

Il est encore temps de chercher une place d'apprentissage

La période de recherche d'une place d'apprentissage bat son plein: des milliers de places sont encore disponibles.

Catherine Fleury Ruckli
Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle Vaud

A l'approche de la fin de l'année scolaire, c'est la dernière ligne droite pour trouver une place d'apprentissage. Comme chaque année, beaucoup de places sont encore disponibles à cette période: plus de 1000 à Genève (environ 60% des places annoncées) et un peu moins de 2000 dans le canton de Vaud (environ 40% des places annoncées). L'offre est certes moins grande qu'au mois de décembre dans certaines professions, mais il est encore temps de trouver son bonheur.

Trouver une entreprise
Pour commencer un apprentissage, il faut trouver une entreprise formatrice. La Bourse des places d'apprentissage, disponible sur www.orientation.ch/apprentissage, publie une grande partie des places proposées par les entreprises. Cette plate-forme officielle et gratuite est mise à jour par les offices d'orientation ou de la formation professionnelle cantonaux. De nouvelles places peuvent encore être publiées durant l'été: il vaut donc la peine de la consulter régulièrement ou de s'abonner à l'alerte e-mail pour se tenir au courant des nouveautés.
Certaines entreprises privilégient d'autres canaux pour annoncer leurs places: leur site internet, le bouche-à-oreille, les an-



Trouver une entreprise formatrice? C'est fait pour Amanuel Negash, apprenti installateur en chauffage au sein du Groupe Alvazzi et Cheila Walter, apprentie électricienne chez Ciel Electricité. PATRICK MARTIN

La formation professionnelle en chiffres

Nombre de diplômes délivrés en Suisse en 2020
(source: Office fédéral de la statistique)

Degré secondaire II: formation professionnelle initiale
63'270 Certificats fédéraux de capacité CFC
6890 Attestations fédérales de formation professionnelle AFP
14'418 Certificats fédéraux de maturité professionnelle
1032 Certificats de passerelle Maturité professionnelle- Hautes écoles universitaires

Degré tertiaire: formation professionnelle supérieure

9908 Diplômes des écoles supérieures
2538 Diplômes fédéraux
13'012 Brevets fédéraux

Degré tertiaire: hautes écoles spécialisées

13'982 Bachelors
3471 Masters
CFR

nonces emploi dans les journaux ou sur internet, etc.

La formation en entreprise commence en août, et les cours professionnels à la rentrée scolaire. Il faut donc dans l'idéal avoir trouvé une place et signé son contrat d'apprentissage à fin juillet, mais des contrats peuvent encore être conclus après cette date.

Les domaines qui recrutent

La bourse vaudoise des places d'apprentissage annonce encore des places dans plus de 150 professions CFC ou AFP différentes.

Commerce et vente sont largement en tête, ce qui n'a rien de surprenant puisque ce sont les domaines qui engagent le plus d'apprentis et d'apprenties. L'électricité et la restauration annoncent encore plus d'une centaine de places; l'intendance, les installations sanitaires, la ferblanterie ou encore la coiffure plus de trente. Il y a aussi des professions dont plus de 80% des places annoncées sont encore disponibles à ce jour: étancheur/étancheuse, opérateur/opératrice de machines automatisées, installateur/installatrice en chauffage, poëlier-fumiste/poëlière-fumiste, technologue en denrées alimentaires ou en assainissement, constructeur/construc-trice métallique, etc. Ces métiers, parfois peu connus mais avec d'excellentes perspectives de formation, méritent d'être découverts.

A Genève, ce sont les domaines du commerce et de la construction qui annoncent encore le plus de places disponibles. De manière générale en Suisse, les métiers du bâtiment sont particulièrement touchés par la difficulté à recruter des apprentis et apprenties, alors que les besoins en main d'œuvre dans ce domaine ne font qu'augmenter. Ces professionnels ont en effet un rôle important à jouer dans la transition énergétique du pays: assainissement des bâtiments, installation de panneaux solaires, de pompes à chaleur, etc.

Comment réussir sa postulation

Après avoir trouvé une ou plusieurs entreprises proposant une place dans le métier visé, il faut préparer son dossier de candidature. Voici quelques règles de base à respecter afin d'éviter qu'il ne finisse au bas de la pile. Un mot d'ordre valable en tous les cas: éviter les erreurs d'orthographe. Une relecture du dossier par quelqu'un de son entourage est souvent très utile.

Suite en page 2

Suite de la page 1

Chercher une place d'apprentissage implique généralement de postuler auprès de plusieurs entreprises simultanément, soit notamment: écrire des lettres, faire plusieurs copies de ses bulletins de notes et rapports de stage, téléphoner à différentes personnes de contact. Une bonne organisation s'avère alors indispensable: garder une copie des documents envoyés, noter les différentes démarches effectuées, les délais de postulation, etc.

Le CV est une sorte de carte d'identité qui répond à la question: qui suis-je? Il résume l'essentiel de la scolarité suivie et les intérêts personnels du candidat ou de la candidate. Il doit tenir sur une page A4 et être lisible facilement. Joindre une photo n'est pas obligatoire, sauf si l'entreprise le demande dans son annonce. Dans ce cas, choisir une photo passeport de bonne qualité.

La lettre de motivation est la partie la plus importante du dossier de candidature, car elle permet de montrer son intérêt à occuper la place d'apprentissage proposée. Elle répond à la question: qu'est-ce que je veux? Il est donc important de rédiger une lettre personnelle plutôt que de recopier un modèle. Une lettre de motivation bien mise en page reflétant une conviction personnelle peut faire toute la différence.

Des copies des rapports de stage et des derniers bulletins scolaires complètent en général le dossier de candidature. Certaines entreprises demandent également d'autres documents, par exemple les résultats d'un test d'aptitudes. En tous les cas, il est important de fournir tous les documents demandés par l'entreprise.

Envoi du dossier par e-mail? Par courrier? Là aussi, s'en tenir aux exigences de l'entreprise.

Certaines n'acceptent que les postulations en ligne, d'autres préfèrent recevoir les dossiers par e-mail ou par courrier postal. Dans certains domaines, notamment les métiers manuels, les entreprises apprécient les visites spontanées de candidats et candidates ou le contact par téléphone. N'ayant pas toujours le temps nécessaire pour répondre aux demandes écrites, ce contact direct leur permet de sonder l'intérêt et la personnalité des jeunes.

Trouver de l'aide

De nombreux conseils sur les démarches de postulation sont disponibles sur les sites d'orientation suisse (www.orientation.ch) et cantonaux (www.vd.ch/orientation, www.citedesmetiers.ch). Les élèves de l'école obligatoire peuvent également faire appel au conseiller ou à la conseillère en orientation de leur établis-

sement pour les aider dans leurs démarches, se rendre dans le centre d'information sur les études et les professions de leur région (CIEP) ou à la Cité des métiers pour les Genevois ou encore participer aux recrutements en direct (voir encadré). A noter, pour finir, que des vidéos de conseils

sur les démarches de recherche d'une place d'apprentissage réalisées en collaboration avec Yoann Provenzano sont à découvrir sur le site www.zoom-vaud.ch

www.vd.ch/orientation
www.citedesmetiers.ch
www.orientation.ch

Recrutements en direct

Les cantons de Vaud et de Genève organisent différentes actions pour favoriser la rencontre entre les entreprises et les jeunes à la recherche d'un apprentissage. Dans le canton de Vaud, la Nuit de l'apprentissage a eu lieu le 9 février de cette année avec plus de 600 entretiens fixés. Cette action s'est prolongée avec trois sessions de recrutement en ligne de mars à mai.

A Genève, les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage peuvent participer au Printemps de l'apprentissage en mars, ainsi qu'à de nombreuses sessions de recrutement en direct, de décembre à août. Une occasion unique d'avoir un premier contact avec les entreprises, sans sélection préalable sur dossier.

CFR

L'apprentissage, une première formation qui mène à tout

● La formation professionnelle est un pilier du système éducatif suisse. Elle commence dès la fin de la scolarité obligatoire avec l'apprentissage, aussi connu sous le nom de formation professionnelle initiale. D'une durée de trois ou quatre ans, il débouche sur l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC). Il se déroule en entreprise avec des cours à l'école professionnelle, un à deux jours par semaine, et des cours interentreprises. Pour un petit nombre de métiers, il est aussi possible de suivre la formation en école de métiers à plein temps. Le CFC est un titre clé pour s'insérer dans le marché du travail. Le programme de formation étant

élaboré par les organisations du monde du travail, il correspond aux besoins des entreprises.

Pour certains métiers, il est aussi possible de suivre une formation moins exigeante en deux ans, débouchant sur une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Elle permet de trouver un emploi ou de rejoindre la filière CFC, en principe en 2e année.

Le certificat de maturité professionnelle complète le CFC avec un approfondissement des connaissances en culture générale. Il se décline en cinq orientations et peut s'obtenir parallèlement à l'apprentissage (voie intégrée) ou après le CFC, en une année à plein temps ou deux à temps

partiel. Il permet d'accéder aux hautes écoles spécialisées (HES). Ces écoles de niveau tertiaire délivrent des bachelors et masters dans un grand nombre de domaines: ingénierie, architecture, design, économie, social, santé, etc. Le CFC ouvre aussi les portes des écoles supérieures ou permet, après quelques années d'expérience, de se préparer aux examens des brevets et diplômes fédéraux.

Les titulaires d'une maturité professionnelle peuvent même accéder à l'université ou aux écoles polytechniques fédérales, à condition de réussir un examen complémentaire passerelle, dont la préparation dure en général une année. CFR

Vers une Grande Démission en Suisse?

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Executive
Search Partner

Selon le Bureau américain des statistiques du travail, en 2021 plus de 48 millions de personnes ont volontairement quitté leur emploi. Il s'agit d'un exode massif et sans précédent d'environ un tiers de la population active, stimulé par le Covid-19, que l'on appelle communément la Grande Démission.

La plupart n'ont pas démissionné pour rester sur la touche. Selon les économistes, un marché du travail solide et une croissance de l'économie soutenue après une longue pause due à la pandémie offrent de nombreuses opportunités et des rémunérations en hausse. Plus de la moitié des travailleurs (56%) ont déclaré que la principale raison pour laquelle ils cherchaient un emploi auprès d'un autre employeur est le salaire. Certains réinventent carrément leur carrière à la recherche de davantage de sens.

Nous ne constatons aucune vague de démission de masse auprès de nos sociétés clientes. Elle nous semble même invraisemblable en Suisse en 2022, surtout dans les mêmes proportions. Cela signifierait qu'environ 1,5 million de travailleurs devraient changer d'emploi. L'absence d'une grande démission suisse peut être expliquée par le traditionnel retard sur les dynamiques visibles à l'étranger. La Suisse est un pays plutôt conservateur, recherchant continuellement le consensus et l'équilibre, réagissant souvent avec davantage d'inertie. De plus, les em-

ployés bénéficient déjà d'un environnement et de conditions favorables en termes d'équilibre de vie et de conditions financières.

Ce qui a changé, c'est le rapport de force entre entreprises et candidates ou demandeurs d'emploi. En Allemagne, l'assureur Deutsche Familienversicherung offre pour certains postes ouverts une prime de 500 euros à qui passe un entretien d'embauche, 1000 euros de plus à ceux qui parviennent à en obtenir un deuxième et encore 5000 supplémentaires à ceux qui terminent une période d'essai de six mois.

Nos entreprises clientes doivent plus que jamais se battre pour s'assurer l'accès à ce que nous définissons comme le top 10% des talents. La croissance économique soutenue, la reprise des investissements et des recrutements font que la demande de personnel explose un peu partout.

Du coup, les candidates et les candidats ont le choix parmi différentes offres, ou restent en poste chez leur employeur qui très souvent fait tout son possible pour les retenir. Ces entreprises, de leur côté, sont de plus en plus enclines à mettre en place des programmes de rétention (flexibilité des horaires, augmentation de salaire, formation) pour les garder.

La grande démission est toutefois visible également dans notre pays. Elle impacte avant tout les métiers qui sont plus usants ou contraignants, sans télétravail possible, et qui impliquent une activité nocturne ou durant le week-end. On pense souvent au secteur de la santé, mais le commerce de détail et la restauration commencent aussi à ressentir ses effets.

www.gancipartners.ch