

BSS

Volkswirtschaftliche
Beratung

Rapport final

Prestations de l'assurance-chômage lors de la transition II

Bâle | 4.4.2022



I Impressum

Prestations de l'AC lors de la transition II

Version 2.0

4.4.2022

Mandataire: Sophie Gremaud, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO.

Auteurs: David Liechti, Mirjam Suri

Élaboration du projet: Simon Diener, Philia Heuberger, Harald Meier

BBS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

4051 Bâle

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

www.bss-basel.ch

© 2022 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Table des matières

Tableaux	iv
Illustrations	v
Résumé	vi
1. Introduction	1
1.1 Objectifs	2
1.2 Méthodes.....	2
2. Aperçu de l'offre de services par organisme de financement	5
2.1 Eventail des prestations de l'AC.....	6
2.2 Prestations financées par les cantons	7
2.3 Autres services de contact et prestations financés par des fonds tiers	9
3. Mise en œuvre du service public de l'emploi	10
3.1 Stratégies	10
3.2 Offre	10
3.3 Utilisation.....	12
3.4 Evaluation de l'offre et de l'utilisation.....	26
4. Recours à d'autres offres (en dehors de l'AC) et chevauchement avec l'AC	30
4.1 Offres.....	30
4.2 Chevauchement des mesures de l'AC avec d'autres mesures (groupe cible).....	30
4.3 Evaluation de l'offre et de l'utilisation.....	32
5. Situation pendant la crise du COVID-19	35
5.1 Contexte	35
5.2 Directives.....	36
5.3 Adaptations de l'offre de mesures	37
5.4 Evaluation de la gestion pendant la pandémie	40
6. Conclusions	42
A. Références bibliographiques	45
B. Inventaire	46
B.1 Offres des autorités du marché du travail.....	46
B.2 Offres d'autres services.....	50
C. Annexe du chapitre 3	69
C.1 Coûts par type de MMT et par canton	69
C.2 Participants et durée jusqu'au début de la mesure par canton	74
C.3 Pourcentage de participants à une sélection de MMT par canton.....	79

C.4 Participants aux MMT par secteur d'activité en 2019	80
D. Annexe du chapitre 5	82
D.1 Participants aux MMT par profession en 2020	82

Tableaux

Tableau 1: Aperçu des services contactés et du taux de retour	3
Tableau 2: Coûts moyens des mesures pour l'AC (pour le groupe cible).....	12
Tableau 3: Caractérisation du groupe cible de 2019	14
Tableau 4: Participation du groupe cible aux MMT par profession (2019)	17
Tableau 5: Temps écoulé avant le début de la MMT	20
Tableau 6: Répartition des participations aux MMT du groupe cible	21
Tableau 7: Caractérisation du groupe cible en 2020	39

Illustrations

Illustration 1: éventail de mesures selon la Task Force Perspectives Apprentissage	5
Illustration 2: Pourcentage de stages professionnels dans l'ensemble des participations aux MMT (2018/2019)	22
Illustration 3: Pourcentage de PET dans l'ensemble des participations aux MMT (2018/2019)	23
Illustration 4: Pourcentage de programmes de base dans l'ensemble des participations aux MMT (2018/2019)	24
Illustration 5: Pourcentage de stages de formation dans l'ensemble des participations aux MMT (2018/2019)	25
Illustration 6: Evaluation de l'offre de MMT en phase de transition II	27
Illustration 7: Accompagnement parallèle	31
Illustration 8: Evaluation de l'offre en phase de transition II en dehors des SPE	33
Illustration 9: Nombre de jeunes chômeurs (15 à 24 ans), en comparaison annuelle	36
Illustration 10: Restrictions imposées par le COVID/les mesures	38

Résumé

On appelle «transition II» le passage d'un diplôme du degré secondaire II à un emploi. C'est précisément à ce moment qu'il est important d'acquérir une première expérience professionnelle. Si cette transition ne se fait pas sans accroc, différents services, à commencer par les offices régionaux de placement (ORP), proposent leur aide. La présente étude examine les prestations de soutien aux jeunes adultes en phase de transition II. L'enquête trouve son origine dans un postulat du conseiller aux Etats Daniel Jositsch (postulat 20.3480) sur la possibilité de recourir davantage aux stages professionnels durant la crise du COVID-19.

En 2019, un peu plus de 37 000 demandeurs d'emploi âgés de 18 à 24 ans et titulaires d'un diplôme du degré secondaire II étaient inscrits auprès des ORP¹. Environ 11 000 d'entre eux ont participé à des mesures du marché du travail (MMT). Les mesures les plus fréquemment suivies sont les programmes de base ; mais ce groupe cible a régulièrement recours à des stages (professionnels, le plus souvent des stages de formation). Dans environ la moitié des cas, les stages professionnels sont effectués dans le domaine commercial.

Le délai d'attente spécial imposé par la loi, pendant lequel aucune MMT ne peut être suivie, constitue un obstacle au recours précoce aux MMT. Il a été remis en question de manière générale par les autorités du marché du travail. De fait, pendant la crise du COVID-19, le délai d'attente a été suspendu en raison du nombre élevé de chômeurs. Néanmoins, le nombre de stages professionnels suivis n'a pas augmenté. En apparence parce qu'ils n'étaient plus demandés, mais certainement aussi parce que les entreprises en proposaient moins. Il est donc nécessaire de rendre les stages professionnels encore plus attractifs. Du côté des demandeurs d'emploi, la mise à disposition de places de stage ou l'aide à la recherche de stages (mesures qui existent dans certains cantons) augmenteraient probablement le nombre de participants. Du côté des employeurs aussi, les conditions pourraient encore être améliorées. En général, les autorités du marché du travail considèrent la transition II comme un problème de chômage qui revient chaque année, mais qui est de courte durée. Pendant la crise du COVID-19 aussi, le nombre de jeunes chômeurs a augmenté plus fortement que celui des autres tranches d'âge, mais le redressement a également été plus rapide pour cette catégorie. Par conséquent, de nombreux représentants des autorités du marché du travail n'identifient aucun potentiel d'optimisation dans le cadre de la transition II, même en cas de pandémie.

Il existe des services et des offres de soutien pour les jeunes adultes en transition II en dehors du service public de l'emploi aussi. Ces prestations sont en partie financées directement par le canton et ont un caractère plutôt préventif. Il existe également des prestations de soutien directement fournies par les écoles professionnelles, souvent avec l'aide des centres d'orientation professionnelle (centres OP) ou de l'orientation professionnelle et de carrière. D'une manière générale, les centres OP offrent une large palette de prestations de conseil, à titre préventif ou en cas de chômage. Il existe également des offres financées par des fonds tiers, parfois aussi par des initiatives

¹ Cela correspond à la définition provisoire des demandeurs d'emploi en transition II, lesquels ne sont pas clairement identifiables dans les statistiques du chômage.

privées. Il n'a pas été possible de déterminer dans quelle mesure les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP recouraient également à d'autres services.

1. Introduction

Après avoir terminé un apprentissage, il est important d'entrer rapidement dans le marché du travail afin d'acquérir une première expérience professionnelle. La période de jonction entre la formation et le monde du travail est appelée transition II². Les jeunes qui ont achevé un apprentissage ne parviennent pas toujours à intégrer l'entreprise formatrice et doivent donc s'efforcer de trouver une autre solution suffisamment tôt. Pendant les mois d'été, lorsque les contrats d'apprentissage prennent fin, les jeunes adultes qui n'ont trouvé aucune solution directement après leur apprentissage sont généralement ceux qui s'inscrivent auprès des offices régionaux de placement (ORP). La majorité d'entre eux sont titulaires d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Mais les jeunes adultes titulaires d'un diplôme de formation générale du degré secondaire II (maturité spécialisée ou gymnasiale) qui prévoient d'entrer directement dans la vie professionnelle et n'envisagent pas de suivre directement une formation tertiaire sont également concernés.

En 2020, des défis supplémentaires sont venus s'ajouter: d'une part, le nombre de postes vacants a drastiquement diminué en raison de la crise du COVID-19 (voir par exemple OFS 2021). D'autre part, des alternatives telles que les séjours linguistiques à l'étranger ont été rendues impossibles par les restrictions de voyage, ce qui a augmenté le nombre de personnes concernées. La diminution du nombre de postes vacants ainsi que les licenciements ont entraîné une hausse significative du chômage pendant la pandémie. En août 2019, le taux de chômage était encore de 2,1% (taux de chômage des jeunes: 2,5%); après le début de la crise du COVID-19, il est monté à 3,3% en août 2020, et même à 3,9% pour les jeunes (voir les statistiques du chômage du SECO, www.ams-tat.ch). Cela a eu pour effet d'augmenter le nombre de personnes en concurrence pour un poste vacant. De manière générale, les jeunes adultes sont les plus touchés par les crises conjoncturelles (Conseil fédéral 2010, OCDE 2021). De nombreux éléments indiquent toutefois qu'une formation postobligatoire réduit l'ampleur du phénomène (Conseil fédéral 2010). Dans le même temps, en cas de reprise économique, la situation des jeunes se rétablit aussi plus rapidement que la moyenne (SECO 2021).

Les ORP disposent d'une large palette de mesures du marché du travail (MMT), auxquelles les jeunes adultes peuvent également recourir. Les stages professionnels sont particulièrement adaptés au groupe cible de la transition II. Certains cantons proposent par ailleurs d'autres MMT spécifiques. En parallèle, il existe des services en dehors du service public de l'emploi pour les personnes qui ne parviennent pas à passer le cap de la transition II sans encombre.

² La transition II désigne la période de jonction entre un diplôme du degré secondaire II et le monde du travail. Elle peut démarrer après un apprentissage (CFC, AFP) ou une maturité de formation générale (maturité spécialisée, maturité gymnasiale), pour autant qu'aucune étude ne soit entamée.

L'origine de la présente étude réside dans un postulat du conseiller aux Etats Daniel Jositsch (postulat 20.3480) qui prévoit d'examiner les possibilités de recourir davantage aux stages professionnels en tant qu'instrument des ORP dans le contexte de la crise du COVID-19. La question a été élargie pour montrer l'ensemble des aides proposées aux jeunes adultes en transition II et d'en étudier certains aspects plus en détail. L'enquête se concentre sur l'intégration sur le marché du travail.

1.1 Objectifs

Les jeunes adultes qui cherchent à entrer dans la vie active sont accompagnés par différentes organisations. La présente étude a pour objectif d'identifier les services de contact et les prestations à la disposition des jeunes adultes en phase de transition II. Se pose également la question des différences entre les cantons. Outre l'offre, il est également intéressant de savoir si ces services travaillent ensemble et de quelle manière. Une attention particulière est accordée aux prestations et aux MMT du service public de l'emploi. A cet égard, la situation pendant la crise du COVID-19 est spécifiquement examinée. Enfin, des recommandations d'action et un potentiel d'optimisation sont présentés.

1.2 Méthodes

Recherche / enquête

Dans un premier temps, une recherche sur Internet a permis d'identifier les services auxquels les jeunes adultes en transition II peuvent s'adresser pour être accompagnés. Sont considérés comme des services de contact tous les services qui orientent les personnes vers des offres (comme les ORP) et/ou les encadrent eux-mêmes (comme les centres OP). Les plateformes telles que orientation.ch ou check-your-chance.ch, les sites web des autorités cantonales ainsi que des prestataires de services ou d'autres acteurs constituent le point de départ. Après une première recherche, les résultats ont été communiqués aux parties prenantes de trois cantons. Sur cette base, la recherche a été adaptée et les services de contact à interroger définis comme suit:

- Offices cantonaux du travail
- Offices cantonaux pour la jeunesse/l'orientation professionnelle
- Offices cantonaux de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle
- Centres d'orientation professionnelle (centres OP)
- Offices cantonaux de l'aide sociale (pas de services communaux)
- Bureaux CII
- Un échantillon d'écoles professionnelles
- Autres acteurs privés, si connus (par exemple Pro-Juventute)

Par exemple, les simples prestataires de mesures ainsi que les secteurs de l'AI et de la migration, qui s'occupent d'une clientèle très restreinte du groupe cible ont été explicitement exclus du panel.

Des enquêtes en ligne ont été envoyées aux 227 services identifiés lors de la recherche. La sélection a été délibérément large. Afin d'obtenir une image plus complète de l'aide apportée par les autorités du marché du travail, deux échelons différents ont été interrogés: la direction de l'office et les responsables des ORP (en général deux par canton). Il existe donc trois variantes de l'enquête: une enquête pour la direction des offices de l'emploi, une enquête pour les responsables d'ORP et une enquête pour tous les autres services. Ces derniers avaient la possibilité d'indiquer qu'ils n'étaient pas un service de contact pour le groupe cible ou qu'ils ne proposaient pas les prestations correspondantes, ce qui était le cas de certains services.

Un rappel a été envoyé aux destinataires de l'enquête qui ne l'avaient pas remplie dans le délai imparti. Les offices du travail ont en outre été relancés par écrit et par téléphone. Le taux de réponse par enquête est présenté dans le [Tableau 1](#) tableau 1.

Tableau 1: Aperçu des services contactés et du taux de retour

	Nombre d'invitations	Nombre de réponses (y compris les réponses incomplètes)	Taux de retour	Couverture
Direction d'autorités du marché du travail	26	21	81%	21 cantons
Direction d'ORP	42	19	45%	15 cantons ³
Autres services (hors SPE)	201	107	53%	26 cantons

Remarque: SPE = Service public de l'emploi

Analyse des données

Le recours aux mesures du marché du travail (MMT) par les demandeurs d'emploi du groupe cible inscrits auprès des ORP a pu être mis en évidence au moyen d'analyses des statistiques du chômage. Les analyses ont été réalisées par le SECO et traitées ou présentées par nos soins.

Les indicateurs disponibles ne permettent pas d'identifier clairement le groupe cible des demandeurs d'emploi en transition II. Il a donc fallu trouver une définition utilisable qui délimite au mieux le groupe cible. Le groupe visé par les analyses de données a donc été établi comme les *demandeurs d'emploi âgés de 18 à 24 ans titulaires d'un diplôme du degré secondaire II*. Cette définition devrait inclure toutes les personnes du groupe cible, mais elle englobe également les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP, par exemple après un apprentissage professionnel et quelques années d'expérience professionnelle. Dans le cadre des groupes de discussion (voir ci-dessous), il est apparu que certains cantons marquent spécialement le groupe cible au moyen de mots-clés. Mais cela ne concerne que quelques cantons (Soleure, en particulier).

³ Alors que la direction de l'office de treize de ces cantons a répondu, il y a deux réponses en plus. Pour 23 cantons au total, nous avons donc reçu au moins une réponse de la part du service public de l'emploi.

Entretiens de groupe

Après l'analyse des données et la réalisation des enquêtes, des entretiens de groupe ont été menés avec des représentant-e-s des autorités cantonales du marché du travail. Quatre groupes de discussion ont finalement pu être organisés avec des représentant-e-s de 15 cantons au total. Les groupes de discussion ont permis de discuter des premiers résultats et d'établir des comparaisons entre les cantons sur différentes questions complémentaires. Les résultats des groupes de discussion sont intégrés dans le rapport à différents endroits.

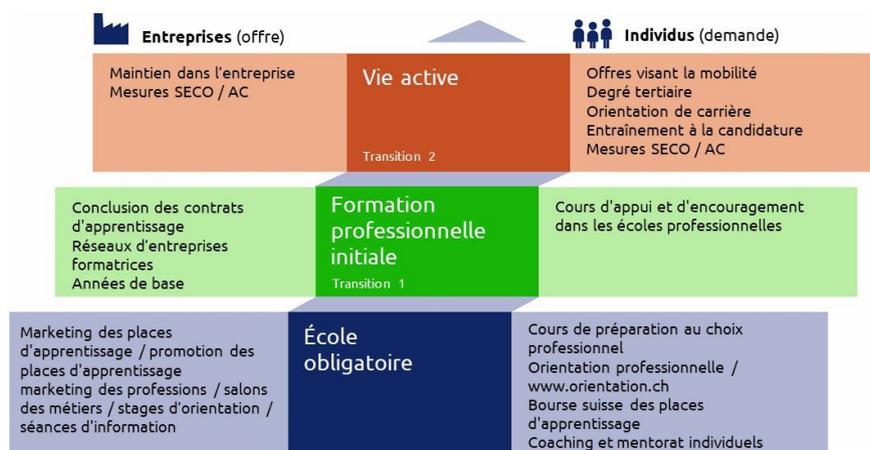
Le rapport est structuré comme suit: le chapitre 2 donne un aperçu de l'offre de services. Le chapitre 3 présente les stratégies et les prestations d'assistance du service public de l'emploi. Le chapitre 4 aborde les différences cantonales. Le chapitre 5 traite de la situation pendant la crise du COVID-19. Le chapitre 6 tire des conclusions et présente des recommandations d'amélioration.

2. Aperçu de l'offre de services par organisme de financement

L'accompagnement des personnes en transition II revêt des formes multiples. Le présent chapitre présente l'éventail des prestations d'assistance. Certains services de contact sont cantonaux, d'autres relèvent du droit privé. Une liste de toutes les mesures spécifiques au groupe cible en transition II qui ont été identifiées grâce aux enquêtes et à d'autres recherches⁴ se trouve à l'annexe B. Selon la Task Force Perspectives Apprentissage (2021), les mesures éprouvées dans le domaine des places d'apprentissage et de l'insertion sur le marché du travail sont représentées dans l'**Illustration 1** illustration 1. Les mesures et les offres examinées dans le présent rapport concernent le dernier niveau (le plus élevé).

Illustration 1: éventail de mesures selon la Task Force Perspectives Apprentissage

Marché des places d'apprentissage: une série de mesures éprouvées



Source: Task Force Perspectives Apprentissage (2021), <https://taskforce2020.ch/fr/mesures>

Bien que l'enquête ait porté sur un panel très large, il convient de préciser à ce stade que toutes les prestations visées n'ont pas été recensées, car il est possible que tous les services existants n'aient pas été identifiés et que l'enquête soit incomplète. Néanmoins, on peut supposer que les prestations d'assistance identifiées permettent de donner une bonne image d'ensemble.

⁴ Par exemple via check-your-chance.ch ou la plateforme d'apprentissage Ilias https://ilias.hfh.ch/goto.php?target=wiki_44869_Übersicht

2.1 Eventail des prestations de l'AC

Tout d'abord, il convient de se demander dans quelles situations les jeunes adultes en transition II s'inscrivent auprès des ORP. Il va sans dire que les autorités du marché du travail connaissent seulement les personnes effectivement inscrites. Les groupes de discussion n'ont pu que spéculer à ce sujet. Les participants s'accordent à dire que les personnes en transition II qui s'inscrivent à l'ORP ont probablement besoin d'un accompagnement plus important que la moyenne des personnes titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. Il s'agit le plus souvent de personnes dont les diplômes sont moins reconnus et dont les connaissances linguistiques sont moins bonnes. Il a été mentionné à plusieurs reprises que les personnes titulaires d'une AFP se retrouvent plus facilement dans la situation de devoir s'inscrire à l'ORP que les personnes titulaires d'un CFC. De plus, toutes les branches ne sont pas concernées de la même manière: le nombre d'accompagnements à la transition II est particulièrement élevé dans le secteur commercial, ce qui est probablement dû au nombre important de formations diplômantes dans ce domaine. Dans l'ensemble, on suppose que seule une faible proportion des personnes qui n'ont pas de solution à l'issue de leur formation, du moins à court terme, s'inscrivent à l'ORP. Ainsi, ce sont surtout les jeunes adultes en difficulté financière qui s'inscrivent à l'ORP. D'autres, en revanche, auraient tendance à rechercher un emploi eux-mêmes, notamment parce que l'inscription à l'ORP peut être perçue comme stigmatisante et qu'elle est associée à des obligations. Les groupes de réflexion ont également discuté de la nécessité de mieux faire connaître au public l'offre de conseil des ORP destinée à ce groupe cible.

Mais à quoi ressemble l'éventail des prestations de l'AC pour les personnes en transition II? Fondamentalement, le service public de l'emploi fournit des services de conseil et un large éventail de MMT en tant que services. Ceux-ci sont financés par l'AC. Les jeunes adultes en transition II peuvent s'inscrire à l'ORP. Ils sont en général libérés du paiement des cotisations d'AC en raison de leur formation (art. 14, al. 1, let. a, LACI), mais comptent de ce fait 120 jours d'attente (art. 18 LACI en relation avec l'art. 6 OACI) et ont droit à 90 indemnités journalières au plus (art. 27, al. 4, LACI). Les conseils des conseillers en personnel (CP) de l'ORP sont ouverts à tous, donc également au groupe cible. Cependant, en raison des jours d'attente, tout l'éventail des MMT n'est pas disponible dès le début. Cette période de blocage empêche souvent d'avoir recours aux stages professionnels en particulier. L'art. 6, al. 1ter, OACI prévoit une exception si le taux de chômage moyen des six derniers mois dépasse 3,3%; dans ce cas, des stages professionnels peuvent également être effectués pendant le délai d'attente.

Outre les stages professionnels, l'offre de MMT (catégories) est en principe la suivante:

- Programmes d'emploi temporaire (PET)
- Semestres de motivation (SEMO)
- Programmes de base
- Stages de formation (SF)
- Allocations d'initiation au travail (AIT)
- Autres MMT, par exemple cours spécialisés, autres cours axés sur la personnalité, entreprises de pratique, allocations de formation.

Ces mesures sont parfois collectives, c'est-à-dire dans la limite d'un certain nombre de places, ou individuelles (pour une personne spécifique). Interrogés sur les mesures spécifiquement mises en place pour le groupe cible, les participants ont souvent cité, outre les stages professionnels, les PET, les SF et les entreprises de pratique. Des cours axés sur la personnalité, tels que des coachings, sont souvent mis en place pour le groupe cible (le groupe des cours axés sur la personnalité comprend les programmes de base, l'acquisition de qualifications de base ainsi que d'autres cours axés sur la personnalité). Certains cantons ont des mesures spécifiques pour le groupe cible, qui relèvent généralement du domaine des cours axés sur la personnalité. Le recours aux différents types de MMT est abordé à la section 3.3.

2.2 Prestations financées par les cantons

Outre le service public de l'emploi, il existe dans la plupart des cantons d'autres services ou offices cantonaux qui offrent des prestations d'assistance aux jeunes adultes en transition II. Il s'agit en premier lieu des offices de la formation professionnelle et des centres d'orientation professionnelle.

Offices de la formation professionnelle

Dans certains cantons, les offices de la formation professionnelle disposent directement (pour les centres d'orientation professionnelle, voir le paragraphe suivant) de prestations d'assistance lors de la transition II. Ces prestations comprennent par exemple des aides financières pour les cotisations de formation ou des conseils et un accompagnement pour les apprentissages complémentaires, etc. Cependant, seuls quelques cantons proposent ces prestations d'assistance (voir également la position du SEFRI ci-dessous).

Centre d'orientation professionnelle

Tous les cantons sont dotés de centres d'orientation professionnelle (centres OP), des services de contact directs pour les jeunes adultes en transition II. Ces centres se rendent parfois dans les écoles professionnelles et les gymnases pour s'adresser sur place aux personnes concernées. Dans la grande majorité des cantons, les prestations des centres OP sont gratuites pour les demandeurs d'emploi en transition II (ou jusqu'à 25 ans).

L'éventail des prestations est très large. En voici une sélection:

- Séances d'information à caractère préventif
- Ateliers personnalisés en classe dans les écoles professionnelles
- Séances d'information générale sur le système éducatif suisse
- Contrôles des candidatures, accompagnement dans le processus de candidature
- Bilan général, examen des aptitudes, des centres d'intérêt et des préférences personnelles
- Conseils individuels sur la gestion de carrière
- Soutien et accompagnement dans la planification d'une année de transition
- Gestion des problématiques multiples

Aide sociale

Si la personne en transition II est bénéficiaire de l'aide sociale, il existe d'autres possibilités de soutien de la part de l'aide sociale. Les prestations spécifiques n'ont pas été clairement décrites par les répondants. On peut supposer qu'il s'agit de conseils individuels et d'une aide à la candidature. Bien entendu, les bénéficiaires de l'aide sociale ont également accès aux offres accessibles à tous, par exemple celles des ORP ou des centres OP.

Ecoles professionnelles

Dans le cadre des recherches, il est apparu que certaines écoles professionnelles accompagnent directement les apprentis lors de la transition II. C'est pourquoi un échantillon d'écoles professionnelles a également été interrogé. Les écoles professionnelles proposent, d'une part, un accompagnement en vue d'une insertion directe sur le marché du travail, par exemple par le biais d'une aide à la candidature ou d'un coaching. D'autre part, elles fournissent des pistes d'orientation vers d'autres formations scolaires. Il est intéressant de noter qu'il existe souvent un accompagnement dans les secteurs de la santé et du social, c'est-à-dire des secteurs où les chances de trouver une solution à l'issue de la formation sont généralement bonnes. Mais c'est peut-être le fait du hasard (dû aussi à la disparité des retours). Dans certains cas, les écoles professionnelles proposent surtout un accompagnement aux apprentis présentant des problématiques multiples («cas difficiles»).

Informations du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

La situation de la transition II a également été évoquée avec le SEFRI dans le cadre d'un entretien sur le sujet. Le SEFRI est compétent jusqu'à l'obtention du diplôme professionnel, ce que stipule également la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

Dans le cadre de cette étude, le SEFRI souligne les aspects suivants:

- Le SECO et les autorités cantonales du marché du travail sont les interlocuteurs pour toutes questions relatives au marché du travail après la fin de la formation professionnelle initiale.
- Les services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière sont également à la disposition des personnes qui ont terminé leur apprentissage.
- L'apprentissage est conçu de manière à ce que les diplômé-e-s puissent s'insérer sur le marché du travail directement après leur formation. C'est pourquoi un stage professionnel à l'issue d'une formation professionnelle initiale n'est en principe ni nécessaire ni souhaitable.
- Certaines écoles professionnelles ont intégré le thème du dossier de candidature ou de la candidature réussie dans leurs programmes scolaires. Cela signifie que dans ces écoles

professionnelles, la rédaction d'une candidature fait partie intégrante de la formation professionnelle initiale.

2.3 Autres services de contact et prestations financés par des fonds tiers

D'autres services de contact et prestataires proposent également un accompagnement aux jeunes adultes en transition II. Il s'agit, d'une part, de services d'orientation, comme l'association faîtière Check Your Chance (CYC)⁵. Dans certains cantons (notamment Berne, Schwyz, Zoug et Zurich), JobCaddie propose un mentorat gratuit pour les participants. JobCaddie est financé entre autres par la Société suisse d'utilité publique (SSUP) et la Fondation Beisheim. Une autre offre s'adresse spécifiquement au groupe cible: Jeunes@Work. Il s'agit d'une agence de placement spécialisée de la Fondation IPT, qui est proposée dans plusieurs cantons suisses (Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Berne, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Tessin, Valais, Vaud, Zurich). L'offre est soutenue par CYC et promue en Suisse alémanique par la fondation Beisheim. Dans le canton de Genève, l'offre est cofinancée par les autorités cantonales du marché du travail et un comité de pilotage cantonal du programme a été créé dans ce cadre. D'autre part, il existe des services qui s'adressent aux jeunes ou aux jeunes adultes présentant des problématiques multiples. Citons par exemple les services psychiatriques (mentionnés dans l'enquête dans le canton d'Argovie), qui apportent également un soutien professionnel aux jeunes en crise psychique, ou le réseau Compasso, qui aide notamment les employeurs à gérer des collaborateurs souffrant de problèmes de santé. Pour une liste détaillée, voir l'inventaire à l'annexe B.

Le grand avantage des offres financées par des fonds de tiers, comme cela a été souligné dans le groupe de discussion notamment pour Jeunes@Work, c'est que les ORP y ont également accès sans respecter le délai d'attente particulier. Jeunes@Work fournit également des places de stage, rapidement disponibles même en période de faible chômage (ces participations n'apparaissent toutefois pas dans les statistiques du chômage).

On constate notamment que les possibilités et l'accès aux mesures et aux prestations varient fortement d'un canton à l'autre. Cela dépend de l'interaction entre les offres du service public de l'emploi (bien qu'il existe toujours une offre de base), d'autres offres cantonales ainsi que les initiatives privées.

⁵ CYC est un partenariat public-privé visant à lutter contre le chômage des jeunes. CYC est partiellement financé par le SECO (voir www.check-your-chance.ch).

3. Mise en œuvre du service public de l'emploi

Le chapitre 2 a montré que l'éventail de prestations du service public de l'emploi est relativement large. La question est maintenant de savoir comment s'organise concrètement leur mise en œuvre et comment on a recours aux prestations. Ces questions sont abordées en détail ci-après.

3.1 Stratégies

L'acquisition d'une expérience professionnelle est particulièrement importante pour les jeunes adultes, car leur vie professionnelle est encore devant eux. Si l'insertion (dans de bonnes conditions) échoue, cela peut avoir des conséquences à long terme sur les chances d'emploi (par exemple Sacchi & Salvisberg, 2010). Il n'est donc pas surprenant que 12 cantons (57% des répondants) aient mis en place des stratégies globales de (ré)intégration pour les jeunes adultes en transition II. Deux cantons citent des mesures concrètes qui s'adressent spécifiquement à ce groupe cible. D'autres cantons mentionnent les possibilités offertes par l'éventail des mesures (en particulier le coaching en matière de candidature et l'aide à la recherche de stages). Des stratégies ou des mesures qui s'adressent en premier lieu aux personnes en transition I, mais qui s'appliquent également en partie au groupe en transition II, ont été évoquées à deux reprises. Quatre autres cantons précisent que les mesures destinées à ce groupe cible sont (également) proposées par le système éducatif.

Il est également ressorti clairement des entretiens de groupe que les cantons ont créé différentes possibilités d'identifier ce groupe cible dans les données ce qui permet de faire des analyses spécifiques (le canton de Soleure, par exemple, procède à un marquage par mot-clé).

3.2 Offre

Comme indiqué à la section 2.1, le service public de l'emploi propose essentiellement des prestations de conseil et des MMT pour soutenir les jeunes adultes en transition II. Il existe de grandes différences entre les cantons. Ainsi, les cantons de Bâle-Campagne et de Zoug font appel à des conseillers en personnel spécifiques pour les jeunes adultes. Cependant, la règle est plutôt que les personnes en transition II soient réparties entre tous les conseillers/conseillères en personnel.

L'offre de MMT ou sa conception diffère également d'un canton à l'autre: les échanges dans le cadre des entretiens de groupe ont montré que certains cantons fournissent des places de stage professionnel (il existe un pool de places d'affectation), alors que dans d'autres cantons, les per-

sonnes concernées doivent rechercher une place elles-mêmes (par le biais d'une candidature acceptée⁶). En outre, certains cantons proposent des mesures spécifiques pour les demandeurs d'emploi en transition II. C'est notamment le cas de Young Profit dans les cantons de Bâle-Campagne et de Bâle-Ville. Les stages professionnels ont souvent été mentionnés à ce stade. Selon l'enquête, il existe d'autres mesures spécifiques en plus des stages professionnels; il s'agit notamment des PET, des stages de formation, des SEMO et des entreprises de pratique. Lors des entretiens de groupe, certains participants ont souligné que les stages professionnels sont une mesure particulièrement adaptée au groupe cible et que les autres mesures visent plutôt d'autres groupes de demandeurs d'emploi.

Il est également possible d'ordonner des mesures spécifiques en tant que MMT individuelles au cas par cas. Il est toutefois ressorti des groupes de discussion qu'il existe une réticence générale à prendre des mesures individuelles pour des personnes ayant terminé leur apprentissage. En effet, les mesures individuelles ont souvent un caractère qualifiant, mais elles ne sont généralement pas adaptées aux personnes qui viennent de terminer leur formation.

Le [Tableau 2](#) présente les coûts moyens (moyenne arithmétique) pour l'AC par type de MMT (moyenne pour 2018/2019 ou coûts pour 2020). Les coûts correspondent aux dépenses totales pour une participation qui reviennent au prestataire (c'est-à-dire hors indemnités de chômage et hors éventuelles contributions aux frais). Il apparaît que les MMT longues (PET, SEMO, AIT) sont les plus coûteuses en raison de leur durée. En termes de coûts cependant, les stages professionnels se situent à peu près dans l'ordre de grandeur des programmes de base, lesquels sont en général nettement plus courts. Cela s'explique par le fait qu'aucun versement n'est effectué à l'entreprise de stage. Dans certains cas, cependant, un paiement est dû à l'organisme qui a trouvé le stage professionnel. Remarque: les indemnités de chômage ne sont pas comprises dans ces coûts. Dans le cas des stages professionnels, l'entreprise d'affectation participe à hauteur de 25% aux indemnités journalières versées au participant.

⁶ Selon les groupes de discussion, il s'agit d'un obstacle supplémentaire, dans la mesure où les demandeurs d'emploi recherchent plutôt des emplois permanents et sont peu intéressés par une place de stage.

Tableau 2: Coûts moyens des mesures pour l'AC (pour le groupe cible)

Catégorie de MMT	Coûts groupe cible par personne en CHF sur la période 2018-2019	Coûts groupe cible par personne en CHF sur la période 2020
Stages professionnels	1249	1527
PET	3487	4513
SEMO	9140	8141
Programmes de base	991	1298
SF	23	41
AIT	5666	5231
Autres	2159	2147

Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs moyennes pour 2018/2019 ou valeurs pour 2020, toujours pour le groupe cible. Présentation interne.

Une liste détaillée des coûts moyens différenciés par canton se trouve en annexe C.1

3.3 Utilisation

Les prestations du service public de l'emploi pour les jeunes adultes en transition II sont désormais largement connues. Comme nous l'avons déjà évoqué, il existe différentes mesures ayant des objectifs similaires. La section ci-après est consacrée aux questions suivantes: à quelles MMT le groupe cible a-t-il le plus et le moins fréquemment recours, pour quelles raisons et dans quelle mesure le recours aux MMT varie-t-il d'un canton à l'autre? En revanche, la question du conseil en tant que prestation ne sera plus abordée.

Au préalable, il convient de rappeler que les demandeurs d'emploi du groupe cible n'ont pas pu être identifiés avec précision dans les statistiques du chômage. Les analyses suivantes portent donc sur tous les demandeurs d'emploi âgés de 18 à 24 ans et titulaires d'un diplôme du degré secondaire II.

Résultats pour l'ensemble de la Suisse

Dans un premier temps, le recours aux MMT dans l'ensemble de la Suisse fait l'objet d'une discussion. Le tableau 3 caractérise les demandeurs d'emploi du groupe cible qui étaient inscrits auprès d'un ORP en 2019. Des chiffres plus récents sont également disponibles et sont présentés dans le chapitre 5 consacré à l'impact de la crise du COVID-19. L'année 2019 reflète donc la situation sans l'influence de la pandémie. En 2019, un peu plus de 37 400 demandeurs d'emploi appartenant au groupe cible étaient inscrits auprès d'un ORP dans l'ensemble de la Suisse⁷. Parmi

⁷ Nombre total de demandeurs d'emploi du groupe cible inscrits en 2019, indépendamment de l'année d'inscription.

elles, environ 11 600 personnes ont participé à une MMT⁸ en 2019, tandis que 25 800 personnes, soit un peu plus des deux tiers, ne l'ont pas fait.

L'âge moyen au sein du groupe cible est de 21,5 ans, tant pour les participants aux MMT que pour les non-participants. Le pourcentage de femmes est cependant plus élevé chez les participants (48,7%) que chez les non-participants (presque 5 points de pourcentage de plus). Les trois quarts des participants aux MMT sont titulaires d'un CFC. Viennent ensuite les demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme AFP qui représentent 15% de toutes les participations. Près de 6% sont titulaires d'une maturité professionnelle. Seuls quelques demandeurs d'emploi du groupe cible sont titulaires d'autres diplômes, à savoir le certificat de culture générale (CCG), la maturité spécialisée et la maturité gymnasiale. Cette répartition est similaire chez les non-participants aux MMT; seule la proportion de demandeurs d'emploi titulaires d'une AFP est légèrement inférieure et celle des titulaires d'un CFC légèrement supérieure. Cela signifie qu'en général les demandeurs d'emploi titulaires d'une AFP participent un peu plus souvent aux MMT.

En moyenne, chaque participant-e a participé à un peu plus d'une MMT au cours de l'année (11 607 demandeurs d'emploi ont participé à 13 845 MMT). Les programmes de base représentent plus d'un tiers des participations. Les stages professionnels, qui font l'objet d'une attention particulière dans cette étude, ne sont suivis que dans des cas isolés. On dénombre 323 participations à des stages professionnels en 2019, soit environ 3% des participants aux MMT. Il est frappant de constater que les participants aux stages professionnels sont plus souvent des femmes et que la proportion de titulaires d'une maturité professionnelle (MP) est comparativement très élevée. D'après les retours des groupes de discussion, la composition des participants aux stages professionnels s'explique par deux facteurs: d'une part, on a souvent recours aux stages professionnels dans les professions commerciales (voir ci-dessous) et dans ces métiers, la proportion de femmes et d'apprentis titulaires d'une maturité professionnelle est comparativement élevée. D'autre part, dans certains cantons, les demandeurs d'emploi doivent trouver eux-mêmes leur stage professionnel, c'est-à-dire qu'ils doivent postuler (parfois avec un soutien important des ORP). Or dans ce cas, les demandeurs d'emploi titulaires d'une maturité professionnelle ont de meilleures chances.

⁸ Toutes les MMT qui ont été suivies au moins partiellement en 2019, c'est-à-dire qui comportaient des jours de présence en 2019. Les MMT peuvent également avoir débuté en 2018 et duré jusqu'en début d'année 2019.

Tableau 3: Caractérisation du groupe cible de 2019

Ensemble de la Suisse	Nombre	Ø Age	Proportion de femmes (%)	Formation (parts en %):					
				AFP	CFC	CCG	MP	Maturité spécialisée	Maturité gymnastique
Total des participants aux MMT	11 607	21,5	48,7	15,4	75,4	1,4	5,7	0,7	1,5
Demandeurs d'emploi dans le groupe cible sans MMT	25 834	21,5	43,5	11,8	78,5	1,3	5,6	0,7	2,0
Stages professionnels	323	20,9	58,2	10,2	72,8	1,2	13,0	1,9	0,9
PET	2823	21,7	46,8	21,9	71,9	0,9	3,7	0,5	1,1
SEMO	461	19,6	38,2	24,1	65,7	5,0	1,1	0,4	3,7
Programmes de base	5486	21,5	48,2	14,6	77,4	1,2	5,2	0,7	0,9
SF	1566	21,6	53,6	12,7	76,9	1,7	6,6	0,6	1,5
AIT	194	21,9	42,3	8,8	75,3	1,5	13,4	0,0	1,0
Autres	2992	21,8	51,7	13,2	74,2	1,5	8,0	0,8	2,2
Nombre total de participations aux MMT	13 845	21,6	49,1	15,7	75,0	1,4	5,8	0,7	1,4
Demandeurs d'emploi diplômés du degré secondaire II sans limite d'âge	194 940	38,4	45,9	9,8	78,8	2,0	4,0	1,4	4,0
Demandeurs d'emploi peu qualifiés de 18 à 24 ans (scolarité obligatoire ou moins)	14 704	20,8	39,9						

Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs pour 2019. Présentation interne. Remarque: le nombre de participations à des MMT correspond au nombre approximatif de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une telle MMT. L'écart s'explique par le fait que les demandeurs d'emploi participent à certaines mesures (ou types de mesures) plusieurs fois.

En outre, une part considérable du groupe cible participe à des stages de formation. Les groupes de discussion ont mis en évidence les fortes disparités entre les cantons: certains cantons ont régulièrement recours aux stages de formation, d'autres considèrent qu'ils ne sont pas adaptés aux demandeurs d'emploi en transition II. En outre, d'autres mesures sont fréquemment suivies, par exemple les cours de langue, les cours spécialisés, mais également les entreprises de pratique.

Par ailleurs, deux groupes de demandeurs d'emploi peuvent être pris en compte pour le classement: d'une part, près de 195 000 demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme du degré secondaire II étaient inscrits à l'ORP en 2019, quel que soit leur âge. La très grande majorité des demandeurs d'emploi de ce niveau de formation qui s'inscrivent à l'ORP sont donc plus âgés que le groupe cible considéré ici et disposent probablement déjà d'une expérience professionnelle, ce dont témoigne l'âge moyen légèrement supérieur à 38 ans. La répartition des diplômes au sein du

degré secondaire II est relativement similaire à celle du groupe cible participant aux MMT. Il est frappant de constater que la part des demandeurs d'emploi dont le diplôme le plus élevé est la maturité gymnasiale est deux fois plus élevée que celle des demandeurs d'emploi en transition II. On peut imaginer que les personnes qui n'entament pas d'études après une maturité gymnasiale le font surtout lorsqu'elles ont une possibilité d'insertion sur le marché du travail. L'autre groupe est constitué par les demandeurs d'emploi appartenant à la même tranche d'âge, mais dont le niveau de formation le plus élevé est l'école obligatoire. Dans ce groupe, on remarque que les hommes sont plus nombreux que la moyenne, et que la moyenne d'âge (20,8 ans) est un peu plus jeune (ce qui peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit souvent de personnes en rupture d'apprentissage, qui s'inscrivent à l'ORP avant la fin de la durée normale de l'apprentissage, ou de personnes en difficultés en transition I).

L'analyse des données montre que le groupe cible participe relativement souvent à des programmes d'emploi temporaire (PET). Les autorités du marché du travail (direction de l'office et direction de l'ORP) ont été interrogées sur le recours à deux types de MMT, à savoir les PET et les stages professionnels, par le groupe cible:

- Ces deux types de MMT sont considérés comme utiles pour acquérir une (première) expérience professionnelle. C'est de loin l'argument en faveur du recours à ces deux types de mesure le plus souvent cité.
- Pour les PET, il a souvent été mentionné
 - qu'ils donnent/permettent de trouver une structure quotidienne,
 - qu'ils permettent d'obtenir un certificat de travail qui fait office de référence⁹,
 - qu'ils permettent d'obtenir une aide à la rédaction des candidatures,
 - qu'ils permettent d'évaluer la motivation ainsi que l'aptitude au placement.
- Pour les stages professionnels, il a été souvent mentionné,
 - qu'ils permettent de se faire une idée réaliste du monde du travail,
 - qu'ils sont souvent privilégiés/recommandés pour ce groupe cible,
 - qu'ils sont particulièrement adaptés aux anciens étudiants sans expérience pratique.

Les demandeurs d'emploi du groupe cible participent rarement à des stages professionnels même si ceux-ci sont recommandés dans leur cas. Les aspects suivants ont été fréquemment cités pour justifier le faible nombre de participants:

- Les participants potentiels ont de bonnes chances de trouver un emploi et se débrouillent rapidement.
- Il existe un risque d'abus (d'exploitation) ou du moins certains collaborateurs des ORP le soupçonnent et font donc moins la promotion de cette mesure.
- Il y a peu d'offres de la part des employeurs, car les stages professionnels ne sont pas suffisamment connus et attrayants. Ce dernier point est imputable, entre autres, à la participation financière demandée à l'entreprise.

⁹ Remarque: cela vaut en principe aussi pour les stages professionnels, mais il en a été nettement moins question.

- Les possibilités d'accès sont limitées (délai d'attente, droit à l'IC de courte durée).

Des aspects similaires ont également été abordés dans les groupes de discussion. Dans l'ensemble, il ressort des groupes de discussion que les stages professionnels sont considérés comme généralement adaptés à ce groupe cible, mais qu'ils font également l'objet de réserves ou d'un manque d'intérêt. Le canton de Genève a évoqué une particularité: l'introduction du salaire minimum a compliqué la mise en place de stages professionnels. Pour la majorité des participants aux groupes de discussion, il est clair que les programmes d'emploi temporaires avec des activités à bas seuil ne sont pas adaptés à l'entrée dans la vie professionnelle. D'autre part, il a parfois été mentionné que le risque d'un manque croissant de structure et de motivation était très élevé, en particulier chez les jeunes adultes sans emploi.

En outre, le recours aux stages de formation est également fréquent. Les retours des groupes de discussion sur les stages de formation pour demandeurs d'emploi en transition II sont hétérogènes. En effet, si deux cantons déclarent qu'il s'agit de leur principal outil pour le groupe cible, d'autres sont plus critiques à leur égard: ils seraient moins intéressants en raison du programme de formation requis. En outre, certains estiment que les personnes ayant obtenu un diplôme n'ont pas besoin de poursuivre leur formation.

Les groupes de discussion ont également évoqué les MMT axées sur la personnalité comme une autre possibilité adaptée à la transition II. Un suivi personnalisé sous la forme de coaching est particulièrement utile pour les jeunes adultes en situation difficile. Le coaching est particulièrement efficace en cas de désorientation et de manque de motivation. Mais selon les participants, le bilan de compétences et l'entraînement à la candidature peuvent également être des soutiens importants.

Lors des entretiens de groupe, il a été question du fait que les MMT, en particulier les stages professionnels, n'ont pas la même utilité dans toutes les professions et toutes les branches. Par exemple, les stages professionnels dans les métiers de l'artisanat sont très rares: une personne au profil adapté qui a été formée à un métier artisanal peut être embauchée immédiatement dans l'entreprise sans avoir à acquérir d'expérience professionnelle supplémentaire. Il en va autrement des métiers commerciaux, car la spécialisation n'intervient souvent qu'après l'apprentissage et, contrairement aux métiers artisanaux par exemple, il y a moins de postes vacants que de personnes formées. Par conséquent, les stages professionnels sont plus fréquents dans les professions commerciales, ce que confirment les statistiques du chômage. Comme le montre le [Tableau 4](#)tableau 4, environ la moitié des stages professionnels sont suivis par des personnes ayant exercé le métier d'«employé de bureau»¹⁰. Si cette profession est généralement bien représentée chez les demandeurs d'emploi, elle est loin de l'être autant que sa participation à des stages professionnels. De même, le tableau montre que les demandeurs d'emploi dont la profession n'est pas précisée (en particulier les jeunes ayant terminé leur scolarité et probablement ceux qui sont en rupture d'apprentissage) suivent souvent les SEMO.

¹⁰ Il est impossible de savoir avec certitude si tous les diplômes professionnels sont correctement enregistrés dans les dernières professions exercées. Selon les déclarations des représentant-e-s des cantons lors des groupes de discussion, la plupart des données devraient être correctes.

En ce qui concerne les branches, le tableau n'est pas aussi limpide pour les stages professionnels. Les participants des branches «Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire», «Autres activités de services» ainsi que «Activités spécialisées, scientifiques et techniques» sont légèrement surreprésentés, ceux de la branche «Activités de services administratifs et de soutien» sont légèrement sous-représentés par rapport aux autres MMT (voir tableau en annexe C.4). Mais le PET et le programme de base, par exemple, présentent des taux par branche très similaires.

Tableau 4: Participation du groupe cible aux MMT par profession (2019)

Profession exercée avant le chômage (code CH-ISCO-19 à deux chiffres)		Stages professionnels	PET	SEMO	Programmes de base	SF	AIT	Autres	Pas de MMT
Nombre total de participations aux MMT		322	2857	490	5502	1572	193	3007	25 001
10	Directeurs, cadres de direction et gérants, sip	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
12	Directeurs de services administratifs et commerciaux	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
21	Spécialistes des sciences techniques	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
22	Spécialistes universitaires et assimilés de la santé	0%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
23	Spécialistes de l'enseignement	1%	0%	2%	1%	1%	0%	1%	1%
24	Spécialistes en administration d'entreprises et professions universitaires comparables	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
25	Spécialistes universitaires et assimilés des technologies de l'information et de la communication	2%	1%	1%	1%	1%	4%	2%	2%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	2%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%
32	Professions intermédiaires de la santé	4%	5%	6%	6%	7%	4%	4%	6%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%

Profession exercée avant le chômage (code CH-ISCO-19 à deux chiffres)		Stages professionnels	PET	SEMO	Programmes de base	SF	AIT	Autres	Pas de MMT
35	Techniciens de l'information et de la communication	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
41	Employés de bureau	48%	17%	7%	22%	15%	23%	26%	18%
42	Employés de type administratif avec contact client	1%	1%	0%	2%	1%	2%	2%	1%
43	Employés des services comptables et d'approvisionnement	2%	4%	2%	6%	5%	3%	4%	4%
44	Autres employés de type administratif	1%	1%	0%	2%	1%	3%	1%	1%
51	Personnel des services directs aux particuliers	9%	16%	7%	11%	16%	12%	11%	12%
52	Commerçants et vendeurs	10%	17%	9%	17%	14%	8%	15%	12%
53	Auxiliaires des soins et de l'assistance	1%	2%	3%	2%	3%	1%	2%	2%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%
61	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%	2%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	5%	9%	9%	6%	6%	8%	6%	10%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, la construction mécanique, la polymécanique, la mécanique de production et assimilés	3%	4%	5%	5%	7%	9%	4%	6%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	2%	1%	0%	1%	2%	2%	1%	1%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	1%	1%	3%	1%	2%	3%	1%	3%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	1%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%

Profession exercée avant le chômage (code CH-ISCO-19 à deux chiffres)		Stages professionnels	PET	SEMO	Programmes de base	SF	AIT	Autres	Pas de MMT
81	Conducteurs de machines et d'installations fixes	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%
91	Aides de ménage et de nettoyage	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	0%	5%	2%	3%	2%	3%	5%	4%
94	Assistants de fabrication de l'alimentation	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
96	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
-1	sans indication	3%	1%	29%	1%	1%	1%	1%	1%

Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs pour 2019. Présentation interne. Remarque: le nombre de participants à des MMT correspond au nombre approximatif de demandeurs d'emploi. Il est également envisageable que les demandeurs d'emploi participent à certaines mesures plus d'une fois. Les métiers présentant uniquement des pourcentages (même arrondis) inférieurs à 1% ont été exclus. sip = sans indication particulière.

Le [Tableau 5](#) tableau 5 ci-dessous présente (outre le nombre de participants) la durée entre l'inscription à l'ORP et le début de la mesure selon les types de MMT. Il en ressort que les SEMO sont la mesure la plus rapidement décidée. Les programmes de base arrivent en deuxième position, avec une moyenne de 90 jours entre l'inscription à l'ORP et le début de la mesure. Cela signifie qu'en règle générale, les MMT ne sont suivies qu'après un délai d'environ trois mois. Il faut toutefois tenir compte du fait que l'inscription à l'ORP peut avoir lieu avant la fin du délai de résiliation (ou l'expiration d'un contrat à durée déterminée). Il est alors pratiquement impossible de participer à une MMT pendant la durée restante du contrat. En parallèle, certains cantons décident d'une première mesure obligatoire (généralement un programme de base) qui est mise en place rapidement. En raison de l'augmentation du nombre de cas qui en résulte, les premières mesures obligatoires contribuent certainement à réduire la durée moyenne entre l'inscription et le début de la mesure.

Les groupes de discussion ont souligné que la rapidité d'attribution des MMT était une préoccupation majeure, en particulier pour les demandeurs d'emploi en transition II. En raison du délai

d'attente normalement applicable, les MMT ne peuvent pas être décidées dès le début. Mais lorsque cela est alors possible, elles doivent être mises en place le plus rapidement possible, car il ne reste que peu d'indemnités journalières avant d'atteindre le droit maximal.

La variation de la durée moyenne entre l'inscription à l'ORP et le début de la mesure en 2018/2019 et la durée correspondante en 2020 est largement due à la crise du COVID-19. Ainsi, les nouvelles décisions de MMT ont été complètement suspendues pendant la première période. Les restrictions de contact ont parfois empêché la poursuite des mesures en cours et dans certains cas, les mesures n'ont plus pu être proposées. Par conséquent, la durée entre l'inscription et le début de la mesure est plus longue. Parallèlement, le nombre de participants au sein du groupe cible a baissé en 2020, malgré l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi et la suppression de la période de blocage. Les conséquences de la crise du COVID-19 sont abordées plus en détail au chapitre 5.

Tableau 5: Temps écoulé avant le début de la MMT

Catégorie de MMT	2018/2019		2020		Δ	
	Ø Nombre de participants (NP)	Ø Durée entre l'inscription et le début de la mesure (en jours)	Nombre de participants (NP)	Ø Durée entre l'inscription et le début de la mesure (en jours)	Différence NP entre 2018/2019 et 2020 (en %)	Différence de durée entre 2018/2019 et 2020 (en %)
Stages professionnels	403	112	293	135	-27%	20%
PET	2307	160	1978	184	-14%	14%
SEMO	586	86	359	99	-39%	16%
Programme de base	6158	90	5448	110	-12%	22%
SF	2071	126	1644	139	-21%	10%
AIT	246	178	200	185	-19%	4%
Autres	4838	116	4377	137	-10%	18%

Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs moyennes pour 2018/2019 ou valeurs pour 2020, toujours pour le groupe cible. Présentation interne.

Différences entre les cantons

L'intensité du recours à certaines MMT ou certains types de MMT varie fortement d'un canton à l'autre. Le recours moyen aux différents types de MMT pour l'ensemble de la Suisse est présenté dans le [Tableau 6](#) tableau 6. Ainsi, les stages professionnels ne représentent que 2% de l'ensemble des participations aux MMT.

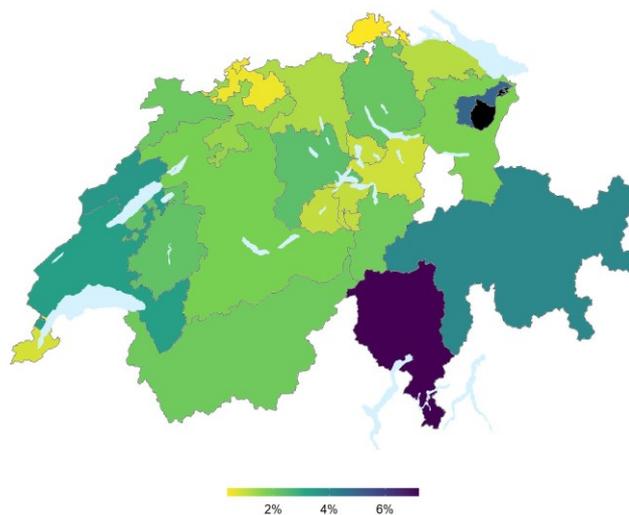
Tableau 6: Répartition des participations aux MMT du groupe cible

Catégorie de MMT	Pourcentage de participants à la mesure par rapport à l'ensemble des participants à une MMT (2018-2019)	Pourcentage de participants à la mesure par rapport à l'ensemble des participants à une MMT (2020)
Stages professionnels	2,4%	2,0%
PET	13,9%	13,8%
SEMO	3,5%	2,5%
Programme de base	37,2%	38,4%
SF	12,5%	11,5%
AIT	1,5%	1,4%
Autres	29,0%	30,3%

Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs moyennes pour 2018/2019 ou valeurs pour 2020, toujours pour le groupe cible. Présentation interne.

Comme le montre l'illustration 2, l'intensité du recours aux stages professionnels par le groupe cible varie. Sur la période 2018/2019, le canton de Glaris n'a eu recours à aucun stage professionnel, alors que ceux-ci ont représenté 27% des mesures suivies dans le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures. Ce pourcentage s'explique également par le faible nombre de personnes qui participent à des MMT dans le canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures. Chaque participation compte donc pour beaucoup. Par exemple, la proportion de stages professionnels dans ce canton est nulle l'année suivante. Le Tessin est le deuxième canton ayant eu le plus recours aux stages professionnels en 2018/2019 avec 7%. Les valeurs par canton pour les illustration 2 à illustration 5 se trouvent à l'annexe C.3.

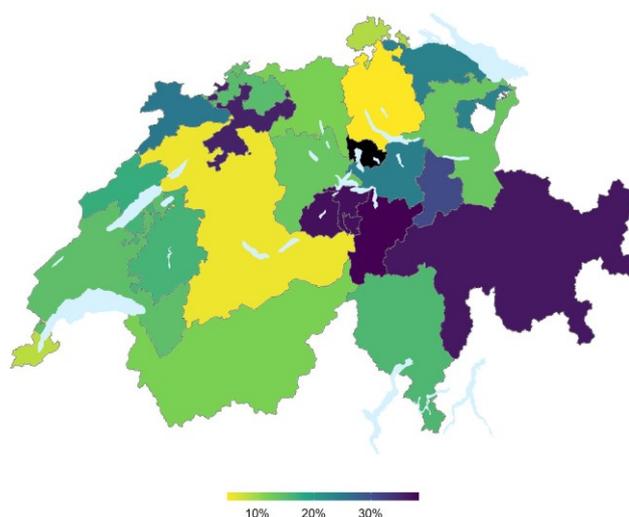
Illustration 2: Pourcentage de stages professionnels dans l'ensemble des participations aux MMT (2018/2019)



Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs moyennes pour 2018/2019 pour le groupe cible. Présentation interne.

En revanche, l'intensité du recours aux PET varie d'un canton à l'autre, comme le montre l'[illustration 3](#). Le canton de Zoug présente l'intensité la plus élevée (près de deux tiers de l'ensemble des mesures)¹¹. Viennent ensuite d'autres cantons de Suisse centrale, le canton des Grisons et le canton de Soleure, avec plus de 30% chacun. Les PET ne représentent qu'environ 5% des mesures utilisées dans les cantons de Berne¹² et de Zurich.

Illustration 3: Pourcentage de PET dans l'ensemble des participations aux MMT (2018/2019)



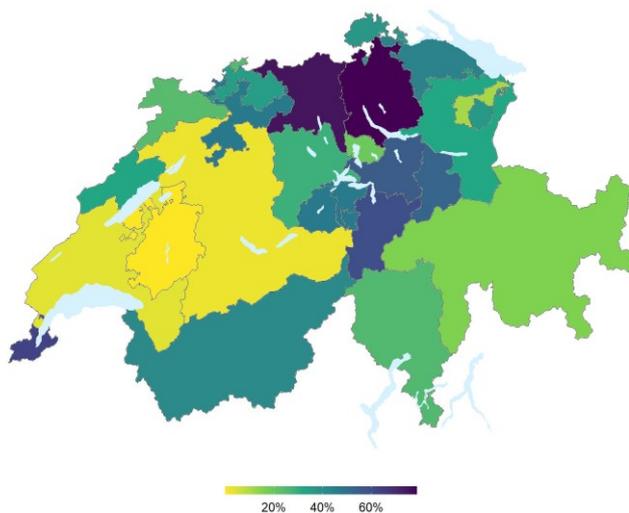
Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs moyennes pour 2018/2019 pour le groupe cible. Présentation interne. Remarque: le canton de Berne codifie de nombreuses MMT en tant que PET, alors qu'elles devraient plutôt être attribuées à d'autres catégories. Le service LMMT du canton de Berne a envoyé une liste de mesures et une proposition de recodage, qui ont été appliquées ici. Les analyses ne correspondent donc pas à 100% aux analyses des statistiques du chômage.

¹¹ Ce faible chiffre peut s'expliquer par la classification des mesures. Ainsi, le canton de Berne (voir note de bas de page suivante) classe de nombreuses MMT dans la catégorie des PET, bien qu'il s'agisse plutôt de cours spécialisés par exemple. On peut imaginer qu'il en va de même dans le canton de Zoug.

¹² Dans le canton de Berne, de nombreuses MMT sont classées dans la catégorie des PET, alors que dans l'acception courante, elles relèvent plutôt d'autres catégories. Le service LMMT du canton de Berne a envoyé une liste de mesures et une proposition de recodage, qui ont été appliquées ici.

Près de deux participations à des MMT sur cinq concernent des programmes de base (voir [Tableau 6](#) tableau 6). La variation de la proportion entre les cantons est toutefois considérable, comme le montre l'[Illustration 4](#) illustration 4. Ainsi, la part des programmes de base s'élève à plus de 75% dans les cantons de Zurich et d'Argovie, alors que dans le canton de Fribourg, à l'autre bout du spectre, elle représente moins de 1% de toutes les participations aux MMT. Si l'on inclut l'acquisition de qualifications de base ainsi que d'autres cours axés sur la personnalité (appelés «cours axés sur la personnalité» au niveau supérieur), la fourchette se situe entre 15 et 80%. Dans l'ensemble de la Suisse, les cours axés sur la personnalité représentent plus de la moitié des mesures suivies¹³.

Illustration 4: Pourcentage de programmes de base dans l'ensemble des participations aux MMT (2018/2019)



Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs moyennes pour 2018/2019 pour le groupe cible. Présentation interne.

¹³ Plus précisément, 54% en 2018/2019 et 56% en 2020. Dans le canton de Berne, les cours axés sur la personnalité représentent 81% de toutes les MMT suivies, et dans les Grisons, 15%.

mentorat JobCaddie (BE, SZ, ZG, ZH), Young Profit (BL, BS) ainsi que Einstieg in den Beruf (BL) et Jeunes@Work (particulièrement bien représenté à GE)¹⁵. Il n'est pas toujours possible de comparer les participations effectives à ces mesures spécifiques. On sait par exemple qu'à Bâle-Ville, environ 80 personnes ont participé à Young Profit en 2018 et 2019, tandis qu'à Bâle-Campagne, 42 personnes ont participé à Young Profit et 87 à Einstieg in den Beruf. Si les ORP ont recours à Jeunes@Work et au mentorat de JobCaddie, les participations effectives à ces programmes ne sont pas recensées parce que les coûts ne sont pas pris en charge par l'AC.

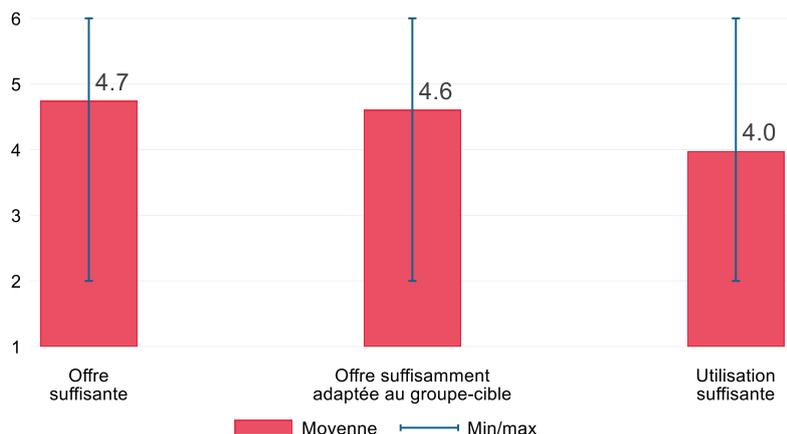
L'annexe C.2 fournit des chiffres détaillés sur les participations aux différents types de MMT et sur la durée moyenne entre l'inscription à l'ORP et le début de la MMT, différenciée pour chaque canton. On constate par exemple que les SEMO et les programmes de base démarrent généralement très rapidement. En ce qui concerne les programmes de base cependant, il existe des variations assez importantes en moyenne. Les cantons de Soleure (52 jours après l'inscription en 2018/2019) et des Grisons (57 jours) décident très rapidement; la durée est nettement plus longue dans les cantons de Vaud et d'Appenzell Rhodes-Intérieures (plus de 200 jours, mais il n'y a que deux participations en RI). Dans le cas des stages professionnels, la fourchette en 2018/2019 est comprise entre 85 (Neuchâtel) et 166 jours (Lucerne) (mais seuls les cantons avec au moins cinq participations à des stages professionnels ont été pris en compte).

3.4 Evaluation de l'offre et de l'utilisation

Dans le cadre de l'enquête, les représentant-e-s des autorités du marché du travail (direction de l'office et direction d'ORP) ont procédé à une évaluation de l'offre de MMT de leur canton pour les jeunes adultes en transition II. En moyenne, l'évaluation est plutôt positive en ce qui concerne l'étendue des offres existantes (cf. [Illustration 6](#) *Abbildung 6*). En outre, la majorité des personnes interrogées estime que l'offre est suffisamment adaptée aux besoins du groupe cible. L'affirmation selon laquelle les offres sont suffisamment utilisées est celle qui recueille le moins de suffrages.

¹⁵ De nombreux cantons ont indiqué d'autres mesures spécifiques. Mais tous semblent inclure des stages professionnels, des SEMO, des PET, des entreprises de pratique ou des mesures ouvertes à d'autres groupes bien différents. En conséquence, ces MMT ont été exclues. Dans le même temps, l'enquête est incomplète et certaines mesures peuvent manquer.

Illustration 6: Evaluation de l'offre de MMT en phase de transition II



Remarque: nombre de réponses Direction de l'office: 17 à 20; Direction de l'ORP: 19. Evaluation moyenne sur une échelle de 1 (pas du tout d'accord) à 6 (tout à fait d'accord). Lorsque la direction de l'office et la direction de l'ORP ont répondu, les réponses de la direction de l'office et celles de la direction de l'ORP ont été prises en compte à raison de 50% chacune en tant qu'avis du canton. La valeur représentée correspond à la moyenne de tous les cantons ayant répondu à l'enquête.

Il ressort des groupes de discussion que le chômage en phase de transition II n'est pas jugé dramatique par les représentant-e-s des cantons. Selon ces personnes, les demandeurs d'emploi en transition II se sont inscrits à l'ORP pendant les mois d'été et d'automne, mais ont trouvé une solution assez rapidement. Il est donc tout à fait compréhensible que l'offre destinée à ce groupe cible soit également jugée suffisante. Un participant fait remarquer que les désinscriptions rapides sont en grande partie dues au délai d'attente et donc à l'absence de soutien financier, mais il semblerait que ces personnes trouvent des solutions à court ou moyen terme et ne se réinscrivent pas à l'ORP.

Le recours aux mesures par le groupe cible dépend de différents facteurs. D'une part, de la stratégie du canton en matière de MMT. Certains cantons mettent en place une première mesure obligatoire (en général des programmes de base visant à élaborer des dossiers et stratégies de candidature). D'autres cantons n'ont recours qu'à des mesures très spécifiques. Pour le groupe cible, s'ajoute le fait qu'une période de blocage de 120 jours ne permet généralement qu'un recours limité aux mesures. Les stages professionnels sont particulièrement concernés (comme expliqué dans la section 2.1).

L'enquête a également permis de recueillir des suggestions d'optimisation auprès des représentant-e-s du service public de l'emploi. Les retours ont été les suivants (réponses les plus fréquentes, par ordre décroissant):

- Il n'existe pas de potentiel d'optimisation ou il n'est pas nécessaire de changer quoi que ce soit à l'offre existante.

- Les employeurs devraient être davantage encouragés à proposer des stages. Dans ce contexte, il a été mentionné à plusieurs reprises qu'il faudrait réduire les obstacles pour les employeurs, en particulier leur contribution financière.
- De manière générale, il conviendrait d'engager les MMT suffisamment tôt (car ce groupe cible a droit à peu d'indemnités journalières).

Les propositions reflètent largement l'évaluation: l'offre est généralement suffisante. Il existe toutefois un potentiel d'optimisation en termes d'utilisation. Les stages professionnels, en particulier, ne peuvent être réalisés qu'à partir du moment où une place adaptée est trouvée (une tâche qui, comme expliqué précédemment, incombe en partie aux demandeurs d'emploi; il arrive parfois que le canton dispose de telles places).

Comme indiqué précédemment, les participants aux groupes de discussion ne voient pas l'accompagnement des jeunes adultes en transition II comme leur principal défi. D'autres groupes de demandeurs d'emploi (les demandeurs d'emploi plus âgés par exemple) leur donnent plus de fil à retordre. Par conséquent, selon la majorité des participants, il n'existe pas non plus de potentiel d'optimisation notable. Cependant, le délai d'attente spécial, qui complique nettement le recours à des mesures pour ce groupe cible, a toutefois été mentionné à plusieurs reprises. De plus, le droit à des indemnités journalières est limité à 90 jours, de sorte que même après le délai d'attente, la mise en place de mesures plus longues n'est pas toujours possible. La période de blocage est perçue comme contre-productive par plusieurs participants aux groupes de discussion, car dans le cas des jeunes adultes, il est particulièrement important d'agir rapidement et de les réinsérer rapidement dans le marché du travail. Cela ne concerne pas l'ensemble du groupe cible, puisque nombre d'entre eux se débrouillent rapidement tout seuls, mais c'est d'autant plus vrai pour ceux qui ont besoin d'un soutien particulier. Il serait donc souhaitable d'assouplir les conditions de participation à cet égard.

Certains participants voient un autre défi dans l'obligation de limiter les dommages pour les jeunes demandeurs d'emploi; ces derniers doivent continuer à postuler et sont obligés d'accepter tout emploi permanent qui leur est proposé. D'une part, les personnes en transition II risquent de se retrouver dans un emploi inadapté au lieu de réussir leur insertion dans la vie professionnelle et, d'autre part, les employeurs risquent de voir les jeunes en stage professionnel écourter leur stage rapidement (cela concernerait environ 10 à 20% des participants). Pour les jeunes adultes encore soutenus financièrement par leurs parents, une bonne insertion dans la vie professionnelle est souvent plus importante qu'une insertion rapide.

Certains participants aux groupes de discussion ont évoqué ici ou là des mesures (complémentaires) concrètes qui pourraient être mises en œuvre pour le groupe cible (bien que certains cantons proposent déjà de telles offres ou des offres similaires):

- Un coaching individuel avec des bénévoles (tandem/mentorat) pour ce groupe cible.
- Une nouvelle forme possible de MMT dans l'esprit d'un SEMO spécialement conçue pour le groupe cible, composée dans une moindre mesure d'éléments de formation dans le domaine des compétences personnelles et sociales et à titre principal d'un emploi dans le cadre d'un stage ou, le cas échéant, de la recherche accompagnée d'un tel stage.

Les groupes de discussion ont également relevé le fait que la transition II pourrait devenir un défi à long terme si de nombreuses personnes suivent des formations moins demandées par le marché du travail (par exemple dans le domaine commercial sans spécialisation). Selon Aepli et al. (2021), il n'existe actuellement pratiquement aucun signe d'inadéquation entre l'offre et la demande de personnes ayant une formation professionnelle initiale. Plusieurs indicateurs, tels que le taux d'activité élevé et les salaires relativement élevés, continuent de plaider en faveur d'une forte demande sur le marché du travail. Il convient toutefois de souligner qu'il existe parfois de grandes différences entre les différentes branches. Dans ce contexte, il incombe notamment au système éducatif d'identifier les tendances à un stade précoce et de créer de bonnes conditions. Il incombe également au système éducatif de concevoir des formations permettant aux jeunes adultes d'entrer dans la vie active dès l'obtention de leur diplôme. Les formations doivent notamment être adaptées si les employeurs estiment qu'en règle générale un stage (professionnel) est d'abord nécessaire.

4. Recours à d'autres offres (en dehors de l'AC) et chevauchement avec l'AC

Comme expliqué à la section 2.3, l'accompagnement des demandeurs d'emploi en transition II varie beaucoup d'un canton à l'autre. Outre le soutien apporté par les autorités du marché du travail, cela a naturellement un effet sur le soutien apporté par d'autres services (cantonaux et externes).

4.1 Offres

Les organisations qui proposent un soutien pour la transition II en dehors du service public de l'emploi ont été identifiées par le biais d'une recherche en ligne, puis interrogées. L'objectif étant délibérément large, nous avons d'abord demandé aux personnes interrogées si leur organisation aidait d'une manière ou d'une autre les jeunes adultes en transition II à s'insérer dans le marché du travail. Un tiers des organisations interrogées ont répondu par la négative; l'enquête ne s'est donc pas poursuivie pour elles.

Les 71 organismes restants ont été interrogés de manière plus approfondie. Ils ont cité différentes situations dans lesquelles ils accompagnent/encadrent/conseillent généralement les jeunes adultes en transition II. Parmi les plus fréquentes¹⁶:

- information/sensibilisation dans les écoles professionnelles,
- orientation professionnelle, universitaire et de carrière «classiques»,
- aide à la constitution de dossiers de candidature/entraînement aux entretiens d'embauche,
- situations qui concernent de jeunes adultes présentant des problématiques multiples (défis sanitaires/sociaux),
- situations qui concernent de jeunes adultes à la recherche d'une solution intermédiaire (par exemple séjour linguistique, filière de formation préparant à la maturité professionnelle, offres transitoires), sans insertion directe dans la vie professionnelle.

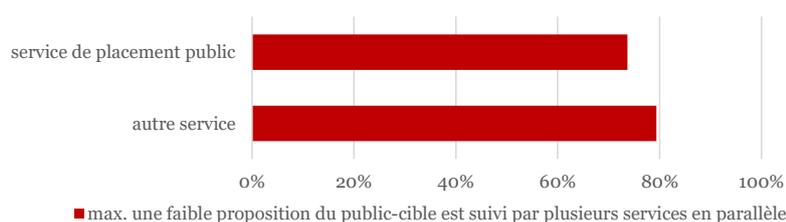
4.2 Chevauchement des mesures de l'AC avec d'autres mesures (groupe cible)

Jusqu'à présent, le groupe cible considéré, à savoir les demandeurs d'emploi en transition II, était principalement considéré comme des demandeurs d'emploi inscrits auprès des ORP. On peut se

¹⁶ Les personnes interrogées ont également largement évoqué des mesures et prestations destinées à d'autres groupes cibles. La transition I a été très souvent citée. Ce accompagnement, lorsqu'il a été identifié, a été exclu de la suite de la discussion.

demander quelle proportion de personnes concernées s'inscrit auprès des ORP ou s'il existe un grand nombre de personnes concernées qui n'apparaissent pas dans les statistiques du chômage. Dans l'enquête, il a été demandé à toutes les organisations si leurs clients étaient régulièrement inscrits à l'ORP en parallèle. Ce résultat a été comparé aux réponses données par les offices du travail à la question suivante: quelle proportion de leurs clients est accompagnée parallèlement par d'autres services. Les résultats montrent qu'il n'y a que peu de chevauchements: la nette majorité des personnes interrogées dans les deux domaines ont mentionné qu'il n'y avait pas ou peu de prises en charge parallèles. Ce résultat doit toutefois être interprété avec une grande prudence. Environ la moitié des personnes interrogées du côté des autorités du marché du travail n'ont pas répondu à la question ou ont déclaré ne pas savoir (c'était le cas pour 6% des autres services). Il semblerait donc que les autorités du marché du travail ne sachent pas si les personnes qu'elles accompagnent sont suivies en parallèle par d'autres services. On peut donc se demander s'il y a réellement peu de chevauchements ou s'ils sont méconnus des répondants. Les groupes de discussion ont supposé que les jeunes adultes qui s'inscrivent à l'ORP sont plutôt ceux qui subissent la plus forte pression financière. Le fait de devoir s'inscrire à l'ORP immédiatement après un apprentissage pourrait avoir des effets stigmatisants.

Illustration 7: Accompagnement parallèle



Remarque: service public de l'emploi (question ouverte) 19 réponses hors «ne sait pas» (direction de l'office et direction de l'ORP ensemble), faible proportion = proportion jusqu'à 10%; autres services (question catégorisée) 63 réponses, faible proportion = «aucun»/«seulement quelques-uns».

Indépendamment de l'existence ou non d'une prise en charge parallèle, la question se pose de savoir si la collaboration entre les services est généralement bien organisée et comment les offres sont évaluées mutuellement. La moitié des autorités du marché du travail interrogées (direction de l'office et direction de l'ORP) ne voient aucun potentiel d'optimisation, ni dans l'offre en dehors du service public de l'emploi ni dans la collaboration avec ces services. En revanche, les aspects suivants en rapport avec les possibilités d'optimisation ont été mentionnés au moins deux fois chacun par les autres services:

- Il faudrait davantage de coordination et de collaboration entre les services impliqués.
- Les associations patronales devraient être davantage impliquées.
- Les institutions impliquées se concentrent trop sur leurs propres lois et finances, au détriment des demandeurs d'emploi («esprit de clocher»).

- Les compétences (et les ressources financières correspondantes) devraient être clarifiées afin d'éviter une prise en charge simultanée et donc des doublons.

Il apparaît que les prestataires extérieurs au service public de l'emploi verraient un potentiel dans une collaboration plus étroite, que ce soit entre eux (ou avec les associations patronales), mais aussi avec le service public de l'emploi. Cela permettrait également de mieux évaluer l'existence et l'ampleur d'une prise en charge parallèle.

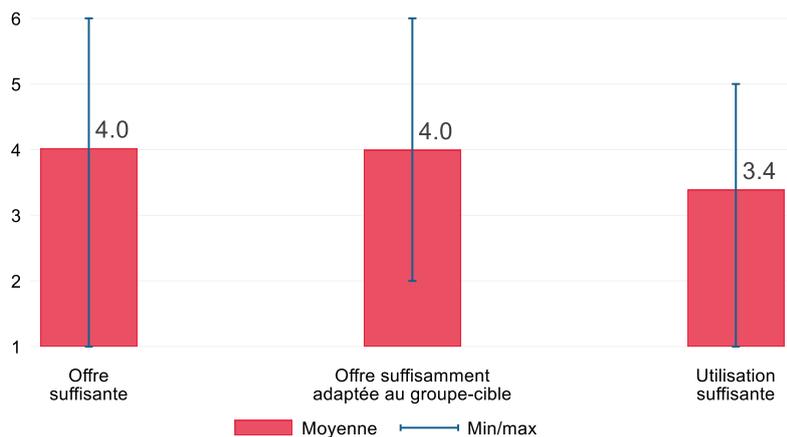
La collaboration avec d'autres services a également été abordée dans les groupes de discussion. De nombreux participants ont fait état d'une bonne collaboration avec les centres OP. Ainsi, certaines personnes inscrites seraient réorientées vers le centre OP. L'orientation professionnelle et de carrière est considérée comme très importante pour le groupe cible, car de nombreux jeunes en transition II sont encore dans une phase d'orientation en ce qui concerne leur avenir professionnel. Une collaboration avec d'autres acteurs est mise en place en fonction des besoins individuels. Dans l'ensemble, la majorité des participants est convaincue que le besoin de collaboration avec d'autres services est suffisamment couvert. Certains signalent toutefois un potentiel d'optimisation dans le cadre d'une collaboration avec le centre OP qui doit encore être renforcée. Un canton se trouve face à une difficulté particulière: les personnes inscrites en tant que demandeurs d'emploi ne peuvent plus se rendre d'elles-mêmes au centre OP. Elles doivent être adressées par l'ORP, ce qui freine l'utilisation.

A un niveau supérieur, et notamment politique, les groupes de discussion ont exprimé le souhait d'un échange plus important entre le système éducatif et les autorités du marché du travail. Dans ce contexte, les autorités du marché du travail pourraient, grâce à leur connaissance approfondie des besoins des employeurs, soutenir le développement ciblé des formations initiales et continues. L'implication des associations patronales et salariales est un pilier important, déjà très souvent établie aujourd'hui. Les conditions préalables à une collaboration étroite entre les autorités chargées de l'éducation et les autorités du marché du travail sont certainement réunies grâce aux organisations du monde du travail qui constituent l'un des maillons. Il est toutefois possible que les participants aux groupes de discussion perçoivent de grandes différences dans la mise en œuvre effective, par exemple en fonction du type de possibilité de formation ou selon le domaine professionnel ou la branche.

4.3 Evaluation de l'offre et de l'utilisation

Tout comme les autorités du marché du travail (voir section 3.4), les autres services ont été invités à évaluer l'offre existante pour les jeunes adultes en transition II. Leur évaluation est plus critique que celle des autorités du marché du travail. Là encore, l'affirmation selon laquelle les offres sont suffisamment utilisées est celle qui recueille le moins de suffrages.

Illustration 8: Evaluation de l'offre en phase de transition II en dehors des SPE



Remarque: Nombre de réponses d'autres services: 58. Evaluation moyenne sur une échelle de 1 (pas du tout d'accord) à 6 (tout à fait d'accord).

Les services extérieurs à l'AC ont identifié le potentiel d'optimisation suivant (réponses les plus fréquentes, par ordre décroissant):

- Les offres ne sont pas suffisamment connues. Il est par exemple proposé d'institutionnaliser des séances d'information dans les écoles professionnelles de tous les cantons.
- Le groupe cible doit être sensibilisé très tôt, c'est-à-dire avant l'obtention du diplôme. Mais dans le même temps, il a été souligné que pendant la phase d'examen, d'autres sujets sont au premier plan.
- La coordination et la délimitation entre les différentes offres/différents prestataires doivent être renforcées.
- Il faut une offre différenciée ou individualisée, car le besoin de soutien varie beaucoup selon les personnes et les branches.

L'évaluation de l'ampleur du besoin réel de soutien pendant la phase de transition II est très hétérogène. Alors que certains estiment qu'un accompagnement intensif est nécessaire pour au moins une partie du groupe cible, d'autres affirment que la transition II ne présente pas de défis majeurs et que les jeunes adultes en transition I sont plus tributaires du soutien.

Autres réflexions dans le domaine de la formation

Dans le cadre de l'élaboration de l'étude, deux thèmes possibles d'optimisation ont été identifiés, mais ils concernent plutôt la formation:

- Il serait possible d'éviter la double charge à la fin de l'apprentissage (période d'examen et recherche d'un emploi) en permettant aux entreprises formatrices d'embaucher les diplômé-e-s pendant trois mois supplémentaires (proposition tirée d'une réponse au postulat n° 3315 au Grand Conseil du canton de Zoug, non encore publiée à ce jour, issue d'un entretien dans le cadre de la recherche).
- Depuis 2004, les entreprises formatrices ne sont plus tenues d'informer d'un éventuel maintien dans l'emploi trois mois avant l'expiration du contrat d'apprentissage (CSFO 2016). La réintroduction de cette obligation conduirait, en cas de cessation définitive des rapports de travail, à une prise de conscience plus aiguë de la nécessité de rechercher un emploi suffisamment tôt.

5. Situation pendant la crise du COVID-19

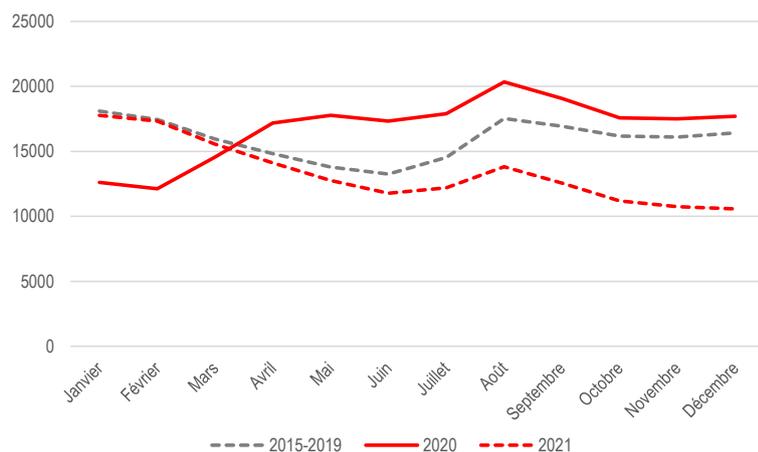
L'une des principales raisons de la réalisation de cette étude était l'hypothèse selon laquelle la crise du COVID-19 rendrait la transition II beaucoup plus difficile. Par conséquent, la question de savoir quelles offres ont été proposées et utilisées pendant la crise du COVID-19 revêt un intérêt particulier.

5.1 Contexte

Comme nous l'avons expliqué dans l'introduction, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté suite aux mesures prises dans le cadre de la crise du COVID-19. Dans le même temps, le nombre de postes vacants a diminué. Néanmoins, une évaluation du SECO (Task Force Perspectives Apprentissage 2021) montre qu'en 2020, le nombre de demandeurs d'emploi ayant indiqué comme dernière fonction « apprentis » n'était pas supérieur à la moyenne des cinq années précédentes. L'illustration 9 indique le nombre de jeunes chômeurs âgés de 15 à 24 ans pour différentes années. Ce nombre était plus élevé en 2020. Cependant, il a augmenté au début de la crise du COVID-19 et moins pendant les mois d'été. En outre, le nombre de jeunes chômeurs en 2021 était nettement inférieur à celui des années précédentes. Cette évolution a certainement été favorisée par les mesures exceptionnelles appliquées pendant la crise du COVID-19. Par exemple, les entreprises ont été exceptionnellement autorisées à continuer d'employer des personnes ayant terminé leur apprentissage, même si elles étaient en réduction de l'horaire de travail.

Cependant, la situation était difficile pour les personnes concernées qui n'ont pas trouvé de solution à l'issue de leur formation. Par exemple, la consultation d'un ORP n'était possible que de manière limitée, parfois par téléphone, parfois par vidéotéléphonie. Les MMT étaient parfois limitées (en termes d'accès ou de nombre de places) et les entretiens d'embauche ne pouvaient souvent avoir lieu que de manière virtuelle.

Illustration 9: Nombre de jeunes chômeurs (15 à 24 ans), en comparaison annuelle



Source: SECO

5.2 Directives

Afin d'assurer une mise en œuvre uniforme des ordonnances du Conseil fédéral visant à lutter contre la pandémie de COVID-19, le SECO, en sa qualité d'autorité suisse du marché du travail, a édicté à plusieurs reprises de nouvelles directives sur le conseil et la mise en œuvre des MMT. Il va de soi de ces directives concernaient également le groupe cible des demandeurs d'emploi en transition II.

De manière générale, les conseils sur place ont complètement cessé le 12 mars 2020. De même, aucune nouvelle MMT n'a pu être décidée dans un premier temps. Le 1er mai, les MMT qui pouvaient être effectuées en ligne ou par le biais d'une consultation à distance ont pu rouvrir. La diminution du nombre de cas de coronavirus à l'été 2020 a entraîné de nouvelles ouvertures. Ainsi, des MMT avec présence à nouveau obligatoire ont été décidées. Vers la fin de l'année 2020, il a d'abord été recommandé de télétravailler puis, à partir du 20 janvier 2021, le télétravail est devenu obligatoire. Alors que des assouplissements étaient à nouveau possibles durant l'été, l'obligation générale de présenter un certificat a été introduite pour les MMT à partir du 1er octobre 2021.

Des dispositions spécifiques ont parfois été prises pour les mesures d'emploi. La directive du 9 avril 2020 stipule que «Les stages professionnels doivent être interrompus et les assurés ne doivent pas être contraints d'y participer». A partir du 11 mai, les mesures d'emploi ont pu être rouvertes sous conditions. Même les stages ont été poursuivis, si possible en télétravail, sinon sur

place. En juin 2021, les limites du nombre maximal de personnes pour la partie formation ont également été supprimées.

Certaines mesures de formation ont pu être rouvertes le 11 mai 2020. Les entreprises de pratique en faisaient partie. Pour d'autres mesures de formation, un nombre maximal de cinq participants a été introduit. Par la suite, il y a eu des ouvertures progressives, bien qu'entretemps, du 23 novembre 2020 au 22 avril 2021, les mesures de formation en groupe n'ont pas pu être réalisées qu'en ligne. Pour les mesures de formation également, les limites du nombre maximal de personnes ont été à nouveau supprimées en juin 2021.

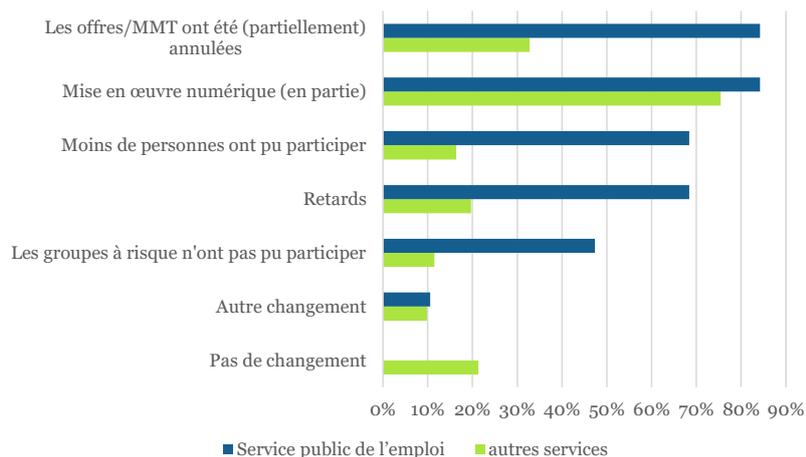
En ce qui concerne les MMT spéciales, on peut dire en résumé qu'elles étaient conditionnées à des contrats valables ou à la poursuite de formations. De manière générale, il a fallu faire preuve d'une plus grande retenue dans la promotion de l'activité indépendante. A partir du 22 avril 2021, toutes les MMT spéciales ont repris leur cours normal.

Une particularité est apparue quant au délai d'attente spécial (voir chapitre 2.1): celui-ci a été supprimé à partir de l'été 2020 compte tenu de l'augmentation du chômage. A partir de ce moment-là, il y a eu de nouvelles possibilités de recourir à des stages professionnels. Le recours accru aux stages professionnels sollicité dans le postulat Jositsch aurait donc été en principe possible à partir de ce moment-là.

5.3 Adaptations de l'offre de mesures

La crise du COVID-19 et les mesures associées ont donné lieu à des restrictions dans l'utilisation des MMT et d'autres offres en dehors du service public de l'emploi par les jeunes adultes en transition II. Comme le montrent les résultats de l'enquête présentés dans l'[illustration 10](#), ce phénomène a été nettement plus marqué dans le domaine du service public de l'emploi que dans celui des autres offres. Ainsi, dans la majorité des cantons, il y a eu des annulations (partielles), des mises en œuvre numériques, des places de participation limitées ainsi que des retards. En ce qui concerne les services de contact et les mesures en dehors du service public de l'emploi, la mise en œuvre numérique a été particulièrement répandue, mais pour le reste, il y a eu moins de changements, par exemple relativement peu d'annulations.

Illustration 10: Restrictions imposées par le COVID/les mesures



Remarque: nombre de réponses du service public de l'emploi 19; autres services 61. Plusieurs réponses possibles.

Plus de 90% des autorités du marché du travail ayant déclaré que les MMT ont été au moins partiellement réalisées en numérique estiment que le savoir-faire technique et l'équipement des jeunes adultes sont (plutôt) suffisants pour leur permettre de participer¹⁷. De nombreuses mesures ont été proposées sous forme numérique, les mesures de formation étant particulièrement souvent citées.

Les directives du SECO concernant les MMT ont eu des effets considérables sur la participation effective aux MMT. Dans le [Tableau 7](#) tableau 7, la caractérisation du groupe cible est présentée de manière analogue au tableau 3 pour l'année 2020. Les près de 11 000 participants aux MMT représentent environ 24% de l'ensemble des demandeurs d'emploi du groupe cible, ce qui est nettement moins qu'en 2019 (31%). Les pourcentages des différents types de MMT n'ont toutefois pas évolué de manière substantielle, malgré les différences de réglementation concernant l'accès. Les groupes de discussion ont en outre souligné que certaines entreprises d'affectation ont été plutôt réticentes à proposer des places de stage professionnel en raison des concepts de protection à respecter et de la situation incertaine sur le marché du travail, ce qui ne semble pas avoir eu d'effet substantiel sur la situation globale. Les profils des participants ne présentent guère de particularités. Seul bémol: la part des demandeurs d'emploi titulaires d'un CFC a tendance à être légèrement supérieure à celle de 2019, alors qu'elle est légèrement inférieure pour les demandeurs d'emploi titulaires d'une AFP. Comme le montre le tableau de l'annexe D.1, [Tableau 7](#) tableau 7, on constate

¹⁷ Aucune question n'a été posée sur le savoir-faire technique et l'infrastructure des prestataires et des services de contact.

par exemple en 2020 une nette augmentation du nombre de participants à des stages professionnels exerçant le métier d'employé de bureau (46% des participants).

Tableau 7: Caractérisation du groupe cible en 2020

Ensemble de la Suisse	Nombre	Age moyen	Proportion de femmes (%)	Formation:					
				Proportion d'AFP (%)	Proportion de CFC (%)	Proportion de CCG (%)	Proportion de MP (%)	Proportion de maturités spécialisées (%)	Proportion de maturités gymnasiales (%)
Total des participants aux MMT	10 957	21,6	45,4	14,1	76,8	1,3	5,8	0,7	1,4
Demandeurs d'emploi dans le groupe cible sans MMT	34 624	21,5	43,6	10,5	79,3	1,2	6,1	0,8	2,1
Stages professionnels	287	20,9	54,7	7,3	76,0	0,7	12,9	2,4	0,7
PET	2584	21,7	43,0	19,4	73,8	1,1	3,9	0,6	1,2
SEMO	351	19,7	37,6	21,4	66,7	5,7	1,7	0,6	4,0
Programmes de base	5110	21,6	45,7	12,9	78,6	1,3	5,5	0,5	1,0
SF	1300	21,8	52,0	11,7	79,3	0,7	5,9	1,0	1,4
AIT	199	22,0	39,2	7,0	82,9	0,5	8,5	0,5	0,5
Autres	2933	21,8	46,3	13,2	75,2	1,2	7,7	0,6	2,0
Nombre total de participations aux MMT	12 764	21,6	45,8	14,2	76,6	1,3	5,9	0,7	1,4
Demandeurs d'emploi diplômés du degré secondaire II sans limite d'âge	219 875	38,0	45,3	9,1	79,4	2,2	4,1	1,4	3,8
Demandeurs d'emploi peu qualifiés de 18 à 24 ans (scolarité obligatoire ou moins)	16 306	21,0	40,4						

Source: Statistiques du chômage, SECO. Valeurs pour 2020. Présentation interne. Remarque: le nombre de participations à des MMT correspond au nombre approximatif de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une telle MMT. L'écart s'explique par le fait que les demandeurs d'emploi participent à certaines mesures (ou types de mesures) plusieurs fois.

Outre les restrictions sur l'offre de MMT imposées par les circonstances, une adaptation délibérée ou une intensification de l'offre seraient également envisageables compte tenu du contexte plus difficile pour une insertion dans la vie professionnelle. Seules quatre autorités du marché du travail sur dix-neuf (21%) ont élargi leur offre de MMT destinée aux personnes en transition II depuis le printemps 2020. Ces changements ont porté sur un renforcement de la numérisation, le développement quantitatif de l'offre et le versement de primes spéciales COVID aux employeurs qui recrutent. La majorité des autres cantons a indiqué qu'une adaptation de l'offre n'est pas nécessaire, car l'offre existante est suffisante (à noter que le passage à une offre numérique n'a pas été cité comme une extension de l'offre). La numérisation des offres notamment doit se poursuivre à l'avenir, tandis que les primes spéciales COVID sont limitées dans le temps.

Parmi les services de contact en dehors du service public de l'emploi, 44% ont élargi l'offre disponible en raison de la crise du COVID-19. En ce qui concerne le type d'adaptation, l'accent a de nouveau été mis sur le développement de l'offre numérique et les consultations à distance. Dans deux cantons, des offres spéciales et gratuites destinées à ce groupe cible ont été créées au sein du service d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. C'est le cas à Zurich avec «SOS-Beratungen für Lehrabgänger/innen und Maturandinnen/Maturanden – trotz Corona Fuss fassen in der Arbeitswelt oder im Studium».

5.4 Evaluation de la gestion pendant la pandémie

Avec le recul, la question se pose de savoir dans quelle mesure les adaptations mises en œuvre au début et au cours de la pandémie (dans le cadre des possibilités des offres) sont jugées judicieuses. Parmi les autorités du marché du travail (ayant répondu), 38% ne voient pas, même rétrospectivement, de potentiel d'optimisation en rapport avec les MMT pour les personnes en transition II pendant la crise du COVID-19. Les autres cantons ont notamment évoqué la numérisation des MMT et l'équipement technique. Il a par exemple été suggéré de continuer à proposer certaines MMT sous une forme «hybride» afin de répondre aux exigences numériques croissantes du marché du travail.

Dans les groupes de discussion également, il est rapidement apparu que, rétrospectivement, il n'y avait guère de potentiel d'optimisation. Si le nombre d'inscriptions à l'ORP de ce groupe cible a fortement augmenté au début de la pandémie, la situation est revenue à la normale relativement rapidement. La baisse rapide du nombre de demandeurs d'emploi en transition II inscrits à l'ORP en témoigne. En ce qui concerne les MMT proposées, il y a d'abord eu des restrictions, mais avec la numérisation croissante, de nombreuses mesures ont pu être à nouveau proposées après une phase de transition. Les défis qui se sont présentés au cours de cette période concernaient le service public de l'emploi dans son ensemble et non spécifiquement le groupe cible. Une partie de l'augmentation des inscriptions de jeunes adultes à l'ORP a également été attribuée au fait que leurs projets habituels, tels que les voyages à l'étranger, ont peut-être été contrecarrés.

Lors des groupes de discussion, plusieurs personnes se sont montrées agréablement surprises par la flexibilité de ces demandeurs d'emploi, mais également par celle du marché du travail. Il a ainsi été mentionné que des entreprises continuaient ponctuellement à employer des personnes ayant terminé leur apprentissage afin qu'elles ne restent pas sans solution. De plus, de nombreux jeunes adultes ont trouvé des emplois dans des secteurs nouveaux ou florissants qui ne correspondent pas à leur formation (par exemple la recherche de contacts). Ils voient cela comme une solution temporaire qui leur offre la possibilité de faire de nouvelles expériences intéressantes. Ces formes de gain intermédiaire ont d'ailleurs parfois été encouragées par les autorités du marché du travail.

Enfin, les groupes de discussion ont fait remarquer qu'il serait de toute façon impossible d'élaborer une «recette» pour d'éventuelles crises à venir. Tous les acteurs ont dû s'adapter avec souplesse aux circonstances particulières et l'ont fait dans la mesure de leurs possibilités. Etant donné qu'une telle crise est inattendue et qu'elle implique des défis impossibles à anticiper, il n'est pas possible d'élaborer un plan général pour l'avenir.

6. Conclusions

Après une formation professionnelle, la priorité pour beaucoup est leur insertion dans la vie professionnelle ou l'acquisition d'une expérience professionnelle. Cette transition a lieu principalement en juillet/août, au moment où les contrats d'apprentissage arrivent généralement à échéance. Certaines des personnes concernées peuvent continuer à travailler dans l'entreprise formatrice et y acquérir une première expérience professionnelle. D'autres doivent chercher un nouvel emploi. De même, une partie des titulaires d'une maturité gymnasiale cherche à s'insérer directement sur le marché du travail. Ces transitions sont appelées transition II (insertion dans la vie professionnelle après une formation du degré secondaire II). La transition II est encore compliquée par le fait qu'il reste peu de temps à consacrer à la recherche d'emploi en raison de la longue période d'examen (préparation comprise) qui précède directement l'obtention du diplôme. Les personnes qui ne trouvent pas immédiatement un premier emploi lors de la transition II disposent d'une multitude de possibilités de soutien. Les aides disponibles varient selon les cantons.

Le service public de l'emploi joue un rôle central dans la recherche d'emploi pendant la transition II. En 2019, par exemple, plus de 37 000 demandeurs d'emploi âgés de 18 à 24 ans et titulaires d'un diplôme du degré secondaire II étaient inscrits auprès des ORP. Il s'agit de les soutenir avec des outils adaptés. Environ 11 000 de ces demandeurs d'emploi ont participé à des mesures du marché du travail. Les mesures les plus suivies sont les programmes de base, qui aident par exemple à élaborer une stratégie de candidature ou un dossier de candidature adaptés au marché. Mais le coaching joue également un rôle central: les personnes ayant terminé leur apprentissage sont souvent dans une situation où il leur manque encore une orientation à donner à leur avenir professionnel. Le coaching permet de remédier à cette situation et de trouver un moyen de s'insérer sur le marché du travail qui corresponde aux objectifs.

Ce groupe cible a également de plus en plus recours aux stages. Selon les analyses, le nombre de stages de formation est ainsi relativement élevé. En revanche, les stages professionnels sont généralement moins fréquents. Les raisons sont multiples. Outre l'accès limité par un délai d'attente spécial au début du chômage, il y a aussi la crainte que les demandeurs d'emploi soient exploités comme une main-d'œuvre bon marché. Il apparaît également que les stages professionnels ne conviennent pas à toutes les professions et ne sont pas disponibles de la même manière: environ la moitié des stages professionnels sont suivis par des personnes ayant exercé le métier d'«employé de bureau». A l'inverse, les stages dans les métiers de l'artisanat ne sont guère répandus (notamment par manque de besoins). Dans tous les cas, il est essentiel que l'attribution de MMT pour le groupe cible se fasse le plus rapidement possible, compte tenu de la brièveté des droits.

En dehors du service public de l'emploi, il existe également des services de contact et des offres de soutien pour les jeunes adultes en transition II. Ces prestations sont en partie financées directement par le canton et ont un caractère plutôt préventif. Il existe également des prestations de soutien directement fournies par les écoles professionnelles, souvent avec l'aide des centres d'orientation professionnelle (centres OP) ou de l'orientation professionnelle et de carrière. D'une

manière générale, les centres OP offrent une large palette de prestations de conseil, à titre préventif ou en cas de chômage. Il existe également des offres financées par des fonds tiers, parfois aussi par des initiatives privées.

En raison de la crise du COVID-19, on craignait que les tensions sur le marché du travail ne se traduisent par un manque d'embauche ou d'emploi pour les jeunes adultes et que, de ce fait, davantage de personnes en transition II ne parviennent pas à trouver un emploi qui leur convient. La question s'est donc posée de savoir si le service public de l'emploi était en mesure de soutenir suffisamment les personnes concernées, même dans cette situation difficile. L'analyse a montré que, du point de vue des autorités du marché du travail, les défis auxquels étaient confrontés les demandeurs d'emploi en transition II pendant la crise du COVID-19 n'étaient pas plus importants que les années précédentes. En général, les autorités du marché du travail considèrent la transition II comme un problème de chômage qui revient chaque année, mais qui est de courte durée et ne nécessite pas de surveillance particulière. Cela s'explique aussi par le fait que des mesures adaptées sont disponibles pour le groupe cible. Pendant la crise du COVID-19, la hausse générale du chômage a permis d'affecter un stage professionnel ou une autre MMT sans attendre la fin d'un délai d'attente spécial. Mais en fin de compte, le recours aux stages professionnels a tout même été un peu moins fréquent qu'en 2020. Cela peut s'expliquer par le fait que des MMT ont été temporairement fermées ou que les employeurs ont proposé moins de places. Du point de vue des autorités du marché du travail, la crise du COVID-19 ne semble toutefois pas avoir eu d'effets négatifs substantiels sur les jeunes adultes. Il était donc possible d'avoir davantage recours aux stages professionnels comme le demandait le postulat Jositsch, mais il n'a pas été fait usage de cette possibilité.

Selon les groupes de discussion composés de représentant-e-s des autorités du marché du travail, il est essentiel que la transition II en général continue de faire l'objet d'une attention particulière. Dans le domaine commercial en particulier, on observe qu'un grand nombre de personnes suivent des formations à ces métiers, mais que, selon le degré de spécialisation, la demande des employeurs serait en recul. En tout état de cause, le système éducatif doit veiller à ce que les diplômés de l'apprentissage soient en mesure de s'insérer dans la vie professionnelle immédiatement après l'obtention de leur diplôme. Les formations doivent notamment être adaptées si les employeurs estiment qu'en règle générale un stage (professionnel) est d'abord nécessaire. Cependant, la littérature et les retours des groupes de discussion montrent que la majorité des personnes ayant terminé leur formation sont bien préparées au marché du travail et que ce sont plutôt les personnes ayant des difficultés particulières ou un besoin réel de soutien qui s'inscrivent à l'ORP.

Sur la base des conclusions précédentes, il n'est pas étonnant que de nombreux représentant-e-s des autorités du marché du travail n'identifient pas de potentiel d'optimisation pour la transition II, même en cas de pandémie. De nombreuses personnes ont estimé que les défis à relever ne nécessitaient pas un soutien allant au-delà des possibilités actuelles et que les mesures nécessaires existaient. C'est également ce qui a été clairement exprimé dans les groupes de discussion.

Les auteurs estiment que le besoin d'agir en faveur des demandeurs d'emploi en transition II est faible. Néanmoins, des suggestions ponctuelles d'amélioration du soutien aux jeunes adultes en transition II ont été formulées lors des entretiens et dans les enquêtes. Nous énumérons ici les

propositions d'optimisation qui ont été reprises par au moins quatre cantons (dans l'enquête et dans les groupes de discussion, par ordre décroissant du nombre de mentions)

- Le recours aux stages professionnels pourrait être rendu plus attrayant. Du côté des demandeurs d'emploi, cela peut passer par un soutien accru à la recherche d'un stage (comme c'est déjà le cas dans certains cantons). Du côté des employeurs, de meilleures conditions (notamment une contribution financière moins élevée et l'assurance d'une certaine durée de stage, en particulier dans le contexte de l'obligation de limiter les dommages, c'est-à-dire l'obligation d'accepter immédiatement tout emploi permanent proposé) pourraient augmenter l'attractivité. Le risque d'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché, qui pourrait s'en trouver accru, est un argument contre de telles adaptations.
- Différents services, parfois même en dehors du service public de l'emploi, souhaiteraient une collaboration plus intensive entre les organisations. Il serait parfois nécessaire d'optimiser les relations entre les offices cantonaux (autorité du marché du travail et autres offices au sein du canton) et dans le cadre de la collaboration avec les associations patronales et sectorielles.
- Le délai d'attente spécial pour la fréquentation de nombreuses MMT en cas de taux de chômage plus faible (ou normal) doit être remis en question. Dans la pratique, il est considéré comme un obstacle et devrait être supprimé ou du moins réduit. Indépendamment du niveau de chômage, il existe une minorité de demandeurs d'emploi dont les chances sur le marché du travail pourraient être nettement augmentées par un stage professionnel ciblé ou un coaching individuel. Cette possibilité devrait être maintenue.

Mise en place d'un coaching individuel avec des bénévoles (tandem/mentoring) pour ce groupe cible, par exemple en tant que MMT nationale (bien que certains cantons proposent déjà de telles offres ou des offres similaires).

A. Références bibliographiques

Aeppli, M., Kuhn, A., & Schweri, J. (2021). Eine Berufsausbildung lohnt sich noch immer. Die Volkswirtschaft 94(12): 41–43.

OFS (2021): Statistique de l'emploi BESTA – Postes vacants, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/statistique-emploi/places-vacantes.html> (dernière consultation le 28.01.2022).

Conseil fédéral (2010): Le passage au monde du travail – Les mesures des autorités cantonales du marché du travail et de la Confédération pour l'insertion professionnelle des jeunes adultes, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 07.3232 du groupe PDC/PEV/PVL du 23 mars 2007.

OCDE (2021): What have countries to support young people in the COVID-19 crisis?, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/quelles-mesures-ont-ete-adoptees-par-les-pays-pour-aider-les-jeunes-face-a-la-crise-du-covid-19--cid692cb/> (dernière visite le 31.01.2022).

Sacchi, S., & Salvisberg, A., 2010. Berufseinsteiger-Barometer. Rapport commandé par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Zürich: StellenmarktMonitor Schweiz der Universität Zürich.

CSFO (2016): Le contrat d'apprentissage, <https://doku.berufsbildung.ch/download/dokubb/html/sites/3.2.2.html> (dernière visite le 03.02.2022).

SECO (2021): Rapport sur le chômage des 15-24 ans, Secrétariat d'Etat à l'économie, Berne. Task Force «Perspective Apprentissage» (2021): Rapport à l'intention du Sommet national de la formation professionnelle du 15 novembre 2021, Berne.

Feldfunktion geändert

B. Inventaire

Deux listes de prestations de soutien sont présentées ci-après sous forme d'inventaire. D'une part, une liste d'offres accessibles via le service public de l'emploi et, d'autre part, une liste d'autres services de contact/offres. Ces listes ne sont pas exhaustives, mais reflètent notamment les retours des services interrogés. Les enquêtes ont été menées entre septembre et décembre 2021. La liste a été ponctuellement complétée sur la base de nouvelles connaissances. Les listes présentent donc la situation à la fin de l'année 2021.

B.1 Offres des autorités du marché du travail

Can-ton	Titre de l'offre	Groupe cible/conditions de participation	Brève description
BL	Einstieg in den Beruf	Diplômé-e-s de l'apprentissage	Cours de candidature pour les diplômé-e-s de l'apprentissage
BL	Young profit	Jeunes demandeurs d'emploi après un apprentissage	Coaching en matière de candidature
BS	Young Profit	Formation élémentaire/Apprentissage AFP/Apprentissage CFC	Avec Young Profit, les jeunes adultes bénéficient d'un soutien individuel adapté à leurs besoins lors du passage d'une formation réussie à un emploi. Pendant quatre mois au maximum, les participants élaborent leur stratégie de candidature personnelle. Ils apprennent à préparer leur dossier de manière pertinente et attractive et à postuler et se présenter de manière professionnelle.
BS	Young Profit Plus	Formation élémentaire/Apprentissage AFP/Apprentissage CFC achevé avec une expérience pratique insuffisante	Young profit PLUS intervient à ce niveau avec un module de promotion de l'emploi et de formation et permet aux personnes qui entrent sur le marché du travail d'entrer rapidement et avec succès dans la vie active grâce à une qualification continue et à l'acquisition de l'expérience professionnelle manquante. Le module comble les lacunes de compétences et aide les personnes qui entrent dans la vie active à surmonter les obstacles à leur premier emploi. Les compétences existantes sont renforcées ou élargies et de nouvelles compétences clés sont acquises.

BS	Young Profit Coaching Plus	Formation élémentaire/Apprentissage AFP/Apprentissage CFC.	De Young Profit, Young Profit PLUS. Avec les participants, nous clarifions en outre de manière intensive leurs chances sur le marché du travail grâce à Coaching PLUS et examinons les possibilités de réorientation et de programmes de stage
BS	Young Profit Job Coaching	Personnes en fin d'apprentissage, jeunes diplômé-e-s de l'enseignement supérieur	De Young Profit/Career Coaching & Support. Job coaching en cas d'embauche pendant la période d'essai.
BS	Supported Education – sur le marché du travail général	Jeunes avec décision AI: lehrundmehr dispose d'un contrat de prestations avec les offices AI cantonaux Jeunes sans droit à l'AI: autre organisme payeur/financier: aide sociale, ORP, etc. Jeunes avec un handicap mental: dont jeunes avec des difficultés d'apprentissage: principal groupe cible/spécialisation Jeunes avec des troubles du comportement: dont notamment en relation avec un diagnostic de TDAH Jeunes inscrits à l'aide sociale: éventuellement entreprises du premier marché du travail: lehrundmehr considère les entreprises du marché du travail général comme des partenaires et les conseille, si elles le souhaitent, en matière de formation d'apprentis avec des difficultés d'apprentissage et/ou des handicaps psychiques. Entreprises deuxième marché du travail Autres: apprentis souffrant de handicaps psychiques Conditions: le plus souvent par le biais de l'orientation professionnelle de l'AI, d'autres organismes payeurs sont possibles (aide sociale, éventuellement ORP), un diplôme scolaire n'est pas obligatoire.	Travail selon les principes de Supported Employment/Supported Education (formation professionnelle initiale avec soutien sur le marché général du travail au niveau de formation suivants: CFC, AFP, FPra) Aménagement individuel de l'offre en fonction du besoin de soutien, bonnes relations avec le monde du travail sur le marché général du travail Lien entre soutien scolaire et coaching; diversité des méthodes Accompagnement des transitions – méthode de travail en réseau avec les apprentis, les entreprises (formateurs professionnels), les écoles professionnelles, les mandants et les tiers Objectif d'élargissement durable des compétences
FR	ensemble de mesures ciblées	jeunes adultes en transition II	Le canton de Fribourg a développé plusieurs portes d'entrée et plusieurs actions afin d'atteindre le public cible. La communication de la prestation a été faite: Via les écoles professionnelles, directement aux diplômé-e-s 2020 CFC/AFP, via les réseaux sociaux, via l'Union Patronale, via les partenaires de l'insertion. C'est une démarche individuelle et volontaire où le/la

			<p>consultant-e peut s'adresser à un-e spécialiste en insertion afin d'obtenir du soutien sur les sujets suivants: Analyser le dossier de candidature</p> <ul style="list-style-type: none"> – Soutenir dans la recherche d'un premier emploi – Apporter une expertise sur le marché du travail - Construire les premières étapes de la planification de carrière – Echanger sur le savoir-être en entreprise <p>Pour compléter les consultations et en relevant les attentes des consultant-e-s (sondages envoyés au public cible en janvier 2021), d'autres actions ont été mises en place. Un forum de discussion sur la planification de carrière, une action sur tout le mois de juin sur les réseaux sociaux (Un conseil, un jour). Un atelier pour les apprenti-e-s n'ayant pas encore trouvé un emploi (mois de juillet) en collaboration avec l'Union Patronale et sur inscription des entreprises formatrices.</p>
GE	Jeunes@ Travail	jeunes diplômés	Jeunes@Work: il s'agit d'une mesure d'accompagnement à la recherche d'emploi destinée spécifiquement aux jeunes diplômé-e-s
JU	Ateliers de technique de recherche d'emploi	sans indication	sans indication
JU	AIT (Allocations d'initiation au travail)	sans indication	sans indication
JU	Ateliers d'EFEJ (formation par la pratique professionnelle)	sans indication	sans indication
NE	stratégie RE	sans indication	module selon besoin (par exemple: dossier de candidature, personal branding, etc.)
NE	Digitalizers	sans indication	nouvelle mesure dans le canton de NE Mesure: 5 programme Impulsion soutenu par le SECO; objectif: développer la culture digitale pour les métiers administratifs, commerciaux, de soutien, etc.
SG	Tandem18plus	jeunes inscrits au chômage (18 à 24 ans) Conditions: sans emploi, inscrit à l'ORP SG ou AR et ayant droit. 18 à 24 ans	En route en tandem. Tandem 18 plus est un programme de mentorat pour les jeunes de 18 à 24 ans à la recherche d'un emploi. Le mentorat signifie faire un bout de chemin ensemble. Dans le cadre de Tandem 18 plus, une personnalité expérimentée sur le plan professionnel met son temps, ses connaissances et son réseau de contacts à la disposition d'un jeune. Le jeune choisit de répondre de manière ouverte, engagée et fiable au soutien qui lui est proposé. Ensemble, ils forment un tandem et sont ainsi en route ensemble pour une période limitée à la recherche d'un emploi. Tandem 18 plus a démarré en 2006 et a été une réponse au chômage

			des jeunes qui touchait particulièrement les 20-24 ans à cette époque. Le passage de l'apprentissage au marché du travail n'est pas facile en période de tensions économiques. C'est là que Tandem 18 plus peut et veut apporter sa contribution. Au total, 250 tandems ont déjà été formés et encadrés. Parmi eux, 75% de ces protégés ont trouvé une solution de transition.
SH	Ready 4 Business	jeunes adultes avec ou sans diplôme d'apprentissage, jeunes en rupture d'apprentissage	Jobcoaching, coaching d'apprentissage, accompagnement individuel vers le premier emploi et, si nécessaire, pendant l'initiation au travail
SH	Préparation aux entretiens d'embauche	Droit aux indemnités de chômage, moins de 30 ans et ayant terminé un apprentissage	Préparation aux entretiens d'embauche pour les jeunes professionnels, révision des dossiers de candidature, conseils pour la recherche d'emploi, entraînement aux entretiens d'embauche
SH	accompa	min. allemand A2/apte au travail	Accompa est spécialisé dans le coaching de personnes aptes et désireuses de travailler. Il s'agit en premier lieu d'aider les personnes dans le processus de candidature et, le cas échéant, de négocier avec des employeurs potentiels.
SZ	Cours de candidature numérique «E-séminaire»	Tous, selon les besoins	sans indication
SZ	förderraum – changement de place d'apprentissage accompagné	sans indication	sans indication
TG	Carrière & coaching	Coaching individuel, entre autres pour les jeunes (basé sur le parcours professionnel du coach)	sans indication
TI	Mesures de formation aux techniques de recherche d'emploi ou mesures d'accompagnement au placement	sans indication	Apprendre et développer les compétences TRI; si la loi ID le permet, soutenir plus longtemps l'intervention dans la définition d'une stratégie de réinsertion professionnelle et dans sa mise en œuvre par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action et des outils de recherche d'emploi nécessaires.
TI	Allocation pour la période d'introduction	sans indication	Prise en charge d'une partie du salaire pendant les six premiers mois de travail si le bénéficiaire a de faibles compétences professionnelles; le SECO n'autorise une telle intervention qu'en fonction du niveau de chômage.
VS	Jeunes@Travail	sans indication	Jeunes@Work: il s'agit d'une mesure d'accompagnement à la recherche d'emploi destinée spécifiquement aux jeunes diplômé-e-s

ZG	support4you	Jeunes adultes âgés de 20 à 25 ans, avec ou sans diplôme professionnel. Volonté et motivation de participer activement au programme et de collaborer. Ayant droit à l'AC/ALK Zoug.	Entraînement aux techniques et stratégies de candidature; acquisition de compétences médiatiques pour la recherche d'emploi, réflexion sur ses propres forces et faiblesses, capacités et aptitudes; analyse d'offres d'emploi; révision et optimisation du dossier de candidature; préparation et exercice d'entretiens d'embauche, présentation de soi; élaboration de mandats de projet et présentation des résultats; élargissement des compétences personnelles, sociales et professionnelles; sport, mouvement, santé
ZH	Job Coaching	Diplômé-e-s de l'apprentissage	La fondation Chance aide les jeunes diplômés à trouver un emploi après leur formation professionnelle initiale
ZH	Supported Education	Jeunes en apprentissage, jeunes ayant interrompu leur apprentissage	Les jeunes et les jeunes adultes bénéficient d'un soutien avant, pendant et après leur formation professionnelle. L'accompagnement dans le cadre de Supported Education a pour objectif premier de favoriser le développement professionnel et personnel en vue d'une intégration durable dans la formation professionnelle et le travail sur le premier marché du travail. En cas de besoin, il est fait appel à un réseau professionnel de coachs d'apprentissage, de thérapeutes d'apprentissage ou de tuteurs

Source: enquête. Remarque: une partie des offres est également accessible par d'autres canaux.

B.2 Offres d'autres services

Can-ton	Organisme fi-nanceur	Titre de l'offre/de la prestation	Organisateur	Groupe cible/conditions de participation	Brève description
AG	Formation profes-sionnelle/Educa-tion/Centre OP	Financement de la for-mation	Département de la formation, de la cul-ture et des sports	Bénéficiaires domiciliés dans le canton d'Argovie	Financement de contributions à la formation.
AG	Formation profes-sionnelle/Educa-tion/Centre OP	Conseil et accompagne-ment par les inspec-teurs/trices profes-sion-nels/les	AG, Département Education, Culture et Sport	Personnes en formation	Conseil et accompagnement -> Apprentissage sup-plémentaire, échec de la PQ
AG	Formation profes-sionnelle/Educa-tion/Centre OP	Impulsion Input pour réfléchir à la gestion de carrière	ask!	Apprentis en dernière année, coordination conférée par l'école	Input (école professionnelle)/atelier (écoles secon-daires), devant inciter à réfléchir de manière pré-ventive à l'organisation de la carrière et qui est or-ganisé en accord avec l'école professionnelle ou se-condaire concernée

AG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Orientation universitaire et de carrière	ask!	Apprentis en cours de formation qui fréquentent une école en Argovie ou qui y habitent	Conseil sur le choix des études et la gestion de carrière.
AG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Consultations du service de psychologie de la jeunesse	ask!	Apprentis et/ou leur entourage (parents, formateurs, enseignants des écoles professionnelles et secondaires)	Soutien et accompagnement en cas de crise, de difficultés d'apprentissage, de la peur des examens à la dépendance et aux tendances suicidaires.
AG	Services psychiatriques	Prestations des services psychiatriques d'Argovie (PDAG)	PDAG	Les personnes en crise qui ont besoin d'un soutien professionnel	Soutien psychiatrique hospitalier ou ambulatoire aux personnes en crise.
AR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Consultation en orientation de carrière	Orientation professionnelle, de carrière et d'études AR	tous les jeunes adultes	Bilan de compétences, vue d'ensemble des possibilités, ressources, planification transition II
AR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Centre OP	Orientation professionnelle, de carrière et d'études AR	tous les jeunes adultes	Fournir des informations sur les possibilités professionnelles et répondre aux questions à ce sujet
AR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Cours interentreprises	Orientation professionnelle, de carrière et d'études AR	Apprenti-e-s finissant-e-s apprentissage de commerce administration publique	Registre 16: Perspectives professionnelles dans les OP Objectif de la prestation: J'explique en mes propres termes mes perspectives professionnelles.
AR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Consultations courtes à l'EP	Orientation professionnelle, de carrière et d'études AR	Apprentis de la classe de fin d'études, apprentissage de commerce et commerce de détail	Entretiens d'information brefs directement dans le bâtiment de l'école professionnelle.
AR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Réunions d'information sur les classes	Orientation professionnelle, de carrière et d'études AR	Apprenants des classes de fin d'études de commerce et de commerce de détail	Aperçu des possibilités Conseils pour la planification de carrière Présenter les offres de l'OPUC
BE	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Orientation scolaire	Centre OP	principalement des élèves du secondaire	Orientation scolaire classique lors d'une ou plusieurs séances de conseil
BE	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Consultation en orientation de carrière	Centre OP	Apprentis	Consultation en orientation de carrière classique en une ou plusieurs séances

BE	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Case management formation professionnelle	Centre OP	Jeunes, jeunes adultes	accompagnement à long terme de jeunes ou de jeunes adultes présentant des problématiques complexes
BE	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Informations	Centre OP	ouvert	Vaste offre d'informations, de fiches d'information, etc. En ligne ou dans les infothèques des centres OP
BE	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Séances d'information	Centre OP	Jeunes, jeunes adultes	Diverses manifestations sur des thèmes tels que la recherche d'emploi, le dossier de candidature, les filières d'études, etc.
BE	Aide sociale	Mission d'intégration des partenaires régionaux	5 partenaires proposant leurs propres offres ou achetant les offres : https://www.asyl.sites.be.ch/fr/start/integration/regionale-partner-und-partner-fuer-unbegleitete-minder-jaehrige.html	Réfugiés et personnes admises à titre provisoire dans la compétence cantonale	Réponse à la question concernant l'implication: l'AIS est le mandant et finance l'offre par un contrat de prestations. Dans le canton de Berne, cinq partenaires régionaux assument la responsabilité opérationnelle globale attribuée aux personnes de leur région. Pour les mineurs non accompagnés, un partenaire est responsable de l'ensemble du territoire cantonal. Les partenaires régionaux sont responsables de l'intégration, de l'hébergement et du soutien des demandeurs d'asile, des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus. Ils assurent également une mise en réseau avec les entreprises. Les entreprises intéressées bénéficient ainsi d'un interlocuteur unique dans leur région. Pour les adultes, l'intégration la plus rapide possible sur le marché du travail et l'apprentissage d'une des langues officielles sont au centre des préoccupations – avec un soutien complémentaire pendant l'activité professionnelle. Les jeunes adultes (entre 15 et 25 ans) doivent avoir accès le plus rapidement possible à une formation professionnelle ou à une formation secondaire (apprentissage, école de culture générale, école de maturité).
BE	Aide sociale	POIAS	8 partenaires stratégiques selon le périmètre, éventuellement avec sous-contractants.	Bénéficiaires de l'aide sociale qui ne sont pas inscrits à l'ORP.	Réponse à la question concernant l'implication: l'AIS est le mandant et finance l'offre par un contrat de prestations. Il s'agit d'une offre destinée à tous les bénéficiaires de l'aide sociale relevant de la compétence des communes. Le concept POIAS

					<p>comprend les domaines de prestations suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offres de travail et de qualification en vue d'une intégration professionnelle (IP) sur le marché du travail - Offres de stabilisation avec perspective d'insertion professionnelle (PIP) - Offres de stabilisation sociale et insertion sociale (IS) – celles-ci permettent de structurer la journée et de trouver une occupation - Clarification de l'aptitude au placement et de la capacité de gain, du type d'offre approprié, de l'adéquation de POIAS, etc. - Clarification de la volonté de coopérer et de travailler, clarification en cas de soupçon d'abus (AP) - Placement dans des emplois fixes, des places de formation, des emplois temporaires – suivi des personnes placées et de leurs employeurs. - Les modules individuels sont des modules de qualification et/ou de formation de l'offre POIAS pour les bénéficiaires de l'aide sociale qui ne participent pas à une offre d'emploi <p>Le canton est divisé en huit périmètres dans lesquels les POIAS sont mis à disposition. Chaque commune fait partie d'un périmètre. Chaque commune peut utiliser les offres dans son périmètre dans le cadre de son contingent. Les fonds sont répartis en fonction du taux de chômage et du taux d'aide sociale par commune</p>
BL	Ecole professionnelle	Orientation de carrière	Ecole professionnelle de la santé de Bâle-Campagne	tous les apprentis de l'école professionnelle	Comme nous l'avons déjà précisé, d'autres formations possibles au sein du champ professionnel ASSC sont organisées sous forme d'ateliers par la pratique, proposés de manière unique et obligatoire à tous. Les MP 1 et 2 reçoivent une offre correspondante en fonction de leurs possibilités (voir question précédente)
BL	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière	Département carrière et intégration	tous	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière, y compris dans le contexte de l'employabilité

BS	Formation professionnelle/Education/Centre OP	GAP Case Management formation professionnelle	Département de l'instruction publique de Bâle-Ville	Toutes les personnes en transition II	GAP offre aux jeunes et aux jeunes adultes ayant des problèmes multiples dans la formation professionnelle un soutien et un accompagnement lors de la transition entre l'école, la formation et l'entrée dans la vie professionnelle
BS	Aide sociale	diverses mesures telles que semestres de motivation, soutien à la structure de jour, etc.	divers fournisseurs, principalement à Bâle-Ville	Personnes avec garantie de prise en charge	Offres concrètes de divers prestataires de mesures d'insertion professionnelle dans le cadre de la transition II. Les offres sont en partie axées sur le contenu ou sur les clients.
BS	AI, financement privé possible	Supported Education – CFC, AFP et FPra	lehrundmehr GmbH	Jeunes avec ou sans décision de l'AI; entreprises du marché du travail général qui forment des apprentis dans le cadre de Supported Education: soutien/conseil et coaching pour les employeurs du marché du travail général Conditions: Jeunes en transition I (avant la formation), généralement avec une inscription à l'AI au-delà de la transition II, un diplôme scolaire n'est pas obligatoirement nécessaire	Travail selon les principes de Supported Employment/Supported Education (formation professionnelle initiale avec soutien sur le marché du travail général)
BS	AI, autres payeurs possibles (aide sociale, AC)	Supported Education – sur le marché du travail général	lehrundmehr GmbH	Jeunes avec décision AI: lehrundmehr dispose d'un contrat de prestations avec les offices AI cantonaux/Jeunes sans droit AI: autre organisme payeur/financier: aide sociale, ORP, etc. Jeunes avec un handicap mental: en partie Jeunes avec des difficultés d'apprentissage: principal groupe cible/spécialisation Jeunes avec des troubles du comportement: en partie, notamment en relation avec un diagnostic de TDAH Jeunes inscrits à l'aide sociale:	Travail selon les principes de Supported Employment/Supported Education (formation professionnelle initiale avec soutien sur le marché général du travail au niveau de formation suivants: CFC, AFP, FPra) Aménagement individuel de l'offre en fonction du besoin de soutien, bonnes relations avec le monde du travail sur le marché général du travail Lien entre soutien scolaire et coaching; diversité des méthodes Accompagnement des transitions – méthode de travail en réseau avec les apprentis, les entreprises (formateurs professionnels), les écoles professionnelles, les mandants et les tiers Objectif d'élargissement durable des compétences

				<p>potentiellement entreprises premier marché du travail: lehrundmehr considère les entreprises du marché du travail général comme des partenaires et les conseille, si elles le souhaitent, en matière de formation d'apprentis avec des difficultés d'apprentissage et/ou des troubles psychiques. Entreprises deuxième marché du travail</p> <p>Autres: apprentis souffrant de handicaps psychiques</p> <p>Conditions: le plus souvent par le biais de l'orientation professionnelle de l'AI, d'autres organismes payeurs sont possibles (aide sociale, éventuellement ORP), un diplôme scolaire n'est pas obligatoire.</p>	
BS	Aide sociale	Centre d'intégration au travail	Aide sociale BS	Bénéficiaires de l'aide sociale	Le centre d'intégration au travail (Arbeitsintegrationszentrum, AIZ) est le service spécialisé interne de l'aide sociale de Bâle-Ville pour l'intégration professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale.
CH	Confédération	Programme national d'échange et de mobilité en formation professionnelle (dès 2022)	Movetia sur la base de projets déposés par des cantons ou des institutions de formation (écoles, associations professionnelles, entreprises formatrices, etc.)	Apprenti-e-s en formation au secondaire II jusqu'à 1-2 ans après l'obtention de leur certificat	Lancement en 2022 d'un programme suisse destiné à soutenir la mobilité des apprenti-e-s; promotion et soutien financier à des stages professionnels dans une autre région linguistique
CH	Confédération	Programme suisse pour Erasmus+	Movetia sur la base de projets déposés par des cantons ou des institutions de formation (écoles, associations professionnelles, entreprises formatrices, etc.)	Personnes en formation au secondaire II jusqu'à 1-2 ans après l'obtention de leur certificat professionnel ou de culture générale	L'équivalent du programme Erasmus+ pour la Suisse en matière de mobilité des jeunes en formation, couvrant l'Europe comme champ d'action, mais aussi l'international (hors Europe); soutien financier à des projets d'échanges ou de mobilités à l'étranger jusqu'à une année https://www.movetia.ch/fr/programmes/Europe/programme-suisse-pour-Erasmus/formation-professionnelle

CH	Confédération, entreprises, fondations d'utilité publique	Check Your Chance	Check Your Chance (organisation faitière)	Jeunes/jeunes adultes	Check Your Chance est présent dans toute la Suisse avec des offres adaptées. Sur place, ce sont les institutions impliquées qui connaissent le marché du travail et les spécificités de la région. Les programmes des membres de CYC peuvent également être mentionnés séparément dans cette liste.
CH	Confédération, profunda suisse	Un CFC ou une AFP en poche et aucune solution pour la suite – Saisissons cette chance!	Institut S&B	Apprenti-e-s sans solution de transition	Avec cet atelier, nous proposons aux jeunes adultes intéressés de les aider à l'auto-assistance. En tant que participant-e, tu fais le point sur ta situation personnelle et tu apprends à mieux évaluer tes possibilités.
FR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Transition après l'obtention de mon CFC	Service de l'orientation professionnelle	Apprentis de dernière année de CFC et nouveaux diplômés CFC	soutien à l'entrée dans le monde professionnel après l'obtention du CFC – choix d'une nouvelle voie de formation après le CFC Les jeunes de dernière année CFC ou nouveaux diplômés CFC peuvent profiter d'ateliers différents (techniques de recherche d'emploi, réseautage, candidatures, vendre ses compétences): en s'y inscrivant personnellement par le biais de leur employeur/association professionnelle qui a reçu une offre de prestation gratuite pour leur-s apprenti-e-s, à effectuer sur le site de l'entreprise par notre Service
FR	CII	Evaluation Medval	CII	Toute personne ayant un potentiel de réinsertion professionnelle supposé mais voyant son projet d'intégration entravé par une problématique de santé. Il est alors annoncé pour une évaluation Medval par l'un des partenaires de la CII	Medval est une prestation de la CII qui consiste en une évaluation médicale et interinstitutionnelle. Elle est un outil d'orientation et d'aide à la décision qui permet aux conseillers ORP et assistants sociaux de mieux comprendre la problématique de santé, les enjeux institutionnels, et d'associer les médecins traitants aux projets de réinsertion. Elle existe depuis le 1er juin 2017, et est principalement destinée aux conseillers ORP et aux assistants sociaux, sans pour autant exclure l'Office AI.
FR	Aide sociale ou dons	Mesure d'insertion socioprofessionnelle (MIS) Avenir 20-25	IPT (Intégration pour tous)	Jeunes adultes âgés entre 20 et 25 ans bénéficiaires de l'aide sociale	Mesure de coaching visant à soutenir l'entrée en formation et l'insertion professionnelle des jeunes.

FR	Aide sociale ou dons	MIS Préparation et réinsertion socioprofessionnelle spécialisée	IPT (IPT)	Bénéficiaires de l'aide sociale en recherche d'emploi avec des difficultés face au marché du travail et/ou avec des atteintes dans leur santé.	Mesure de coaching visant à améliorer l'employabilité.
FR	divers (CYC, fondations, personnes privées)	MIS Vers une insertion professionnelle	OSEO	Jeunes adultes inscrits à Avenir 20-25 qui éprouvent davantage de difficultés à entrer en formation professionnelle et qui ont besoin d'un soutien socio-éducatif, motivationnel et professionnel afin d'accéder à ou de poursuivre la mesure Avenir 20-25. Cette MIS vise à préparer des jeunes adultes à entrer en formation professionnelle. Elle s'articule autour d'activités socio-éducatives et d'ateliers professionnels.	Ateliers professionnels quotidiens en lien avec les domaines de la logistique, des arts et métiers, du commerce et du numérique, activités socio-éducatives: travail sur le lien et sur la motivation Activités de développement personnel, musicales et sportives
GE	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Formations adultes	écoles supérieures	Jeunes en réorientation de plus de 20 ans	Obtention d'un titre supplémentaire pour entrer dans le monde du travail.
GL	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Conseil	Orientation professionnelle et de carrière, Case Management Formation professionnelle	Tous les résidents du canton	conseils 1:1 sur des thèmes tels que: – que faire après l'apprentissage – recherche d'emploi – thèmes de formation continue comme par exemple la maturité professionnelle. – Questions très individuelles
GL	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Séance d'information	Orientation professionnelle et de carrière, Case Management Formation professionnelle	Apprentis dans l'administration cantonale	Séance d'information avant la PQ pour présenter les possibilités après l'apprentissage, sensibiliser les participants à ce sujet. Faire connaître les offres d'orientation professionnelle et de carrière
GR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Orientation professionnelle	Centre OP	Elèves de l'école professionnelle	Aide à la recherche d'une profession adaptée.

NW	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Wie weiter nach der Lehre?	Centre OP	Tous les apprentis des classes de fin d'études	Tous les apprentis des classes de fin d'études de l'école professionnelle sont informés des solutions de transition possibles et des services de contact correspondants
NW	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Conseils professionnels et en formation continue	Centre OP	Tous les jeunes adultes qui souhaitent se réorienter	Rendez-vous de conseil individuel
NW	Centre cantonal de conseil aux familles et aux personnes dépendantes	Timeout Plätze	Via Familia	Jeunes adultes	Places à la ferme pour jeunes adultes d'une durée de 3 semaines à 6 mois.
NW	Aide sociale	Conseil de la jeunesse	Services sociaux NW	Jeunes en situation de défi personnel et social	Les jeunes sont soutenus lorsqu'ils doivent faire face à des défis personnels/sociaux, lorsque leurs propres ressources ne suffisent pas à les surmonter.
OW	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Case Management	BWZ (centre cantonal de formation professionnelle et continue)	Enseignants, centres de conseil	Un accompagnement pendant l'apprentissage de la profession est mis en place. Celui-ci accompagne l'apprenti pendant son apprentissage dans tous les domaines
SG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Conseil	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière	toutes les personnes résidant dans le canton de SG	Le groupe cible peut s'inscrire pour un conseil individuel (personnel, en ligne) auprès du Centre OP.
SG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Séances d'information pour les classes	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière	L'inscription se fait par l'intermédiaire de l'enseignant de l'EP/ECG	Utilise l'OPUC dans le cadre de l'ECG (formation professionnelle) pour montrer à toute une classe, si possible spécifiquement à la branche, les autres voies possibles après l'obtention d'un diplôme du degré secondaire II.
SG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Entretiens brefs	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière	par classe/événement de groupe sur place, pas d'inscription	Après une présentation à l'ensemble du groupe, les questions individuelles peuvent être posées personnellement.
SG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Carte postale avec offre	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière	Apprenants en voie d'achèvement	Les apprentis reçoivent au cours des dernières semaines (généralement avec d'autres documents) une carte postale montrant que l'OPUC est un partenaire s'ils ont besoin d'aide pour une candidature, une année intermédiaire ou autre.

SH	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Consultation en orientation de carrière	Centre OP	Tous, aucune restriction	sans indication
SH	Aide sociale	Programme d'occupation	Impuls	apte à travailler	Les conseillers sociaux soutiennent les clients en les préparant aux diplômes d'apprentissage mais aussi aux exigences que le premier marché du travail impose aux personnes en termes d'informations sociales.
SH	Aide sociale	Consultation sociale	Canton	pas d'interdiction d'emploi	Impuls est spécialisé dans l'aide aux personnes lors de la procédure de candidature. Mais des entraînements à l'aptitude et à l'effort sont également organisés.
SO	Ecole professionnelle	Enseignement régulier à l'école professionnelle	Centre de formation professionnelle d'Olten	tous les élèves de l'enseignement professionnel	Accompagnement et soutien dans le processus de candidature et de recherche d'emploi
SO	Ecole professionnelle	Consultation sociale	Centre de formation professionnelle d'Olten	tous les élèves de l'enseignement professionnel	Service de contact pour les cas critiques
SZ	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Berufsabschluss wie weiter?	Orientation professionnelle et universitaire du canton de Schwyz	Classes de fin d'études Métiers de la formation initiale	Les enseignants ECG des classes de l'école professionnelle inscrivent leurs classes à une séance d'information sur le thème «Diplôme professionnel – comment continuer?» auprès de l'OPUC. L'événement dure 90 minutes et aborde des sujets tels que les objectifs de vie, la planification de la formation continue, le système éducatif, les séjours à l'étranger, les bourses et les candidatures. La deuxième partie de l'événement est consacrée à des recherches proactives sur des thèmes liés à la carrière personnelle dans l'infobibliothèque.
SZ	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Conseil Intégration dans le monde du travail	Orientation professionnelle et universitaire du canton de Schwyz	tous/volontaire	aucune indication
SZ	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Conseil en matière de choix d'études	Orientation professionnelle et universitaire du canton de Schwyz	tous/volontaire	Les jeunes adultes peuvent s'adresser à l'OPUC à tout moment, à bas seuil et gratuitement (jusqu'à 25 ans), pour obtenir des renseignements ou des conseils (également en ligne). Un entretien de 30 à 90 minutes permet de répondre de manière très ciblée aux questions des jeunes adultes

SZ	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Contrôle des candidatures	Orientation professionnelle et universitaire du canton de Schwyz	tous/volontaire	Le contrôle de candidature gratuit pour adultes dure 45 minutes. Un rendez-vous est réservé par téléphone. Au préalable, les dossiers de candidature actuels sont envoyés à l'OPUC. L'OPUC évalue le dossier de candidature par rapport à l'annonce, donne un feed-back et discute des prochaines étapes
SZ	non clarifié	Aide à la candidature	Bureau de la jeunesse	Jeunes adultes de la région	Aide à la constitution d'un dossier de candidature, à la recherche d'emploi, à la préparation aux entretiens d'embauche, à l'utilisation des infrastructures telles que PC, Internet, imprimante, etc.
TG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Consultation en orientation de carrière	Orientation professionnelle et scolaire	tous	Bilan général, examen des aptitudes, des centres d'intérêt et des préférences personnelles, soutien des compétences en matière de gestion de carrière. Pas de soutien explicite pour la recherche d'emploi. Gratuit jusqu'à deux ans après la fin du degré secondaire II.
TG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	BIZplus, soutien dans les domaines de la formation, du travail, de la candidature	Orientation professionnelle et universitaire/Centre OP Plus/ORP/Fondation Avenir	tous	Assistance à la candidature en premier lieu, mais aussi conseil en formation continue, marché du travail
TG	Ecole professionnelle	Consultation sociale	Centre de formation santé-social/Professionnels de la santé	tous les élèves de l'enseignement professionnel	Si nécessaire, le conseiller social fournit des informations sur les autres possibilités de carrière possibles, surtout dans les situations difficiles.
TG	Ecole professionnelle	Séances d'information	Centre de formation santé-social	tous les élèves de l'enseignement professionnel	Pour la formation continue ES en soins infirmiers, publique, avec les entreprises et l'école, une annonce est publiée dans différents médias (journal, publicité dans les bus, gare, cinéma)
TG	Ecole professionnelle	Journée d'information sur les métiers	Centre de formation santé-social/Professionnels de la santé	Apprentis ASSC/ASE	Pour tous les apprentis ASSC/ASE en deuxième année de formation, des informations sur les possibilités professionnelles et les formations ultérieures sont dispensées par des spécialistes dans le cadre de divers ateliers. Il s'agit de professions dans le domaine de la santé et du social.

TG	Ecole professionnelle	consultations personnelles	Centre de formation santé-social	tous les élèves de l'enseignement professionnel	En cas de questions, tous les apprentis sont informés sur les possibilités de carrière par des personnes disposant de compétences spécialisées.
TI	Formation professionnelle/Education/Centre OP	consulenza di orientamento	Ufficio orientamento	tous	Conseil individuel pour les projets de formation
TI	Formation professionnelle/Education/Centre OP	bilancio di competenze	Ufficio orientamento	tous	Bilan de compétences pour définir ses propres points forts et construire des projets d'insertion ou de réinsertion
TI	Formation professionnelle/Education/Centre OP	informazione documentaria	Ufficio orientamento	tous	Conseils, informations et documentation en appui
UR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Coaching en recherche d'emploi	OPUC/FP	Formation CFC/AFP terminée avec succès	Conseil en matière de recherche d'emploi (OPUC) et accompagnement – si nécessaire, prise en charge (en règle générale, clients/clientes déjà dans le CM FP).
UR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	coaching externe	CM FP	Jeunes qui ont déjà été pris en charge par le CM FP pendant leur formation.	Mandat à un coach privé si les ressources temporelles actuelles du CM FP ne suffisent pas
UR	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Séminaire sur les carrières	OPUC	Jeunes en dernière année d'apprentissage	S'oriente sur les questions suivantes: votre période d'apprentissage touche à sa fin. Avez-vous déjà réfléchi à la suite des événements? De nombreuses portes s'ouvrent à vous. Il est important de planifier à temps vos prochaines étapes. Peut-être souhaitez-vous d'abord travailler dans le métier que vous avez appris? Ou suivre une école secondaire? Ou peut-être ne savez-vous pas encore exactement ce que vous voulez faire et souhaitez-vous planifier une éventuelle pause et l'organiser de manière judicieuse? Ou vous vous retrouvez involontairement au chômage parce que vous ne trouvez pas d'emploi du premier coup? Comprend également des recherches ciblées dans le Centre OP, remise d'un photocopié

VD	Formation professionnelle/Education/Centre OP	orientation prof	OCOSP	tous	sans indication
VS	Aide sociale	formation continue et perfectionnement professionnel	prestataires de formations	bénéficiaire de l'aide sociale ayant besoin d'acquiescer/compléter des compétences professionnelles	Au sens de la présente directive, on entend par «formation continue et perfectionnement professionnel» des formations centrées sur l'acquisition, l'amélioration ou la mise à jour de compétences professionnelles (rappel: les formations axées sur le développement personnel avec un objectif d'insertion sociale sont à activer via un EIS, cf. point 3).
VS	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Cours Action emploi	CIO	Personnes inscrites au chômage	connaissance de soi: travail sur les besoins, les intérêts et les valeurs; expression de soi: techniques d'argumentation des compétences, communication; outils et stratégies: CV, lettre de motivation, entretien d'embauche, entretien téléphonique, nouvelles technologies et réseaux sociaux; exercices pratiques, entraînement à la présentation de soi, préparation à la visite d'entreprises, entretiens filmés
VS	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Cours d'affirmation de soi	CIO	Personnes inscrites au chômage	Pour apprendre à mieux s'affirmer dans des situations relationnelles liées à la recherche d'emploi ou à la vie professionnelle. Situations particulièrement concernées: faire une demande, donner son avis, opposer un refus, répondre à une critique, etc.
VS	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Cours de gestion des transitions	CIO	Personnes inscrites au chômage	Evaluer la situation actuelle; Analyser des transitions précédentes et identifier les stratégies utilisées; Analyser la situation actuelle permettant de prendre conscience de son attitude et de ses propres ressources face à une difficulté; Comprendre son fonctionnement, ses croyances et distorsions cognitives et identifier leur influence sur son comportement, avec des exercices et des apports théoriques; Analyser le niveau d'exigences (attentes) en relation avec les opportunités du marché du travail, effectuer les réglages et adaptations; Entraîner de nouvelles attitudes par des exercices

					et mise en situation; Identifier de nouvelles perspectives d'action; Elaborer un plan d'action personnalisé en fonction des objectifs de changement
VS	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Consultations d'orientation	CIO	tous	Pour les personnes ayant besoin d'un soutien individuel ou d'une orientation professionnelle personnalisée. Le contenu exact de ces consultations individuelles est déterminé au cas par cas en fonction de la problématique de la personne.
VS	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Permanences d'accueil et d'information	CIO	tous	Entretiens brefs de 15 minutes pour des demandes d'information ou d'orientation
VS	Aide sociale	stage pratique, stage pratique certifiant	organisateurs de mesures, entreprises du premier marché, collectivités publiques	toute personne à l'aide sociale en processus d'insertion professionnelle	<p>Le stage pratique est une mesure d'insertion professionnelle. S'il y a lieu, la situation psychosociale du bénéficiaire doit également être prise en compte. Le stage pratique met le bénéficiaire en situation de travail concrète, avec des exigences professionnelles proches de celles du premier marché du travail. La liste ci-dessous, non exhaustive, donne des indications sur les objectifs possibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer la capacité de travail selon les articles 51 LIAS et 58 OLIAS; - Entraîner les attitudes au travail;§ Reprendre contact avec le milieu professionnel; - Tester ou améliorer des compétences professionnelles; - Explorer un nouveau domaine d'activité; - Préparer un engagement ultérieur, y compris via une AITS; - Accompagner le bénéficiaire dans son projet d'insertion professionnelle, le soutenir dans ses recherches d'emploi. <p>Le stage pratique certifiant est une mesure d'insertion professionnelle. Il s'agit d'une variante du stage pratique décrit au point précédent. Il s'en distingue par le fait qu'en parallèle aux activités prévues durant le stage, le bénéficiaire reçoit une formation professionnelle pratique et/ou théorique et</p>

					qu'à l'issue de cette mesure, les connaissances acquises sont validées par la remise, après un examen, d'une attestation officiellement reconnue par les milieux professionnels concernés.
VS	Aide sociale	accompagnement en emploi	organismes de mesures	personne à l'aide sociale ayant trouvé un emploi et pour laquelle un suivi en entreprise est conseillé afin de sécuriser cet emploi	La mesure s'adresse à des bénéficiaires qui, par l'activation d'un MIP ou d'une autre mesure, ont trouvé une place de travail et pour lesquels la poursuite d'un accompagnement par l'organisateur est nécessaire afin de sécuriser cet emploi.
VS	Aide sociale	évaluation théorique/combinée de la capacité de travail/capacité de formation	organismes de mesures (CIO, OSEO, IPT)	toute personne à l'aide sociale dont on pense qu'elles sont susceptibles de rejoindre le premier marché du travail	L'évaluation théorique de la capacité de travail est réalisée sous la forme d'entretiens entre le bénéficiaire et un intervenant spécifiquement formé à cet effet.
VS	Aide sociale	mandat d'insertion professionnelle	Caritas, OSEO, etc. (pour une douzaine d'entités différentes)	tout bénéficiaire de l'aide sociale dont l'employabilité a été vérifiée	Le mandat d'insertion professionnelle est la mesure par laquelle le CMS délègue à un organisateur ou à un prestataire l'entière responsabilité du processus de réinsertion professionnelle pour un bénéficiaire dont le retour sur le premier marché du travail est envisageable dans un délai raisonnable. En bonne logique, des mesures d'insertion spécifiquement sociale ne doivent pas être activées dans le cadre d'un MIP.
VS	Aide sociale	décloisonnement LIAS – LEMC	Centres médico-sociaux et ORP	toute personne dépendant du chômage et/ou de l'aide sociale	Le décloisonnement LIAS – LEMC (également appelé « tandem CII ») est la mesure par laquelle le dispositif des CMS et celui des ORP collaborent activement à la réinsertion professionnelle d'un bénéficiaire qui est suivi par l'un des deux dispositifs au moins et qui présente un potentiel de réinsertion professionnelle réaliste. Les deux dispositifs peuvent annoncer des bénéficiaires. Cette mesure consiste en un suivi intensif du participant par un conseiller ORP et par un assistant social (tandem CII); elle permet d'activer selon les besoins chacune des mesures d'insertion prévues par les deux dispositifs.

ZG	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Séminaire sur les carrières	Centre OP de Zoug	Enseignants des écoles professionnelles du canton de ZG	Les apprentis se rendent au Centre OP avec l'école professionnelle en avant-dernière ou dernière année d'apprentissage afin de s'informer sur les possibilités qui s'offrent à eux après la fin de leur apprentissage. Thèmes: formation continue, maturité professionnelle, filières d'études, recherche d'emploi, année d'échange, etc. L'inscription se fait toujours directement par le biais du professeur de classe des écoles professionnelles publiques de Zoug.
ZG	CYC, fonds privés	Réseau AFP/CFC	BildungsNetzZug	Tous les apprentis qui ont réussi la PQ.	sans indication
ZG	Société d'utilité publique de Zoug/Fondation Beisheim	Mentorat	JobCaddie	Jeunes adultes à la recherche d'un emploi après un diplôme du degré secondaire II	Au sein de la Société d'utilité publique de Zoug, l'offre Job Caddie est proposée aux jeunes adultes qui n'ont pas encore d'emploi après leur apprentissage ou qui n'ont pas terminé leur apprentissage.
ZH	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Conseil pour l'entrée dans la vie professionnelle après une formation professionnelle initiale	Centres d'orientation professionnelle (Centre OP), Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle	Elèves de la formation professionnelle qui sont sur le point de terminer leur formation professionnelle initiale ou qui l'ont terminée et autres personnes intéressées par la transition II. A partir de l'âge de 20 ans révolus, 80 francs pour le premier entretien (max. 60 minutes), 170 francs/heure pour chaque entretien supplémentaire. Les personnes sans diplôme de degré secondaire II (avant la fin de l'apprentissage) sont exemptées de frais.	Les conseillers d'orientation professionnelle conseillent les élèves des écoles professionnelles et d'autres personnes à l'U2 sur des thèmes liés à la planification de carrière, à la formation continue et à la recherche d'un premier emploi. Si nécessaire, des procédures de test sont utilisées.
ZH	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Séances d'information pour les classes de l'école professionnelle	Centres d'orientation professionnelle (Centre OP), Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle	Classes d'école professionnelle en dernière année de formation professionnelle initiale, en majorité des classes AFP. Les centres OP planifient les événements en	Les apprentis en dernière année de formation professionnelle initiale (principalement les classes AFP) assistent en classe à des séances d'information au Centre OP. Ceux-ci comprennent généralement une partie théorique au cours de laquelle les apprentis sont informés sur les possibilités de for-

				concertation avec les écoles professionnelles, en fonction de leurs ressources	mation continue et de carrière ainsi que sur la recherche d'emploi. La deuxième partie de la manifestation sera consacrée à la visite de l'infothèque. A cette occasion, le/la conseiller/ère d'orientation se tient à la disposition des apprentis pour répondre à leurs questions individuelles. Les manifestations sont adaptées spécifiquement au niveau de formation (CFC/AFP) ainsi qu'au métier/secteur concerné.
ZH	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Ateliers de classe sur mesure	Centres d'orientation professionnelle (Centre OP), Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle	Certaines classes d'école professionnelle en dernière année de formation professionnelle initiale avec AFP ou CFC (du canton de Zurich). Réalisation par classe uniquement en accord entre le Centre OP régional et l'école professionnelle (l'offre est faite en fonction des besoins et des ressources disponibles dans chaque Centre OP). Se déroule en général à l'école professionnelle	Des ateliers de classe sur mesure sont conçus en collaboration avec les enseignants des écoles professionnelles (EFP) et organisés dans les écoles professionnelles. L'offre est mise à disposition par le Centre OP et, si nécessaire, achetée par l'école professionnelle.
ZH	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Brèves consultations à l'infothèque	Centres d'orientation professionnelle (Centre OP), Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle	Personnes intéressées par l'Û2 (et toutes les personnes intéressées de la population)	Entretiens d'information à l'infothèque d'une durée maximale de 15 min, par exemple sur des questions relatives à la planification de carrière, à la formation continue, aux études et à la recherche d'un premier emploi. Sans rendez-vous.
ZH	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Conseil (choix d'études et de professions)	Centres d'orientation professionnelle (Centre OP), Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle	Elèves de l'enseignement secondaire issus de gymnases de longue et de courte durée ainsi que de PME, maturants en année intermédiaire. Les consultations pour les jeunes et les jeunes adultes de moins de 20 ans sont gratuites. A partir de l'âge de 20 ans révolus, 80 francs pour le premier entretien (max. 60 minutes), 170 francs/heure pour chaque	Les conseillers aux études soutiennent et accompagnent les élèves du secondaire dans leur choix d'études ou de profession ou dans la planification de l'année intermédiaire.

				entretien supplémentaire (au prorata). Les personnes sans diplôme de degré secondaire II (avant l'obtention de la maturité) sont exemptées de frais	
ZH	Formation professionnelle/Education/Centre OP	Séances pour les gymnasiens et gymnasiennes	Centres d'orientation professionnelle (Centre OP), Office de la jeunesse et de l'orientation professionnelle	Gymnasiens et gymnasiennes, parents	Cycle de manifestations «Matura – wie weiter?» Studium konkret (informations de première main sur des filières d'études spécifiques), Wege nach der Matura (séance d'information pour les parents de gymnasiennes et de gymnasiens sur les solutions de transition après la maturité), ateliers de candidature
ZH	Ecole professionnelle	Préparation de l'entretien d'embauche	Allgemeine Berufsschule Zürich	tous les élèves de l'enseignement professionnel	Les apprentis rédigent leur CV sous supervision et postulent de manière ciblée à des emplois
ZH	Ecole professionnelle	CV, lettre de motivation	Allgemeine Berufsschule Zürich	tous les élèves de l'enseignement professionnel	sans indication
ZH	Ecole professionnelle	Diverses manifestations sur la prévention, etc.	Allgemeine Berufsschule Zürich	tous les élèves de l'enseignement professionnel	sans indication
ZH	Ecole professionnelle	Passage AFP – CFC	Allgemeine Berufsschule Zürich	tous les élèves de l'enseignement professionnel	Des cours de préparation pour faciliter la conversion
ZH	Ecole professionnelle	Conseil, assistance/accompagnement	Allgemeine Berufsschule Zürich/Team SOS	tous les élèves de l'enseignement professionnel	sans indication
ZH	large soutien de l'autorité responsable (partenariat public-privé)	Le portail d'information «Compasso: Intégration professionnelle – Portail d'information pour les employeurs»	compasso	Portail public d'information en ligne	Le portail d'information «Compasso: Intégration professionnelle – Portail d'information pour les employeurs» est la plateforme nationale pour les employeurs. Ils y trouveront des informations et des offres adaptées à leurs besoins en matière d'intégration professionnelle des travailleurs atteints dans leur santé. Des exemples de cas illustrés montrent comment l'intégration professionnelle a réussi concrètement et pourquoi elle en a valu la peine.
ZH	AC et AI, financées en petite partie par le secteur privé	Supported Education	berufsbildnerina	Jeunes en apprentissage, jeunes ayant interrompu leur apprentissage	Les jeunes et les jeunes adultes bénéficient d'un soutien avant, pendant et après leur formation professionnelle. L'accompagnement dans le cadre de

					Supported Education a pour objectif premier de favoriser le développement professionnel et personnel en vue d'une intégration durable dans la formation professionnelle et le travail sur le premier marché du travail. En cas de besoin, il est fait appel à un réseau professionnel de coachs d'apprentissage, de thérapeutes d'apprentissage ou de tuteurs
ZH	Société suisse d'utilité publique (entre autres)	Mentorat	JobCaddie	toutes les personnes concernées	JobCaddie met en relation des professionnels expérimentés avec des mentors bénévoles Ils apportent un soutien 1:1, spécifique à la branche, ciblé et gratuit.
ZH	Institutions de droit public (Eglises nationales)	Recherche d'emploi	dfa	toutes les personnes concernées	dfa.ch propose des conseils et des soutiens gratuits et personnalisés en cas de chômage. Le dfa est également une bonne adresse pour les questions et les difficultés liées au droit du travail.
ZH	Institutions de droit public (Eglises nationales)	Conseil, accompagnement, soutien	câble	toutes les personnes concernées	kabel soutient, accompagne et prodigue des conseils en cas de questions et de difficultés diverses pendant l'apprentissage (y compris les problèmes personnels). Nous soutenons surtout les personnes qui sont en consultation chez nous, également lors de la transition II.

C. Annexe du chapitre 3

C.1 Coûts par type de MMT et par canton

Note: 0 = en moyenne aucun coût. p. de P. = pas de participation pendant la période correspondante.

Canton	Catégorie de MMT	Coûts par personne en CHF sur la période 2018-2019	Coûts par personne en CHF sur la période 2020
AG	Stages professionnels	0	0
	PET	4403	7352
	SEMO	11 612	11 951
	Programme de base	1087	1464
	SF	0	0
	AIT	4423	4909
	Autres	1675	2483
AI	Stages professionnels	0	p. de P.
	Programme de base	829	1326
	SF	0	p. de P.
	Autres	2276	1899
AR	Stages professionnels	0	0
	PET	9467	9788
	SEMO	4430	1595
	Programme de base	470	1319
	SF	0	0
	AIT	3600	p. de P.
	Autres	2145	2466
BE	Stages professionnels	1575	1537
	PET	3231	4418
	SEMO	9593	7399
	Programme de base	3083	1947
	SF	0	0
	AIT	10 443	7350
	Autres	2945	3056
BL	Stages professionnels	316	p. de P.

	PET	3626	2053
	SEMO	8709	12029
	Programme de base	135	141
	SF	0	p. de P.
	AIT	7548	6512
	Autres	5613	1457
BS	Stages professionnels	0	0
	PET	4831	5574
	SEMO	10360	12656
	Programme de base	5790	8303
	SF	0	0
	AIT	5192	4573
	Autres	2421	2200
FR	Stages professionnels	390	1014
	PET	2632	3720
	SEMO	4741	6743
	Programme de base	1944	1484
	SF	0	0
	AIT	5888	5891
	Autres	1345	1732
GE	Stages professionnels	0	0
	PET	2403	3199
	SEMO	7640	3318
	Programme de base	1256	1428
	SF	444	784
	AIT	6225	4037
	Autres	3226	2676
GL	PET	4950	2694
	Programme de base	170	717
	SF	0	p. de P.
	AIT	2479	p. de P.
	Autres	1397	1075
GR	Stages professionnels	998	267
	PET	4197	5274
	SEMO	6315	15607
	Programme de base	720	845

	SF	0	0
	AIT	2030	6000
	Autres	1875	1877
JU	Stages professionnels	0	0
	PET	2958	3328
	SEMO	6344	2190
	Programme de base	1623	1401
	SF	0	0
	AIT	5076	6554
	Autres	1233	2237
LU	Stages professionnels	0	0
	PET	5305	6497
	SEMO	7253	5924
	Programme de base	839	1181
	SF	0	0
	AIT	6564	9094
	Autres	560	899
NE	Stages professionnels	0	0
	PET	1555	2235
	SEMO	6984	9596
	Programme de base	707	632
	SF	0	2
	AIT	1787	3819
	Autres	1507	1815
NW	Stages professionnels	0	p. de P.
	PET	4028	8089
	SEMO	p. de P.	2368
	Programme de base	1333	1597
	SF	0	p. de P.
	AIT	p. de P.	8840
	Autres	2629	1014
SG	Stages professionnels	0	0
	PET	5209	6368
	SEMO	7735	8178
	Programme de base	859	1188
	SF	0	0

	AIT	6579	4898
	Autres	1874	2484
SH	Stages professionnels	0	0
	PET	2491	3679
	SEMO	10 104	13 608
	Programme de base	1186	1443
	SF	0	0
	AIT	4295	p. de P.
	Autres	400	286
SO	Stages professionnels	0	0
	PET	2277	2470
	SEMO	5589	5196
	Programme de base	102	73
	SF	0	0
	AIT	p. de P.	9839
	Autres	1620	3218
SZ	Stages professionnels	0	p. de P.
	PET	2925	2123
	SEMO	7996	4425
	Programme de base	93	139
	SF	0	0
	Autres	3627	4689
TG	Stages professionnels	0	0
	PET	2161	2202
	SEMO	5682	6462
	Programme de base	562	1744
	SF	0	0
	AIT	5223	6255
	Autres	2133	2475
TI	Stages professionnels	1532	2054
	PET	3013	3665
	SEMO	11 918	3605
	Programme de base	2743	3252
	SF	10	7
	AIT	5938	5108
	Autres	2601	2931

UR	Stages professionnels	0	p. de P.
	PET	6309	6295
	Programme de base	263	591
VD	Stages professionnels	5	0
	PET	3116	5106
	SEMO	7618	7393
	Programme de base	1693	2272
	SF	0	0
	AIT	5643	4945
	Autres	1064	1635
VS	Stages professionnels	1000	2179
	PET	4363	5478
	SEMO	8161	9710
	Programme de base	1961	1833
	SF	0	0
	AIT	6738	6000
	Autres	2739	2927
ZG	Stages professionnels	0	p. de P.
	PET	4297	4362
	SEMO	14 855	p. de P.
	Programme de base	471	745
	SF	0	p. de P.
	AIT	4488	p. de P.
	Autres	2045	7448
ZH	Stages professionnels	5424	5749
	PET	7129	7295
	SEMO	10 486	14 724
	Programme de base	613	1043
	SF	0	0
	AIT	6882	5520
	Autres	1205	1932

C.2 Participants et durée jusqu'au début de la mesure par canton

Canton	Catégorie de MMT	2018-2019		2020		Δ	
		Ø Nombre de participants (NP)	Ø Durée entre l'inscription et le début de la mesure (en jours)	Nombre de participants (NP)	Ø Durée entre l'inscription et le début de la mesure (en jours)	Différence NP 2018/2019 et 2020 (en %)	Différence de durée entre 2018/2019 et 2020 (en %)
AG	Stages professionnels	16	110	9	155	-44%	42%
	PET	150	186	108	223	-28%	20%
	SEMO	55	84	29	72	-47%	-14%
	Programme de base	973	75	936	91	-4%	21%
	SF	2	218	4	205	100%	-6%
	AIT	4	209	6	181	50%	-13%
	Autres	94	166	57	186	-39%	12%
AI	Stages professionnels	2	64	0			
	Programme de base	2	208	1	228	-50%	10%
	SF	1	108	0		-100%	
	Autres	1	232	4	196	300%	-16%
AR	Stages professionnels	2	143	1	125	-50%	-13%
	PET	10	143	9	152	-5%	7%
	SEMO	1	147	1	118	0%	-19%
	Programme de base	5	131	5	200	11%	53%
	SF	2	173	3	123	100%	-29%
	AIT	1	79	0			
	Autres	21	137	15	147	-29%	7%
BE	Stages professionnels	21	133	21	132	2%	-1%
	PET	65	142	58	161	-10%	14%
	SEMO	57	105	39	117	-32%	12%
	Programme de base	28	142	47	172	68%	21%

	SF	56	130	45	139	-19%	6%
	AIT	1	317	2	255	100%	-20%
	Autres	930	120	860	147	-8%	23%
BL	Stages professionnels	5	98	0			
	PET	125	176	52	180	-58%	2%
	SEMO	2	101	3	248	100%	146%
	Programme de base	295	83	233	98	-21%	17%
	SF	1	211	0			
	AIT	3	148	3	195	0%	32%
	Autres	415	103	303	114	-27%	11%
	BS	Stages professionnels	1	112	1	138	0%
PET		28	168	16	121	-42%	-28%
SEMO		21	53	12	55	-41%	5%
Programme de base		49	102	41	110	-15%	8%
SF		1	131	1	387	100%	195%
AIT		4	121	5	146	43%	20%
Autres		97	94	69	107	-29%	14%
FR	Stages professionnels	20	104	9	141	-54%	36%
	PET	143	149	105	178	-27%	20%
	SEMO	10	84	8	35	-20%	-59%
	Programme de base	2	99	5	106	233%	7%
	SF	168	115	169	143	1%	24%
	AIT	28	130	35	136	25%	4%
	Autres	508	99	460	109	-9%	11%
GE	Stages professionnels	7	141	4	93	-43%	-34%
	PET	73	155	56	204	-23%	32%
	SEMO	18	44	7	64	-60%	45%
	Programme de base	551	115	558	132	1%	15%
	SF	100	145	82	168	-18%	16%
	AIT	26	216	18	166	-29%	-23%
	Autres	99	155	82	188	-17%	21%

GL	PET	11	165	4	147	-62%	-11%
	Programme de base	18	113	14	102	-22%	-10%
	SF	1	97	0			
	AIT	1	42	0			
	Autres	4	199	1	241	-75%	21%
GR	Stages professionnels	7	120	10	124	54%	3%
	PET	60	133	44	139	-26%	5%
	SEMO	3	65	1	22	-60%	-66%
	Programme de base	25	57	6	109	-76%	92%
	SF	32	120	20	104	-37%	-13%
	AIT	1	377	1	382	0%	1%
	Autres	36	111	19	108	-47%	-3%
JU	Stages professionnels	5	107	4	131	-11%	22%
	PET	56	206	66	201	19%	-2%
	SEMO	3	87	1	216	-60%	148%
	Programme de base	53	107	59	119	11%	11%
	SF	70	126	57	161	-18%	28%
	AIT	3	171	3	156	20%	-9%
	Autres	34	137	46	135	37%	-1%
LU	Stages professionnels	14	166	11	116	-19%	-30%
	PET	76	158	88	177	17%	12%
	SEMO	27	122	33	172	22%	41%
	Programme de base	163	108	174	108	7%	0%
	SF	70	145	39	129	-44%	-11%
	AIT	1	135	2	212	100%	57%
	Autres	223	104	272	97	22%	-6%
NE	Stages professionnels	24	85	20	156	-17%	84%
	PET	117	184	76	218	-35%	19%
	SEMO	14	150	12	189	-14%	26%
	Programme de base	218	136	373	145	71%	6%
	SF	130	114	94	165	-28%	46%

	AIT	12	199	12	270	0%	35%
	Autres	162	155	185	181	14%	17%
NW	Stages professionnels	1	-9	0			
	PET	19	123	15	149	-19%	21%
	SEMO	0		3	82		
	Programme de base	23	63	28	95	22%	50%
	SF	2	137	0			
	AIT	0		1	59		
	Autres	6	118	9	212	50%	80%
SG	Stages professionnels	16	110	17	117	10%	6%
	PET	120	149	133	175	11%	18%
	SEMO	28	65	9	97	-67%	51%
	Programme de base	286	69	251	94	-12%	36%
	SF	29	197	26	186	-9%	-5%
	AIT	9	198	4	275	-56%	39%
	Autres	418	122	407	155	-3%	26%
SH	Stages professionnels	1	149	3	132	200%	-11%
	PET	25	261	14	205	-43%	-21%
	SEMO	18	145	14	110	-20%	-24%
	Programme de base	103	109	125	134	22%	23%
	SF	91	163	52	136	-43%	-16%
	AIT	5	219	0			
	Autres	37	175	49	194	32%	11%
SO	Stages professionnels	13	123	8	242	-36%	97%
	PET	304	129	285	151	-6%	17%
	SEMO	24	77	13	74	-45%	-4%
	Programme de base	396	52	428	77	8%	47%
	SF	49	109	45	155	-7%	43%
	AIT	0		1	357		
	Autres	66	124	39	168	-41%	35%
SZ	Stages professionnels	2	68	0			

	PET	42	135	41	151	-1%	12%
	SEMO	8	62	1	89	-87%	44%
	Programme de base	97	62	89	74	-8%	19%
	SF	9	108	3	48	-67%	-55%
	Autres	17	124	14	123	-18%	-1%
TG	Stages professionnels	4	150	3	167	-25%	11%
	PET	83	186	64	229	-22%	23%
	SEMO	25	134	15	137	-39%	2%
	Programme de base	152	91	148	118	-3%	29%
	SF	30	146	24	194	-20%	33%
	AIT	5	199	4	204	-11%	2%
	Autres	52	182	44	188	-15%	3%
TI	Stages professionnels	103	94	64	122	-38%	30%
	PET	224	136	202	174	-10%	28%
	SEMO	69	62	54	81	-21%	30%
	Programme de base	358	96	346	122	-3%	27%
	SF	397	135	317	149	-20%	11%
	AIT	59	168	32	179	-45%	6%
	Autres	223	115	236	131	6%	14%
UR	Stages professionnels	1	40	0			
	PET	10	115	7	102	-30%	-11%
	Programme de base	16	72	14	84	-10%	17%
VD	Stages professionnels	74	118	52	127	-30%	8%
	PET	318	183	259	204	-19%	11%
	SEMO	83	41	53	37	-36%	-10%
	Programme de base	83	217	69	262	-17%	20%
	SF	579	113	468	112	-19%	-1%
	AIT	70	176	58	183	-17%	4%
	Autres	993	107	838	141	-16%	31%
VS	Stages professionnels	18	116	14	128	-22%	10%

	PET	106	143	80	187	-24%	30%
	SEMO	26	118	17	143	-35%	21%
	Programme de base	376	106	280	110	-25%	4%
	SF	249	121	194	140	-22%	15%
	AIT	14	165	12	235	-11%	43%
	Autres	125	114	110	140	-12%	22%
ZG	Stages professionnels	1	70	0			
	PET	34	131	37	165	10%	25%
	SEMO	3	90	0			
	Programme de base	10	115	8	227	-20%	98%
	SF	1	191	0			
	AIT	1	284	0			
	Autres	4	137	5	202	43%	47%
ZH	Stages professionnels	52	130	42	153	-18%	18%
	PET	115	191	159	208	39%	9%
	SEMO	97	103	34	114	-65%	11%
	Programme de base	1909	85	1257	106	-34%	24%
	SF	9	136	1	189	-89%	39%
	AIT	2	395	1	319	-50%	-19%
	Autres	249	107	206	100	-17%	-7%

C.3 Pourcentage de participants à une sélection de MMT par canton

Canton	Pourcentage de participants à la mesure par rapport aux participants à toutes les mesures (groupe cible)							
	SF		Stages professionnels		Programmes de base		PET	
	Ø 2018/2019	2020	Ø 2018/2019	2020	Ø 2018/2019	2020	Ø 2018/2019	2020
AG	1,2%	0,8%	11,6%	9,4%	75,2%	81,5%	0,2%	0,3%
AI	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	36,4%	20,0%	18,2%	0,0%

AR	4,9%	2,9%	23,5%	26,5%	11,1%	14,7%	3,7%	8,8%
BE	1,8%	2,0%	5,6%	5,4%	2,4%	4,4%	4,8%	4,2%
BL	0,5%	0,0%	14,8%	8,8%	34,9%	39,2%	0,1%	0,0%
BS	0,5%	0,7%	13,9%	11,0%	24,4%	28,3%	0,3%	0,7%
FR	2,2%	1,1%	16,3%	13,3%	0,2%	0,6%	19,1%	21,4%
GE	0,8%	0,5%	8,4%	6,9%	63,2%	69,1%	11,4%	10,2%
GL	0,0%	0,0%	30,9%	21,1%	52,9%	73,7%	2,9%	0,0%
GR	4,0%	9,9%	36,7%	43,6%	15,4%	5,9%	19,4%	19,8%
JU	2,0%	1,7%	25,1%	28,0%	24,0%	25,0%	31,4%	24,2%
LU	2,4%	1,8%	13,2%	14,2%	28,5%	28,1%	12,2%	6,3%
NE	3,5%	2,6%	17,3%	9,8%	32,2%	48,3%	19,2%	12,2%
NW	1,0%	0,0%	37,4%	26,8%	46,5%	50,0%	3,0%	0,0%
OW	1,0%	0,0%	37,4%	26,8%	46,5%	50,0%	3,0%	0,0%
SG	1,7%	2,0%	13,3%	15,7%	31,6%	29,6%	3,2%	3,1%
SH	0,4%	1,2%	8,8%	5,4%	36,9%	48,6%	32,6%	20,2%
SO	1,5%	1,0%	35,7%	34,8%	46,6%	52,3%	5,7%	5,5%
SZ	0,9%	0,0%	24,0%	27,7%	55,8%	60,1%	5,2%	2,0%
TG	1,1%	1,0%	23,6%	21,2%	43,5%	49,0%	8,6%	7,9%
TI	7,2%	5,1%	15,7%	16,1%	25,0%	27,7%	27,7%	25,3%
UR	1,9%	0,0%	38,5%	33,3%	59,6%	66,7%	0,0%	0,0%
VD	3,4%	2,9%	14,5%	14,4%	3,8%	3,8%	26,3%	26,0%
VS	2,0%	2,0%	11,6%	11,3%	41,2%	39,6%	27,2%	27,4%
ZG	1,0%	0,0%	64,4%	74,0%	19,2%	16,0%	1,9%	0,0%
ZH	2,1%	2,5%	4,7%	9,4%	78,5%	73,9%	0,4%	0,1%

C.4 Participants aux MMT par secteur d'activité en 2019

Branche (section NOGA)		Stages professionnels	PET	SEMO	Programmes de base	SF	AIT	Autres	Pas de MMT
Total		323	2863	492	5514	1579	193	3013	26 161
A	Agriculture, sylviculture et pêche	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
B	Industries actives	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
C	Industrie manufacturière	9%	12%	8%	10%	10%	9%	11%	11%

D	Alimentation en énergie	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
F	Bâtiment/construction	3%	8%	13%	6%	6%	8%	7%	10%
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	18%	22%	16%	23%	21%	23%	22%	17%
H	Transport et entreposage	4%	4%	1%	4%	3%	3%	3%	3%
I	Hébergement et restauration/Gastronomie	2%	5%	3%	4%	7%	5%	5%	6%
J	Information et communication	2%	2%	1%	2%	1%	3%	2%	2%
K	Activités financières et d'assurance	4%	2%	1%	4%	2%	4%	5%	3%
L	Activités immobilières	1%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	1%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7%	4%	3%	6%	5%	5%	5%	6%
N	Activités de services administratifs et de soutien	7%	10%	3%	10%	9%	8%	10%	13%
O	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	9%	5%	1%	4%	4%	4%	4%	4%
P	Education et enseignement	6%	4%	11%	4%	3%	4%	4%	4%
Q	Santé et action sociale	10%	15%	15%	13%	17%	10%	12%	13%
R	Arts, spectacles et act. récréatives	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
S	Autres activités de services	10%	3%	4%	4%	6%	8%	4%	3%
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et de services pour usage propre	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
U	Aucune indication, autres	6%	1%	16%	3%	3%	4%	3%	3%

D. Annexe du chapitre 5

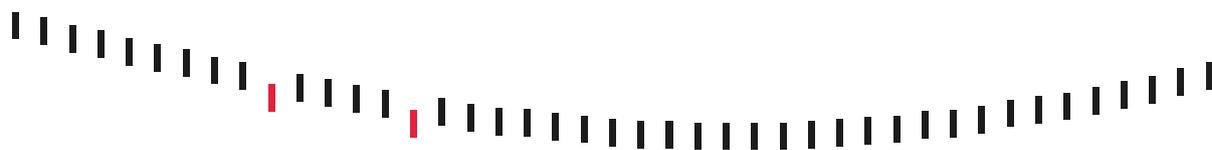
D.1 Participants aux MMT par profession en 2020

Profession exercée avant le chômage (code CH-ISCO-19 à deux chiffres)		Stages professionnels	PET	SEMO	Programmes de base	SF	AIT	Autres	Pas de MMT
Total		287	2605	365	5124	1306	199	2948	34 459
01	Officiers des forces armées	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
02	Sous-officiers des forces armées	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
03	Autres membres des forces armées	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
10	Directeurs, cadres de direction et gérants, sip	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
11	Directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'Exécutif et des corps législatifs	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
12	Directeurs de services administratifs et commerciaux	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
13	Directeurs et cadres de direction, production et services spécialisés	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
14	Directeurs et gérants de l'hôtellerie, la restauration, le commerce et autres services	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
20	Professions intellectuelles et scientifiques, sip	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
21	Spécialistes des sciences techniques	2%	0%	0%	1%	1%	2%	1%	0%
22	Spécialistes universitaires et assimilés de la santé	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
23	Spécialistes de l'enseignement	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
24	Spécialistes en administration d'entreprises	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%

	et professions universitaires comparables								
25	Spécialistes universitaires et assimilés des technologies de l'information et de la communication	4%	2%	2%	1%	1%	2%	2%	2%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
30	Professions intermédiaires, sip	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	3%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	3%
32	Professions intermédiaires de la santé	3%	4%	6%	4%	6%	1%	3%	6%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	1%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
35	Techniciens de l'information et de la communication	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
41	Employés de bureau	46%	19%	6%	23%	15%	22%	28%	18%
42	Employés de type administratif avec contact client	1%	2%	0%	2%	1%	2%	2%	2%
43	Employés des services comptables et d'approvisionnement	2%	6%	1%	5%	3%	4%	5%	5%
44	Autres employés de type administratif	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%
51	Personnel des services directs aux particuliers	14%	13%	8%	11%	18%	13%	12%	14%
52	Commerçants et vendeurs	6%	14%	8%	14%	13%	8%	13%	11%
53	Auxiliaires des soins et de l'assistance	0%	2%	8%	3%	5%	1%	2%	4%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%
61	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture commerciale	0%	2%	2%	1%	2%	0%	1%	2%

62	Professions commerciales qualifiées de la sylviculture, de la pêche et de la chasse	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
70	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, sip	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	4%	7%	10%	5%	8%	11%	7%	8%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, la construction mécanique, la polymécanique, la mécanique de production et assimilés	3%	6%	5%	7%	9%	14%	5%	6%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	2%	2%	1%	2%	3%	4%	2%	1%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	2%	1%	4%	2%	2%	2%	2%	4%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	1%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%
81	Conducteurs de machines et d'installations fixes	1%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	1%
82	Ouvriers de l'assemblage	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	0%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	2%
90	Professions élémentaires, sip	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
91	Aides de ménage et de nettoyage	0%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	0%
92	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports	1%	6%	3%	4%	2%	3%	4%	3%
94	Assistants de fabrication de l'alimentation	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%

96	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
-1	sans indication	1%	0%	26%	1%	0%	1%	1%	2%



BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG | Aeschengraben 9 | 4051 Basel
T +41 61 262 05 55 | contact@bss-basel.ch | www.bss-basel.ch

—