



Plus de places de stage découverte dans les domaines MINT

Rapport du Conseil fédéral en exécution du
postulat 15.3552 Schmid-Federer

Berne, novembre 2018

Table des matières

Résumé	3
1 Contexte et bases	4
1.1 Mandat parlementaire.....	4
1.2 Importance de la thématique.....	4
1.3 Bases légales.....	4
1.4 Partenariat dans la formation professionnelle.....	5
1.4.1 Confédération.....	5
1.4.2 Cantons.....	5
1.4.3 Organisations du monde du travail et entreprises.....	5
1.5 Structure du rapport.....	5
2 Analyse de la situation – Enquête auprès des Ortra	6
2.1 Importance du stage découverte dans le processus de recrutement.....	6
2.2 Soutien spécifique aux entreprises.....	7
2.2.1 Manuel / guide.....	7
2.2.2 Centralisation des informations.....	8
2.2.3 Organisation de journées d’essai par les Ortra.....	8
2.2.4 Exemples de tâches et de projets types.....	8
2.2.5 Journal de stage.....	8
2.2.6 Fiche d’évaluation / test d’aptitude.....	8
2.3 Autres activités en lien avec le processus de recrutement.....	9
3 Encouragement des domaines MINT par la Confédération et les cantons	10
4 Situation sur le marché des places d’apprentissage	11
5 Conclusions du Conseil fédéral	12
6 Annexe	13
6.1 Postulat 15.3552 Schmid-Federer « Plus de places de stage découverte dans les domaines MINT ».....	13
6.2 Questionnaire.....	14
6.3 Liste des sigles.....	14
6.4 Bibliographie.....	15

Liste des tableaux

Tableau 1 : Liste des professions analysées.....	6
Tableau 2 : Domaines et missions du mandat MINT 2013-2016.....	10
Tableau 3 : Pourcentage des places d’apprentissage proposées qui n’ont pas été pourvues.....	11

Résumé

Les stages découverte font partie intégrante du processus d'orientation professionnelle. Ils permettent aux jeunes de se familiariser avec une profession, avec le monde professionnel ou avec une entreprise. Les entreprises ont par ailleurs la possibilité de proposer des journées de découverte et d'information à l'intention des jeunes afin de leur permettre d'acquérir un premier aperçu des professions qu'elles proposent. Souvent, des entreprises offrent des stages découverte dans le cadre du processus de sélection pour une place de formation. Les formateurs ont ainsi la possibilité de déterminer si les jeunes candidats répondent aux attentes de l'entreprise. Il appartient toutefois aux entreprises de décider de quelle manière elles procèdent au recrutement des futurs professionnels. Le Conseil fédéral considère qu'une ingérence étatique dans ce domaine pourrait être contreproductive et nuire à la disposition des entreprises à former des apprentis.

Pour donner au rapport toute la portée nécessaire, la situation a été analysée dans huit professions MINT. Cette analyse montre que les organisations du monde du travail (Ortra) accordent également une grande importance aux stages découverte dans le processus de sélection et qu'elles s'impliquent en conséquence. Dans les huit professions qui ont été analysées, les parties aux contrats d'apprentissage bénéficient du soutien des Ortra sous la forme de mesures ou offres spécifiques telles que des guides ou manuels de stage, des exemples de travaux ou de projets types, des fiches d'évaluation ou des tests d'aptitude. Les Ortra sont également présentes tout au long du processus de recrutement par le biais de diverses actions de soutien.

Dans le même temps, selon les résultats de l'enquête menée auprès des Ortra, les stages découverte ne constituent qu'une partie du processus de recrutement. Aux yeux des Ortra, le recrutement des apprentis qui conviennent résulte à la fois des prestations de qualité de la part des services d'orientation professionnelle, de l'image véhiculée par la profession, la branche et l'entreprise, de l'intérêt des stages découverte qui sont proposés et du professionnalisme avec lequel le processus de sélection est mené.

Face à la pénurie de personnel qualifié dans les professions MINT, le Conseil fédéral, en étroite collaboration avec la CDIP, s'attache à susciter l'intérêt des élèves pour les disciplines MINT, aussi bien à l'école qu'en dehors du contexte scolaire, grâce à l'action des Académies suisses des sciences. Pendant la période FRI 2013-2016, les Académies suisses des sciences ont assumé une mission de coordination des initiatives privées et publiques de promotion des filières MINT et ont aussi contribué à l'amélioration de la mise en réseau des acteurs MINT. Ce mandat a été reconduit pour la période FRI 2017-2020.

Au vu des responsabilités mentionnées et des mesures déjà menées par la Confédération et les Ortra, le Conseil fédéral ne voit pas la nécessité de prendre d'autres mesures à l'heure actuelle.

1 Contexte et bases

1.1 Mandat parlementaire

Le 15 juin 2017, le Conseil national a adopté par 112 voix contre 73 le postulat 15.3552 « Plus de places de stage découverte dans les domaines MINT », qui avait été déposé par Barbara Schmid-Federer. Ce faisant, le Conseil fédéral a été chargé de présenter un rapport au Parlement sur les offres de stage découverte dans les domaines MINT et d'exposer les méthodes possibles pour en augmenter le nombre.

Le Conseil fédéral avait proposé de rejeter le postulat. Il considère en effet qu'il appartient aux entreprises de décider de quelle manière elles procèdent au recrutement des futurs professionnels. Selon le Conseil fédéral, une ingérence étatique dans ce domaine pourrait être contreproductive et nuire à la disposition des entreprises à former des apprentis. Lors des délibérations parlementaires, le Conseil fédéral a par ailleurs précisé que, dans un rapport, il pouvait uniquement mettre en évidence dans quelle mesure les associations de branche concernées s'engagent en faveur de la question des stages découverte.

Une fois le postulat transmis, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), plus précisément le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), a été chargé d'élaborer le rapport en question.

1.2 Importance de la thématique

Le stage découverte, qui a lieu en général à partir de la 8^e année scolaire¹, permet aux jeunes de découvrir une profession particulière. En se confrontant directement aux réalités d'une profession et en effectuant des travaux pratiques, les jeunes sont plus à même de déterminer s'ils possèdent les qualités nécessaires pour exercer la profession.

Pour bon nombre d'entreprises, le stage découverte fait également partie intégrante du processus de sélection pour une place de formation. Le but est de déterminer si les candidats, en plus de leurs aptitudes professionnelles, s'intégreront dans l'entreprise, si le contexte professionnel leur convient et si les parties au contrat d'apprentissage peuvent s'imaginer travailler ensemble.

En offrant la possibilité d'effectuer des stages découverte, les entreprises contribuent fortement à la qualité du processus d'orientation professionnelle. Les jeunes peuvent ainsi découvrir une profession de l'intérieur. Aucun dépliant ou DVD d'information ne peut remplacer cette expérience capitale.

1.3 Bases légales

Selon l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs², les stages découverte sont ouverts aux jeunes de plus de 13 ans soumis à la scolarité obligatoire. Pendant un stage d'orientation professionnelle, la durée maximale du temps de travail ne doit pas dépasser huit heures par jour et les jeunes ne peuvent être occupés qu'entre 6 h 00 et 18 h 00. De plus, la durée d'un stage découverte est limitée à deux semaines.

Selon l'ordonnance sur l'assurance-accidents³, les personnes exerçant une activité chez un employeur aux fins de se préparer au choix d'une profession sont également assurées à titre obligatoire, par conséquent aussi durant un stage découverte. La couverture est valable pendant toute la durée de cette activité.

¹ Voir *Aide-mémoire relatif au stage d'observation* du CSFO : <http://www.formationprof.ch/download/am8.pdf>.

² Art. 11, OLT 5 ; RS **822.115**.

³ Art. 1, OLAA ; RS **832.202**.

1.4 Partenariat dans la formation professionnelle

L'art. 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPv ; RS 412.10) décrit la formation professionnelle comme une tâche reposant sur le principe du partenariat. La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra) collaborent étroitement afin de garantir un système de formation et de formation continue de qualité et un nombre suffisant de places d'apprentissage. La répartition des responsabilités entre les partenaires est clairement définie.

1.4.1 Confédération

Dans une optique de pilotage stratégique du système de formation professionnelle, la Confédération est responsable de l'assurance de la qualité, du développement, de la transparence et de la comparabilité des offres. Dans la formation professionnelle initiale, elle édicte les ordonnances sur les formations professionnelles initiales et approuve les filières de formation pour les responsables de la formation professionnelle.

1.4.2 Cantons

Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, les cantons sont chargés de la mise en œuvre de la formation professionnelle et de la surveillance des contrats d'apprentissage et des écoles professionnelles. Les offices cantonaux de la formation professionnelle délivrent aux entreprises des autorisations pour former des apprentis, organisent les examens de fin d'apprentissage et s'occupent de la formation, formation continue comprise, des formateurs en entreprise et des enseignants des écoles professionnelles. Les cantons disposent également de services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière ouverts à tous et de dispositifs de préparation en vue d'intégrer une formation professionnelle initiale.

1.4.3 Organisations du monde du travail et entreprises

Les Ortra regroupent aussi bien des partenaires sociaux et des associations professionnelles et de branches que des prestataires et d'autres organisations du domaine de la formation professionnelle. Elles participent de manière déterminante à l'orientation stratégique de la formation professionnelle tout comme à la définition de ses concepts et de ses contenus. Les Ortra fixent notamment les contenus des formations, organisent la formation professionnelle initiale, élaborent des procédures de qualification valables dans toute la Suisse et mettent en place des cours interentreprises. Les entreprises jouent pour leur part un rôle essentiel puisqu'elles proposent des places d'apprentissage et sont responsables de la formation à la pratique professionnelle.

1.5 Structure du rapport

Le chapitre 1 contient des informations sur le contexte et les bases du rapport. Le chapitre 2 présente une analyse de la situation à partir d'une enquête qualitative réalisée auprès des Ortra responsables des huit professions MINT qui ont été sélectionnées. Le thème du chapitre 3 est l'encouragement des domaines MINT par la Confédération et les cantons. La situation sur le marché des places d'apprentissage qui est évoquée dans le postulat est en outre analysée dans le chapitre 4 à l'aide du baromètre des places d'apprentissage. Partant de tous ces éléments, le chapitre 5 expose le point de vue et les conclusions du Conseil fédéral.

2 Analyse de la situation – Enquête auprès des Ortra

Afin de donner au rapport toute la portée nécessaire, la situation a été analysée dans huit professions MINT. Ces professions ont été choisies en fonction d'un double critère : chacune correspond à un domaine de formation différent et totalise au moins 400 nouvelles entrées dans la formation professionnelle initiale correspondante.

Tableau 1 : Liste des professions analysées

Profession	Nouvelles entrées dans la formation professionnelle initiale ⁴	Champ professionnel ⁵	Branche
Automaticien CFC	760	Électronique et automatisation	Professions techniques
Mécanicien en maintenance d'automobiles CFC	1396	Véhicules à moteur, construction navale et aéronautique	Professions techniques
Installateur-électricien CFC	1996	Électricité et énergie	Professions techniques
Informaticien CFC	2087	Développement et analyse de logiciels et d'applications	Informatique
Laborantin CFC	522	Chimie et génie des procédés	Professions techniques
Médiamaticien CFC	432	Techniques audiovisuelles et production média	Impression, design et arts appliqués
Polymécanicien CFC	1481	Mécanique et travail du métal	Professions techniques
Charpentier CFC	959	Bâtiment et génie civil	Architecture et construction

Les quatre professions⁶ qui regroupent le plus grand nombre de nouvelles entrées dans la formation professionnelle initiale représentent à elles seules 38 % des nouvelles entrées. Aucune de ces quatre professions ne fait partie du domaine MINT. En 2016, les professions MINT sélectionnées pour l'enquête représentaient 14 % de toutes les nouvelles entrées dans la formation professionnelle initiale.

Lors des interviews qualitatives⁷ qui ont été menées, les associations professionnelles ont été interrogées sur l'importance des stages découverte dans le processus de sélection, le soutien ciblé qu'elles apportent aux entreprises et les autres activités en lien avec la recherche et le recrutement d'apprentis.

2.1 Importance du stage découverte dans le processus de recrutement

L'enquête menée auprès des Ortra montre que le stage découverte constitue une étape importante dans le processus de sélection. Les jeunes, tout comme leurs parents et les entreprises formatrices, veulent que la formation soit couronnée par la réussite à l'examen de fin d'apprentissage. Selon les

⁴ Statistique de la formation professionnelle initiale 2016, Office fédéral de la statistique (OFS).

⁵ Selon la Classification internationale type de l'éducation (CITE/ISCED 2013).

⁶ Employé de commerce CFC, gestionnaire du commerce de détail CFC, assistant en soins et santé communautaire CFC et assistant socio-éducatif CFC.

⁷ Voir point 6.2.

entreprises, le stage de découverte apporte une garantie supplémentaire aux formateurs et leur permet de sélectionner les candidats dont le profil correspond le mieux aux places d'apprentissage proposées⁸, sachant que l'aspect humain compte aussi pour beaucoup. Les Ortra sont d'avis que le stage découverte est un passage obligé pour les jeunes, car ils ne peuvent se faire une idée de ce qui les attend qu'après s'être frottés au quotidien d'une entreprise. Pour une même profession, des différences existent aussi en fonction de la taille, des caractéristiques et de la culture de chaque entreprise⁹.

Dans le même temps, il ressort également de l'enquête que les stages découverte, pour les Ortra, ne constituent qu'une partie du processus de recrutement. Aux yeux des Ortra, un recrutement réussi passe par des prestations de qualité de la part des services d'orientation professionnelle, par l'image véhiculée par la profession, la branche et l'entreprise, par l'intérêt des stages découverte qui sont proposés et par le professionnalisme avec lequel le processus de sélection est mené. Pour intéressant et enrichissant qu'il puisse être, le stage découverte ne permet pas à lui seul de trouver le candidat idéal pour chaque place d'apprentissage¹⁰. Cette affirmation vient conforter le point de vue selon lequel le stage découverte ne constitue un outil important que dans un deuxième temps¹¹. En premier lieu, il s'agit de trouver un nombre suffisant de jeunes souhaitant suivre une formation professionnelle qui répondent aux prérequis pour la profession visée et n'abordent pas le stage avec une représentation faussée.

La réserve qui revient également à plusieurs reprises dans l'enquête est que l'organisation des stages découverte demande un travail considérable de la part des entreprises. C'est ce qui explique le nombre limité de stages découverte proposés par les entreprises. À cela s'ajoutent, pour certaines professions, des dispositions légales, telles que la protection des jeunes travailleurs, qui compromettent les possibilités de se confronter à toutes les réalités d'une profession¹².

2.2 Soutien spécifique aux entreprises

Soucieuses de limiter au maximum le surcroît de travail lié à l'organisation des stages découverte, plusieurs Ortra proposent un soutien ciblé aux entreprises concernées.

Les formes de soutien présentées ci-après doivent être considérés comme des exemples de bonnes pratiques. Le but de l'analyse de la situation n'est en aucun cas de dresser une liste qui viserait à faire la distinction entre les Ortra qui offrent un soutien effectif et celles qui ne le font pas, mais bien plus de faire un tour d'horizon des différentes manières de soutenir les entreprises.

2.2.1 Manuel / guide

Les manuels et guides de stage¹³ s'adressent aux responsables de la formation professionnelle et répertorient les principaux aspects entrant dans la planification et l'organisation d'un stage découverte. Ils comprennent par exemple des aide-mémoire, des modèles de journal de stage, des grilles d'évaluation, des exemples de journées et de tâches types, et des profils d'aptitude. La solution la plus pratique est de télécharger les manuels de stage sur le site Internet de l'Ortra au format PDF ou Word et de les adapter en conséquence.

Dans la plupart des cas, les manuels de stage donnent des informations sur les dispositions légales¹⁴ et sur les règles en matière de sécurité au travail. Pour que les deux parties trouvent leur compte dans

⁸ Interview avec l'USIE.

⁹ Interview avec Holzbau Schweiz.

¹⁰ Interview avec Swissmem.

¹¹ Interview avec ICT-Berufsbildung Bern.

¹² Interview avec Aprentas.

¹³ Voir par exemple le *Manuel de stage pratique d'orientation professionnelle* de l'USIE.

¹⁴ Voir le point 1.3.

le stage découverte, les entreprises se doivent elles aussi de le préparer soigneusement. C'est pourquoi les manuels de stage contiennent généralement des conseils et une liste de tâches à effectuer avant le stage.

2.2.2 Centralisation des informations

Certaines Ortra ont créé sur leur site Internet une rubrique destinée à renseigner les jeunes sur les offres de stage découverte dans les différentes professions. Les entreprises qui souhaitent proposer une place de stage découverte peuvent s'inscrire et mettre leur offre en ligne dans cette rubrique. Par exemple, ICT-Berufsbildung Bern indique, pour chaque offre de ses membres, la durée du stage et le lien pour déposer un dossier de candidature.

2.2.3 Organisation de journées d'essai par les Ortra

D'autres Ortra, comme par exemple Apprentas ou ICT-Berufsbildung Zentralschweiz, proposent des journées d'essai centralisées et évitent ainsi aux entreprises un surcroît de travail. En général, une journée est consacrée à une seule profession. Pour les élèves qui s'intéressent à plusieurs professions à l'intérieur d'une même branche, ICT-Berufsbildung Zentralschweiz a mis sur pied un dispositif particulier. Pendant deux jours consécutifs, les jeunes ont la possibilité, à partir de la fin de la 7^e année scolaire, de découvrir quatre professions du domaine des TIC, dont celles d'informaticien CFC et de médiamaticien CFC. Ces journées d'essai sont payantes et comprennent également des conseils et des recommandations pour l'élaboration du dossier de candidature.

2.2.4 Exemples de tâches et de projets types

En proposant des tâches types, l'entreprise offre aux jeunes la possibilité de découvrir toute une palette de travaux et de participer activement dans une optique d'évaluation en fin de stage (voir point 2.2.6).

L'association professionnelle Swissmem met à la disposition des entreprises membres différents projets types par profession, que les jeunes peuvent mener à bien lors du stage découverte. Les projets durent entre un et cinq jours. Dans le cadre de ces projets, les entreprises peuvent recevoir directement un kit conçu spécialement par l'association avec tout le matériel nécessaire.

Dans son guide de stage, l'UPSA complète le planning des travaux types sur une semaine avec différents projets. Les travaux et les projets coïncident avec les points abordés chaque jour et permettent de relier la théorie à la pratique. Pour faciliter le travail des jeunes et des responsables de la formation professionnelle, les véhicules et le matériel qui doivent être utilisés sont également indiqués.

2.2.5 Journal de stage

Le journal de stage permet aux jeunes de noter leurs impressions. Toutes ces informations servent à déterminer si la profession répond aux attentes des jeunes. Ce document est plus particulièrement utilisé à la fin du stage pour faire le bilan avec les responsables de la formation professionnelle au sein de l'entreprise. Il est important de laisser suffisamment de temps au stagiaire pour écrire son journal.

2.2.6 Fiche d'évaluation / test d'aptitude

Les modèles facilitent l'évaluation du stage par les formateurs/responsables de stage et par les jeunes. Le test d'aptitude constitue un moyen de vérifier si le stagiaire possède effectivement les qualités nécessaires pour exercer la profession.

Holzbau Schweiz divise le test d'aptitude pour la profession de charpentier CFC en quatre domaines de compétences :

Plus de places de stage découverte dans les domaines MINT

- Compétences opérationnelles, capacités professionnelles, connaissances spécifiques à la branche
- Compétences sociales et personnelles, comportement
- Faculté de représentation dans l'espace
- Compétences en mathématiques

Les jeunes doivent remplir différents questionnaires et fiches de travail durant leur stage découverte. À partir de ces documents, les formateurs peuvent tirer des conclusions quant aux aptitudes du stagiaire dans les quatre domaines de compétences. Les travaux à accomplir concernent notamment les outils, les machines et les équipements de protection, d'une part, et le bois et les matériaux de construction, d'autre part.

2.3 Autres activités en lien avec le processus de recrutement

Comme il est indiqué au point 2.1, le stage découverte constitue une étape importante dans le processus de recrutement. Les Ortra mènent également d'autres actions et participent à des salons de la formation professionnelle, à des foires, à des expositions ou à des parcours de découverte des métiers organisés à l'échelle communale. Plusieurs Ortra proposent aussi des réunions d'information et des visites à l'intention des classes, des enseignants, des parents ou des conseillers en orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Avec son projet *Vivre la fascination de l'électricité*, l'USIE contribue à mieux faire connaître aux jeunes le secteur de l'électricité et de l'énergie ainsi que les métiers qui s'y rapportent. Grâce à son camion itinérant baptisé *SmartHomeMobile*, l'association entend susciter l'engouement des élèves du secondaire pour l'électricité et ses métiers. Entre le printemps 2017 et la fin de l'année 2020, quelque 60 000 élèves auront pu s'immerger dans le monde de l'énergie.

Aprenas accueille des classes dans un laboratoire scolaire où les jeunes peuvent découvrir les différentes formations professionnelles initiales qui sont proposées, notamment en effectuant eux-mêmes quelques tâches simples. De plus, l'association propose aux écoles de faire venir des professionnels dans leurs classes et invite les enseignants des branches professionnelles ou les conseillers en orientation professionnelle à des séances d'information. Parmi les thèmes abordés figurent le processus de recrutement et les prérequis pour suivre une formation.

3 Encouragement des domaines MINT par la Confédération et les cantons

En juillet 2017, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a publié le rapport *Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse*¹⁵. D'après ce rapport, le système de formation doit réagir rapidement, à tous les niveaux de formation, à l'évolution des profils de compétences qui sont recherchés sur le marché afin de garantir la compétitivité de l'économie suisse. Les activités proposées par les Académies suisses des sciences, en étroite collaboration avec la CDIP, doivent permettre d'éveiller l'intérêt des élèves pour les disciplines MINT en dehors de l'école.

Pendant la période FRI 2013-2016, les Académies suisses des sciences ont assumé un rôle de coordination des initiatives privées et publiques de promotion des filières MINT et ont aussi contribué à l'amélioration de la mise en réseau des acteurs MINT. Le mandat s'articulait autour de trois axes prioritaires.

Tableau 2 : Domaines et missions du mandat MINT 2013-2016

Thème / objectif	Produits / prestations	Impact / résultat
Information et mise en réseau	Rapport : analyse et présentation synoptique des offres MINT en Suisse	Recensement, évaluation, analyse, recommandations, publications, Internet, traductions
Promotion	Encouragement de projets, expertise, prestations de conseil, activités de réseautage, publications, diffusion, analyse de bonnes pratiques	Encouragement de 28 projets servant de modèles sur les 158 soumis et diffusion d'informations sur les projets auprès des milieux intéressés
Evaluation de trois initiatives en faveur du domaine MINT soutenues par la Confédération	Évaluation, expertise	La science appelle les jeunes, Olympiades scientifiques suisses, Fondation suisse d'études

Tous les objectifs ont pu être atteints durant la période concernée. Les missions, résultats, produits et prestations ont été présentés et décrits en détail dans un rapport¹⁶. Les enseignements tirés des différentes actions et les lacunes qui ont été identifiées concernant la promotion des offres extrascolaires MINT en Suisse sont analysés et intégrés dans les activités MINT des Académies. Certains projets fructueux du programme de promotion MINT Suisse qui s'est achevé sont par exemple pris en compte pour une nouvelle étape de promotion dans le cadre d'une démarche de développement, de focalisation et de coordination. Durant la période FRI 2017-2020, les Académies reçoivent un soutien financier pour leurs activités dans le cadre de leur mandat MINT. La banque de données répertoriant toutes les offres extrascolaires MINT est régulièrement mise à jour et peut être consultée sur educamint.ch. La Confédération prévoit de renforcer le programme¹⁷.

¹⁵ Le rapport répond à une demande du Conseil fédéral et propose, à partir de ses analyses, un *Plan d'action Numérisation pour le domaine FRI durant les années 2019 à 2020*, qui identifie les champs d'action et les mesures permettant de remédier aux faiblesses de la Suisse face aux défis du tournant numérique.

¹⁶ Rapport final sur le mandat MINT 2013–2016 (uniquement en allemand).

¹⁷ Base légale : art. 11, al. 7, de la loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI).

4 Situation sur le marché des places d'apprentissage

Dans son développement¹⁸, l'auteur du postulat affirme que le manque de main-d'œuvre qualifiée dans les domaines MINT est évident. Les places d'apprentissage ne manqueraient certes pas, mais elles seraient trop rarement occupées.

Les résultats du baromètre des places d'apprentissage¹⁹, outil d'analyse de la situation dans les différentes branches, font ressortir le tableau suivant : les branches affichant des proportions élevées de places d'apprentissage non pourvues durant les années 2015 à 2017 sont celles des services et de l'industrie de transformation.

Ramenés aux branches traitées dans le présent rapport, les résultats font apparaître une offre de places d'apprentissage qui dépasse la demande dans les branches Architecture et construction et Professions techniques. Pratiquement toutes les places d'apprentissage ont été pourvues durant la même période dans la branche Informatique. En 2015 et 2016, seules 4 % des places d'apprentissage proposées dans le secteur de l'informatique sont restées vacantes. En 2017, ce pourcentage ne dépassait pas un pour cent.

Tableau 3 : Pourcentage des places d'apprentissage proposées qui n'ont pas été pourvues

Branche	2015	2016	2017
Services	20 %	12 %	20 %
Industrie de transformation	16 %	28 %	11 %
Architecture et construction	13 %	16 %	12 %
Professions techniques	13 %	16 %	11 %
Impression, design et métiers d'art	9 %	3 %	7 %
Informatique	4 %	4 %	1 %

Néanmoins, les chiffres du baromètre des places d'apprentissage ne permettent pas de tirer des conclusions exactes sur les places d'apprentissage dans les professions MINT. Dans la branche Architecture et construction, seules 20 % des places concernent les professions MINT. Dans la branche Professions techniques, le pourcentage est de 60 %.

¹⁸ Voir point 6.1 - Développement.

¹⁹ Entre 1997 et 2017, le baromètre des places d'apprentissage a été réalisé chaque année en deux étapes. Les résultats reposaient, d'une part, sur des sondages écrits auprès des entreprises et, de l'autre, sur des sondages téléphoniques auprès de jeunes âgés de 14 à 20 ans. En 2018, le baromètre des places d'apprentissage a été remplacé par le *Baromètre des transitions – décisions en matière de formation après la scolarité obligatoire*.

5 Conclusions du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral partage l'avis de l'auteure du postulat sur le fait que les stages découverte sont déterminants pour les jeunes lorsqu'ils doivent choisir la bonne orientation professionnelle. Le stage découverte leur donne la possibilité d'être en contact direct avec un champ professionnel. Il est également utilisé par les entreprises pour le test d'aptitude. Libres à elles de concevoir leur propre mode de recrutement, avec ou sans stage découverte. Le Conseil fédéral tient à maintenir cette liberté. Une ingérence étatique dans ce domaine pourrait être contreproductive et nuire à la disposition des entreprises à former des apprentis.

Comme le montre ce rapport, les Ortra accordent également une grande importance aux stages découverte dans le processus de sélection et s'impliquent en conséquence. Dans les huit professions qui ont été analysées, les parties aux contrats d'apprentissage bénéficient du soutien des Ortra sous la forme de mesures ou offres spécifiques.

Dans le même temps, selon les résultats de l'enquête menée auprès des Ortra, les stages découverte ne constituent qu'une partie du processus de recrutement. Aux yeux des Ortra, le recrutement des apprentis qui conviennent résulte à la fois des prestations de qualité de la part des services d'orientation professionnelle, de l'image véhiculée par la profession, la branche et l'entreprise, de l'intérêt des stages découverte qui sont proposés et du professionnalisme avec lequel le processus de sélection est mené.

Face à la pénurie de personnel qualifié dans les professions MINT, le Conseil fédéral, en étroite collaboration avec la CDIP, s'attache à susciter l'intérêt des élèves pour les disciplines MINT, aussi bien à l'école qu'en dehors du contexte scolaire, grâce à l'action des Académies suisses des sciences. Pendant la période FRI 2013-2016, les Académies suisses des sciences ont assumé une mission de coordination des initiatives privées et publiques de promotion des filières MINT et ont aussi contribué à l'amélioration de la mise en réseau des acteurs MINT. Ce mandat a été reconduit pour la période FRI 2017-2020.

Au vu des responsabilités mentionnées et des mesures qui sont déjà menées, le Conseil fédéral ne voit pas la nécessité de prendre d'autres mesures à l'heure actuelle.

6 Annexe

6.1 Postulat 15.3552 Schmid-Federer « Plus de places de stage découverte dans les domaines MINT »

Texte déposé

Le Conseil fédéral est prié de présenter un rapport au Parlement sur les offres de stage "découverte" dans les domaines MINT et d'exposer les méthodes possibles pour en augmenter le nombre.

Développement

Le manque de main-d'œuvre qualifiée dans les domaines MINT est évident. Les places d'apprentissage ne manquent certes pas, mais elles sont trop rarement occupées. Les offres ne sont de toute évidence pas assez attractives et les informations destinées aux personnes intéressées insuffisantes. Il est donc d'autant plus étonnant que les offres de stage "découverte", en particulier celles des grandes entreprises, fassent semblant en grande partie défaut. Des journées d'essai sont proposées dans de nombreux endroits : les participants, à l'occasion d'une journée portes ouvertes, ont un aperçu de l'entreprise. Pour que les jeunes puissent se faire une idée de la profession et du fonctionnement de l'entreprise cependant, ils ont besoin d'un plus grand aperçu. Les spécialistes pensent qu'il faudrait au minimum trois jours, idéalement une semaine. Les expériences vécues pendant ces stages "découverte" sont déterminantes dans le choix de la profession. En l'absence d'une telle possibilité, de nombreuses personnes potentiellement intéressées passent à côté de la profession avant même d'avoir pu s'en faire une idée.

Avis du Conseil fédéral du 26.08.2015

Le Conseil fédéral est d'avis que le potentiel de la main-d'œuvre indigène doit être mieux exploité et qu'il convient de renforcer notamment les mesures visant à réduire la pénurie de personnel qualifié dans les professions MINT. Le DEFR suit ce dossier dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Les stages "découverte" s'inscrivent clairement dans le contexte de la procédure d'orientation professionnelle. Ils permettent aux jeunes de se familiariser avec une profession, avec le monde professionnel ou avec une entreprise. En fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise et de la jeune personne, la durée d'un stage "découverte" peut aller d'une à plusieurs journées mais ne peut toutefois pas dépasser deux semaines. Les entreprises ont par ailleurs la possibilité de proposer des journées de découverte et d'information à l'intention des jeunes afin de leur permettre d'acquérir un premier aperçu des professions qu'elles proposent.

Certaines entreprises offrent en outre des stages "découverte" dans le cadre de la procédure de sélection pour une place de formation. Les formateurs ont ainsi la possibilité de déterminer si les jeunes candidats répondent aux attentes de l'entreprise.

Sur mandat des cantons et en collaboration avec le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), le Centre suisse de services de formation professionnelle, d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) élabore du matériel d'information pour la formation professionnelle. L'information et la publicité en faveur des différentes professions incombent cependant aux associations professionnelles. Elles peuvent recommander aux entreprises de proposer des stages "découverte".

Il appartient toutefois aux entreprises de décider en dernier lieu de quelle manière elles procèdent au recrutement des futurs professionnels. Une ingérence étatique dans ce domaine pourrait être contre-productive et nuire à la disposition des entreprises à former des apprentis. Le Conseil fédéral estime qu'il n'est pas judicieux de rédiger un rapport spécifique sur ce thème.

Proposition du Conseil fédéral du 26.08.2015

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

Chronologie

15.06.2017 : Conseil national, adoption

6.2 Questionnaire

Lors de la session d'été 2017, le Conseil national a adopté le postulat « Plus de places de stage découverte dans les domaines MINT », qui avait été déposé par Barbara Schmid-Federer. Le SEFRI a été chargé de présenter un rapport au Parlement sur les offres de stage découverte dans les domaines MINT.

Pour ce faire, nous avons besoin de votre aide. Nous vous saurions gré de bien vouloir répondre à notre questionnaire :

- Selon l'auteur du postulat, « de nombreuses personnes potentiellement intéressées passent à côté de la profession avant même d'avoir pu s'en faire une idée faute d'offres attractives ». Qu'en pense votre Ortra ?
- Quelle importance votre Ortra accorde-t-elle au stage découverte ? Comment justifiez-vous ce point de vue ?
- Quels sont les éléments qui conditionnent la réussite d'un stage découverte pour les deux parties ?
- Dans quelle mesure apportez-vous un soutien ciblé aux entreprises qui proposent des stages découverte ?
- Dans le cas où votre Ortra ne propose pas actuellement de soutien : y a-t-il quelque chose de prévu en la matière et si oui, à partir de quand et sous quelle forme ?
- Quelles actions menez-vous en général en tant qu'Ortra pour recruter des apprentis ?

6.3 Liste des sigles

Sigle	Intitulé
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CITE/ISCED	Classification internationale type de l'éducation
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
FRI	Formation, recherche et innovation
LERI	Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
MINT	Domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique
OFS	Office fédéral de la statistique
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents
OLT 5	Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs)
Ortra	Organisations du monde du travail
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UPSA	Union professionnelle suisse de l'automobile
USIE	Union suisse des installateurs-électriciens

6.4 Bibliographie

UPSA : Guide - Stage et journée d'essai, Berne 2018.

Académies suisses des sciences : Rapport final sur le mandat MINT 2013–2016, Berne 2018 (uniquement en allemand).

OFS : Statistique de la formation professionnelle initiale 2016.

LINK [SEFRI éd.] : Baromètre des places d'apprentissage août 2016 – Rapport détaillé des résultats, Berne 2016.

LINK [SEFRI éd.] : Baromètre des places d'apprentissage août 2017 – Rapport détaillé des résultats, Berne 2017.

SEFRI : La formation professionnelle en Suisse – Faits et chiffres 2018, Berne 2018.

SEFRI : Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse, Berne 2017.

CSFO : Le stage d'observation – Mémento à l'usage de l'entreprise pour la conduite de stages d'observation, Berne 2015.

USIE : Manuel de stage pratique d'orientation professionnelle dans les formations professionnelles initiales dans la branche des installations électriques (électricien de montage CFC, installateur-électricien CFC, télématicien CFC, planificateur-électricien CFC), Zurich 2013.