseignement à Genève - Edition 2007, 61-67. Genève: SRED.

Müller, K., Alliata, R., Benninghoff, F. et Brown, G. (2006). Gestion prévisionnelle des enseignants. Edition 2006. Genève: SRED.

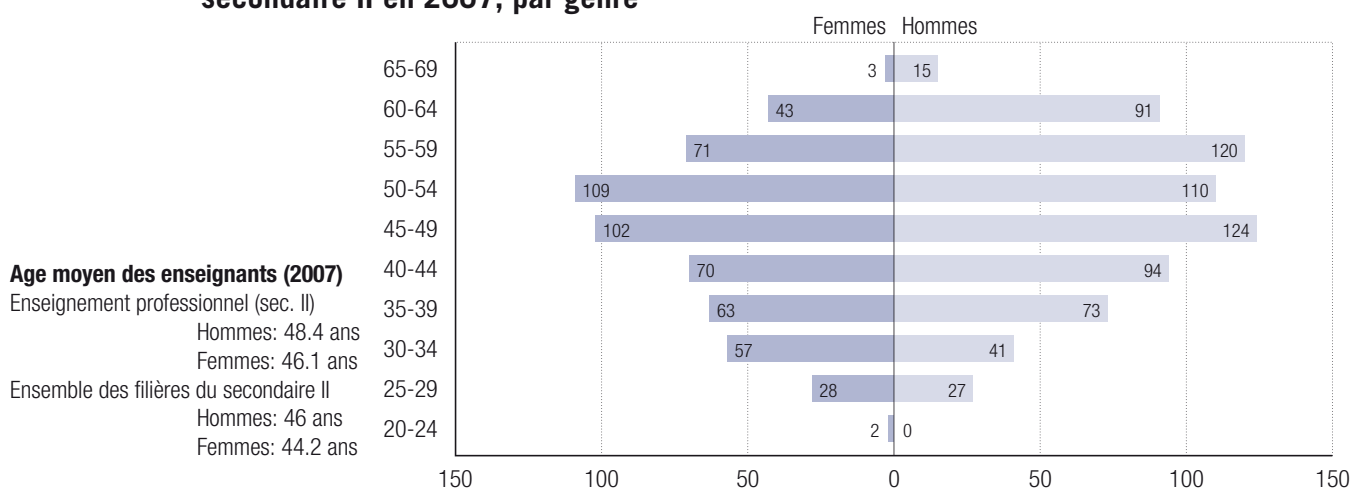
La Gestion prévisionnelle des enseignants sur le site du SRED: <http://www.geneve.ch/sred/statindi/gpe/>.

Graphique 19.1 Nombre d'enseignants (en postes équivalents plein temps) en 2007, dans les différents pôles de formation professionnelle de niveau secondaire II (total de 770 postes pour 1243 enseignants)



Sources: SRED/GPE-DF/SIRH

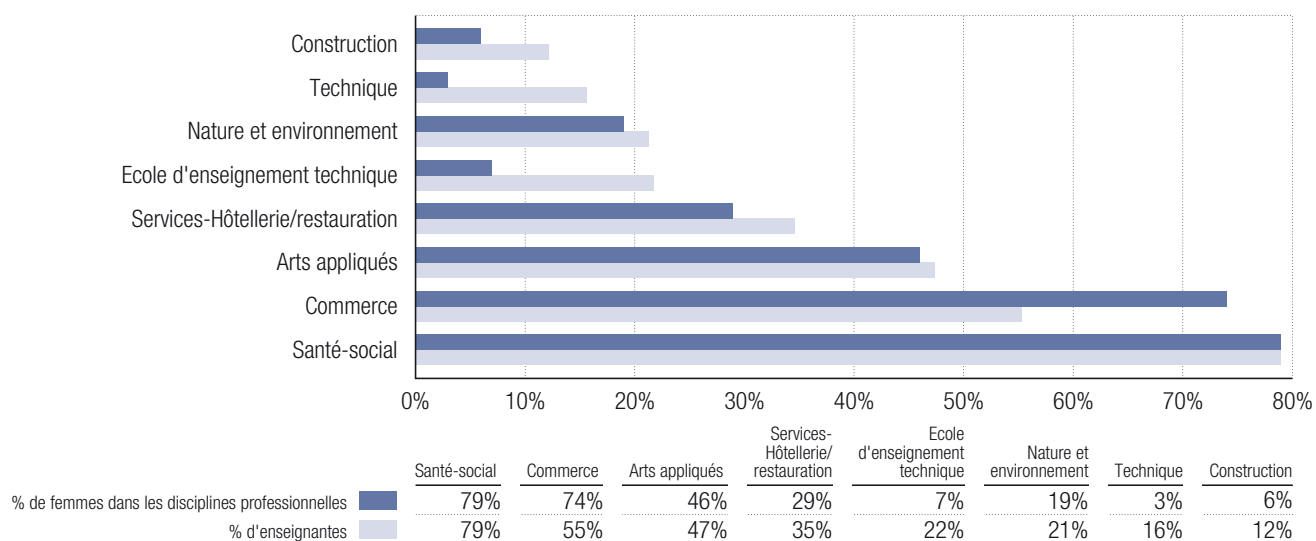
Graphique 19.2 Pyramide des âges des enseignants en formation professionnelle de niveau secondaire II en 2007, par genre



Age moyen des enseignants (2007)
 Enseignement professionnel (sec. II)
 Hommes: 48.4 ans
 Femmes: 46.1 ans
 Ensemble des filières du secondaire II
 Hommes: 46 ans
 Femmes: 44.2 ans

Sources: SRED/GPE-DF/SIRH

Graphique 19.3 Répartition des enseignants par genre dans les différents pôles de la formation professionnelle de niveau secondaire II en 2007



Sources: SRED/GPE-DF/SIRH

Le « remplacement » de la formation élémentaire par la nouvelle formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP a favorisé une augmentation rapide des effectifs de jeunes entreprenant une formation plus facile d'accès, tout en permettant une bonne perméabilité vers une formation débouchant sur un CFC.

Lors de la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) de 1972, une formation plus courte et moins exigeante que l'apprentissage avait été mise en place en Suisse. Elle visait à ouvrir une voie de certification aux jeunes dont le potentiel scolaire et les performances pratiques sont limitées. Cette formation dite élémentaire débouche sur une attestation de formation élémentaire (AFE), délivrée au terme d'une formation d'une à deux années dans des champs professionnels – plutôt que dans une profession – et selon un programme adapté à chaque jeune. La nouvelle LFPr de 2002, entrée en vigueur en janvier 2004, a supprimé la formation élémentaire et introduit une nouvelle formation moins exigeante que le CFC, la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation de formation professionnelle (AFP). Contrairement à l'AFE, elle a un programme de formation standardisé en école professionnelle et en entreprise, et se termine par un examen (procédure de qualification). L'objectif déclaré est d'améliorer l'employabilité des titulaires d'attestation et de faciliter l'accès à une formation du même champ professionnel débouchant sur un CFC.

Depuis 1990, la formation élémentaire a recruté à Genève un nombre croissant de jeunes, passant d'une trentaine de contrats en cours à près de 150. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle formation de deux ans et l'obsolescence progressive des anciennes formations avec AFE, cet effectif a diminué progressivement, pour ne plus concerner qu'une vingtaine de jeunes en 2008. En revanche, la formation avec AFP connaît une croissance fulgurante; elle a dépassé en cinq années les 150 contrats en cours, pour atteindre la cote 250 en 2008 ([graphique 20.1](#)). Cet effectif devrait encore croître au cours des prochaines années, notamment avec l'augmentation du nombre de professions pour lesquelles une AFP existe. La nouvelle formation initiale de deux ans quitte en partie le rôle de formation à seuil d'accès abaissé, destinée à des jeunes aux performances limitées, pour s'adresser à un public plus large.

Cette tendance à une forme de normalisation de la nouvelle formation professionnelle initiale de deux ans reçoit une sorte de confirmation en regardant l'évolution de la répartition selon le genre. Avec l'augmentation de ses effectifs, la formation élémentaire avait atteint une sorte de point d'équilibre, à savoir un tiers de filles et deux tiers de garçons – soit une répartition un peu plus masculine que l'ensemble des apprentissages débouchant sur un CFC. La mise en place progressive de la nouvelle formation avec AFP inverse l'évolution précédente, pour atteindre une répartition égale entre les deux genres en 2008.

L'objectif d'une transparence améliorée vers un apprentissage avec CFC – éventuellement même écourté – est provisoirement vérifié avec les 54 titulaires d'une AFP obtenue en juin 2008 ([graphique 20.3](#)). Selon ces données, qui confirment les résultats obtenus par une recherche sur l'employabilité de cette formation (Kammermann, Amos, Hofmann et Hättich, 2009), un peu plus d'un tiers de ces jeunes (au moins, et peut-être près de la moitié si on ne tient pas compte des non-réponses à l'enquête téléphonique, cf. [graphique 20.3](#)) ont pu poursuivre une formation débouchant sur un CFC. En ce qui concerne l'employabilité, l'amélioration par rapport à la formation élémentaire est moins évidente (op. cit.).

Notes

Les données sont tirées de la BDS, état au 31 décembre de chaque année.

A Genève comme plus généralement en Suisse romande, les autorités cantonales, mais aussi les associations professionnelles, ont limité les contrats de formation élémentaire aux seuls jeunes ayant un potentiel d'apprentissage très limité. La nouvelle formation, avec son programme de formation et ses examens standardisés, semble avoir levé une partie des réticences. Les données au niveau suisse confirment cette tendance (cf. « Pour en savoir plus »).

Voir aussi

Indicateur 17 (Niveau de compétences des jeunes et de la population résidente), et **indicateur 23** (Transformations dans les apprentissages du commerce et de la vente).

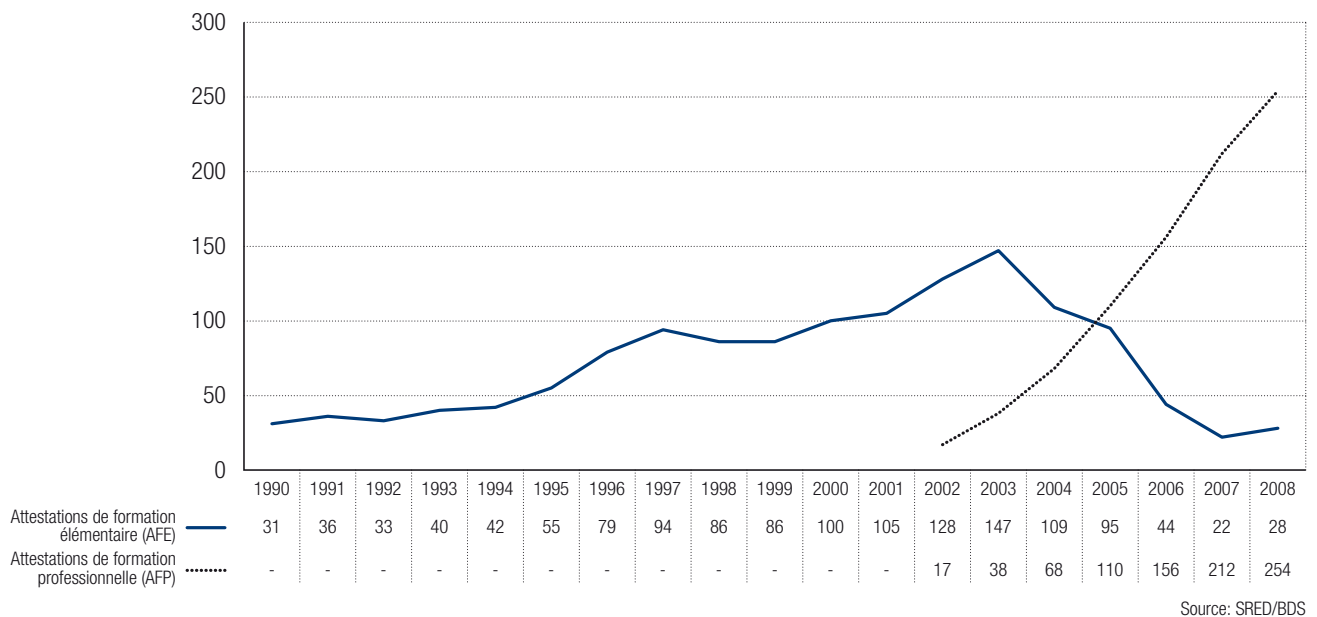
Pour en savoir plus

Une recherche sur les premières formations avec AFP a été menée au niveau suisse.

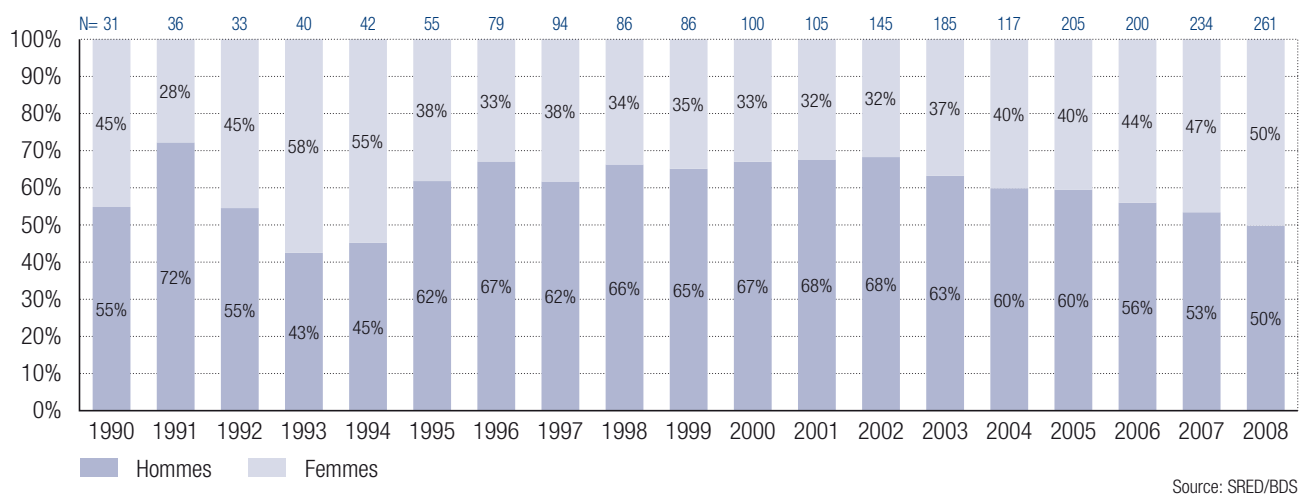
Rapport de recherche:

Kammermann, M., Amos, J., Hofmann, C. et Hättich, A. (2009). Intégration au marché du travail? Jeunes titulaires d'attestation une année après la fin de leur formation du commerce de détail et de l'hôtellerie/restauration. Résultats de l'étude longitudinale AFP (2005-2009). Zurich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik HfH.

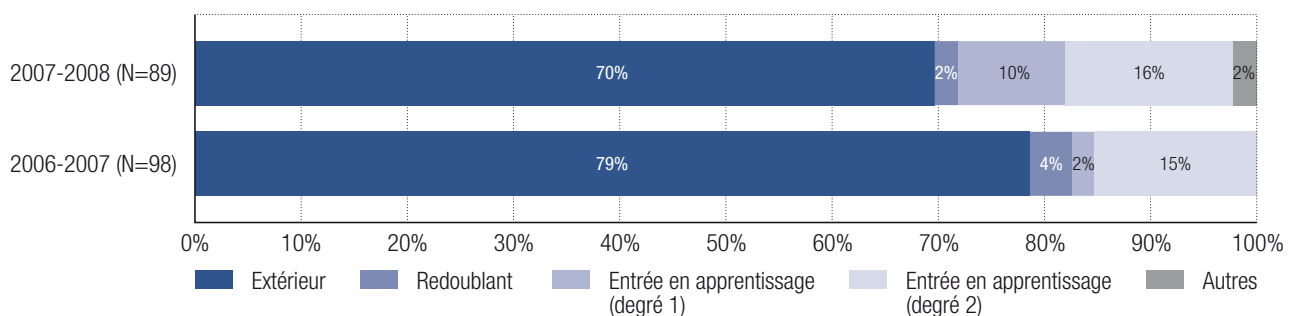
Graphique 20.1 Evolution des effectifs en formation élémentaire avec AFE et en formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP, Genève, 1990-2008



Graphique 20.2 Evolution des effectifs en formation élémentaire et en formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP, Genève, 1990-2008



Graphique 20.3 Débouchés au terme d'une formation professionnelle initiale de deux ans avec AFP, Genève



N.B. Extérieur = ne suivant pas une formation recensée dans la BDS (emploi, chômage, formation non recensée)

Source: OFS/Statistique des élèves et étudiants

De nouvelles filières de formation exigeantes ont été créées pour remplacer les filières de l'Ecole d'enseignement technique.

En 2006, l'Ecole d'enseignement technique (EET) a accueilli sa dernière volée d'élèves. Le certificat de maturité technique qu'elle délivrait ne sera plus reconnu par la Confédération et doit être remplacé par le certificat de maturité professionnelle technique, délivré en même temps ou après un certificat fédéral de capacité (CFC), qui sanctionne la réussite d'un apprentissage.

Le risque pour le système de formation genevois était de voir l'ensemble des élèves qui étaient intéressés par les types de formations délivrées par l'EET (formations techniques exigeantes et à visées professionnelles) s'orienter vers les filières plus généralistes (et déjà très fréquentées) du Collège de Genève. Afin de contourner cet écueil, de nouvelles filières professionnelles accélérées ont été ouvertes. Ces formations durent trois ans (soit le même temps que la maturité technique d'alors) et donnent accès à un CFC et à un certificat de maturité professionnelle. Ces filières existent d'ailleurs sous une forme similaire dans plusieurs autres cantons suisses. Les normes d'admission de ces filières exigeantes sont celles de la maturité, mais les candidats doivent en plus réussir deux examens d'entrée, l'un théorique et l'autre pratique. Après ces formations, les diplômés peuvent continuer leur cursus dans les Hautes écoles spécialisées et, sous certaines conditions, dans les Hautes écoles universitaires ou polytechniques.

En 2007, cinq formations accélérées CFC-maturité professionnelle ont été ouvertes: informatique, dessinateur-trice en génie civil, dessinateur-trice en bâtiment, électronicien-ne et horloger-ère (tableau 21.1). Les cours accélérés d'informatique existent déjà depuis l'année scolaire 2003/2004 et leurs effectifs sont restés relativement stables jusqu'à l'année scolaire 2007/2008, sauf pour la volée 2004/2005 où une classe n'a pas été ouverte. Dès l'année 2007/2008 on observe une augmentation des effectifs, peut-être en raison de la fin des filières de l'EET.

Le recul manque pour qualifier davantage ces nouvelles filières professionnelles. On peut néanmoins relever quelques éléments qui demanderont à être validés par des données ultérieures. Ces filières attirent chaque année une soixantaine de nouveaux étudiants (toutes les places disponibles sont occupées), soit moins de la moitié des effectifs de l'EET. Donc si un certain transfert s'est fait entre l'EET et les filières de maturité accélérées, ce transfert est partiel. Il est probable que les formations gymnasiales ont accueilli une bonne part des jeunes qui, auparavant, se dirigeaient vers l'EET. Le taux de maintien dans ces formations accélérées est assez élevé, signifiant que la sélection des candidats est bien adaptée aux exigences de ces formations. Concernant la provenance des élèves des formations accélérées, on constate qu'ils viennent en majorité directement du 9^e degré du CO, comme du temps de l'EET, mais en 2008, l'attrait pour ces formations chez des jeunes issus d'autres filières du secondaire II – voire de l'extérieur du canton – était grandissant par rapport à l'année précédente (graphique 21.2). Filière d'orientation première ou filière de réorientation après un premier essai dans une autre formation de niveau secondaire II, la place de ces nouvelles formations accélérées dans les stratégies d'orientation des jeunes n'est probablement pas encore bien déterminée. Enfin, socialement, les formations accélérées attirent tendanciellement un public scolaire aux origines un peu moins populaires que ne le faisait l'EET (graphique 21.3).

Notes

Graphiques 21.2 et 21.3: les données de 2004 de l'EET ont été choisies car la fermeture de l'école n'était pas encore programmée.

Pour en savoir plus

Historique de la réflexion, au DIP, sur les filières de formation, l'EET et la création des pôles, sur le site du DIP/Etat de Genève:
<http://129.194.187.5:8080/historique.html>.

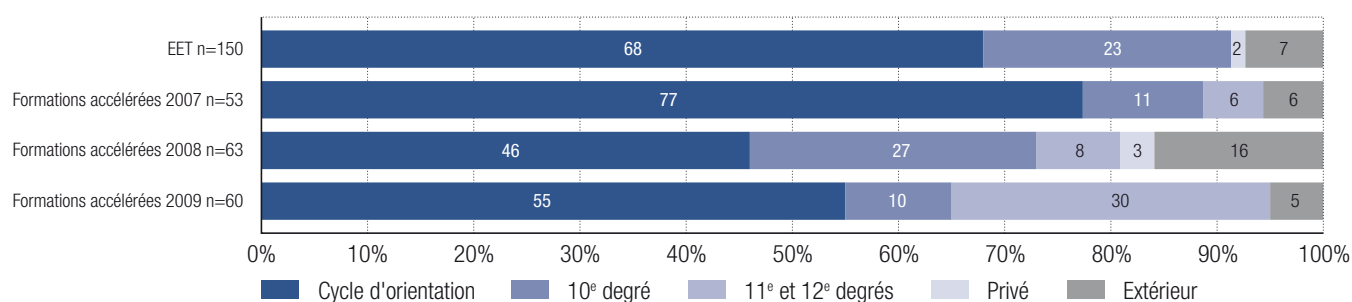
Tableau 21.1 Effectifs dans les formations accélérées en 2007, 2008 et 2009*

Degré	1			2			3		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Informatique	17	27	28	9	16	22	4	9	13
Dessinateur en génie civil	6	7	5		6	7			6
Dessinateur en bâtiment	13	13	12		9	11			9
Electricien	12	6	8		11	5			9
Horloger	5	10	7		4	10			1
	53	63	60	9	46	55	4	9	38

*Situation 2009 au 14 décembre.

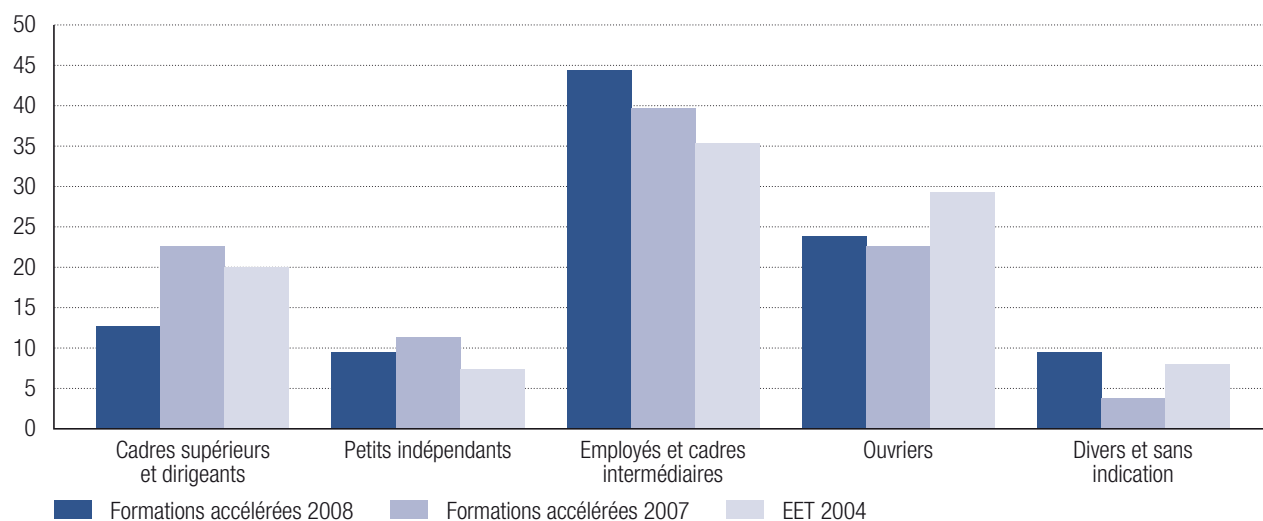
Source: SRED/BDS

Graphique 21.2 Provenance des élèves de 1^{re} année des formations accélérées en 2007, 2008 et 2009, et des élèves de l'EET en 2004



Source: SRED/BDS

Graphique 21.3 Répartition des élèves de 1^{re} année des formations accélérées (2007 et 2008) et des élèves de l'EET (2004) selon la catégorie socioprofessionnelle (en %)



Source: SRED/BDS

Tableau 21.4 Effectifs de la formation accélérée en informatique par année et par degré

Degré	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	Total
2008/2009	27	16	9	52
2007/2008	17	9	4	30
2006/2007	13	5		18
2005/2006	12		9	21
2004/2005		9	8	17
2003/2004	11	10	10	31

Source: SRED/BDS

Le domaine de la santé et du social, dont les formations sont surtout de niveau tertiaire, ont ouvert ces dernières années des formations d'assistants dans divers domaines de niveau secondaire II, permettant ainsi de certifier (et de qualifier) des professionnels qui ne l'étaient souvent pas.

Les (relativement) nouvelles formations de niveau secondaire II dans le domaine de la santé et du social apparaissent comme emblématiques des évolutions de la formation professionnelle. D'un côté, certaines formations ont été réformées pour qu'elles s'intègrent dans les cursus des Hautes écoles spécialisées (p. ex. la formation des infirmiers, des physiothérapeutes ou des travailleurs sociaux), et de l'autre, des formations d'un moindre degré de qualification ont été créées afin de certifier certaines personnes actives qui ne l'étaient pas auparavant et d'augmenter les possibilités d'entrée dans les professions du domaine santé-social, en pleine expansion.

Les nouveaux CFC d'assistant en soins communautaires (depuis 2004) ou d'assistant socioéducatif (depuis 2005), les procédures de validation des acquis permettant une qualification de gestionnaire en économie familiale (depuis 2000) et l'attestation de formation d'employé d'intendance

(depuis 2007) s'inscrivent dans cette logique et reflètent à la fois la diversité des besoins de qualifications de ce domaine d'activité et la plasticité du système de formation professionnelle, qui met en place diverses procédures de formation adaptables à ses différents publics en termes d'exigences et de modalités de formation ([graphique 22.1](#)).

Ces nouvelles formations de niveau secondaire II permettent ainsi d'engager des professionnels certifiés à des niveaux variables. Cela répond à un élargissement de l'offre de compétences dans ce domaine d'activité. Mais cela peut également conduire à une sorte de concurrence entre niveaux de diplômes différents, voire à une sorte de sous-enchère en matière de qualification (et donc de rémunération) parmi les employeurs. Le recul manque pour mesurer effectivement ces risques. Ce que l'on peut constater, c'est le volume des effectifs qui montre que ces formations attirent bien un nombre significatif de personnes (plus de 300, tous degrés confondus, pour l'année scolaire 2008/2009).

Le profil des personnes qui fréquentent ces formations présente deux caractéristiques. D'abord, les femmes composent la très grande majorité (voire la quasi-totalité dans certains cas) des effectifs de ces programmes de formation. Le stéréotype qui attribue aux femmes les tâches sociales de soins à autrui reste très marqué ([graphique 22.2](#)). Ensuite, ces formations sont occupées par des personnes adultes dans la plupart des cas, la majorité d'entre elles ayant plus de 21 ans. Pour les gestionnaires en économie familiale, l'âge est même le plus souvent supérieur à 30 ans. C'est un reflet du mode de qualification (validation des acquis qui s'adresse forcément à un public plus âgé que celui de l'apprentissage). Mais d'une manière générale, l'âge élevé des personnes qui suivent ces formations reflète sans doute des parcours de formation antérieurs complexes, non linéaires, voire interrompus durant un temps, et une certaine tendance à engager dans ce domaine d'activité des personnes ayant déjà une certaine expérience de vie ([graphique 22.3](#)).

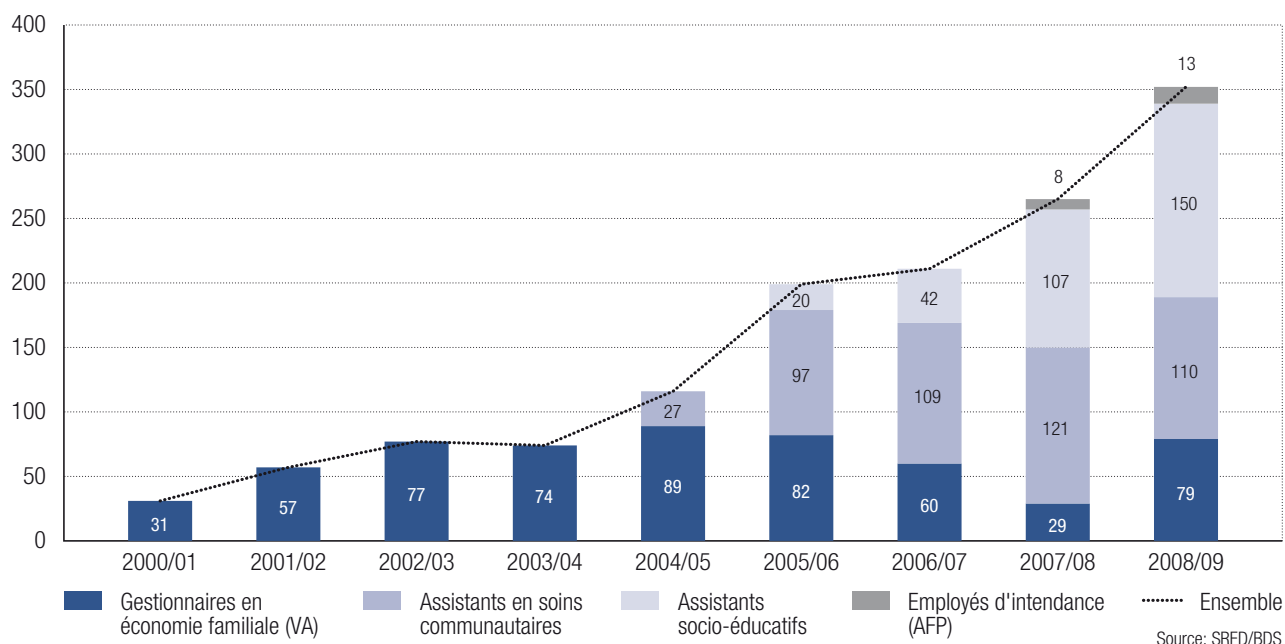
Notes

Graphique 22.1: la formation de gestionnaire en économie familiale s'obtient par une procédure de « validation des acquis de l'expérience » (VA); celle d'employé d'intendance mène à une AFP initiale (en 2 ans), alors que les formations d'assistant éducatif ou en soins communautaires conduisent à l'obtention d'un CFC. L'augmentation des effectifs reflète en partie les premiers passages aux degrés supérieurs des nouvelles formations (effectifs seulement au 1^{er} degré la première année; au 1^{er} et 2^e degrés l'année suivante, etc.).

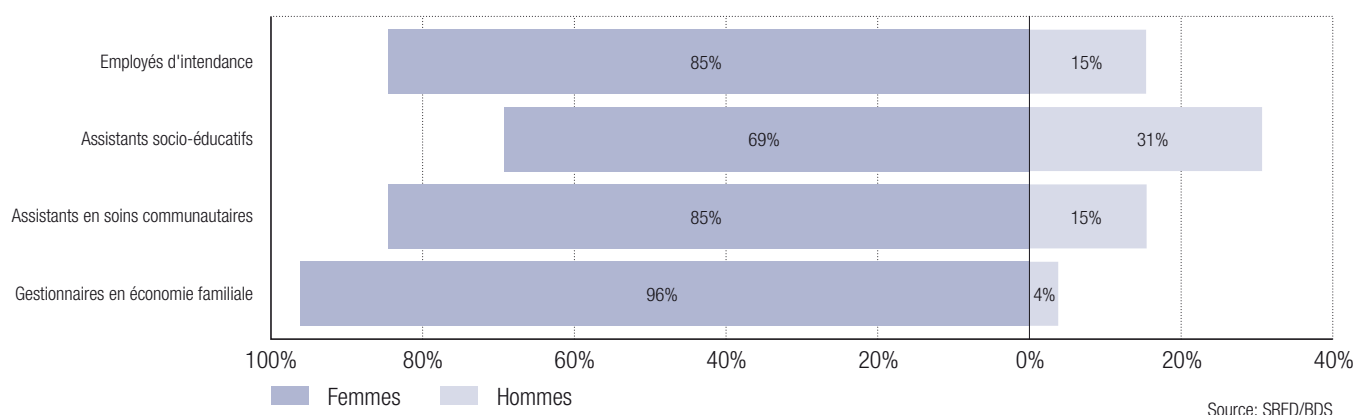
Voir aussi

Indicateur 20 (De la formation élémentaire aux formations professionnelles initiales de deux ans), **indicateur 21** (Nouvelles maturités professionnelles accélérées en trois ans) et **indicateur 23** (Transformations dans les apprentissages du commerce et de la vente) pour avoir une vision des principales innovations dans les filières de formation professionnelle.

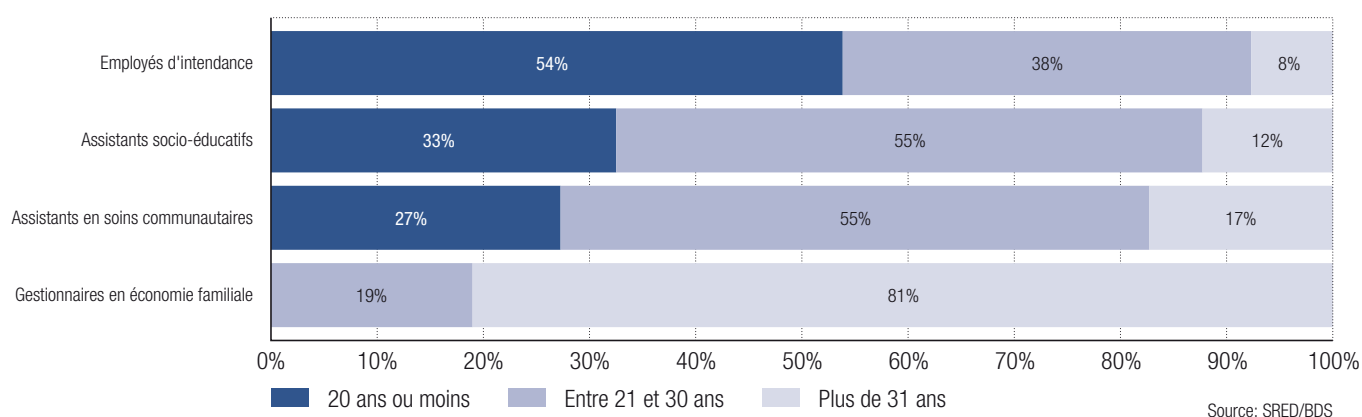
Graphique 22.1 Effectifs des nouvelles formations de niveau secondaire II dans le domaine santé-social



Graphique 22.2 Répartition par genre dans les nouvelles formations secondaire II du domaine santé-social (année scolaire 2008/2009)



Graphique 22.3 Répartition par âge dans les nouvelles formations secondaire II du domaine santé-social (année scolaire 2008/2009)



Les formations du commerce et de la vente ont connu de profondes transformations, notamment vers 2003-2004. Pour le commerce, les CFC sans maturité professionnelle ont diminué (formation duale).

Dans la vente, les craintes parfois exprimées d'une dévalorisation de la qualification professionnelle ne sont pas vérifiées – pour l'instant.

Les formations professionnelles dans les domaines du commerce et de la vente ont connu de profondes transformations au cours des 20 dernières années, au niveau suisse et donc genevois. Pour la formation générale, la nouvelle maturité gymnasiale fédérale a entraîné la disparition de la maturité économique délivrée par l'École de commerce.

Dans le secteur du commerce, il y a eu successivement la mise en place de la maturité professionnelle, dès 1996, et la réforme de la formation commerciale de base, dès 2003. Le [tableau 23.1](#) donne l'évolution des effectifs du 1^{er} degré dans ces diverses formations. Pour avoir une vue plus synthétique, le [graphique 23.2](#) donne l'évolution des effectifs des 1^{ers} degrés en distinguant la maturité professionnelle, la formation commerciale à plein temps (réunissant les diplômes et maturités post-diplômes de l'École de commerce), la formation commerciale duale de niveau CFC et celle de niveau AFP. La tendance, depuis le début des années 2000 et la mise en place de la réforme de la formation commerciale de base, est clairement marquée par une augmentation régulière des formations à plein temps et une diminution, puis une

stabilisation des nouveaux contrats d'apprentissage dual. A parité vers 1999-2000, les deux formations s'inscrivent dorénavant dans un rapport de 1 à plus de 2,5. A partir de la rentrée scolaire 2010/11, de nouvelles dispositions de formation s'appliqueront aux écoles de commerce qui délivreront un CFC à plein temps.

Le secteur de la vente a été, lui aussi, modifié avec la mise en place de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle. Entrée en vigueur en janvier 2004, cette loi a supprimé les formations délivrant un CFC en 2 ans, dont le CFC de vendeur/vendeuse, et la formation élémentaire, à laquelle succédait une nouvelle formation en 2 ans avec attestation (AFP), plus standardisée (cf. indicateur 20). Avant 2004 existaient trois formations: deux formations avec CFC, gestionnaire de vente en 3 ans et vendeur/vendeuse en 2 ans (avec possibilité d'un complément de formation conduisant au titre de gestionnaire), et la formation élémentaire d'aide-vendeur-euse. Il n'en reste que deux: gestionnaire du commerce de détail avec CFC en 3 ans, et assistant/assistante du commerce de détail avec AFP en 2 ans. La disparition de la formation délivrant un CFC en 2 ans a imposé aux jeunes et aux maîtres d'apprentissage un choix peut-être difficile entre le niveau (CFC ou AFP) et la durée (3 ou 2 ans) de la formation. Certains ont craint que les entreprises multiplient les formations en 2 ans, entraînant du même coup une dévalorisation de la qualification professionnelle des jeunes dans le secteur de la vente. Les premières années d'observation du nouveau système infirment largement ces craintes ([graphique 23.3](#)). La formation de vendeur (CFC en 2 ans) était en hausse depuis le milieu des années 1990, passant de quelque 150 à plus de 200 nouveaux contrats annuels au début des années 2000. Même tendance à la hausse pour les formations de gestionnaire de vente en 3 ans, mais à un niveau beaucoup plus bas, d'une trentaine à une cinquantaine de nouveaux contrats par année. Avec le dispositif introduit par la nouvelle loi, la formation la plus élevée (gestionnaire du commerce de détail en 3 ans avec CFC) concerne quatre fois plus de contrats que sa version précédente, et la plus basse cinq à six fois moins de contrats. Cette proportion serait encore plus élevée si l'on tenait compte des contrats de formation élémentaire conclus sous l'ancienne loi. Ce constat positif pour le nouveau système doit toutefois être relativisé par la tendance enregistrée depuis sa mise en place en 2005: les CFC s'orientent à la baisse et les AFP à la hausse. Un point d'équilibre provisoire sera sans doute trouvé, mais dans quel rapport entre les deux formations?

Notes

Les données sont tirées de la BDS, état au 31 décembre de chaque année.

Voir aussi

Indicateur 7 (L'entrée en formation professionnelle au niveau secondaire II), **indicateur 3** (Diplômes et certificats de niveau secondaire II à Genève), **indicateur 20** (De la formation élémentaire aux formations professionnelles initiales de deux ans) et **indicateur 29** (Evolution de l'offre de places d'apprentissage [bourse de l'apprentissage]).

Pour en savoir plus

Les réformes de la formation professionnelle dans les secteurs de la vente et du commerce sont documentées sur le site de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT):
www.bbt.admin.ch/index.html?lang=fr

Tableau 23.1 Entrants en 1^{re} année des différentes formations commerciales, 1995-2008

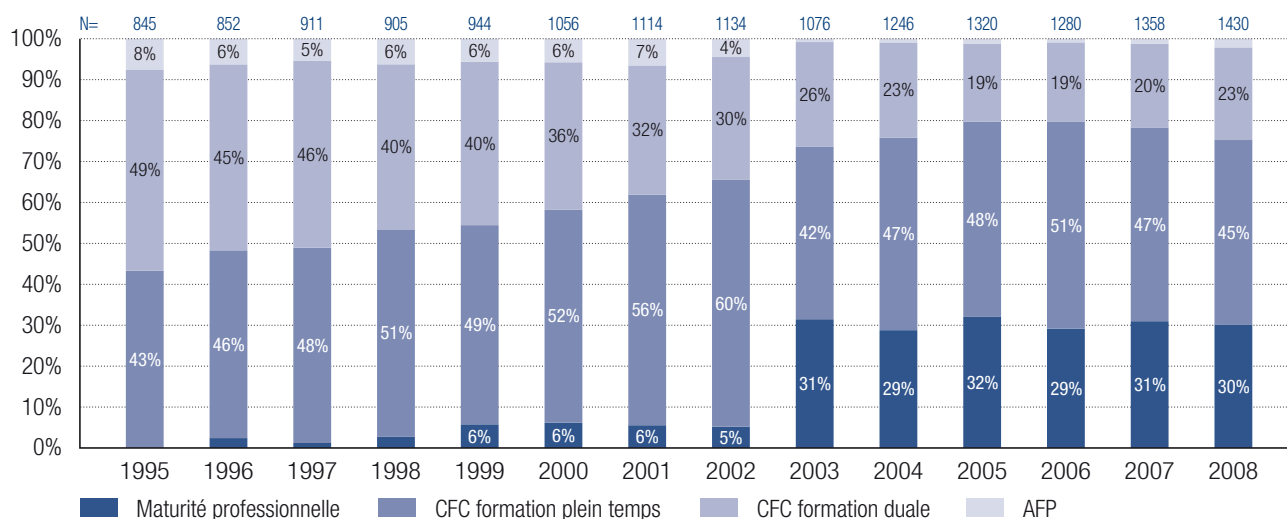
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Diplôme commercial	369	418	432	504	514	580	639	649						
CFC commerce (G/S)	419	414	413	401	422	401	358	323						
CFC empl. de bureau	64	57	49	62	59	64	74	48						
Matu pro intra-CFC		22	11	27	61	69	63	56	45	47				
Formation commerciale matu											60	59	56	61
Diplôme et matu pro commerciale									347	333	350	337	387	383
Diplôme de commerce									526	621	611	686	677	663
CFC formation commerciale E									293	296	208	208	238	277
CFC formation commerciale B									70	58	36	56	55	56
AFP assist. de bureau									10	12	15	12	17	31
Total	852	933	916	1021	1117	1183	1197	1132	1291	1367	1280	1358	1430	1471

Introduction de la maturité professionnelle

Réforme de la formation commerciale de base

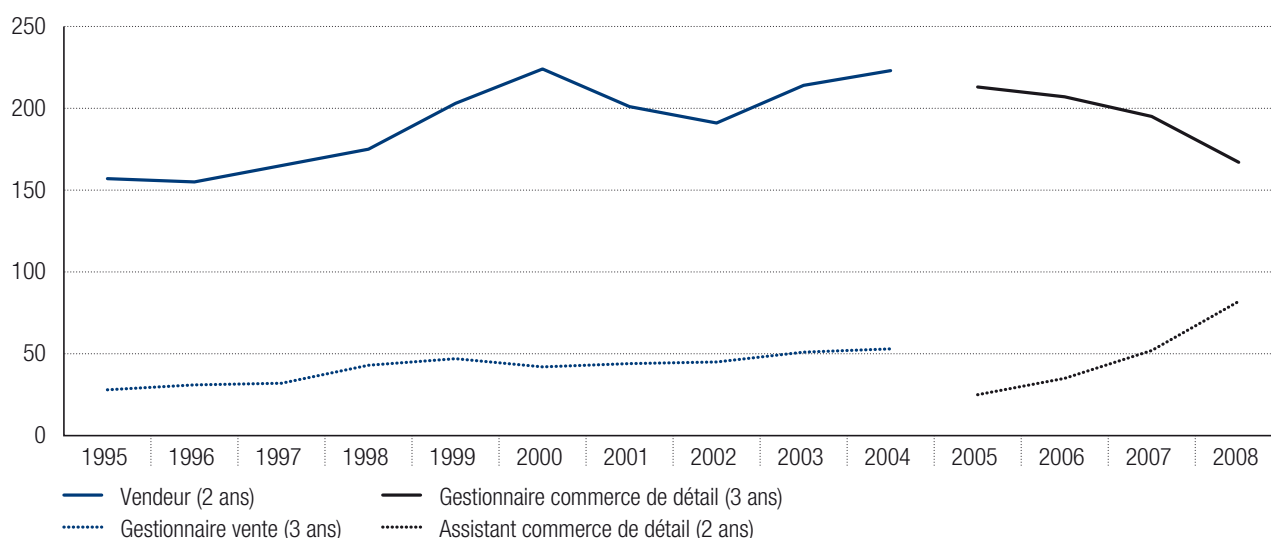
Source: SRED/BDS

Graphique 23.2 Entrants en 1^{re} année selon quatre types de formations commerciales, 1995-2008



Source: SRED/BDS

Graphique 23.3 Entrants en 1^{re} année des professions de la vente, avant et après la loi sur la formation professionnelle entrée en vigueur en 2004: évolution 1995-2008



Source: SRED/BDS

La maturité spécialisée séduit de plus en plus de jeunes, surtout dans son option « travail social », et conduit près de trois sur quatre des titulaires de ce certificat de maturité à des études en HES.

La maturité spécialisée, instaurée à Genève à la rentrée scolaire 2005, offre aux détenteurs d'un certificat de culture générale une poursuite de leur formation d'une année (composée d'une partie scolaire et de périodes de stages) afin d'obtenir une maturité spécialisée permettant l'accès aux Hautes écoles spécialisées (HES). Trois options sont possibles: santé, travail social et arts visuels. Dès l'année scolaire 2009-10, une quatrième option, communication et information, s'est ouverte. Les cinq premières volées croissent régulièrement pour atteindre 200 élèves à la rentrée 2009, montrant ainsi que cette filière a bien rencontré un public (graphique 24.1). En termes de formation, ce public se caractérise par trois dimensions principales.

Il s'agit, avant tout, de jeunes intéressés par l'option « travail social ». A elle seule, cette option compte environ 80% des effectifs des diplômés, et ceci dès l'instauration de cette filière (graphique 24.2). Il s'agit d'un reflet des choix d'orientation des jeunes, mais peut-être aussi de la mise en place et de l'organisation plus ou moins rapide et plus ou moins explicite des transitions entre cette nouvelle maturité et les filières de formation à l'entrée desquelles elle est destinée.

Ensuite, la maturité spécialisée apparaît nettement comme une orientation qui se dessine au cours de la formation postobligatoire. Pour la majorité des jeunes qui se destinent à la maturité spécialisée, il s'agit d'une réorientation après une première orientation dans une autre filière de formation, essentiellement le Collège et dans une moindre mesure l'Ecole de commerce (graphique 24.3). En cela, les parcours de formation menant à la maturité spécialisée ressemblent assez fortement aux parcours de formation menant au diplôme de l'Ecole de culture générale. En effet, une recherche antérieure a montré que la majorité des diplômés de l'Ecole de culture générale avaient transité par une autre filière de formation du secondaire II, surtout le Collège (cf. « Pour en savoir plus » ci-dessous).

Enfin, les jeunes qui obtiennent une maturité spécialisée se dirigent très majoritairement vers des formations de niveau tertiaire (environ dans 75% des cas, graphique 24.4), dans le domaine du social surtout, de la santé ensuite et marginalement vers d'autres formations. Cette proportion situe la maturité spécialisée à mi-chemin entre les maturités gymnasiales, qui voient leurs effectifs se diriger quasi exclusivement vers des formations tertiaires (à près de 90%), et les maturités professionnelles dont les diplômés se répartissent assez également entre études et vie active (environ 55% poursuivent une formation).

Notes

Graphique 24.2: l'ensemble des titres délivrés en 2009 n'est pas encore recensé dans la BDS et les diplômes de juin 2010 ne sont pas encore délivrés lors du calcul de cet indicateur.

Graphique 24.4: les données sont issues de l'enquête périodique du SRED sur la situation des diplômés à Genève du secondaire II et du tertiaire professionnel (HES et ES) 18 mois après le diplôme (EOS). Les proportions se fondent sur les effectifs pondérés des répondants.

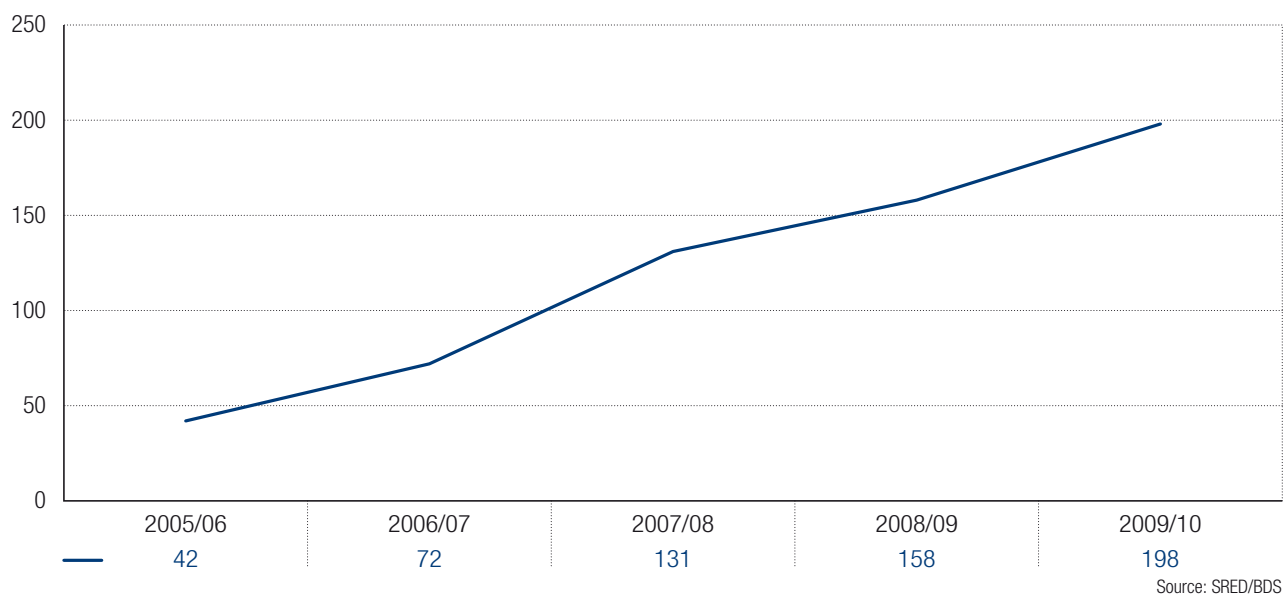
Voir aussi

Indicateur 9a (Les parcours de formation au secondaire II: durée de la formation), **indicateur 10a** (Certification des formations professionnelles secondaires II: réussite aux examens d'apprentissage) et **indicateur 14** (Après le diplôme professionnel de niveau secondaire II); **indicateurs 11a et 11b** (Nouveaux étudiants dans les écoles genevoises de la HES-SO) pour d'autres informations sur les maturités spécialisées et professionnelles.

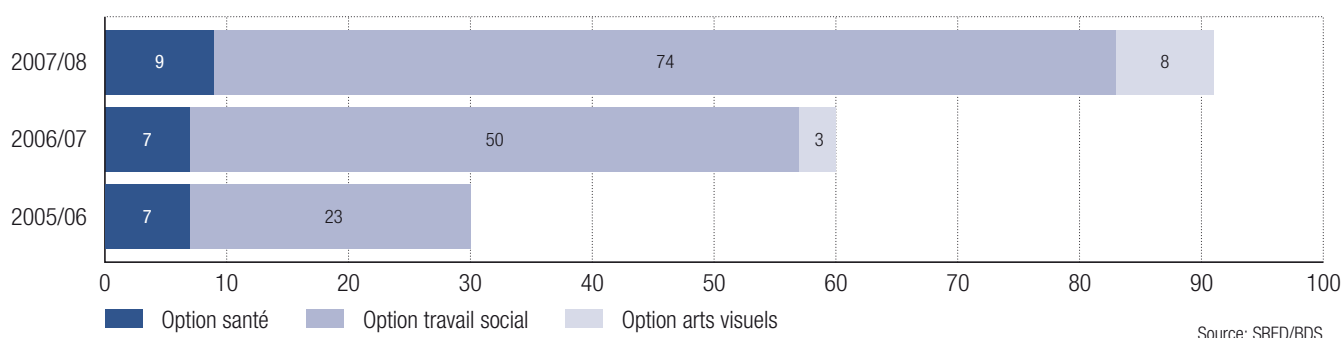
Pour en savoir plus

Evrard, A., Hexel, D., Kaiser, C., Lurin, J., Marina Decarro, N., Rastoldo, F. et Soussi, A. (2003). De l'orientation au projet de formation. Genève: SRED.

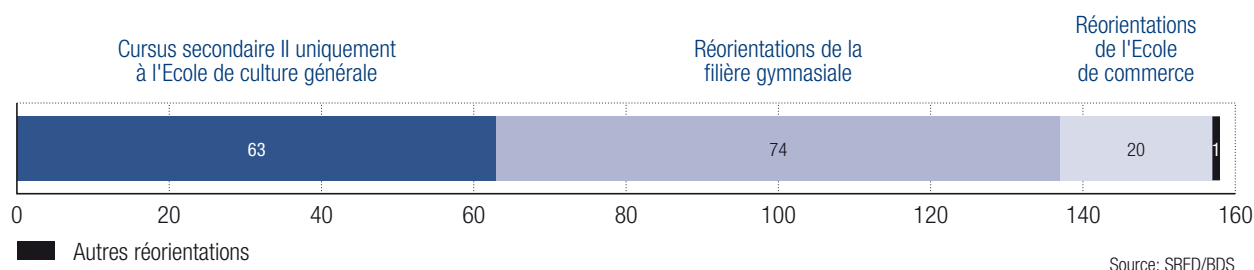
Graphique 24.1 Nombre de jeunes en filière maturité spécialisée à Genève



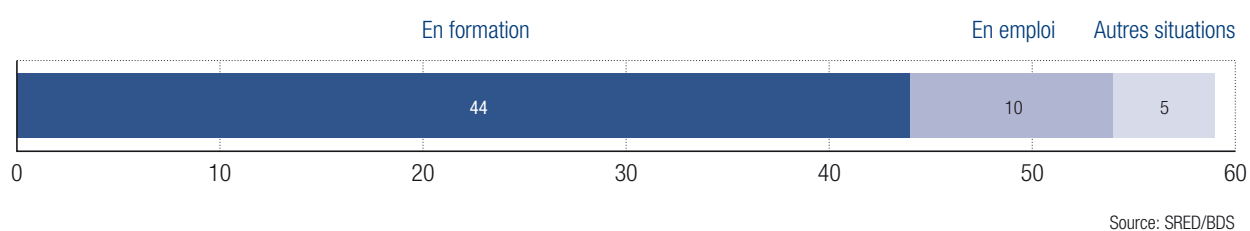
Graphique 24.2 Options des maturités spécialisées distribuées à Genève (effectifs)



Graphique 24.3 Cours de formation avant la maturité spécialisée (effectifs, année scolaire 2008/2009)



Graphique 24.4 Situation 18 mois après l'obtention de la maturité spécialisée (effectifs pondérés des diplômés de juin 2007)



En 2007, les campagnes de démarchage auprès des entreprises ont permis de dégager plus de 2000 places de stage (d'orientation, de formation) ou d'apprentissage.

La même année, plus de 400 professionnels ont reçu une attestation leur permettant de former des apprentis en entreprise.

La formation professionnelle repose sur les deux piliers que sont les écoles professionnelles et les entreprises formatrices. Garantir des places d'apprentissage et de stage en nombre suffisant nécessite de la part de l'institution de formation des efforts, d'abord pour inciter les entreprises à s'impliquer dans la formation et ensuite pour former les professionnels afin que ces derniers puissent encadrer au mieux les jeunes qui intègrent le monde du travail.

L'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) réalise chaque année plusieurs opérations de prospection auprès des entreprises de la place. Ces démarchages ont des formes diverses. Ils peuvent cibler des métiers précis ou s'adresser de manière plus globale à un plus grand nombre d'entreprises. De même, ils peuvent se dérouler par opérations postales ou par des visites directes. En 2007, plus de 2000 places de stages et d'apprentissage ont été ainsi ouvertes suite à ces opérations de démarchage, dans un cas sur trois par des entreprises qui

n'avaient jamais (ou pas dans les cinq dernières années) participé à la formation professionnelle ([graphiques 25.1 et 25.2](#)). Dans deux cas sur trois, il s'agit d'une offre de stages d'information ou d'exploration de courte durée destinée à aider les jeunes dans leur travail d'orientation, notamment lors de la transition vers les filières de formation postobligatoires tant professionnelles que scolaires. Environ 200 places d'apprentissage sont également dégagées (via des demandes d'autorisation de former), dont une vingtaine pour des jeunes en assez grandes difficultés (les attestations de formation professionnelles), et près de 500 places de stages de plus longue durée à destination des jeunes des structures d'insertion, mais également pour les étudiants en maturité professionnelle ou effectuant des études de niveau tertiaire.

A côté de ce démarchage, l'OFPC est chargé de qualifier les professionnels qui vont encadrer les jeunes en formation dans les entreprises. Depuis 2002, c'est chaque année entre 300 et 400 personnes qui obtiennent une attestation de formation, composant ainsi la population des « enseignants du métier ». Certaines attestations ne concernent pas les nouveaux formateurs. Il s'agit notamment de personnes qui suivent le cours à titre de perfectionnement ou en rapport à l'édiction de nouvelles ordonnances de formation ([graphique 25.3](#)). La déclinaison par pôle de formation (pour les attestations de formation complètes) montre à la fois l'importance relative des types de métiers dans le paysage genevois (p. ex. la forte présence des métiers du commerce) et l'émergence de nouvelles formations professionnelles demandant un nombre important de formateurs d'apprentis (p. ex. en 2007 le domaine de la santé et du social) ([graphique 25.4](#)).

Notes

Graphique 25.1: les stages pour structures d'insertion professionnelle concernent les filières de préapprentissage du SCAI. Les stages professionnels de niveau secondaire II ou tertiaire comprennent notamment les stages de maturité professionnelle ou préparatoires à l'entrée en HES (y compris dans le cadre de réseaux d'entreprises se partageant des stagiaires).

La catégorie « Apprentissages AFP » comprend, outre les attestations de formation professionnelle, toutes les formations initiales certifiées en 2 ans et les stages d'orientation sont des stages courts (de quelques jours en général à quelques semaines au plus).

Graphique 25.4: sur les 424 attestations de formation délivrées en 2007, 349 étaient des attestations complètes et sont présentées dans ce graphique; les autres sont soit des mises à jour en fonction des nouvelles ordonnances de formation, soit des attestations partielles (compléments d'attestations).

Voir aussi

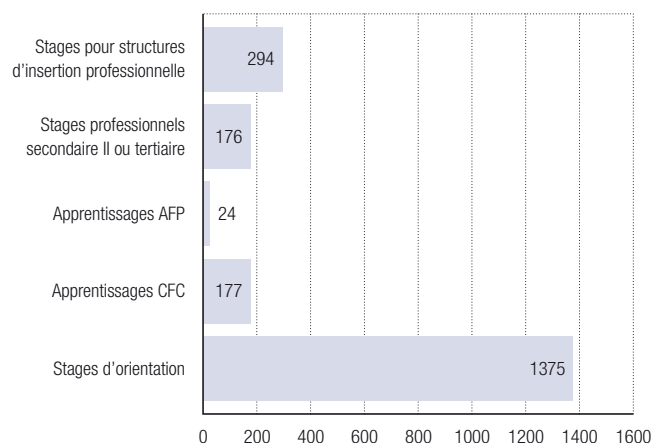
Indicateur 29 (Evolution de l'offre de places d'apprentissage [bourse de l'apprentissage]) et **indicateur 30** (Evolution des stages en entreprise).

Pour en savoir plus

Office pour la formation professionnelle et continue (2008). EduPros.
ftp.geneve.ch/oofp/edupros.pdf.

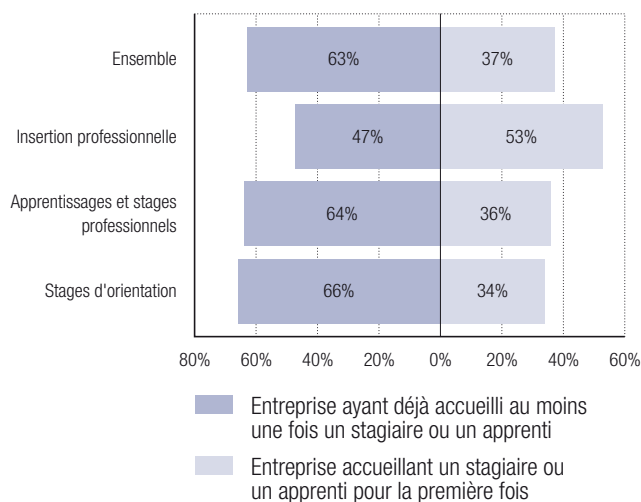
DIP et DSE: Interface Entreprises.
<http://www.ge.ch/interface-entreprises/>.

Graphique 25.1 Nombre de places de stages issues de l'ensemble des campagnes de prospection des entreprises réalisées par l'OFPC en 2007, selon le type de stage ou d'apprentissage offert (N = 2046)



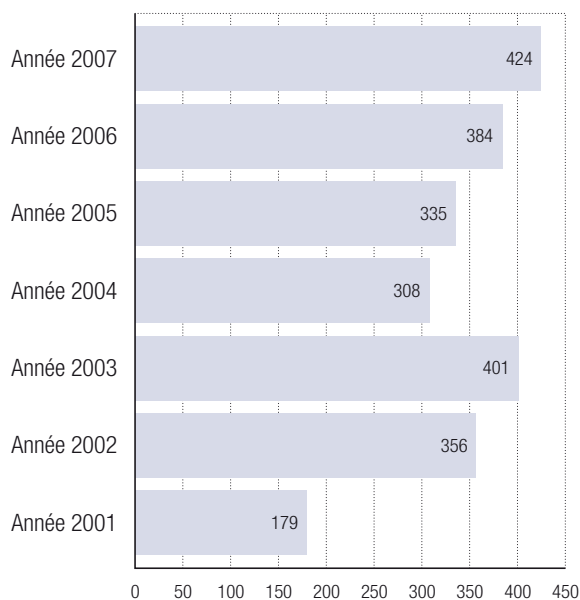
Source: OFPC/Interface entreprises

Graphique 25.2 Répartition des places issues des campagnes de prospection entre entreprises nouvellement formatrices et entreprises ayant déjà été formatrices



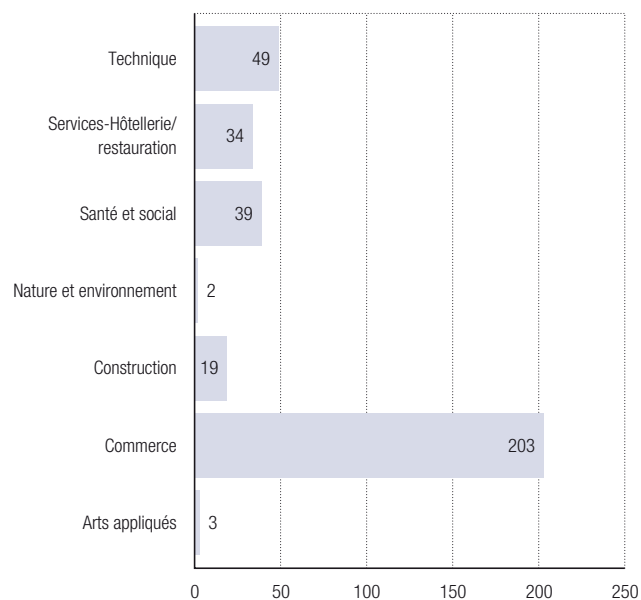
Source: OFPC/Interface entreprises

Graphique 25.3 Evolution du nombre d'attestations de formation délivrées



Source: OFPC/EduPros

Graphique 25.4 Répartition par pôle de formation des attestations de formation complètes délivrées en 2007



Source: OFPC/EduPros

La validation des acquis est une procédure bien rodée à Genève. En 2008, 1039 bilans ont été achevés par le CEBIG, dont 228 validations d'acquis.

Les personnes actives mais ne possédant pas de diplôme ou de certificat clôturant une formation postobligatoire se heurtent souvent à des obstacles résultant de leur manque de qualifications. Pour elles, trouver un nouvel emploi sera souvent plus difficile et une promotion dans l'entreprise qui les emploie moins probable. Conscientes de cette réalité, les autorités politiques ont introduit dans la loi de la formation professionnelle la possibilité de faire reconnaître et certifier leurs compétences théoriques en vue

d'obtenir un CFC (art. 32 de l'OFPr, art. 41.1 de l'ancienne loi). Genève propose depuis plusieurs années des mesures de soutien à la réussite de ce processus. Sont admises à l'examen de fin d'apprentissage les personnes majeures ayant au moins cinq ans d'expérience professionnelle dans le domaine (ancienne loi: une fois et demie la durée de la formation). Elles doivent en outre faire la preuve qu'elles ont acquis les compétences théoriques et de culture générale requises par les ordonnances de formation en vue de se présenter aux examens finaux ou de bénéficier d'une procédure de validation d'acquis.

Il y a donc deux voies principales d'accès à la certification pour des adultes: la procédure de qualification (examens de fin d'apprentissage) ou la validation des acquis.

A Genève, 216 CFC ont été délivrés au titre de l'art. 32 au cours de l'année 2008. En 2005, on en avait compté 248. Cette baisse est probablement due à de nouveaux dispositifs réglementaires (dès 2004) qui ont limité l'ouverture de nouvelles procédures de validation, et peut-être à une conjoncture économique plus favorable en 2006 et 2007 (graphique 26.1).

De 1993 à 2008, le CEBIG (Centre de bilan de Genève) a achevé un total de 11'546 bilans. Parmi ceux-ci, 33% sont des bilans d'insertion professionnelle, 24% des bilans de gestion de carrière et 22% des validations d'acquis. L'introduction, très modestement, d'un nouveau bilan de reconnaissance d'acquis en 2001 a fait augmenter le nombre total de bilans jusqu'en 2004 (graphique 26.2).

Dans ce cadre, le CEBIG a étoffé son offre au cours des dernières années, accueillant maintenant davantage de personnes ayant une formation universitaire (26%) ou postobligatoire de type général (22%) (graphique 26.3).

Notes

L'art. 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) correspond dans l'esprit à l'ancien article 41.1 LFPr.

Le CEBIG offre les prestations suivantes:

- Examen de fin d'apprentissage

Les candidats et candidates ont acquis ou acquièrent les matières d'examen définies dans l'ordonnance de formation de la profession choisie, et passent les mêmes examens théoriques et pratiques que les jeunes en formation initiale.

- Validation des acquis

Cette voie permet d'analyser en détail les compétences professionnelles de la personne candidate afin de reconnaître officiellement les compétences et matières acquises pour lui permettre de concentrer ses efforts de formation sur les autres matières. Elle s'articule autour de trois piliers.

1. Reconnaissance personnelle (bilan):

constitution d'un dossier (portfolio) décrivant dans le détail ses acquis professionnels, avec l'aide d'une personne spécialisée dans ce type de démarche. Cette étape permet notamment de déterminer les matières pouvant faire l'objet d'une reconnaissance immédiate.

2. Validation des acquis: un groupe d'experts évalue et valide les branches acquises.

3. Plan de formation: détermination des formations nécessaires pour compléter les connaissances dans les branches qui n'ont pas été validées. Les acquis seront ensuite contrôlés dans le cadre d'examens classiques. Le CFC est acquis lorsque l'ensemble des connaissances et compétences définies dans l'ordonnance de formation ont été certifiées par examen ou validation des acquis.

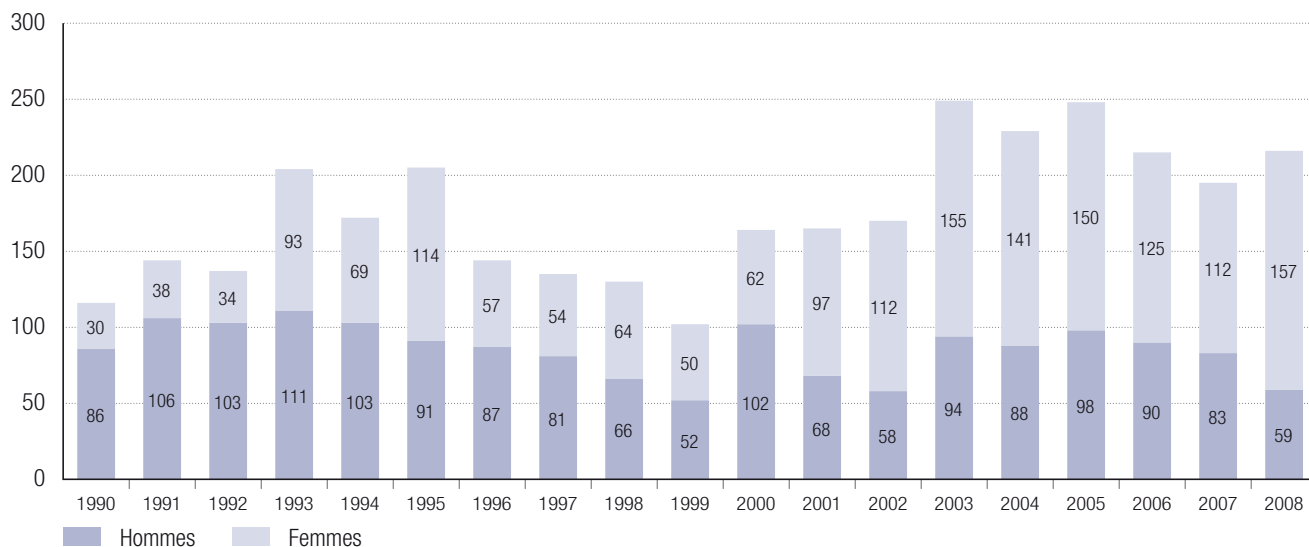
Voir aussi

Indicateur 2 (Transitions entre secondaire I et secondaire II) pour un panorama global des transitions après la scolarité obligatoire.

Pour en savoir plus

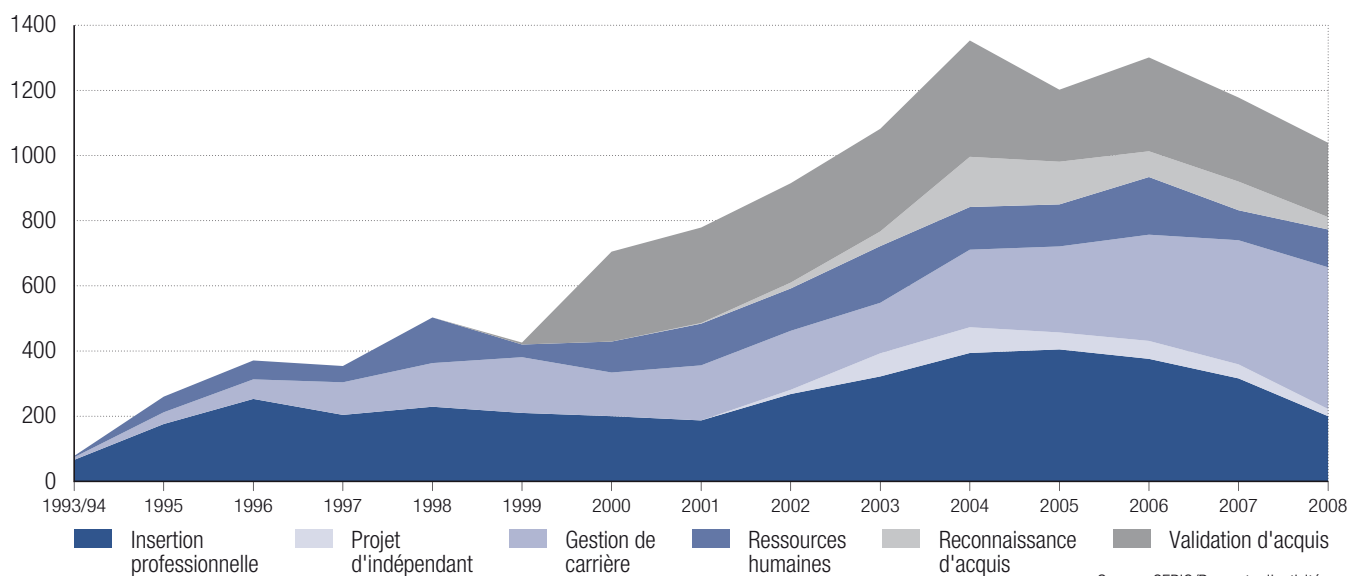
CEBIG (2008). *Rapport d'activités. Année 2008*. Genève: Centre de bilan de Genève. CEBIG: www.cebig.ch

Graphique 26.1 Evolution du nombre de CFC délivrés au titre de l'art. 32 selon le sexe, 1990-2008



Source: SRED/BDS

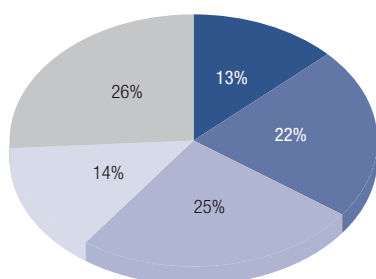
Graphique 26.2 Evolution du nombre de bilans de compétences achevés entre 1993 et 2008 selon le type de bilan



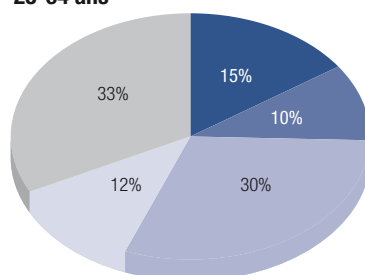
Source: CEBIG/Rapports d'activités

Graphique 26.3 Dernier niveau de formation acquise (situation 2008)

Consultants CEBIG



Population résidente 25-64 ans



- Scolarité obligatoire
- Enseignement postobligatoire
- Formation professionnelle de base
- Formation professionnelle supérieure
- Université

Sources: OFS/ESPA - CEBIG/Rapport d'activités 2008

Le chèque annuel de formation vise à faciliter l'accès à la formation continue. Il touche majoritairement les femmes et les jeunes. Ses bénéficiaires l'utilisent le plus souvent pour des cours de langues et de gestion et administration.

Seule une petite minorité des cours éligibles pour le CAF sont suivis par des titulaires du chèque.

Pour favoriser l'accès du plus grand nombre à la formation continue, l'Etat de Genève a ajouté en 2001 un nouveau dispositif, le chèque annuel de formation (CAF), à la palette d'aides financières qu'il propose aux personnes.

Le chèque annuel de formation a connu un succès grandissant depuis sa mise en place: en 2008, 4'943 chèques ont été attribués (graphique 27.1).

Afin de mieux connaître les bénéficiaires du CAF, un questionnaire leur est distribué. Mais avant 2008, il était facultatif de le remplir, de sorte que, malheureusement, les

questions n'étaient que partiellement remplies (le taux de réponse à chaque question variant entre 30 et 70%). Cette situation va changer puisqu'un nouveau questionnaire est utilisé depuis 2008, que les personnes sollicitant le CAF sont tenues de remplir.

Le montant du chèque (Fr. 750.-) ne suffit en général pas à couvrir le montant de l'écologie de la plupart des cours, à l'exception des cours de langues. Les cours professionnels d'informatique sont par exemple beaucoup plus chers. Cette restriction, qui était susceptible de décourager une partie des personnes potentiellement intéressées, est maintenant supprimée; il est dorénavant possible de cumuler sur une seule année les CAF de trois années consécutives.

La majorité des bénéficiaires du chèque sont des femmes. La proportion de femmes qui demandent le chèque a augmenté chaque année depuis 2003, pour atteindre 64.3% en 2008 (tableau 27.2); 48% des bénéficiaires ont moins de 30 ans (graphique 27.3). A noter que les personnes non actives et touchant l'AVS ne peuvent en principe pas en bénéficier.

Les inscriptions aux cours de formation continue à Genève ont augmenté de 5% entre 2007 et 2008. Par contre, le nombre d'inscriptions aux cours pouvant donner lieu à la perception d'un CAF a diminué de 28%. Si, en 2008, 19% des inscriptions à des cours remplissent les critères d'attribution du CAF, seules 17% des inscriptions compatibles avec le CAF sont faites par des personnes bénéficiant du chèque (tableau 27.4).

En ce qui concerne le domaine des cours suivis, 2'391 chèques (63%) ont été utilisés pour des cours de langues, et 555 (15%) pour des cours de gestion et d'administration (tableau 27.5).

Notes

Toutes les demandes de chèque de formation adressées aux cinq centres habilités et celles reçues par internet ont été enregistrées par l'administration, ainsi que les caractéristiques relatives aux profils, demandes et attentes des personnes (facultatives jusqu'en 2007). Le chèque annuel a une valeur maximale de Fr. 750.-. Il peut être délivré trois années de suite. Le chèque permet de financer tout ou partie d'un cours (écologie et taxe d'inscription) dont l'utilité au plan professionnel doit être avérée. Le cours choisi sera d'une durée minimale de 40 heures.

Qui peut obtenir un chèque annuel de formation?

- Les personnes majeures, domiciliées et contribuables dans le canton depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée.

- Les personnes majeures qui sont au bénéfice d'un permis de travailleur frontalier depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée.

- Les Confédérés majeurs, domiciliés en zone frontalière et qui travaillent dans le canton depuis un an au moins au moment du début de la formation demandée.

Barème d'octroi

Personne célibataire	Personne mariée, séparée ou divorcée (revenu du couple)
Fr. 88'340.-	Fr. 103'260.-
Fr. 95'800.- avec 1 enfant	Fr. 110'720.- avec 1 enfant
Fr. 103'260.- avec 2 enfants	Fr. 118'180.- avec 2 enfants
Fr. 110'720.- avec 3 enfants	Fr. 125'640.- avec 3 enfants

Voir aussi

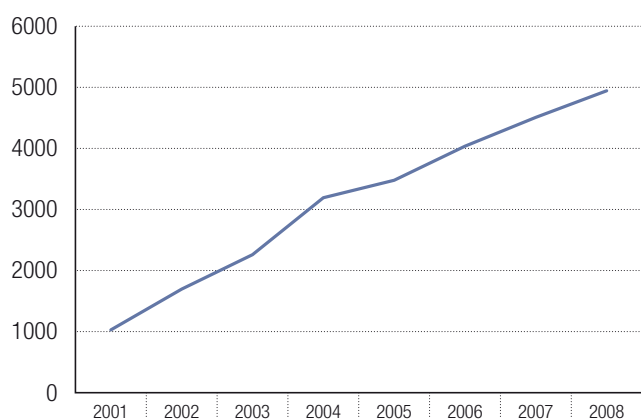
Indicateur 34a (Accès à la formation continue: caractéristiques individuelles) et **indicateur 34b** (Accès à la formation continue: soutien des entreprises).

Pour en savoir plus

CEPP (2006). *Evaluation du chèque annuel de formation*. Genève: Commission externe d'évaluation des politiques publiques.

OFPC (2008). *Chèque annuel de formation. Rapport 2008*. Genève: Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue: <http://www.ge.ch/caf/>.

Graphique 27.1 Nombre de demandes acceptées



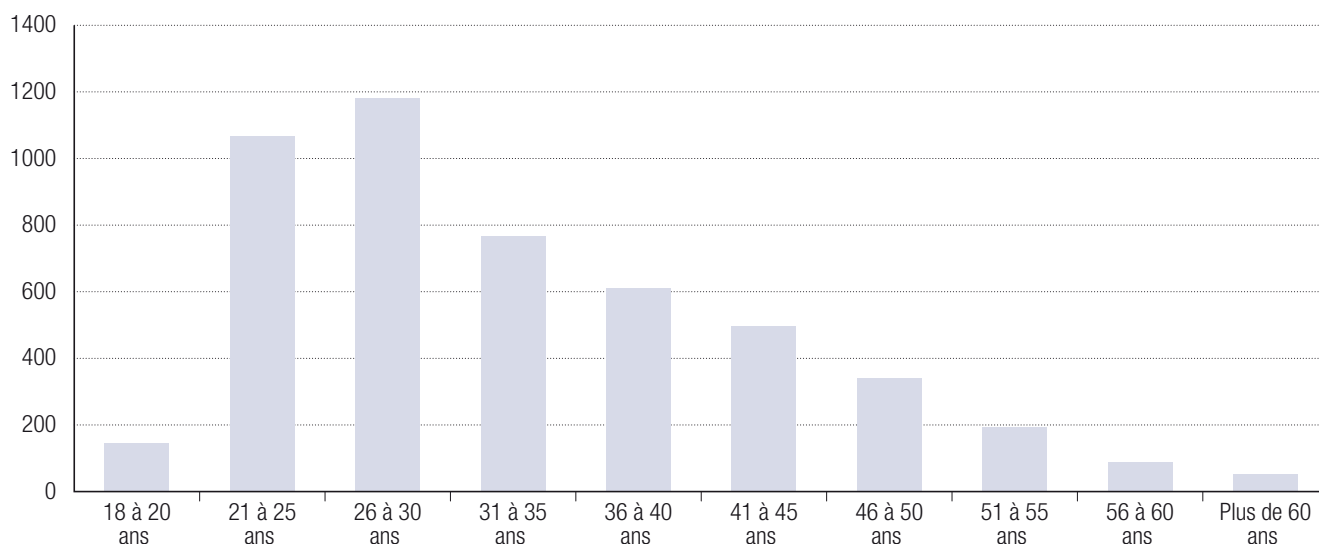
Source: OFPC/Chèque annuel de formation, Rapports

Tableau 27.2 Demandes acceptées selon le genre entre 2003 et 2008

Année	Hommes	Femmes	% de femmes
2008	1764	3179	64.3%
2007	1629	2879	63.9%
2006	1521	2515	62.3%
2005	1369	2109	60.6%
2004	1284	1908	59.8%
2003	920	1352	59.5%

Source: OFPC/Chèque annuel de formation, Rapports

Graphique 27.3 Demandes acceptées selon l'âge en 2008



Source: OFPC/Chèque annuel de formation, Rapport 2008

Tableau 27.4 Nombre d'inscriptions à un cours de formation continue chez des prestataires genevois

Inscriptions	2008		2007	
	Nombre	%	Nombre	%
Nombre total d'inscriptions	120'114		113'698	
Inscriptions dans les cours pouvant donner lieu à la perception d'un CAF	22'703	19% du total des inscriptions à des cours	31'364	28% du total des inscriptions à des cours
Inscriptions acquittées avec un CAF	3'820	17% des inscriptions à des cours éligibles pour le CAF	3'915	12% des inscriptions à des cours éligibles pour le CAF

Source: OFPC/Chèque annuel de formation, Rapports

Tableau 27.5 Répartition des personnes par type de cours dont la fréquentation peut donner lieu à la perception d'un chèque annuel de formation

Type de cours	Ensemble des inscriptions	Bénéficiaires d'un CAF	%
Technique et artisanat	504	123	24%
Santé	790	112	14%
Tourisme, hôtellerie/restauration	597	49	8%
Gestion et administration	4'640	555	12%
Informatique	2'019	271	13%
Langues	19'779	2'391	12%
Social	723	17	2%
Artistique	153	14	9%
Autres	3'254	288	9%
Total	32'459	3'820	12%

Source: OFPC/Chèque annuel de formation, Rapport 2008

Au sein du système de formation professionnelle

Les entreprises genevoises forment plus de 4'500 jeunes dans le cadre de l'apprentissage dual. Ce chiffre évolue de concert avec la conjoncture économique. Il est en diminution lors des périodes de basse conjoncture (notamment au début des années 1990) et en hausse lors des périodes de reprises (p. ex. entre 2005 et le début de la crise actuelle).

L'apprentissage étant une forme particulière du marché du travail, l'adéquation entre offre et demande de formation trouve globalement un certain équilibre. Si, de manière générale, quasiment toutes les offres d'apprentissage sont occupées, on remarque des différences entre métiers: pour certains, l'accès est assez saturé (métiers du commerce, professions techniques), alors que dans d'autres domaines, le nombre de place vacantes est plus important (certains métiers de la construction p. ex.). Ces variations sont fonction tant des aspirations des jeunes qui cherchent une formation que des exigences des entreprises susceptibles de former des apprentis. Outre l'apprentissage, plusieurs milliers de jeunes fréquentent les entreprises du canton pour y effectuer des stages, le plus souvent courts (stages d'information et/ou d'orientation), d'autres plus longs (stages qualifiants, p. ex. préapprentissage ou stage de maturité professionnelle). Si certains de ces stages sont organisés par l'institution (OFPC), la majeure partie résulte d'une prise de contact directe entre un jeune et une entreprise. Enfin, les entreprises, par l'intermédiaire de leurs associations professionnelles, reprennent de plus en plus l'organisation des cours interentreprises, financés par le canton conformément à la loi sur la formation professionnelle, afin de compléter les formations scolaires et particulières à chaque entreprise.

En interface avec le monde du travail

La contractualisation de l'entrée en apprentissage requiert de plus en plus de procédures d'exams préliminaires. Celles-ci peuvent être multifformes (mises en situations, tests, entretiens, etc.) et passées par différentes instances (associations professionnelles, entreprises privées spécialisées dans la passation de tests de connaissances/compétences, institutions scolaires publiques [Evacom pour le CO genevois]). La formation en alternance constitue d'ailleurs un moyen fréquent de recrutement du personnel dans les entreprises formatrices, car environ un tiers des diplômés poursuivent leur carrière professionnelle dans l'entreprise qui les a formés. Après la formation initiale, c'est la formation continue qui couvre les besoins en termes de qualification de la population active; cette formation continue est assez présente si on y inclut les modes de formation peu ou pas formalisés, mais elle reproduit souvent les inégalités que l'on constate dans les systèmes de formation: ce sont ceux qui ont la formation initiale la plus élevée qui bénéficient le plus des formations continues.

Les entreprises qui dispensent la formation professionnelle

G) L'engagement des entreprises dans la formation professionnelle

Indicateur 28 Entreprises formatrices (formations en alternance de niveau secondaire II)

Indicateur 29 Evolution de l'offre de places d'apprentissage (bourse de l'apprentissage)

Indicateur 30 Evolution des stages en entreprise

Indicateur 31 Les cours interentreprises

H) Le marché de l'apprentissage et la formation tout au long de la vie

Indicateur 32 Sélection à l'entrée en apprentissage dual

Indicateur 33 Passage de l'apprentissage à l'emploi au sein de la même entreprise

Indicateur 34a Accès à la formation continue: caractéristiques individuelles

Indicateur 34b Accès à la formation continue: soutien des entreprises

Genève est le canton où la proportion d'entreprises qui forment des apprentis est la plus faible.

Au niveau suisse, après une baisse entre 1985 et 1995, le taux d'entreprises formatrices est relativement stable depuis 10 ans.

Les formations en alternance doivent compter sur l'engagement des entreprises pour intégrer les jeunes apprentis. Toutes ne sont pas en mesure de le faire, soit qu'elles ne peuvent pas apporter l'encadrement nécessaire à l'engagement d'un apprenti, soit qu'elles regroupent des métiers qui ne s'acquièrent pas dans le cadre d'un apprentissage en alternance, soit que leurs responsables ne souhaitent pas s'engager dans la formation initiale par apprentissage (ce qui ne les empêche pas, par exemple, de former des jeunes avec un niveau d'étude secondaire II ou tertiaire lors de stages). D'ailleurs, toutes n'ont pas à le faire, car s'il existe selon le recensement des entreprises plus de 300'000 entreprises, les jeunes de 16 à 19 ans sont environ 350'000 et tous ne se dirigent pas vers une formation en alternance (Schweri et Müller, 2008).

Genève est le canton suisse où la proportion d'entreprises formatrices est la plus faible (moins de 10%), signe à la fois d'une structure économique regroupant des entreprises où l'apprentissage n'est pas la voie de formation principale et d'habitudes d'orientation des jeunes, qui se dirigent plus fréquemment vers les formations scolaires durant le secondaire II ([graphique 28.1](#)). Le caractère très urbanisé du canton, l'économie fortement orientée sur les professions tertiaires, la forte proportion d'entreprises transnationales sont des caractéristiques qui définissent à la fois la condition économique du canton de Genève et les facteurs qui limitent l'engagement d'apprentis au sein des entreprises suisses. La situation genevoise apparaît, en conséquence, comme un archétype du marché de l'apprentissage en milieu urbain. Les cantons très urbanisés de Zoug, Bâle-Ville et Zurich sont d'ailleurs dans des situations assez similaires. Une autre hypothèse tient au fait que dans certains cantons (Zoug notamment, mais également Genève dans une certaine mesure), de nombreuses entreprises sont en fait des entités qui n'ont pas d'activité économique sur place (holding), ce qui les situe, de fait, hors du marché de la formation duale.

La proportion d'entreprises actives sur le marché de la formation duale a baissé entre 1985 et 1998 (1995 représente une situation extrême, notamment en raison de problèmes de recensement cette année-là), passant d'une sur quatre environ à moins d'une sur cinq. Mais depuis 10 ans, cette proportion se maintient et se renforce même un peu, alors que le nombre absolu d'entreprises tend à fléchir légèrement ([graphique 28.2](#)). Cette distribution géographique des entreprises formatrices et son évolution dans le temps montre également qu'au niveau suisse, la formation en alternance reste la voie de formation principale des jeunes du secondaire II, alors qu'à Genève la formation scolaire, qu'elle soit générale ou professionnelle, reste numériquement la plus élevée.

Notes

Graphiques 28.1 et 28.2: les graphiques sont issus des indicateurs de la formation professionnelle de l'OFS. Graphiques et commentaires s'inspirent directement des travaux de Schweri et Müller (cf. ci-dessous).

Voir aussi

Indicateur 29 (Evolution de l'offre de places d'apprentissage [bourse de l'apprentissage]).

Pour en savoir plus

Office fédéral de la statistique (2008).

Degré secondaire II - Indicateurs.

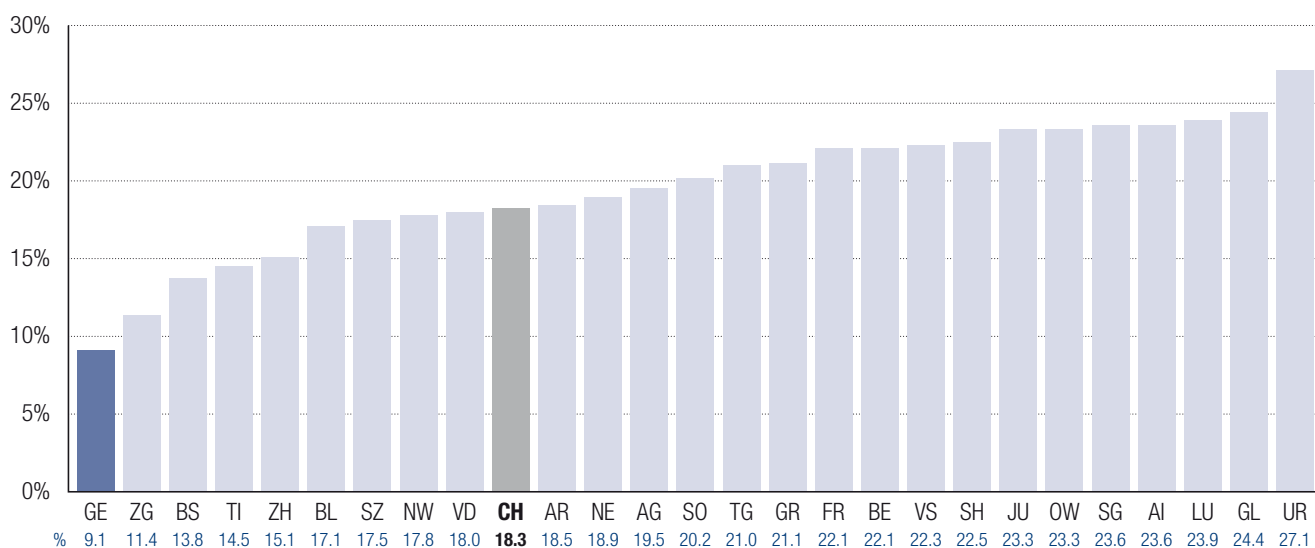
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/ind4.html>

Schweri, J. et Müller, B. (2008).

Les entreprises forment toujours autant.

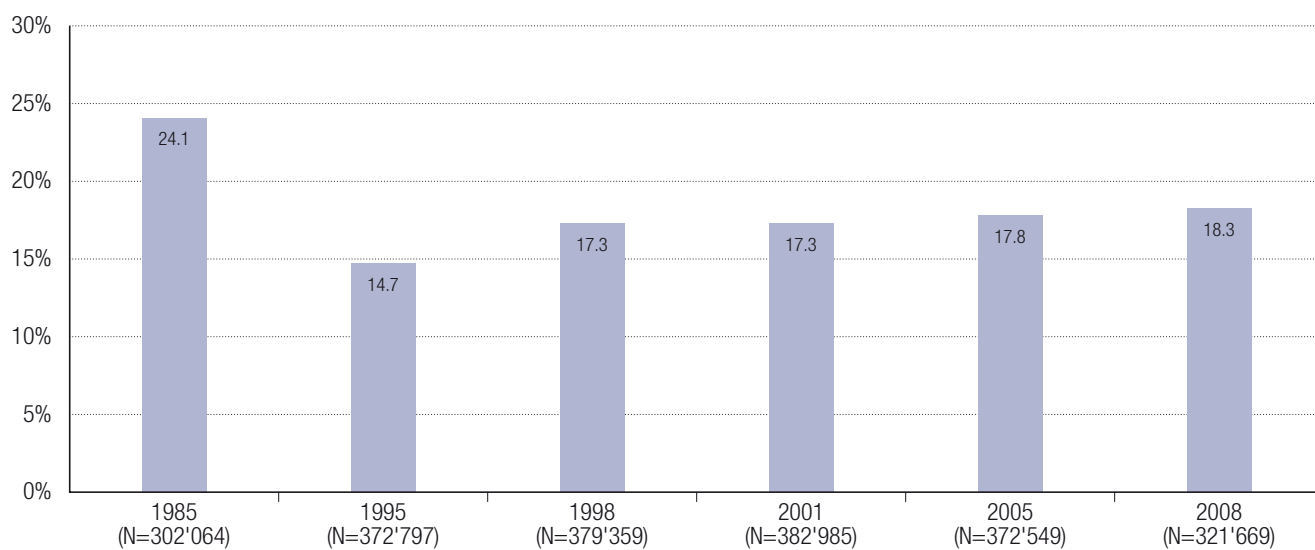
Panorama, No 5/2008, 23-24.

Graphique 28.1 Proportion des entreprises formatrices parmi l'ensemble des entreprises en 2008, selon le canton (en %)



Source: OFS/Recensement des entreprises

Graphique 28.2 Evolution de la proportion des entreprises formatrices en Suisse (en %)



Source: OFS/Recensement des entreprises

La bourse des places d'apprentissage permet de mettre en évidence d'éventuels écarts entre les structures de l'offre et de la demande de formation, duale notamment. Dans le canton de Genève, le marché des places d'apprentissage approche de l'équilibre, et frôle la pénurie de places dans plusieurs domaines professionnels.

L'accès à l'apprentissage en entreprise est subordonné à un contrat de droit privé signé entre le maître d'apprentissage et l'apprenant (ou son représentant légal). C'est dans ce sens qu'on peut parler d'un marché de l'apprentissage, avec son offre et sa demande de places de formation. Pour bien fonctionner, ce marché suppose une transparence de l'offre de formation. A Genève, l'OFPC a établi depuis très longtemps des listes de places d'apprentissage offertes par les entreprises. La bourse de l'apprentissage, mise sur pied depuis une dizaine d'années, permet – en théorie tout au moins – de connaître l'état des places réellement disponibles à un moment donné. Mais l'information du système n'est pas idéale: dans son état initial, la bourse reprend en partie les places offertes l'année précédente, en vérifiant dans la mesure du possible leur renouvellement, et les entreprises peuvent n'informer qu'avec retard de l'occupation d'une place.

Ces dernières années, l'OFPC a fait un grand effort d'amélioration de la bourse, notamment en vérifiant plus activement l'offre de places en début

de campagne de recrutement. Ceci explique largement l'évolution constatée entre 2003 et 2008 ([graphique 29.1](#)): si quelque 580 places restaient disponibles en fin de période en 2003, elles n'étaient plus que 380 en 2004 et 150 environ fin 2005. La notion de « places restées inoccupées » doit donc être utilisée avec prudence. Dans les faits, le marché genevois de l'apprentissage était sans doute bien moins détendu au début des années 2000 qu'on ne le pensait. Depuis 2005, les places disponibles en fin de période de placement (automne de la rentrée scolaire) ne représentent plus que quelques pourcents de l'offre ([tableau 29.2](#)), ce qui est une situation encore confortable en termes de places, mais peut dissimuler des pénuries dans certains domaines professionnels.

C'est ce que montre le [tableau 29.3](#). En 2008, 7% des places d'apprentissage sont restées disponibles dans l'ensemble des domaines professionnels. Pour la plupart d'entre eux, des proportions de places disponibles se situant autour de 10% sont des signes d'une détente relative, qui peut bien sûr varier d'une profession à l'autre. Mais dans deux domaines au moins, le commerce et les professions techniques, on est proche d'un marché saturé, puisqu'il ne reste que 2% de places disponibles en fin de période (soit respectivement 16 et 9 places). Compte tenu des difficultés d'information du système, on peut pratiquement parler de pénurie des places d'apprentissage. Il est intéressant de remarquer qu'il s'agit de deux des domaines professionnels les plus importants en effectifs, mais aussi de deux domaines très attractifs pour les jeunes, et offrant une bonne part d'apprentissage à niveau de qualification élevé.

Entre 2005 et 2007, pour se limiter à la période suivant le toilettage de la base de données des places offertes, les entreprises du canton ont offert 150 places supplémentaires ([graphique 29.1](#)). Par rapport à 2003 en revanche, on relève une diminution de près de 200 places. En admettant que les imperfections du recensement des places offertes était également réparties entre les domaines, il est intéressant de noter une très forte diminution des places dans le secteur commercial (qui peut correspondre pour une part à la mise en place de la réforme de la formation commerciale, plus exigeante pour les entreprises), mais une augmentation dans deux secteurs traditionnels de l'apprentissage (la construction et les services-hôtellerie/restauration) ainsi que dans le secteur des professions vertes. Dans le domaine santé-social, la mise en place de nouveaux apprentissages contribue à expliquer la croissance de l'offre.

Notes

Depuis une dizaine d'années, l'OFPC a remplacé les listes de places d'apprentissage établies auparavant par une bourse, permettant en théorie de connaître les places disponibles à un moment donné. Pour qu'il en soit ainsi, il est indispensable que l'information soit transmise par les entreprises lorsqu'une place est mise à disposition (en général en début d'année) ou occupée (en cours de campagne de recrutement).

Voir aussi

Indicateur 7 (L'entrée en formation professionnelle au niveau secondaire II), **indicateur 23** (Transformations dans les apprentissages du commerce et de la vente), **indicateur 32** (Sélection à l'entrée en apprentissage dual).

Pour en savoir plus

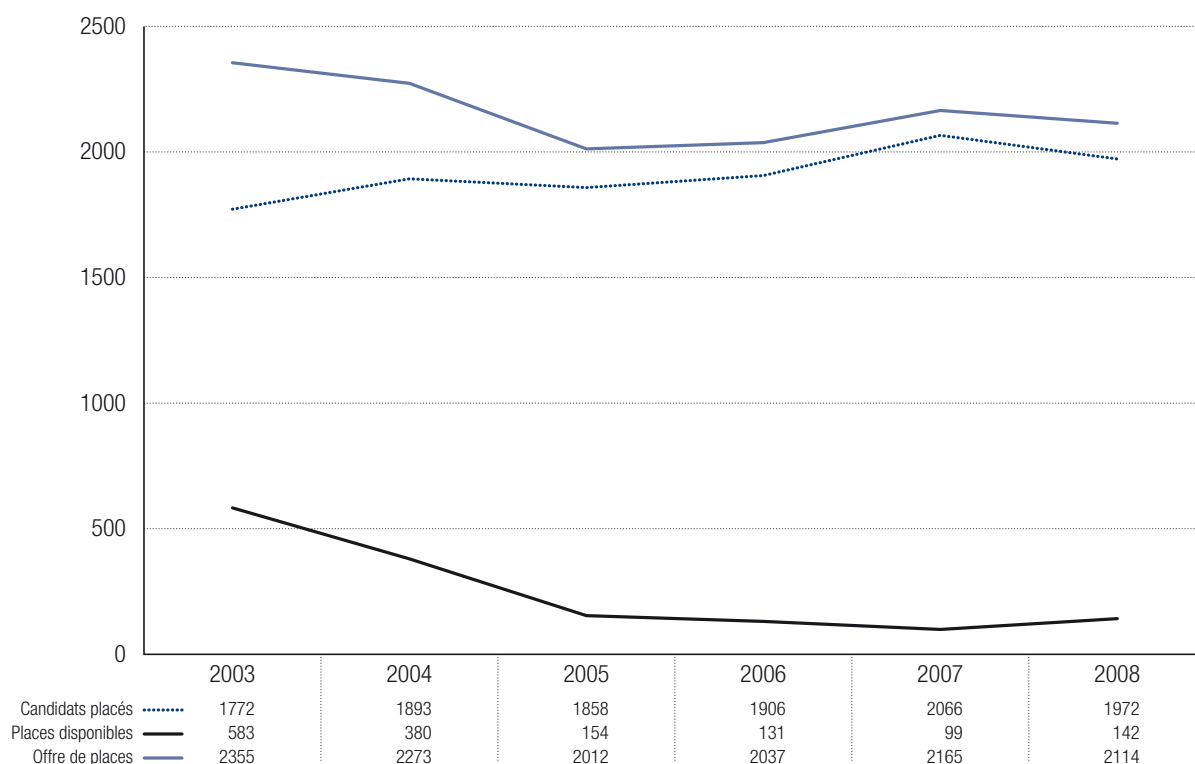
Bourse de l'apprentissage suisse et genevoise:

<http://www.berufsberatung.ch/dyn/1141.aspx>

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue:

<http://www.geneve.ch/ofpc/>.

Graphique 29.1 Bourse des places d'apprentissage en entreprise: situation en fin de placement, ensemble des pôles (2003-2008)



Source: OFPC/Bourse des places d'apprentissage

Tableau 29.2 Bourse de l'apprentissage, taux d'occupation et de disponibilité des places d'apprentissage en entreprise: situation en fin de placement, ensemble des pôles (2003-2008)

	Taux d'occupation	Taux de places restées disponibles	Offre de places
2003 (N=2355)	75%	25%	100%
2004 (N=2273)	83%	17%	100%
2005 (N=2012)	92%	8%	100%
2006 (N=2037)	94%	6%	100%
2007 (N=2165)	95%	5%	100%
2008 (N=2114)	93%	7%	100%

Source: OFPC/Bourse des places d'apprentissage

Tableau 29.3 Bourse de l'apprentissage, taux d'occupation et de disponibilité des places d'apprentissage en entreprise par pôle de formation: situation en fin de placement, comparaison 2003/2008

Pôles de formation	2003			2008		
	Total des places offertes	Places disponibles	% places disponibles	Total des places offertes	Places disponibles	% places disponibles
Arts appliqués	68	12	18%	65	5	8%
Commerce	1129	381	34%	829	50	6%
Construction	395	84	21%	455	38	8%
Nature-environnement	61	5	8%	64	4	6%
Santé-social	213	52	24%	213	7	3%
Services-Hôtellerie/restauration	176	25	14%	228	19	8%
Technique	313	24	8%	260	19	7%
Total	2355	583	25%	2114	142	7%

Source: OFPC/Bourse des places d'apprentissage

En plus de la formation duale, chaque année plusieurs milliers de stages d'orientation et de formation destinés aux jeunes de niveau secondaire (I et II) ou tertiaire se déroulent dans les entreprises genevoises. Ces stages sont le plus souvent de courte durée (autour d'une semaine) mais durent jusqu'à une année pour certains.

Les stages, qu'ils soient destinés à l'orientation des jeunes ou à leur qualification, représentent de plus en plus une forte contribution des entreprises à la formation professionnelle, à côté des formations en alternance plus classiques (apprentissage). Les stages d'observation et de découverte (graphique 30.2) sont généralement de courte durée (de quelques jours à une semaine) et sont le fait, en proportions assez équilibrées, de jeunes en fin de CO (public), d'autres au début d'une formation postobligatoire (publique également) et enfin de jeunes sans formation actuelle dans les écoles publiques genevoises (le plus souvent des frontaliers et d'autres jeunes en recherche d'orientation après une interruption de leur formation, plus quelques jeunes d'écoles privées). Dans près de trois cas sur quatre, ces stages sont directement trouvés par un contact direct entre le jeune concerné et l'entreprise; l'OFPC n'est présent que pour valider, encadrer et aider à l'organisation au besoin. Dans un quart des cas, c'est par l'intermédiaire de l'OFPC que stagiaires et entreprises se rencontrent (graphique 30.3).

Les stages de formation sont moins nombreux mais engagent beaucoup plus fortement l'entreprise, car celle-ci accueille un stagiaire pour une durée assez longue (entre une dizaine de semaines jusqu'à une année selon le cursus d'étude). Ici le stage est une partie intégrante de la formation des jeunes et il est validé comme tel. Ces stages se retrouvent souvent à l'articulation entre les niveaux secondaire II et tertiaire (stages de maturité professionnelle ou spécialisée, stages en vue d'entrer dans une HES pour les porteurs d'une maturité gymnasiale p. ex.) ou clairement dans des parcours de formation tertiaire (à l'université ou dans le cadre des HES), sauf les stages d'insertion qui, eux, relèvent des structures de transition et visent à permettre à des jeunes en difficultés de parfaire un projet de formation et de combler des lacunes d'apprentissage (p. ex. les classes CEFP du SCAI qui fonctionnent sur un modèle d'alternance entre école et stages).

Ces stages sont à mettre en parallèle avec les plus de 4'500 jeunes sous contrat d'apprentissage dual en notant à la fois leur complémentarité dans le système de formation professionnelle, mais également les risques de concurrence entre places d'apprentissage et places de stage dans un parc d'entreprises locales qui n'est pas extensible à l'infini.

Notes

Graphique 30.1: les stages d'observation et de découverte durent entre un jour et une semaine; ils sont destinés essentiellement à l'orientation des jeunes. Les stages d'expérimentation ont la même visée mais sont plus longs (jusqu'à quelques mois). Les stages de formation regroupent les stages de validation de la maturité professionnelle effectuée en école, les stages de l'EET (dernière année), ceux pour porteurs de maturité effectuant un complément de formation commerciale, certains stages universitaires et les stages de maturité spécialisée. Enfin, les stages d'insertion comprennent l'ensemble des stages relatifs au préapprentissage et les stages préparatoires à l'entrée en formation duale.

Graphique 30.2: les jeunes non scolarisés à Genève proviennent parfois des écoles privées, plus souvent d'autres régions (Vaud et France voisine essentiellement) et, pour la plupart, sont à Genève sans formation en cours.

Graphique 30.3: la prise de contact directe entre le stagiaire et l'entreprise signifie que le stage a été trouvé/négocié directement entre le jeune stagiaire et l'entreprise qui l'accueille. L'OFPC n'intervient que pour valider, et au besoin organiser certains aspects du stage.

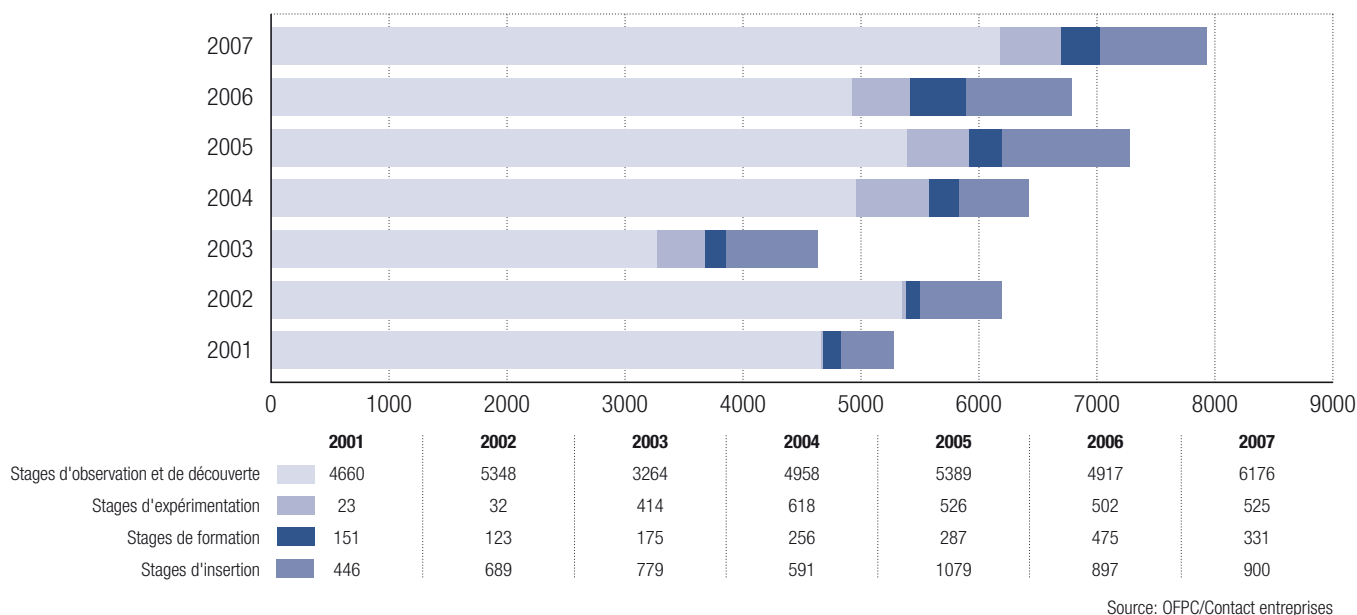
Voir aussi

Indicateur 25 (Prospection des entreprises formatrices et certification des formateurs en entreprise).

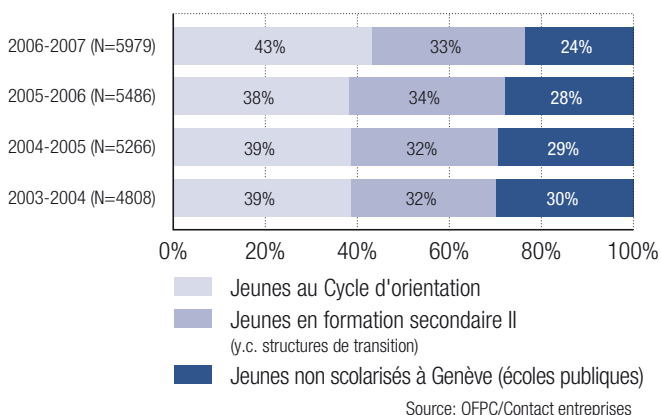
Pour en savoir plus

Interface entreprise (2007). Répertoire des stages et des formations en entreprise. Genève: OFPC.

Graphique 30.1 Evolution du nombre de stages en entreprise (hors formations duales) recensés par l'OFPC



Graphique 30.2 Répartition des stages de courte durée (observation et découverte) selon la situation scolaire des stagiaires



Graphique 30.3 Répartition des stages de courte durée (observation et découverte) selon le mode de prise de contact

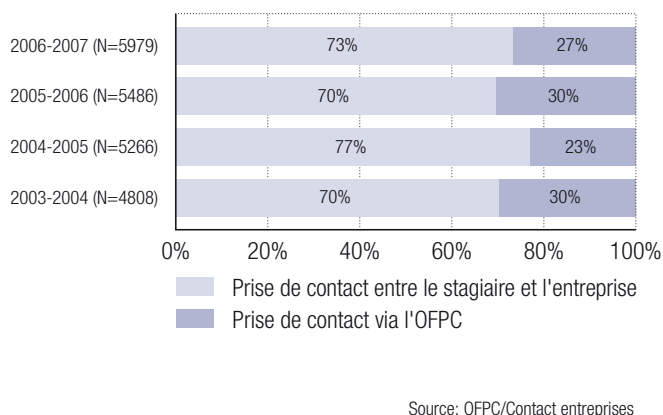


Tableau 30.4 Données complémentaires

Concernant les HES, certaines données manquent, notamment en raison de l'absence de recul (nouvelles filières ouvertes chaque année). Néanmoins, afin d'apprécier l'implication et la sollicitation des entreprises dans le système de formation professionnel tertiaire, nous pouvons ajouter quelques chiffres complémentaires.

- En 2007/08, **77** étudiants de la HES-SO à Genève sont entrés dans une filière HES après avoir obtenu une maturité gymnasiale à Genève entre 1 et 3 ans avant leur admission; ils ont donc dû faire valider un stage professionnel de plus de 30 semaines (par hypothèse fait à Genève).
- En 2007/08, **123** étudiants HES sont en stage en cours d'étude, essentiellement dans une structure ou une entreprise à caractère social.
- En 2007/08, **84** diplômés de l'ECG ont effectué un stage professionnel d'au moins 20 semaines en vue d'obtenir une maturité spécialisée en travail social (55 l'année précédente et 27 la première année de l'existence de cette filière).

Sources: ECG H.-D. et J.-P./HES-SO Genève

Les cours interentreprises proposent une offre de formation souvent plus importante que les exigences fédérales ne le prévoient, particulièrement dans les métiers techniques et de la construction.

En plus de la formation à la pratique professionnelle effectuée dans l'entreprise et des cours théoriques dispensés en école, l'apprentissage comprend une période plus ou moins longue de cours interentreprises. Ces cours poursuivent plusieurs objectifs (à des degrés variables selon les métiers). Il peut s'agir de cours d'introduction à la profession, de cours communs pour que les apprentis se familiarisent avec des techniques professionnelles indépendamment du profilage parfois très spécifique de certaines entreprises, mais aussi de cours complémentaires aux cours scolaires ou de cours plus généraux, jusqu'à l'organisation de tronc communs de formation pour des métiers apparentés (notamment les métiers du bois à Genève). Les règlements d'application des différents apprentissages prévoient une durée minimum de cours interentreprises.

La Confédération participe au financement de ces cours par le biais du forfait cantonal. Cependant pour plusieurs métiers, les associations professionnelles jugent nécessaire d'élargir cet aspect de l'apprentissage en proposant davantage de cours interentreprises, qui sont alors financés, à Genève, de manière complémentaire par le Fonds pour la formation professionnelle et continue géré par un organe tripartite représentant l'Etat et les associations professionnelles d'employeurs et de travailleurs. Ce fonds est alimenté par les contributions des entreprises et une subvention de l'Etat (voir la loi sur la formation professionnelle LFP, art. 61).

Globalement, près d'un quart des métiers proposent davantage de cours que ne le prévoit la réglementation fédérale (graphique 31.1). C'est surtout dans les métiers techniques et de la construction que l'on trouve l'élargissement de l'offre la plus importante, alors qu'à l'opposé les professions commerciales se satisfont pour la plupart de la norme fédérale. Par ailleurs, dans les quelques années à venir, les associations professionnelles vont devoir directement gérer ces cours interentreprises qui sont, en 2008, souvent organisés directement par les écoles professionnelles, qui dépendent à Genève du DIP (graphique 31.2). Donc, la part de la gestion étatique de cette partie de la formation va diminuer et l'engagement des associations professionnelles devra monter en puissance, particulièrement pour les métiers des services et de l'hôtellerie/restauration, les métiers techniques et de la construction.

Du côté des apprenants en début de formation, ces cours interentreprises se situent, en termes de niveau de difficulté, plutôt proches du travail en entreprise et assez loin de la partie scolaire de l'apprentissage (graphique 31.3). En effet, avec un taux de difficulté déclaré d'environ 10% pour les activités directement orientées vers le métier (entreprise, exercice de la profession et cours interentreprises), ces dimensions s'écartent de la dimension scolaire jugée difficile pour près d'un tiers des jeunes en début d'apprentissage dual.

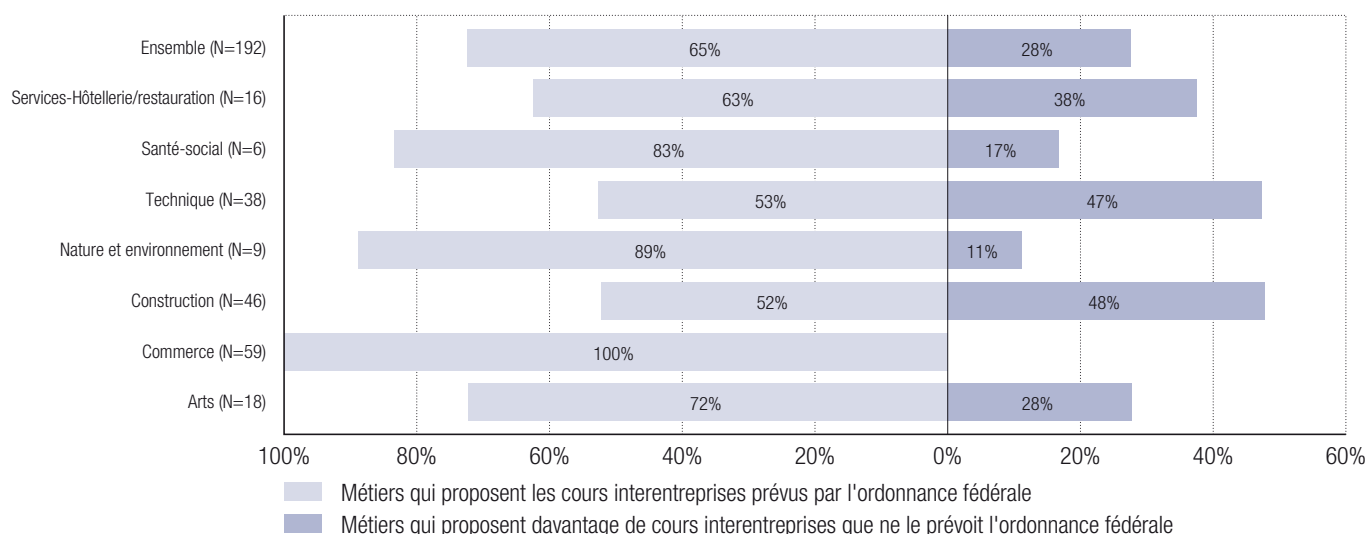
Notes

Graphique 31.1: l'unité de comptage est le métier appris (N = 192 apprentissages dans des métiers différents) indépendamment du nombre d'apprentis par métier. Les offres supérieures aux exigences contenues dans les différentes ordonnances fédérales réglementant les formations peuvent varier de quelques jours de formation en plus jusqu'à l'organisation d'une année complète de formation en école (généralement le premier degré). En cas de coexistence, dans un même métier, d'une ancienne ordonnance de formation (pour les degrés terminaux) et d'une nouvelle ordonnance de formation (pour les premiers degrés), nous avons retenu la plus récente. La décomposition par pôle se justifie par une relative homogénéité des professions appartenant au même pôle.

Graphique 31.2: le graphique présente, par pôle, les modalités de l'organisation des cours interentreprises selon qu'ils sont pris en charge soit par l'association professionnelle genevoise concernée, soit par des écoles professionnelles ou des associations professionnelles en dehors du canton de Genève.

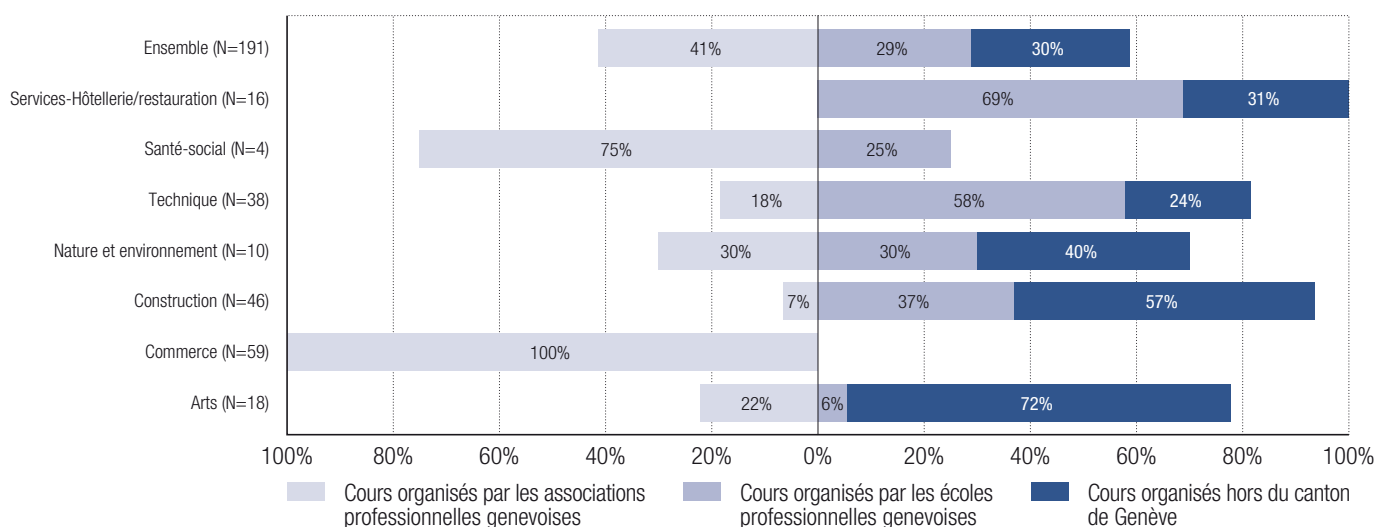
Graphique 31.3: il s'agit de réponses au questionnaire passé par l'OFPC à l'ensemble des apprentis du système dual en début de formation (N = 1475). Seules les réponses valides ont été prises en compte; les non-réponses ne sont pas présentées.

Graphique 31.1 Organisation des cours interentreprises selon leur conformité aux exigences fédérales, par pôle de formation



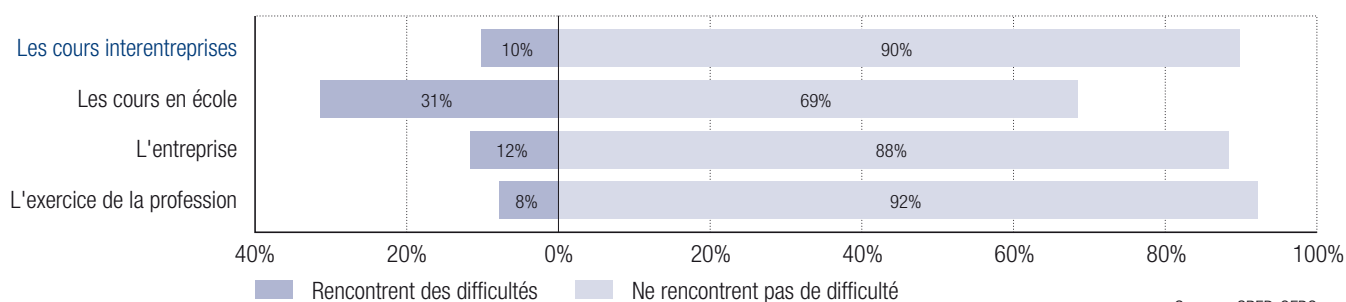
Source: OFPC

Graphique 31.2 Organisation des cours interentreprises selon l'instance organisatrice, par pôle de formation



Source: OFPC

Graphique 31.3 Difficultés déclarées par les apprentis de 1^{re} année (nov. 07) à propos des cours interentreprises comparativement à d'autres aspects de leur formation



Sources: SRED-OFPC

Tests de capacité et vérification des connaissances scolaires, entretiens et stages probatoires constituent les critères principaux d'évaluation et de sélection des apprentis pour des associations professionnelles et de grandes entreprises. Le critère le plus important varie toutefois selon le domaine professionnel.

L'accès aux formations professionnelles initiales en entreprise (apprentissage dual) est subordonné à la conclusion d'un contrat d'apprentissage, de droit privé et soumis à l'approbation de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC). La rencontre de l'offre et de la demande de formation duale n'a que peu d'exigences légales: autorisation de former pour le maître d'apprentissage, libération de l'obligation scolaire et droit de travailler dans le canton pour la personne de l'apprenant. La loi ne fixe pas d'autres critères (à part l'aptitude physique à exercer la profession) et ne prescrit pas les démarches aboutissant à la signature du contrat. Comme sur le marché du travail, les entreprises sont donc libres de définir critères et démarches, d'où une grande variété de situations. L'OFPC veille néanmoins à l'adéquation entre les compétences du jeune et le contrat établi.

Afin de faciliter les démarches des jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage, l'OFPC récolte chaque année auprès des associations professionnelles, des entreprises et des administrations publiques du canton de Genève des informations sur leurs critères et procédures d'admission, et les met à disposition (voir note ci-dessous pour le détail). Les associations professionnelles et les entreprises recensées privilégient des critères de nature scolaire ou plus généralement de compétences (tableau 32.1): attentes en termes de scolarité antérieure (huit fois sur dix), test d'évaluation ou examen (deux fois sur trois), plus rarement présentation des bulletins scolaires. Une évaluation plus directe des jeunes faisant acte de candidature est aussi fréquente: entretien de candidature (une fois sur deux), stage probatoire (près d'une fois sur deux). Ces derniers sont aussi une dernière occasion pour les jeunes de prendre contact avec la réalité du métier choisi.

Les examens ou tests d'aptitude ou de sélection accordent également une place prépondérante à la vérification des acquis scolaires, en mathématique (calcul, algèbre, géométrie, etc.), en français (en général, ou plus spécifiquement sous forme de rédaction et de dictée), plus rarement en langues étrangères. Dans un tiers des cas, il comprend une partie consacrée à l'évaluation de connaissances ou d'aptitudes requises pour l'exercice de la profession. Les tests logiques ou psychologiques sont plus rares. Dans les entretiens, la question des intérêts et de la motivation pour la profession revient le plus souvent (tableau 32.2). L'exigence ou la recommandation de fournir les résultats à des tests payants (*Basic-check*, *Multicheck* le plus souvent) restent très minoritaires.

Les attentes en matière de scolarité antérieure se limitent, le plus souvent (notamment dans les professions artisanales), au niveau des bases légales: être libéré de la scolarité obligatoire, avoir achevé la 9^e du CO, souvent avec la précision « promu » (tableau 32.3). Dans une minorité de cas, les attentes comprennent aussi un 10^e degré comme possibilité, rarement comme obligation. C'est le critère « âge » qui laisse le mieux transparaître que les places d'apprentissage sont ouvertes à des jeunes ayant quitté depuis longtemps la scolarité obligatoire (tableau 32.4). La référence à des critères formels tels que la nationalité ou le permis de séjour, le domicile, la santé reprend le plus souvent les prescriptions légales.

En regroupant les situations analysées dans quelques grandes catégories professionnelles, on constate que les critères principaux varient fortement (tableau 32.5): les professions de l'industrie accordent le plus de poids aux examens ou tests, les professions du commerce aux entretiens, celles de la vente aux stages.

Notes

Les données présentées ici sont issues d'une analyse des « Procédures d'admission aux formations initiales (apprentissage) organisées par les associations professionnelles et les entreprises à Genève 2008 » rassemblées par le Centre d'information sur les études et professions de l'OFPC. Le dossier comprend 63 fiches récoltées auprès d'associations professionnelles ou de grandes entreprises. Une même entité peut fournir plusieurs fiches, et une même fiche peut comprendre plusieurs professions. Il y a ainsi un total de 103 situations d'apprentissage (profession par entreprise ou association professionnelle), correspondant à 71 professions différentes.

Tableau 32.3: A = filière à exigences élevées, B = filière à exigences plus faibles.

Voir aussi

Indicateur 7 (L'entrée en formation professionnelle au niveau secondaire II).

Pour en savoir plus

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue:
<http://www.geneve.ch/ofpc/>.

Le document utilisé pour cet indicateur est mis à jour et publié annuellement.

Tableau 32.1 Critères de sélection à l'entrée en apprentissage dans 103 situations (profession et/ou institution) - Recrutement 2008

	N	%
Scolarité antérieure	81	79
Test d'évaluation, examen	66	64
Entretien de candidature	53	51
Stage probatoire	44	43
Age	38	37
Dossier de candidature	37	36
Présentation des bulletins scolaires	22	21
Nationalité	17	17
Domicile	13	13
Résultat au test payant <i>Multicheck</i>	12	12
Conditions de santé	5	5
Examen médical	5	5
Résultat au test payant <i>Basic-check</i>	3	3
Entretien avec les parents	3	3
Anglais	2	2
Allemand	1	1

Source: OFPC/Procédures d'admission 2008

Tableau 32.2 Contenu des examens, tests ou entretiens d'entrée dans 92 situations (profession et/ou institution) - Recrutement 2008

	N	%
Mathématique, calcul	51	55
Français	35	38
Connaissances/aptitudes prof.	32	35
Intérêts, motivation	27	29
Aptitudes en général	21	23
Rédaction/dictée	21	23
Connaissances générales	21	23
Logique, tests psychotechniques	13	14
Allemand	12	13
Anglais	6	7
Autres contenus	13	14

N.B. Sur les 92 situations, on compte 60 cas où le descriptif mentionne un examen ou test et en précise le contenu, 6 cas où la mention n'est suivie d'aucune description de contenu et 26 cas où des contenus sont évoqués sans mention explicite d'un examen ou test (p. ex. évaluation dans le cadre d'un entretien). Les «autres contenus» portent notamment sur les compétences sociales et personnelles, ou les intérêts de loisirs.

Source: OFPC/Procédures d'admission 2008

Tableau 32.3 Exigences de scolarité antérieure parmi les 81 situations (profession et/ou institution) qui en définissent - Recrutement 2008

	N	%
Scolarité obligatoire ou achevée	16	20
9 CO, CO minimum	19	23
9 CO promu	25	31
9 CO A ou B, préapprentissage	1	1
9 CO A ou B avec exigences	6	7
CO A ou B avec exigences ou 10 ^e	6	7
9 CO A promu	1	1
9 CO A ou 10 ^e	6	7
ECG 1	1	1
Total	81	100

Source: OFPC/Procédures d'admission 2008

Tableau 32.4 Âges ou fourchettes d'âge citées parmi les 38 situations (profession et/ou institution) qui en définissent - Recrutement 2008

	N	%
15 ans, 15 ans révolus	10	26
16 ans, 16 ans minimum	2	5
15-18 ans, 18 ans maximum	3	8
15-20 ans, 20 ans maximum	16	42
15-21, 22 ou 25 ans	3	8
22 ans, 22 ans maximum	4	11
Total	38	100

Source: OFPC/Procédures d'admission 2008

Tableau 32.5 Test d'entrée, entretien ou stage dans six regroupements professionnels - Recrutement 2008

	% du nombre de situations (prof. et/ou institution)			Nombre de situations
	Examen, test	Entretien	Stage probatoire	
Professions de l'artisanat	60	38	33	45
Professions de l'industrie	100	29	71	7
Professions techniques et du dessin	60	40	40	10
Professions du commerce	71	88	24	17
Professions de la vente	55	55	82	11
Professions diverses	62	69	38	13

■ 80-100% ■ 60-79% ■ 40-59% ■ 0-39%

Source: OFPC/Procédures d'admission 2008

A Genève, comme dans le reste de la Suisse, environ un tiers des apprentis restent en qualité de salariés dans l'entreprise au sein de laquelle ils ont obtenu le certificat fédéral de capacité (CFC).

Les entreprises forment-elles des apprentis pour la relève générale dans leurs métiers ou pour le remplacement de leur propre main-d'œuvre? Un élément de réponse à cette question est le nombre de jeunes titulaires de CFC faisant leur entrée sur le marché du travail en restant dans l'entreprise qui les a formés. Ce taux de maintien permet entre autres à des entreprises d'économiser les frais liés au recrutement et à la mise au courant de nouveaux collaborateurs, tout en facilitant pour les jeunes le passage à l'emploi.

En Suisse (graphique 33.4), comme à Genève (graphique 33.1), on constate qu'environ un tiers des apprentis restent dans leur entreprise formatrice après le CFC. Ce taux évolue dans le temps (graphique 33.3): les diplômés genevois de 2001 avaient un taux de maintien plus élevé (près d'un sur deux). Cette diminution résulte peut-être d'effets conjoncturels (la conjoncture de l'emploi était meilleure au début des années 2000 à Genève).

Le taux de maintien est relativement stable, quelle que soit la certification (graphique 33.4). Si, en 2007, les formations élémentaires ont un taux de « restants » dans l'entreprise assez élevé, il était plus faible en 2005 (fluctuation d'autant plus forte que l'effectif est faible).

Mais il n'y a pas que les apprentis qui fréquentent une entreprise durant leur formation. Dans le cadre de formations scolaires, essentiellement dans les filières de maturités professionnelles, les jeunes y effectuent des stages de longue durée (au moins quelques mois, jusqu'à un an). Dans ce cas de figure, le taux de maintien dans l'entreprise où le stage a été effectué est également relativement élevé et représente ici aussi un tiers des situations (graphique 33.1). Bien que le lien créé entre le jeune et l'entreprise dans le cadre d'un stage soit moins important (en termes de durée et de contrat), il est également pour certaines entreprises un moyen de recruter leur propre personnel, comme pour les jeunes une chance de s'insérer sur le marché du travail.

En ce qui concerne les domaines de formation, quelques différences peuvent être relevées (graphiques 33.2 et 33.4). Les entreprises du commerce et de la construction tendent à garder le plus fréquemment leurs apprentis, alors que les domaines artistiques sont largement moins concernés par ce phénomène, et ceci (bien que les nomenclatures ne se superposent pas exactement) tant à Genève que sur l'ensemble de la Suisse. Cependant les taux de « restants » sont assez fluctuants d'une année à l'autre.

Notes

Graphiques 33.1 à 33.3: les données sont issues de l'enquête périodique du SRED sur la situation des diplômés à Genève du secondaire II et du tertiaire professionnelle (HES et ES) 18 mois après le diplôme (EOS). Les proportions se fondent sur les effectifs pondérés des répondants.

Graphique 33.4: les données sont issues des indicateurs de la formation professionnelle de l'OFS.

Voir aussi

Indicateur 14 (Après le diplôme professionnel de niveau secondaire II) pour un panorama global du passage à l'emploi.

Pour en savoir plus

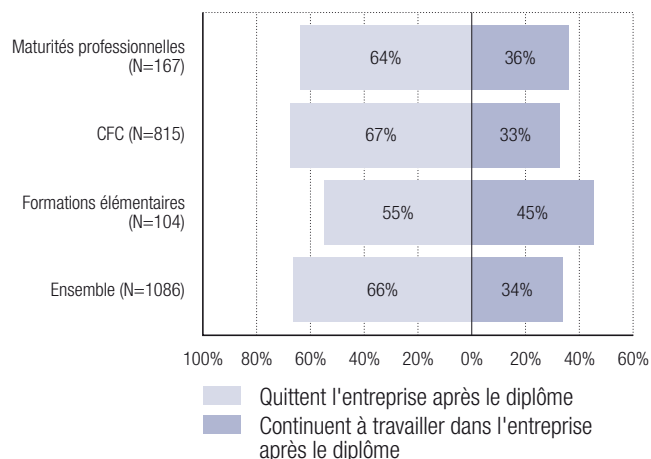
Office fédéral de la statistique (2008).

Degré secondaire II - Indicateurs.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/ind4.approach.401.html>

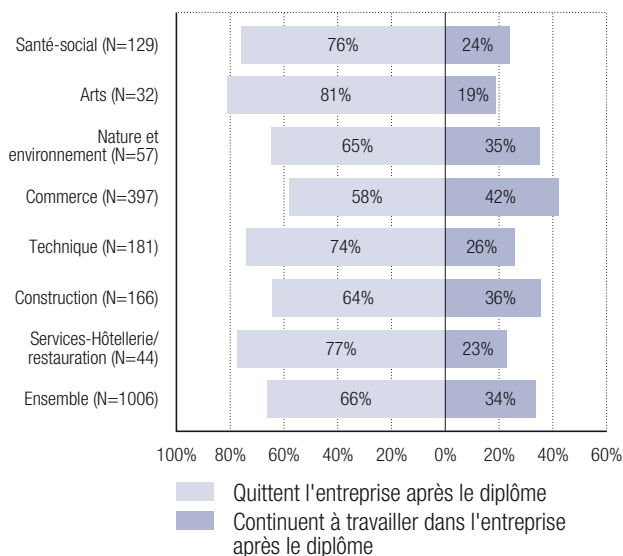
Mühlemann, S., Wolter, S. C., Fuhrer, M. et Wüest, A. (2007). *Lehrlingsausbildung - ökonomisch betrachtet. Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie*. Zürich und Chur: Verlag Rüegger.

Graphique 33.1 Taux de maintien dans l'entreprise formatrice, 18 mois après le diplôme, des diplômés de 2007 en formation duale ou avec stage, selon le type de diplôme



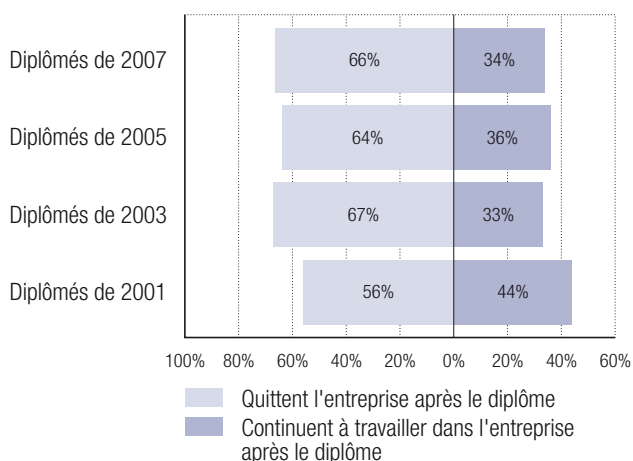
Source: SRED/EOS

Graphique 33.2 Taux de maintien dans l'entreprise formatrice, 18 mois après le diplôme, des diplômés de 2007 en formation duale ou avec stage, selon le pôle de formation



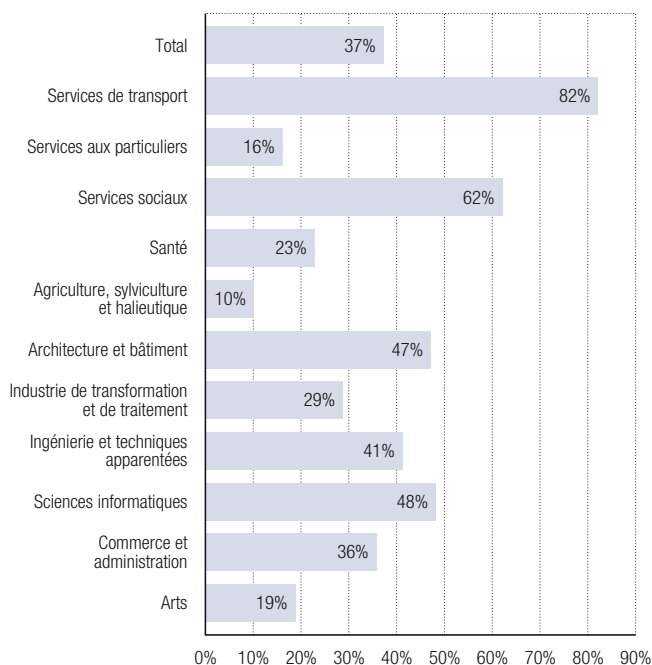
Source SRED/EOS

Graphique 33.3 Taux de maintien dans l'entreprise formatrice, 18 mois après le diplôme, des diplômés d'un CFC, comparaison des volées entre 2001 et 2007



Source: SRED/EOS

Graphique 33.4 Taux de maintien en Suisse, 12 mois après le diplôme, selon le domaine d'étude (année 2004)



Source: OFS/Mühlemann et al. 2007

A Genève, la formation continue est suivie dans une même proportion par les hommes et par les femmes. Si la fréquentation est légèrement inférieure à la moyenne suisse, ce sont comme ailleurs les personnes les plus qualifiées qui recourent le plus souvent à la formation continue.

La formation continue est la poursuite ou la reprise d'un processus de formation à l'issue d'une formation initiale ou de niveau tertiaire. L'objectif est de renouveler, d'approfondir ou d'élargir des connaissances et des compétences déjà acquises ou d'en acquérir de nouvelles. La formation continue est un apprentissage volontaire et ciblé, dont les modalités sont très variées, allant de la lecture d'ouvrages spécialisés (apprentissage dit informel)

jusqu'à des formes d'apprentissage institutionnalisées comme, par exemple, des cours ou des séminaires (formation dite non formelle). La formation continue peut donc se dérouler dans un cadre institutionnel ou sans qu'existe un prestataire de formation, par exemple dans le cadre d'un apprentissage informel sur la place de travail ou dans le cadre de loisirs, d'activités sociales ou culturelles.

Comme d'autres acteurs institutionnels, la Confédération a mis une priorité au fait de « promouvoir plus spécialement la formation continue des publics les plus défavorisés » (Conseil fédéral, Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2008 à 2011, p. 1247).

Dans l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de 2006, un module a été dédié à la formation continue. Les données présentées ci-contre sont issues de cette enquête. A Genève comme en Suisse, environ la moitié de la population active suit des cours, séminaires ou autres dispositifs de formation (formations non formelles) ([graphique 34a.1](#)). Dans la très grande majorité des cas, cette formation a un caractère professionnel. Les différences entre hommes et femmes, comme les différences entre les situations genevoise et suisse, sont faibles. On note toutefois que les Genevois semblent y recourir légèrement moins que les Suisses en général, et que les femmes semblent avoir un peu plus fréquemment des activités de formation continue extra-professionnelle ([graphique 34a.2](#)).

Si l'on cumule les activités non formelles et les apprentissages informels, près de 80% de la population active (en Suisse comme à Genève) déclare suivre une formation continue. Les personnes concernées combinent souvent plusieurs modalités de formation (dans plus de 40% des cas), alors qu'environ trois actifs sur dix disent n'avoir que des apprentissages informels comme activité de formation continue ([graphique 34a.2](#)).

La participation à la formation continue et les modalités de ces formations varient fortement selon le niveau de formation initiale. Plus ce niveau est élevé et plus les individus recourent à des formations continues, plus souvent aussi dans des cadres organisés (cours, séminaires, etc.) ([graphique 34a.3](#)).

Notes

Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Enquête nationale, à rythme annuel, qui a pour but de fournir des données sur le monde du travail et sur la vie professionnelle en général. Elle permet également de mieux connaître les conditions dans lesquelles vivent les personnes sans emploi, les retraités, les personnes au foyer ainsi que les étudiants. L'échantillon est représentatif pour Genève depuis 2000.

Formation non formelle

La formation non formelle regroupe toutes les formes d'enseignement qui ne sont pas dispensées par le système formel d'éducation, c'est-à-dire des activités qui sont basées sur une relation élève-enseignant, mais qui ne font pas partie du système scolaire institutionnel. Ces activités peuvent se dérouler sous différentes formes. Lors de l'enquête sur la population active de 2006, les formes suivantes de formation non formelle ont été prises en compte: cours, séminaires, exposés, conférences, congrès, workshops, leçons privées.

Apprentissage informel

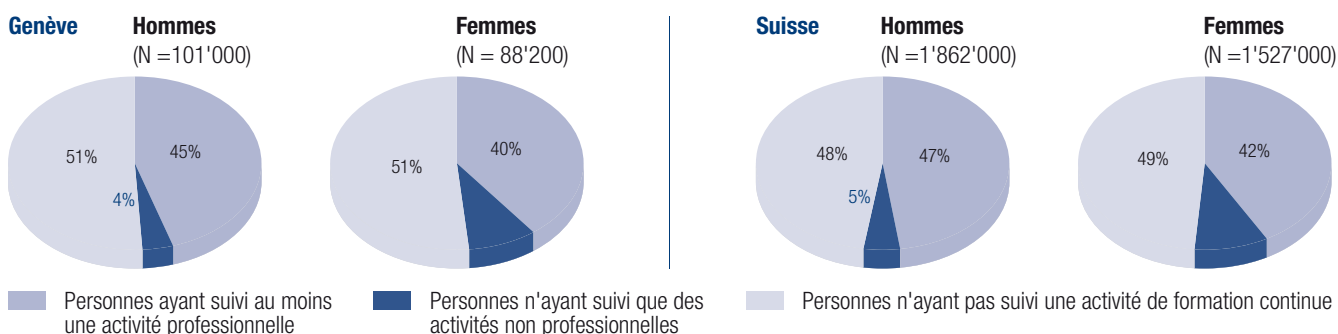
La formation continue informelle englobe les activités entreprises dans un but d'apprentissage, mais qui s'effectuent en dehors d'une relation d'enseignement. L'ESPA de 2006 a pris en compte seulement les huit activités suivantes de l'apprentissage informel: lectures spécialisées, apprentissage assisté par ordinateur (CD-Rom, Internet), cours enregistrés ou retransmis (cassette, vidéos, radio, TV), formation au travers d'autres personnes sur le lieu de travail, observation d'autrui et essai, apprentissage avec les membres de la famille, les amis, les collègues, visites guidées dans des musées ou autres attractions touristiques, participation à des groupes d'études.

Graphique 34a.1: c'est la personne elle-même qui définit le but de sa participation à une formation continue comme « professionnel » ou « extra-professionnel » (critère subjectif). L'enquête demande, pour chaque activité de formation non formelle, la principale raison ayant motivé la participation, à choisir entre « raisons professionnelles » ou « autres raisons personnelles ». Le but de participation n'a pas été demandé pour les différentes activités d'apprentissage informel.

Voir aussi

Indicateur 34b (Accès à la formation continue: soutien des entreprises), **indicateur 27** (Chèque annuel de formation).

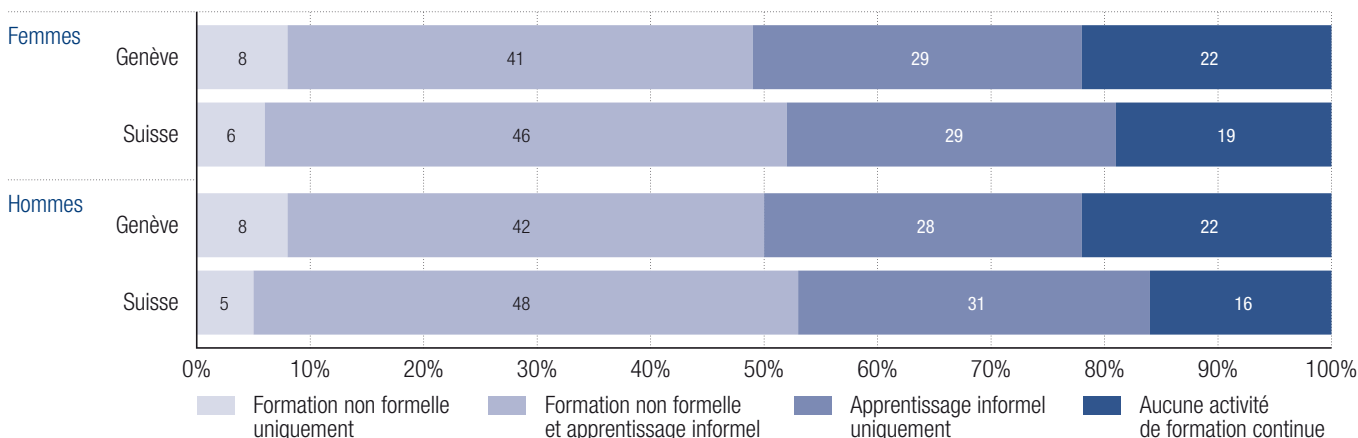
Graphique 34a.1 But de la participation de la population active* aux activités de formation non formelle (cours, séminaires, etc.) à Genève et en Suisse en 2006



* Population active occupée de 25 à 64 ans.

Source: OFS/ESPA 2006

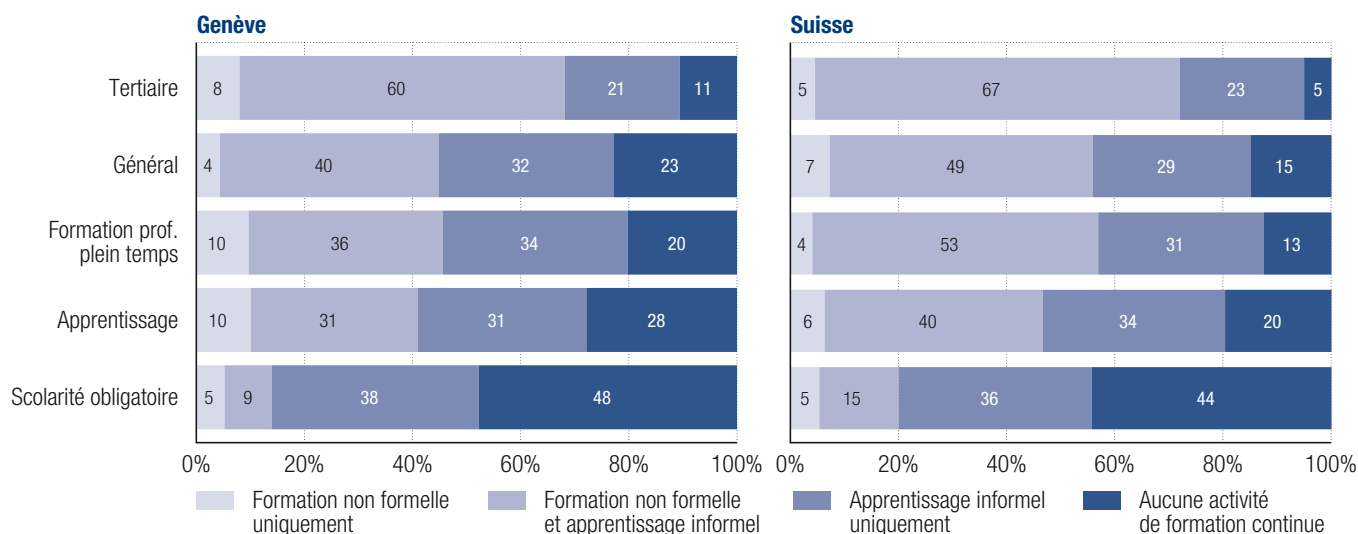
Graphique 34a.2 Participation de la population active* aux différents types de formation continue selon le sexe en 2006



* Population active occupée de 25 à 64 ans.

Source: OFS/ESPA 2006

Graphique 34a.3 Participation de la population active* aux différents types de formation continue selon le niveau initial de formation en 2006



* Population active occupée de 25 à 64 ans.

Source: OFS/ESPA 2006

Les entreprises participent près de 8 fois sur 10 à l'effort de formation continue de leur personnel, que ce soit par une contribution financière ou par la mise à disposition de plages horaires prises sur le temps de travail.

productivité ainsi que sa capacité d'innovation et, pour cela, investir dans son capital humain. Les entreprises ont donc un intérêt direct à investir dans la formation de leur personnel. Elles le font généralement en soutenant les activités de formation non formelles (cours, séminaires, etc.) auxquelles participent leurs salariés.

Le soutien de l'entreprise peut prendre des formes variées selon les contextes. L'entreprise peut, par exemple, prendre en charge partiellement ou totalement les frais de la formation de ses employés et/ou les autoriser à effectuer tout ou partie de cette formation durant les heures de travail. Dans la grande majorité des cas, les formations continues structurées (cours, séminaires, etc.) bénéficient d'un soutien de l'entreprise qui emploie la personne qui se forme. C'est un signe à la fois de l'effort des entreprises en la matière, et sans doute aussi des exigences des employés qui, en l'absence de considération pour leurs efforts de formation par leur entreprise, hésitent à se lancer dans un cursus contraignant (graphique 34b.1).

Lorsqu'il y a formation continue non formelle (cours, séminaires, etc.), à Genève comme en Suisse, près de huit fois sur dix il y a un soutien de la part de l'entreprise, et dans plus d'un tiers des cas ce soutien est complet (financement et temps mis à disposition couvrant l'intégralité de la formation). Dans ce domaine, Genève se distingue du reste de la Suisse uniquement par des formes de soutien incluant plus fréquemment une mise à disposition de temps de travail; soutien complet, soutien partiel I et soutien partiel III (graphique 34b.2).

La formation continue joue un rôle essentiel dans le domaine professionnel. Dans un contexte où les innovations technologiques se font de plus en plus rapides, le capital humain tend à se déprécier rapidement.

Si une entreprise veut demeurer compétitive, elle doit en permanence accroître sa

Notes

Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Enquête nationale, à rythme annuel, qui a pour but de fournir des données sur le monde du travail et sur la vie professionnelle en général. Elle permet également de mieux connaître les conditions dans lesquelles vivent les personnes sans emploi, les retraités, les personnes au foyer ainsi que les étudiants. L'échantillon est représentatif pour Genève depuis 2000.

Soutien de l'entreprise

Ont été considérées comme activités de formation non formelle soutenues par l'entreprise, toutes les activités entreprises dans les douze mois ayant précédé l'enquête et qui ont bénéficié d'au moins une des formes de soutien suivantes:

- un soutien financier, dans la mesure où l'employeur prend en charge une partie au moins des coûts de l'activité;
- un soutien en temps de travail, dans la mesure où l'employé a la possibilité de suivre son activité de formation, en partie au moins, durant son temps de travail.

Les informations relatives aux différents types de soutien proviennent des participants et non des entreprises elles-mêmes.

Voir aussi

Indicateur 27 (Chèque annuel de formation).

Pour en savoir plus

Amos, J., Jaunin, A., Le Roy-Zen Ruffinen, O., Lurin, J., Petrucci, F., Pillet, M. (2006). *Relever les défis de la société de l'information. Les compétences de base des adultes dans la vie quotidienne. Rapport genevois de l'enquête internationale ALL 2003. Genève: SRED.*

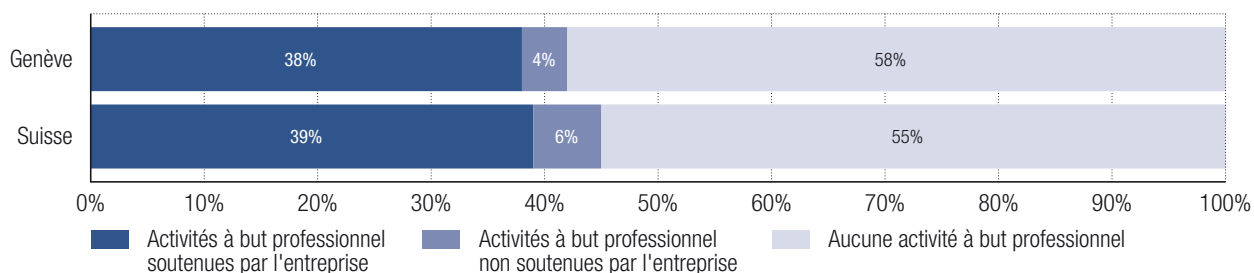
Confédération suisse (2008). *Politique de croissance 2008-2011: Nouvelles mesures pour renforcer la croissance économique en Suisse. Rapport en réponse à la motion 01.3089: Politique de croissance. Sept mesures. Berne: Conseil fédéral.*

OFS (2006) *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.*

OFS (2007). *Participation à la formation continue en Suisse. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.*

OFS (2008) *Le soutien des entreprises à la formation continue. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.*

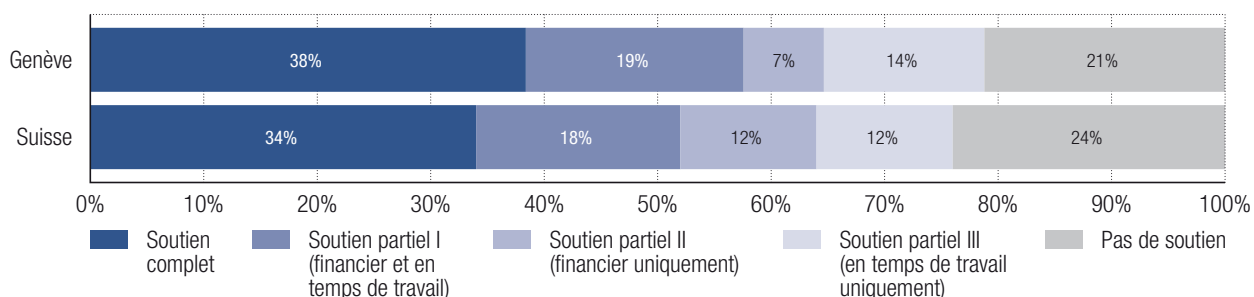
Graphique 34b.1 Participation de la population active* à des activités de formation non formelle selon le but (professionnel ou non) et le soutien de l'entreprise, en 2006



* Population active occupée de 25 à 64 ans.

Source: OFS/ESPA 2006

Graphique 34b.2 Heures de formation non formelle de la population active* selon le type de soutien accordé par l'entreprise, en 2006 (activités à but professionnel uniquement)



* Population active occupée de 25 à 64 ans.

Source: OFS/ESPA 2006

Extrait du Système d'information sur la législation (SIL) le 13.11.09

A notre connaissance, toutes les lois et ordonnances fédérales et cantonales qui réfèrent à la formation professionnelle initiale et supérieure depuis l'année 2000 sont reprises ici.

Législation fédérale

412.1 Formation professionnelle

- 412.10 Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), [entrée en vigueur 1.1.2004](#)
- 412.101 Ordonnance du 19.11.2003 sur la formation professionnelle, [entrée en vigueur 1.1.2004](#)
- 412.101.220.01 Ordonnance du 8.12.2004 sur la formation spécialiste en photographie, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.02 01 Ordonnance du 8.12.2004 sur la formation d'assistante du commerce de détail/assistant du commerce de détail, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.03 01 Ordonnance du 8.12.2004 sur la formation gestionnaire du commerce de détail, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.04 spécialiste en hôtellerie, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.05 01 Ordonnance du 7.12.2004 sur la formation professionnelle initiale d'employée en hôtellerie/employé en hôtellerie, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.06 Ordonnance du 7.12.2004 sur la formation professionnelle initiale de spécialiste en restauration, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.07 Ordonnance du 7.12.2004 sur la formation professionnelle initiale d'employée en cuisine/employé en cuisine, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.08 Ordonnance du 7.12.2004 sur la formation professionnelle initiale d'employée en restauration/employé en restauration, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.09 Ordonnance du 20.12.2004 sur la formation professionnelle initiale de gestionnaire en intendance, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.10 Ordonnance du 13.12.2004 sur la formation professionnelle initiale d'informaticienne/informaticien, [entrée en vigueur 1.1.2005](#)
- 412.101.220.11 Ordonnance du 30.3.2005 d'abrogation du règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage de maroquinier et du programme d'enseignement professionnel correspondant, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.12 Ordonnance du 30.3.2005 d'abrogation du règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage d'agent technique de la chaussure et du programme d'enseignement professionnel correspondant, [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.13 Ordonnance du 30.3.2005 d'abrogation du règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage de modéliste en chaussures et du programme d'enseignement professionnel correspondant, [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.14 Ordonnance du 16.6.2005 sur la formation professionnelle initiale d'assistante socio-éducative/assistant socio-éducatif, [entrée en vigueur 1.7.2005](#)
- 412.101.220.15 Ordonnance du 13.5.2005 sur la formation professionnelle initiale de assistante en podologie/assistant en podologie, [entrée en vigueur 1.6.2005](#)
- 412.101.220.16 Ordonnance du 31.3.2005 sur la formation professionnelle initiale de carrossière-tôlière/carrossier-tôlier, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.17 Ordonnance du 31.3.2005 sur la formation professionnelle initiale de carrossière-peintre/carrossier-peintre, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.18 Ordonnance du 1.12.2005 sur la formation professionnelle initiale de vernisseuse industrielle/Vernisseur industriel, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.19 Ordonnance du 1.12.2005 sur la formation professionnelle initiale d'aide-menuisier/aide-menuisère, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.20 Ordonnance du 14.12.2005 sur la formation professionnelle initiale de coiffeuse CFC/coiffeur CFC, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.21 Ordonnance du 15.12.2005 sur la formation professionnelle initiale de technologue en production chimique et pharmaceutique CFC, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.22 Ordonnance du 14.12.2005 sur la formation professionnelle initiale d'employée en industrie laitière AFP/employé en industrie laitière AFP, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.23 Ordonnance du 9.12.2005 sur la formation professionnelle initiale d'employée/employé de remontées mécaniques AFP, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.24 Ordonnance du 9.12.2005 sur la formation professionnelle initiale d'employée/employé de remontées mécaniques CFC, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.25 Ordonnance du 6.12.2005 sur la formation professionnelle initiale de praticienne en pneumatiques/praticien en pneumatiques, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.26 Ordonnance du 20.12.2005 sur la formation professionnelle initiale de réalisatrice/réalisateur publicitaire avec certificat fédéral de capacité, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.27 Ordonnance du 20.12.2005 sur la formation professionnelle initiale d'employée/employé en intendance avec attestation fédérale de capacité, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.28 Ordonnance du 30.12.2005 sur la formation professionnelle initiale d'opératrice/opérateur de médias imprimés CFC, [entrée en vigueur 1.1.2006](#)
- 412.101.220.29 Ordonnance du 1.11.2006 sur la formation professionnelle initiale de flexographe avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.30 Ordonnance du 18.10.2006 sur la formation professionnelle initiale de logisticienne/logisticien avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.31 Ordonnance du 18.10.2006 sur la formation professionnelle initiale de logisticienne/logisticien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.32 Ordonnance du 9.10.2006 sur la formation professionnelle initiale de cuisinière en diététique/cuisinier en diététique avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.33 Ordonnance du 25.10.2006 sur la formation professionnelle initiale de mécanicienne/mécanicien d'appareils à moteur avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.34 Ordonnance du 25.10.2006 sur la formation professionnelle initiale de mécanicienne/mécanicien en machines agricoles avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)

- 412.101.220.35 Ordonnance du 25.10.2006 sur la formation professionnelle initiale de mécanicienne/mécanicien en machines de chantier avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.36 Ordonnance du 1.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de forestière-bûcheronne/forestier-bûcheron avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.37 Ordonnance du 6.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de d'agente d'exploitation/d'agent d'exploitation avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.38 Ordonnance du 6.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de technologue en textile avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.39 Ordonnance du 12.12.2006 sur la formation professionnelle initiale d'esthéticienne/esthéticien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.40 Ordonnance du 14.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de assistante en pharmacie/assistant en pharmacie avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.41 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de constructrice métallique/constructeur métallique avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.42 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de dessinatrice-constructrice sur métal/dessinateur-constructeur sur métal avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.43 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale d'aide-constructrice métallique/aide-constructeur métallique avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.44 Ordonnance du 11.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de polygraphe avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.45 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale d'installatrice-électricienne/installateur-électricien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.46 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale d'assistante planificatrice-électricienne/planificateur-électricien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.47 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale d'électricienne de montage/électricien de montage avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.48 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale télématricienne/télématricien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.49 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale d'assistante/ assistant en maintenance d'automobiles avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.50 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de mécanicienne/ mécanicien en maintenance d'automobiles avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.51 Ordonnance du 20.12.2006 sur la formation professionnelle initiale de mécatronicienne d'automobiles/ mécatronicien d'automobiles avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2007](#)
- 412.101.220.56 Ordonnance du 12.7.2007 sur la formation professionnelle initiale de technologue en emballage avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.57 Ordonnance du 25.7.2007 sur la formation professionnelle initiale de praticienne en denrées alimentaires/ praticien en denrées alimentaires avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.58 Ordonnance du 25.7.2007 sur la formation professionnelle initiale de laborantine/ laborantin avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.59 Ordonnance du 11.7.2007 sur la formation professionnelle initiale d'assistante de bureau/assistant de bureau avec attestation formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.60 Ordonnance du 8.8.2007 sur la formation professionnelle initiale de factrice d'instruments de musique/ facteur d'instruments de musique avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.61 Ordonnance du 22.8.2007 sur la formation professionnelle initiale d'assistante en boucherie et charcuterie/d'assistant en boucherie et charcuterie avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.62 Ordonnance du 22.8.2007 sur la formation professionnelle initiale de bouchère-charcutière/de boucher-charcutier avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.63 Ordonnance du 11.9.2007 sur la formation professionnelle initiale de nettoyeuse de textiles/de nettoyeur de textiles avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.64 Ordonnance du 17.9.2007 sur la formation professionnelle initiale de d'assistante en médecine vétérinaire/ assistant en médecine vétérinaire avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.65 Ordonnance du 10.10.2007 sur la formation professionnelle initiale de fleuriste avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.66 Ordonnance du 10.10.2007 sur la formation professionnelle initiale de fleuriste avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.67 Ordonnance du 8.11.2007 sur la formation professionnelle initiale de polybâtiſseuse/ polybâtiſseur avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.68 aide-polybâtiſseuse/aide-polybâtiſseur avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.69 Ordonnance du 5.9.2007 sur la formation professionnelle initiale de scieuse de l'industrie du bois/scieur de l'industrie du bois avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.70 Ordonnance du 30.11.2007 sur la formation professionnelle initiale de technicienne-dentiste/technicien-dentiste avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)

- 412.101.220.71 Ordonnance du 5.12.2007 sur la formation professionnelle initiale d'agente/agent technique des matières synthétiques avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.72 Ordonnance du 12.12.2007 sur la formation professionnelle initiale de ferblantière/ferblantier avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)
- 412.101.220.73 Ordonnance du 12.12.2007 sur la formation professionnelle initiale d'installatrice sanitaire/installateur sanitaire avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)
- 412.101.220.74 Ordonnance du 12.12.2007 sur la formation professionnelle initiale d'installatrice en chauffage/installateur en chauffage avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)
- 412.101.220.75 Ordonnance du 12.12.2007 sur la formation professionnelle initiale de constructrice/constructeur d'installations de ventilation avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)
- 412.101.220.76 Ordonnance du 12.12.2007 sur la formation professionnelle initiale d'aide en technique du bâtiment avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)
- 412.101.220.77 Ordonnance du 12.12.2007 sur la formation professionnelle initiale de professionnelle du cheval/professionnel du cheval avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)
- 412.101.220.78 Ordonnance du 12.12.2007 sur la formation professionnelle initiale de gardienne de cheval/gardien de cheval avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.2.2008](#)
- 412.101.220.79 Ordonnance du 12.12.2007 d'abrogation du règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage de ferblantier-installateur sanitaire et du programme d'enseignement professionnel correspondant, [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- 412.101.220.80 Ordonnance du 18.12.2007 sur la formation professionnelle initiale de construction de voies de communication CFC, [entrée en vigueur 1.3.2008](#)
- 412.101.220.81 Ordonnance du 18.12.2007 sur la formation professionnelle initiale de construction de voies de communication AFP, [entrée en vigueur 1.3.2008](#)
- 412.101.220.82 Ordonnance du 23.4.2008 d'abrogation du règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage d'employé de transports aériens et du programme d'enseignement professionnel correspondant, [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.83 Ordonnance du 8.5.2008 sur la formation professionnelle initiale champ professionnel de l'agriculture et de ses professions (Maraîchère CFC/maraîcher CFC; avicultrice CFC/aviculteur CFC; agricultrice CFC/agriculteur CFC; arboricultrice CFC/arboriculteur CFC; caviste CFC; viticultrice CFC/viticulteur CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.84 Ordonnance du 12.6.2008 sur la formation professionnelle initiale d'orthopédiste avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.85 Ordonnance du 19.9.2008 sur la formation professionnelle initiale d'agente/agent en information documentaire avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.86 Ordonnance du 3.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de dessinatrice-constructrice industrielle/dessinateur-constructeur industriel avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.87 Ordonnance du 3.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de praticienne en mécanique/praticien en mécanique avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.88 Ordonnance du 3.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de polymécanicienne/polymécanicien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.89 Ordonnance du 3.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de mécanicienne de production/mécanicien de production avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.90 Ordonnance du 3.11.2008 sur la formation professionnelle initiale d'électronicienne/électronicien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.91 Ordonnance du 3.11.2008 sur la formation professionnelle initiale d'automaticienne/automaticien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.92 Ordonnance du 3.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de monteuse-automaticienne/monteur-automaticien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.93 Ordonnance du 11.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de maréchale-ferrante/maréchal-ferrant avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.94 Ordonnance du 14.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de libraire avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.95 Ordonnance du 14.11.2008 sur la formation professionnelle initiale d'agropaticienne/agropaticien avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.96 Ordonnance du 13.11.2008 sur la formation professionnelle initiale d'assistante/assistant en soins et santé communautaire avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.97 Ordonnance du 24.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de praticienne des matières synthétiques AFP/praticien des matières synthétiques AFP avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.98 Ordonnance du 5.12.2008 sur la formation professionnelle initiale de sculptrice sur bois/sculpteur sur bois avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.220.99 Ordonnance du 5.12.2008 sur la formation professionnelle initiale d'artisane du bois/artisan du bois avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.221.00 Ordonnance du 5.12.2008 sur la formation professionnelle initiale de vannière créatrice/vannier créateur avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.221.01 Ordonnance du 5.12.2008 sur la formation professionnelle initiale de tonnelière/tonnelier avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.221.02 Ordonnance du 1.12.2008 sur la formation professionnelle initiale de danseuse interprète/danseur interprète avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)

- 412.101.221.03 Ordonnance du 28.11.2008 sur la formation professionnelle initiale de technologue en impression avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.1.2009](#)
- 412.101.221.04 Ordonnance du 12.12.2008 sur la formation professionnelle initiale d'opératrice de machines automatisées/opérateur de machines automatisées avec certificat fédéral de capacité (CFC), [entrée en vigueur 1.2.2009](#)
- 412.101.241 Ordonnance de l'OFFT du 27.4.2006 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale, [entrée en vigueur 1.5.2006](#)
- 412.101.61 Ordonnance du DFE du 11.3.2005 concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures, [entrée en vigueur 1.4.2005](#)
- 412.103.1 Ordonnance du 30.11.1998 sur la maturité professionnelle, [entrée en vigueur 1.1.1999](#)
- 414.71 Loi fédérale sur les Hautes écoles spécialisées (LHES), [entrée en vigueur 1.10.1996](#)
- 414.711.12 Ordonnance du 15.5.2002 sur les plans de développement des Hautes écoles spécialisées, [entrée en vigueur 1.6.2002](#)
- 414.711.43 Ordonnance du 4.5.2007 sur la reconnaissance des agences chargées de l'examen et de l'accréditation des Hautes écoles spécialisées et de leurs filières d'études (Ordonnance sur les agences d'accréditation des HES), [entrée en vigueur 15.5.2007](#)
- 414.712 Ordonnance du 2.9.2005 concernant les filières d'études, les études postgrades et les titres dans les Hautes écoles spécialisées, [entrée en vigueur 5.10.2005](#)
- 414.713.1: Convention du 24.8.2007 entre la Confédération et les cantons sur la création de filières d'études master dans les Hautes écoles spécialisées (Convention master HES), [entrée en vigueur 24.8.2007](#)
- 414.713.2: Convention du 23.5.2007 entre le Département fédéral de l'économie et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique sur la délégation à des tiers de l'examen et de l'accréditation des Hautes écoles spécialisées et de leurs filières d'études (Convention sur l'accréditation des HES), [entrée en vigueur 15.6.2007](#)
- 414.715: Ordonnance du 2.9.2005 concernant l'admission aux études dans les Hautes écoles spécialisées, [entrée en vigueur 5.10.2005](#)

Législation cantonale

C1 Instruction publique

- C1 10.16 Règlement concernant la formation professionnelle initiale en emploi des maîtresses et maîtres de l'enseignement secondaire (RFMES), [entrée en vigueur 7.9.2000](#)
- C1 10.70 Règlement relatif à la formation « école du degré diplôme » à l'école de culture générale (REDD), [entrée en vigueur 16.5.2002](#)
- C1 10.74 Règlement relatif à la maturité professionnelle, [entrée en vigueur 19.1.1995](#)
- C1 10.78 Règlement des formations professionnelles commerciales à l'école de commerce de Genève (RFPC), [entrée en vigueur 19.12.2002](#)
- C1 21 Accord intercantonal sur les Hautes écoles spécialisées à partir de 2005(AHES), [entrée en vigueur 12.6.2003](#)
- C1 21.0 Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à l'accord intercantonal sur les Hautes écoles spécialisées à partir de 2005 (L-AHES), [entrée en vigueur 26.5.2005](#)

- C1 23 Convention intercantonale relative à la Haute école de théâtre de Suisse romande (CHETSR), [entrée en vigueur 1.8.2004](#)
- C1 23.0 Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à la Convention intercantonale relative à la Haute école de théâtre de Suisse romande (L-CHETSR), [entrée en vigueur 26.6.2003](#)
- C1 25 Concordat concernant la Haute école suisse d'agronomie (CHEA), [entrée en vigueur 22.6.2001](#)
- C1 25.0 Loi d'approbation du concordat concernant la Haute école suisse d'agronomie (L-CHEA), [entrée en vigueur 7.2.2006](#)
- C1 26 Loi cantonale sur les Hautes écoles spécialisées (LHES-GE), [entrée en vigueur 16.5.1998](#)
- C1 26.01 Règlement cantonal sur les Hautes écoles spécialisées (RHES-GE), [entrée en vigueur 10.10.2005](#)
- C1 26.03 Règlement sur les filières genevoises de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), [entrée en vigueur 16.9.1999](#)
- C1 26.04 Règlement d'admission HES-SO [entrée en vigueur 1.3.1999](#)
- C1 27 Concordat intercantonal créant une Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) [entrée en vigueur pour Genève 19.10.1999](#)
- C1 27.0 Loi d'approbation du concordat intercantonal créant une Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)
- C1 28.0 Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à la convention intercantonale relative au contrôle parlementaire sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (L-CCPHES-SO), [entrée en vigueur 26.04.2003](#)
- C1 29 Convention intercantonale créant la Haute école spécialisée santé-social de Suisse romande (CHES-S2), [entrée en vigueur 29.11.2002](#)
- C1 29.0 Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à la convention intercantonale créant la Haute école spécialisée santé-social de Suisse romande (HES-S2) [entrée en vigueur 1.12.2001](#)

C2 Formation professionnelle

- C2 05 Loi sur la formation professionnelle (LFP), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- C2 05.01 Règlement d'application de la loi sur la formation professionnelle(RFP), [entrée en vigueur 1.4.2008](#)
- C2 05.37 Règlement concernant la formation en emploi menant au diplôme cantonal de conceptrice ou concepteur en communication WEB (RFCW), [entrée en vigueur 21.3.2003](#)
- C2 06 Accord intercantonal sur les contributions dans le domaine de la formation professionnelle initiale (accord sur les écoles professionnelles) (AEPr), [entrée en vigueur 22.6.2006](#)
- C2 06.0 Loi autorisant le Conseil d'Etat à adhérer à l'accord intercantonal sur les contributions dans le domaine de la formation professionnelle initiale (accord sur les écoles professionnelles) (L-AEPr), [entrée en vigueur 31.7.2007](#)
- C2 08 Loi sur la formation continue des adultes (LFCA), [entrée en vigueur 1.1.2001](#)
- C2 08.01 Règlement d'application de la loi sur la formation continue des adultes(RFCA), [entrée en vigueur 1.1.2001](#)
- C2 10 Loi sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles (LIOSP), [entrée en vigueur 1.1.2008](#)
- C2 10.01 Règlement d'application de la loi sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles (RIOSP), [entrée en vigueur 1.4.2008](#)

AFE (Attestation de formation élémentaire)

Mise en place dans le cadre de la loi cantonale sur la formation professionnelle de 1980, il s'agit d'une formation limitée à des procédés simples de travail, d'une durée de 1 à 2 ans, avec contrat de formation élémentaire dans les domaines les plus variés de la formation professionnelle: assistant coiffeur, ouvrier du bâtiment, employé de magasin, employé de restaurant, ouvrier en mécanique, etc.

Dans la loi de la formation professionnelle de 2002, l'attestation de formation élémentaire est remplacée par l'attestation de formation professionnelle.

AFP (Attestation de formation professionnelle)

Les formations professionnelles initiales de deux ans débouchent sur une procédure de qualification (examen) et aboutissent à une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Les activités professionnelles sont plutôt simples, orientées vers la pratique et mènent à une fonction d'exécutant-e. Les formations sont conçues de manière à répondre au mieux aux diverses compétences des apprenants.

Les formations professionnelles initiales avec attestation ont pour objectif de faciliter l'entrée des jeunes dans le monde professionnel et d'offrir aux adultes une chance d'obtenir un titre professionnel reconnu.

Elles sont organisées sur le modèle des formations professionnelles initiales avec CFC et peuvent mener à cette formation. Elles remplacent les AFE.

Apprentis en système dual (école et entreprise)

Le total des effectifs des apprentis en système dual change selon que l'on considère les apprentis sous contrat ou les apprentis suivant des cours dans une école. Ceci vient du fait que, selon le point de vue adopté, les populations considérées ne sont pas tout à fait identiques. En effet, certains apprenants sous contrat ne suivent pas de cours car ils ont échoué seulement à la partie pratique de l'examen; certains apprenants ayant échoué à la partie théorique de l'examen prolongent leur scolarité.

Chômage: les définitions du SECO

Taux de chômage: part des chômeurs inscrits à l'effectif correspondant de la population active, selon le recensement fédéral de 2000 (hommes 117'647, femmes 102'898).
Chômeurs inscrits: personnes annoncées auprès des offices du travail, n'ayant pas d'emploi et immédiatement disponibles en vue d'un placement, touchant ou non une indemnité de chômage.

Couche sociale

La couche sociale de l'élève est définie d'après la profession de la personne avec qui il habite. Lorsqu'il habite avec les parents, la couche sociale du père lui est attribuée en raison de la forte homogamie observée par ailleurs.

CSP (catégories socioprofessionnelles): regroupement en couches sociales

- Cadres supérieurs et dirigeants
- Employés et cadres intermédiaires
- Petits indépendants
- Ouvriers
- Divers et sans indication

EduQua

Certification de la qualité conçue spécifiquement pour la formation continue. EduQua a été réalisé conjointement par l'OFIAMT et le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), en partenariat avec l'Association des offices suisses du travail (AOST), la Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin (CRFP), la Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse alémanique (DBK) et la Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA). Elle répond à la nécessité de:

- a) imposer aux institutions qui bénéficient de subventions de la Confédération des critères de qualité garantissant une bonne utilisation des ressources allouées,
- b) offrir une reconnaissance officielle du parcours de formation.

Bien que souscrivant aux principes généraux de la primauté du client, de l'adaptation du produit aux besoins du marché, de la transparence de l'information – principes déjà observés dans le système des normes ISO 9001 – la certification EduQua est mieux adaptée au contexte de la formation. En effet, elle vise également la qualité des connaissances acquises lors de la formation ainsi que la qualification des formateurs sur le plan technique et pédagogique. EduQua n'a qu'une envergure nationale. En fin d'année 2009, 927 institutions formatrices étaient certifiées EduQua en Suisse, dont 98 à Genève.

EOS (Enquête sur l'orientation des titulaires de diplômes et certificats de l'enseignement postobligatoire et tertiaire non universitaire public genevois)

L'Enquête sur l'orientation des titulaires de diplômes et certificats (EOS) informe sur la situation des jeunes gens et jeunes filles ayant terminé avec succès leurs études ou leur formation professionnelle et obtenu le titre correspondant dans l'enseignement postobligatoire et tertiaire non universitaire. Elle fournit ainsi des indications précieuses sur le déroulement du passage de la phase de formation à la phase d'insertion dans la vie professionnelle d'une partie de ces jeunes femmes et jeunes gens. L'enquête est effectuée au moyen d'un questionnaire postal; le taux de réponses obtenu a été de 77%. A partir de 1997, les études effectuées ont porté sur l'orientation un an et demi après le diplôme au lieu de six mois auparavant. Ainsi, les titulaires de 2005 (ayant obtenu le diplôme au mois de juin pour la plupart) ont donc été interrogés sur leur situation de décembre 2007.

ESPA (Enquête suisse sur la population active)

Cette enquête nationale au rythme annuel a pour but de fournir des données sur le monde du travail et sur la vie professionnelle en général. Elle permet également de mieux connaître les conditions dans lesquelles vivent les personnes sans emploi, les retraités, les personnes au foyer ainsi que les étudiants. L'échantillon est représentatif pour Genève depuis 2000.

Population active: est constituée des personnes actives occupées et des personnes sans emploi.

Personnes sans emploi: personnes âgées de 15 à 64 ans

- qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence,
- qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes,
- qui pourraient commencer à travailler au cours des quatre semaines suivantes.

Formation continue

Définition de l'ESPA: la formation continue est l'acquisition intentionnelle de connaissances, que ce soit en étudiant la littérature spécialisée chez soi ou en participant à des cours. Elle peut être générale ou professionnelle et être soutenue ou non par l'entreprise. Elle comprend d'une part le perfectionnement professionnel et d'autre part la formation générale des adultes (culture, politique, science, loisirs, développement personnel).

Définition de la loi sur la formation continue des adultes (C2 08): la formation continue se définit comme l'ensemble des mesures utiles professionnellement dont peuvent bénéficier les personnes désireuses d'améliorer leur niveau de formation, de développer leur culture générale ou leurs qualifications professionnelles.

Apprentissage informel

Regroupe les activités entreprises dans un but d'apprentissage, mais qui s'effectuent en dehors d'une relation d'enseignement. La participation à ce type de formation continue a été déterminée à partir d'une liste d'activités restrictive et qui, par conséquent, ne peut prétendre recouvrir l'ensemble des formes d'apprentissage informel. L'ESPA de 2006 a pris en compte les huit activités suivantes: les lectures spécialisées; l'apprentissage assisté par ordinateur (CD-Rom, Internet); les cours enregistrés ou retransmis (cassette, vidéos, radio, TV); la formation au travers d'autres personnes sur le lieu de travail; observer les autres et essayer; l'apprentissage avec les membres de la famille, les amis, les collègues; les visites guidées dans les musées ou les autres attractions touristiques; la participation à des groupes d'études.

Le taux de participation à l'apprentissage informel comprend toutes les personnes qui ont pris part à au moins l'une de ces huit activités dans les douze mois ayant précédé l'enquête.

Formation professionnelle - Article 32

Selon l'article 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle, il est possible de se présenter à un certificat fédéral de capacité (CFC) sans être inscrit dans une école à condition de bénéficier d'une expérience professionnelle au moins égale à cinq ans.

Nouveaux contrats d'apprentissage

Est considéré comme un nouveau contrat d'apprentissage en système dual un contrat signé

- par un jeune qui n'était pas précédemment sous contrat;
- par un jeune qui change de profession, si cette dernière ne conduit pas au même certificat de capacité que celle apprise auparavant.

Abréviations, sigles et acronymes

AFE	Attestation de formation élémentaire
AFP	Attestation de formation professionnelle
AGE	Application de gestion des écoles
BDS	Base de données scolaires
CDIP	Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CEFOPS	Centre de formation professionnelle santé-social
CEPP	Commission d'évaluation des politiques publiques
CEBIG	Centre de bilan de Genève
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFP	Centre de formation professionnelle
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CO	Cycle d'orientation
DGHES	Direction genevoise des Hautes écoles spécialisées
DIP	Département de l'instruction publique, de la culture et du sport
EC	Ecole de commerce
ECG	Ecole de culture générale
EduPro	Formation des formateur-trice-s d'apprenti-e-s
EET	Ecole d'enseignement technique
EOS	Enquête sur l'orientation des titulaires de diplômes et certificats de l'enseignement postobligatoire et tertiaire non universitaire public genevois
EPF	Ecole polytechnique fédérale
ESPA	Enquête suisse sur la population active
FCPM	Formation commerciale pour porteurs de maturité
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
GPE	Gestion prévisionnelle des enseignants
HEAD	Haute école d'art et design
HEPIA	Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture
HES	Haute école spécialisée
ISO	Organisation internationale de normalisation
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
OCSTA	Office cantonal de la statistique
OFES	Office fédéral de l'éducation et de la science
OFIAMT	Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail
OFPT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFPC	Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue
OFS	Office fédéral de la statistique
RFE	Recensement fédéral des entreprises
SCAI	Service des classes d'accueil et d'insertion
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SIUS	Système d'information universitaire suisse
SQA	Système qualité de l'apprentissage
SRED	Service de la recherche en éducation

© SRED 2010
Service de la recherche en éducation
12, quai du Rhône - 1205 Genève
Tél.: +41 (0)22 546 71 00 - Fax: +41 (0)22 546 71 02
<http://www.ge.ch/sred>

Responsable de l'édition:
Narain JAGASIA
narain.jagasia@etat.ge.ch

Conception & réalisation:
Cédric SIEGENTHALER
cs@atelier109.ch

Imprimé à Genève en septembre 2010

La dynamique de la formation professionnelle Indicateurs de la formation professionnelle à Genève 2008/2009

Après une première édition parue en 2003, la deuxième édition de ce recueil d'indicateurs met l'accent sur la dynamique de la formation professionnelle, afin de rendre compte de l'évolution des jeunes qui se forment, des formations proposées, des entreprises qui assument une partie de la formation en alternance et du contexte mouvant dans lequel tous ces acteurs sont immergés.

Trente-quatre indicateurs très synthétiques présentent une vision d'ensemble, forcément partielle mais assez représentative du paysage de la formation professionnelle à Genève, qui s'étend du préapprentissage jusqu'à l'insertion professionnelle après l'obtention du bachelier d'une Haute école spécialisée (HES) et, en partie, aux dispositifs de formation continue. Pour la plupart de ces indicateurs, on trouvera également une comparaison avec la situation générale en Suisse.

Ce document réunit une somme d'informations habituellement disséminées entre diverses études ponctuelles et des registres statistiques dispersés et peu accessibles. Il s'appuie également sur les études et recherches menées au Service de la recherche en éducation dans le domaine de la formation professionnelle.

ISBN 978-2-940238-21-7
