

Table des matières

1. Procédure	P. 3
2. Faible proportion de contrats d'apprentissage dans la région Bienne-Seeland	P. 4
3. Région Bienne-Seeland: incontestablement une région technique	P. 5
4. Informaticien CFC – où te caches-tu?	P. 6
5. Employé de commerce CFC – quo vadis?	P. 7
6. Postes d'assistants socio-éducatifs vacants	P. 8
7. Mauvais résultats concernant les solutions de formation dans la région	P. 9
8. Résumé des recommandations	P. 10
9. Bibliographie	P. 11

Impressum

Initiateurs

Association seeland.biel/bienne
Chambre économique Bienne-Seeland

Auteure

Dr. Esther Thahabi, thahabi & partner

Traduction

Sylvie Fallot, CEBS

Encadrement

Membres du groupe de travail pour la formation professionnelle:

Madeleine Deckert (présidence), membre du comité seeland.biel/bienne, présidente de la Conférence Formation

Beat Aeschbacher, directeur du CFP Biel-Bienne

Michael Benker (membre depuis 2018), directeur de l'École supérieure technique Mittelland
Bernhard Beutler, recteur du BWZ Lyss

Martin Freund (membre depuis juin 2017), directeur du secteur légumes, Inforama à Ins

Jan Gnägi, membre du Grand Conseil, membre de la Commission de la formation

Pierre-Yves Grivel, membre du Grand Conseil

Daniel Hügli, membre du Grand Conseil

Gilbert Hürsch, directeur de la CEBS

Alan Kocher (membre depuis 2018), directeur du Centre de formation Wald, Lyss

Christoph Rellstab (membre depuis 2018), directeur de l'École supérieure du Bois Bienne

Florian Schuppli, chef de projet du bureau seeland.biel/bienne

Daniel Stähli, directeur BFB Biel-Bienne

Beat Trummer (membre depuis juin 2017), vice-directeur de l'École d'Arts Visuels Berne et Bienne,
directeur du département Arts Visuels Bienne

1. Procédure

En automne 2017, le groupe de travail pour la formation professionnelle de l'association seeland.biel/bienne a commandé, au bureau thahabi & partner, une étude sur la situation de la formation professionnelle dans la région Bienne-Seeland. Cette étude a pour but d'identifier les spécificités et d'examiner les opinions ou les hypothèses existantes concernant la formation professionnelle dans la région. L'étude a été financée par l'association seeland.biel/bienne (s.b/b) et la Chambre économique Bienne-Seeland (CEBS), et encadrée par les membres du groupe de travail.

Dans un premier temps, des thèses sur la formation professionnelle dans la région Bienne-Seeland ont été développées. Pour ce faire, plusieurs séances ont eu lieu avec le groupe de travail pour la formation professionnelle, des interviews téléphoniques avec des experts (surtout avec des représentants¹ de la pratique et des associations) ont été réalisées et des recherches documentaires faites. Sur la base de sept thèses principales et de plusieurs sous-thèses, une évaluation quantitative complète a été effectuée. Les données brutes pour l'analyse quantitative ont été mises à disposition par l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle de la Direction de l'instruction publique du canton de Berne. La base de données comprend une population de 36'878 personnes ainsi que le nombre de contrats d'apprentissage dans la période de 2014 à 2017 dans le canton de Berne. D'autres sources de données de la Direction de l'instruction publique ont été ajoutées (cf. Thahabi (2018b)). L'interprétation des données a été réalisée selon nos connaissances et nos croyances. Une interprétation subjective ne peut être exclue.

Les résultats de l'étude quantitative ont permis d'identifier six points de départ possibles pour le renforcement de la formation professionnelle dans la région de Bienne-Seeland (cf. Thahabi (2017)). Ils ont ensuite été approfondis et évalués lors d'une étude qualitative. Dans le cadre de la recherche qualitative, d'autres interviews téléphoniques ont eu lieu avec des représentants du canton, des PME et des associations, et des recherches documentaires ont été réalisées. Le graphique 1 montre un aperçu de la procédure.

Développement de thèses

Grâce à des discussions au sein du groupe de travail, des recherches informatiques et des interviews d'experts

Analyse et évaluation quantitatives des données

Résultats: Thahabi (2018b) et Thahabi (2017)

Recherche qualitative

Résultat: Thahabi (2018)

Rapport final avec recommandations

Résultat: Thahabi (2018a)

Graphique 1: procédure de la recherche

(Source: propre schéma)

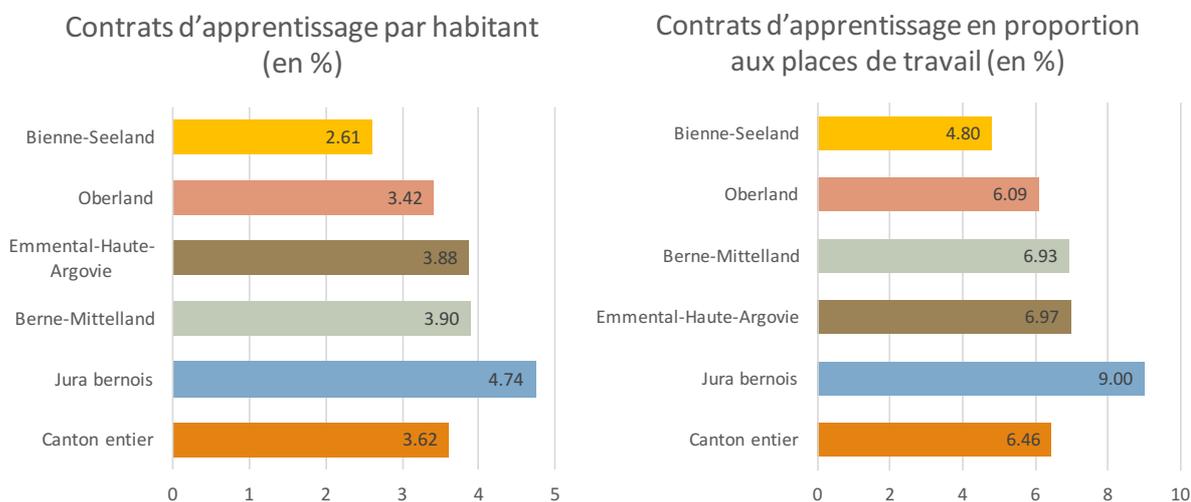
Ci-après, les principales conclusions sont présentées de manière compacte et les possibles domaines d'action dévoilés.

¹Dans ce rapport et afin d'en assurer une meilleure lisibilité, seule la forme masculine est utilisée. Elle sous-entend bien sûr également la forme féminine.

² Cela conteste le baromètre de l'apprentissage qui, pour l'année 2017, définit la branche informatique comme l'un des rares secteurs dans lesquels "pratiquement toutes les places d'apprentissage" ont été occupées et l'identifie comme le

2. Faible proportion de contrats d'apprentissage dans la région Bienne-Seeland

Lors de l'étude quantitative, la proportion de contrats d'apprentissage par rapport aux nombres d'habitants et aux places de travail a pu confirmer le faible nombre d'apprentis dans la région Bienne-Seeland (par rapport aux autres régions du canton). Sur 100 habitants, 2.61 effectuent un apprentissage dans la région Bienne-Seeland (contre 3.42 à 4.74 pour 100 habitants dans les autres régions), et sur 100 contrats de travail, 4.8 sont des contrats d'apprentissage (contre 6.1 à 9 dans les autres régions). (cf. Thahabi (2018b), p. 13 ff. / Thahabi (2017) p. 10 ff).



Graphique 2: proportion de contrat contrats d'apprentissage par habitant, respectivement par contrat de travail dans le canton de Berne

(Source: JGK (2017), canton de Berne (2017), Thahabi (2017), p. 10 ff. et (2018b), p. 13 ff.)

Lors d'interviews téléphoniques avec sept PME actives dans diverses branches, avec deux représentants des associations de formation et économique ainsi qu'avec deux représentants du canton, les raisons suivantes ont été évoquées afin d'expliquer la faible (voire nulle) proportion d'apprentis:

- Spécialisation trop spécifique des entreprises
- Exigences trop élevées pour devenir formateur d'apprentis
- Ressources temporelles limitées
- Mauvaises expériences avec les apprentis

Solutions actuelles

Actuellement, il existe déjà plusieurs initiatives dans la région afin de soutenir les entreprises formatrices: Swissmechanic propose par exemple les cours «Préparation à l'apprentissage» ou «üK Plus» pour les apprentis. En 2018, la Chambre économique Bienne-Seeland (CEBS) a lancé, en collaboration avec le Centre de formation professionnel Bienne (CFP), le projet Stages en industrie pour contrer les obstacles susmentionnés, en particulier la spécialisation des entreprises (cf. CEBS (2018)). Dans les métiers techniques (selon déclaration de Swissmechanic), des alliances ad hoc sont également formées de temps en temps (plusieurs firmes forment ensemble un apprenti dans le cas où les petites entreprises ne veulent ou ne peuvent pas le former elles-mêmes en raison d'une charge de travail trop élevée ou d'une trop forte spécialisation).

Recommandations pour les futures mesures à prendre

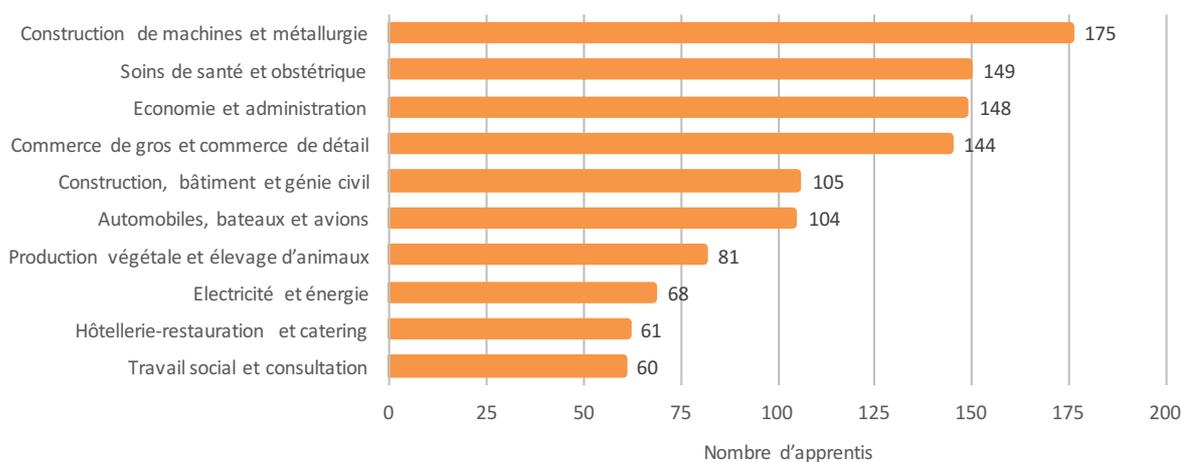
Le soutien des formateurs professionnels est perçu comme l'un des points de départ pour aider les entreprises de manière pragmatique (par exemple Rent a formateur, coach pour formateurs, réseaux d'entreprises). Cette mesure entraînerait en même temps une réduction du temps à investir pour les entreprises. Selon les

représentants du canton, il n'existe à l'heure actuelle aucune étude recensant les raisons pour lesquelles certaines entreprises ne forment pas d'apprentis. En raison du faible nombre de personnes interrogées, il n'est pas possible d'affirmer que les raisons citées plus haut représentent réellement les causes de cette lacune. Afin de pouvoir les identifier plus précisément, une étude approfondie serait nécessaire.

3. Région Bienne-Seeland: incontestablement une région technique

Lors de l'étude quantitative, plusieurs éléments ont confirmé le fait que la région de Bienne-Seeland peut être qualifiée de région technique au niveau de la formation professionnelle. Comme on peut le remarquer dans le graphique 3, le groupe de métiers «Construction de machines et métallurgie» est en tête des apprentissages dans la région Bienne-Seeland (cf. Thahabi (2018b), p. 46).

Top 10 des groupes de métiers 2017 dans la région Bienne-Seeland



Graphique 3: top 10 des groupes de métiers au niveau de la formation professionnelle en 2017

(Source : Thahabi (2018b), p. 46)

Les déclarations suivantes indiquent également que la région de Bienne-Seeland se distingue des autres à bien des égards en ce qui concerne la formation dans les professions techniques:

- Sur la période 2014-2017, la part des apprentis du groupe de métiers construction de machines & métallurgie est beaucoup plus élevée dans la région Bienne-Seeland que dans les autres régions (+3,4 points de pourcentage de plus que la moyenne cantonale). En règle générale, les écarts entre les groupes de professions par rapport à la moyenne cantonale sont inférieurs à un point de pourcentage (cf. Thahabi (2018b), p. 33).
- Pour le groupe électricité et énergie, Bienne-Seeland est la seule région bénéficiant d'une part supérieure à 5% sur l'ensemble des apprentissages (2014-2017) (cf. Thahabi (2018b), p. 33). Dans le secteur automobiles / bateaux / avions, la part de la région Bienne-Seeland est, avec 6.6%, supérieure de 1.5 point de pourcentage par rapport à la moyenne cantonale (cf. Thahabi (2018b), p. 33).
- La région Bienne-Seeland compte une forte proportion de contrats d'apprentissage dans le groupe des techniques audiovisuelles (2014-2017) avec 3%. La moyenne cantonale se situe à 2.3% (cf. Thahabi (2018b), p.33).
- Les groupes de métiers des domaines des diagnostics médicaux & techniques de traitement ainsi qu'architecture et planification urbaine atteignent la douzième place du classement avec le même nombre de points (ces groupes sont moins bien classés dans les autres régions (cf. Thahabi (2018b), p. 54).

En raison de l'absence d'ambiguïté des résultats de l'analyse quantitative, il a été décidé de ne pas entreprendre de recherches qualitatives et de ne pas répertorier systématiquement les solutions existantes.

Recommandations pour les futures mesures à prendre

La région Bienne-Seeland peut, également au niveau de la formation professionnelle, être qualifiée de région technique. Il est donc recommandé de se concentrer sur cette particularité dans le cadre de futurs projets.

4. Informaticien CFC – où te caches-tu?

L'analyse quantitative a démontré que le groupe de métiers développement et analyse de logiciel et d'applications, ainsi que les professions d'informaticien CFC et d'informaticien AFP, ne figurent jamais parmi le top 20 dans la région de Bienne-Seeland. Pourtant, le domaine informatique est considéré comme une étoile montante au niveau national (cf. SBFI (2017) ; Thahabi (2018b), p. 39 et p. 69).

La recherche qualitative a cherché à élucider les causes de ce faible résultat. Pour ce faire, des discussions ont eu lieu avec un représentant de l'Organisation du monde du travail (OrTra) de l'ICT-Formation professionnelle Berne, ainsi qu'avec des représentants du canton. L'ICT-Formation professionnelle Berne confirme que les quotas des examens de fin d'études de la formation duale des apprentis de la région Bienne-Seeland sont en-dessous de la moyenne. En outre, les personnes interrogées ont relevé une certaine «paresse au niveau de la formation» de la part des entreprises du domaine ICT. Ces propos sont confirmés par diverses sources au niveau national (cf. ICT-Formation professionnelle (2016); inside-it.ch (2016); Media Planet (2018); Tagesanzeiger (2012)). Selon les témoignages des personnes interrogées, les raisons rendant les entreprises non enclines à proposer une formation professionnelle peuvent être résumées comme suit:

- Spécialisation trop spécifique des entreprises (trop peu de tâches à moindre exigence pour occuper les apprentis)
- Exigences trop élevées pour devenir formateur d'apprentis
- Tradition de formation peu répandue au sein des entreprises
- Trop peu de jeunes adaptés au domaine (les jeunes ont parfois une image erronée du métier d'informaticien²)

Selon l'OrTra de l'ICT-Formation professionnelle Berne, le potentiel pour créer plus de places d'apprentissage dans le domaine informatique réside principalement chez les entreprises de la branche technique. Elle estime que le monde technique devrait davantage s'ouvrir à la profession d'informaticien, car on peut supposer que les professions informatiques seront de plus en plus nécessaires dans l'environnement technique - notamment en raison de la digitalisation. Toujours selon l'OrTra, il est possible que les entreprises ne soient pas forcément conscientes de ce point.

Solutions actuelles

Du côté des associations des métiers, les premiers efforts sont en cours. L'ICT-Formation professionnelle Berne a par exemple, en collaboration avec Swissmechanic, tenu le stand «Faszination Technik» lors de la foire des métiers BAM à Berne. Selon l'ICT-Formation professionnelle Berne, les réseaux d'apprentissage proposés n'ont pour l'heure pas rencontré réellement de succès.

Recommandations pour les futures mesures à prendre

En nous basant sur ces premiers entretiens qualitatifs, nous supposons qu'un travail de sensibilisation – en particulier concernant le système de formation dual – serait nécessaire, en particulier auprès des entreprises du domaine de l'ICT. Concernant la spécialisation, citée par de nombreuses entreprises comme un obstacle, il

² Cela conteste le baromètre de l'apprentissage qui, pour l'année 2017, définit la branche informatique comme l'un des rares secteurs dans lesquels "pratiquement toutes les places d'apprentissage" ont été occupées et l'identifie comme le secteur ayant la plus forte proportion de places de formation attribuées (99%) (cf. SBFI (2017), p. 16 et p. 18).

serait utile d'expliquer aux entreprises l'existence, dans le canton de Berne, de différents modèles d'apprentissages de base qui peuvent les aider en matière de formation de base générale (cf. par exemple: ICT-Formation professionnelle Berne (2018) ; centre de formation professionnelle (2018)). Du potentiel concernant l'amélioration du travail de sensibilisation est en particulier perçu au niveau des branches techniques et des services. Comme cité ci-dessus, l'ICT-Formation professionnelle Berne et Swissmechanic ont déjà pris les premières mesures au niveau de la branche technique et se montrent ouverts à une future collaboration ou à d'éventuels projets. Un grand potentiel est également perçu au niveau du secteur des services, pour lequel les institutions sous-estiment les avantages découlant de la formation d'informaticien. Pour une commune, par exemple, la formation d'un opérateur en informatique CFC serait tout à fait sensée, dans l'optique où il se rapproche d'un employé de commerce «technique». En ce qui concerne l'obstacle majeur que constitue le fait de devenir un formateur professionnel, on peut se référer aux recommandations du chapitre 2.

5. Employé de commerce CFC – quo vadis?

La profession d'employé de commerce CFC occupe, dans la région Bienne-Seeland, la seconde place des métiers favorisés en 2017 (cf. Thahabi (2018b), p. 39) et représente donc une profession centrale pour la région. Ce phénomène n'est pas spécifique à la région, étant donné que ce métier est actuellement en tête des apprentissages dans la Suisse entière (cf. CSBFC (2018)). La profession d'employé de commerce a néanmoins été examinée de plus près. D'une part en raison de son importance, d'autre part en raison de la conviction que le profil de ce poste va évoluer dans les années à venir en raison de la tendance de la numérisation. De nombreuses études confirment également l'évolution du métier (cf. par ex. Deloitte (2017); Société des employés de commerce Suisse (2016); Société des employés de commerce Zurich (2018), p. 7; Wölfle (2018), p. 12 f.; Wirth (2016)).

La recherche documentaire était au centre de l'étude qualitative. L'un des objectifs de l'étude qualitative était d'analyser la formation d'employé de commerce CFC comme suit:

- se faire une idée de l'évolution du profil du métier en lien avec la numérisation,
- savoir comment renforcer le profil du métier actuel afin qu'il reste attractif à long terme pour les apprentis et les entreprises.

La façon dont évoluera la profession d'employé de commerce ne peut pas être généralisée, étant donné que ce métier est représenté dans 21 branches au total en Suisse. Cette profession touche, entre autres, le conseiller, l'assistant administratif ou encore le chef de projets et est donc très variée et complexe (cf. Wirth (2016)). Selon la Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales (CSBFC), il est difficile de prédire la manière dont évoluera le profil du métier en raison de la vastitude et de la complexité de ce domaine professionnel (cf. CSBFC (2017), p. 6).

Il existe de nombreuses études et déclarations individuelles concernant l'attractivité du poste d'employé de commerce. Les aspects suivants sont les plus souvent cités par les diverses sources (cf. Thahabi (2018), p. 4 et suivantes) :

- Meilleure compréhension de la digitalisation et de l'intelligence artificielle
- Connaissances du contexte et connaissances globales comme atout
- Les compétences professionnelles passent avant les connaissances de la branche
- Augmentation des compétences linguistiques au niveau de la langue maternelle et des langues étrangères

Solutions actuelles

La CSBFC a lancé le projet «Employé-e-s de commerce 2022» au niveau national (cf. CSBFC (2018)). Ce projet s'intéresse aux compétences futures de la profession et a pour but d'identifier les compétences des divers secteurs qui seront à l'avenir nécessaires aux employés de commerce (cf. CSBFC (2018)). Les résultats de ce projet serviront de base pour la prochaine actualisation de l'ordonnance sur la formation et du plan d'étude (cf. CSBFC (2017)). Sur le plan régional, aucun projet n'a pu être relevé.

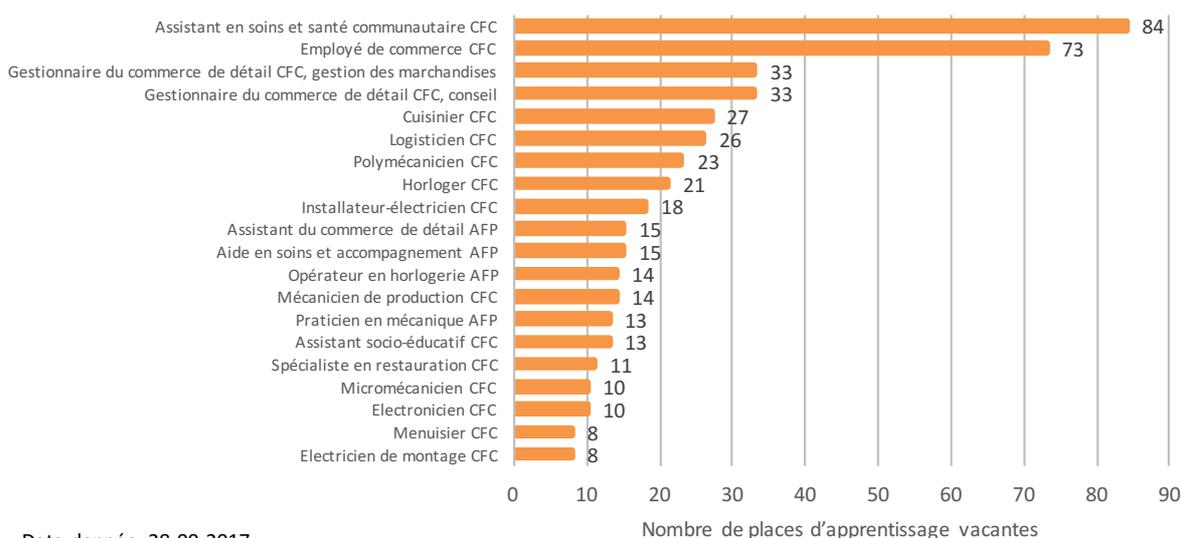
Recommandations pour les futures mesures à prendre

Pour que les écoles de la région Bienne-Seeland puissent se tenir informées de l'évolution de la profession d'employé de commerce, une option pour elles serait de participer en tant qu'écoles pilotes au projet de la CSBFC. Il est également recommandé d'enrichir la formation avec des compétences qui ne pourront pas être automatisées à long terme, et ainsi former des apprentis apportant une valeur ajoutée sur le marché du travail. La création d'un groupe de travail observant les tendances d'évolution du métier pourrait aussi être envisagée.

6. Postes d'assistants socio-éducatifs vacants

Les formations d'assistant socio-éducatif (ASE) et d'assistant en soins et santé communautaire (ASSC) font partie des métiers les plus choisis dans la région Bienne-Seeland (cf. Thahabi (2018b), p. 39). Toutefois, ces deux professions comptent de nombreuses places d'apprentissage vacantes (voir graphique 4 et cf. Thahabi 2018b), p. 78 et suivantes). En ce qui concerne les ASSC, la comparaison avec les autres régions du canton de Berne n'est pas frappante étant donné que chaque région possède des places non occupées pour ce métier. Au contraire, la région de Bienne-Seeland est la seule avec des places vacantes pour les apprentissage d'ASE (parmi les 20 places d'apprentissage les plus souvent non occupées). Etant donné que les professions ne sont pas évaluées individuellement, le potentiel au niveau des places de formation par région ne peut actuellement pas être estimé par la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale. Il existe uniquement des modèles de calculation regroupant toutes les professions du domaine de la santé.

Top 20 des places d'apprentissage vacantes dans la région Bienne-Seeland



Graphique 4: places d'apprentissage vacantes dans la région Bienne-Seeland (à une date donnée)

(Source: Thahabi (2018b), p. 80)

Des entretiens téléphoniques ont eu lieu avec un représentant d'une école professionnelle, deux représentants de la Direction de l'instruction publique du canton de Berne ainsi qu'un représentant de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale dans le cadre de l'enquête qualitative. Les places vacantes d'ASE dans la

région Bienne-Seeland, malgré une troisième place au rang des métiers favoris de la région (cf. Thahabi (2018b), p. 39 et 78 et suivantes), surprennent les personnes interrogées. Selon la Direction de l'instruction publique du canton de Berne, les 13 places inoccupées se situent dans le domaine de la garde d'enfants. Nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses quant à la non-occupation de ces places d'apprentissage. L'une des raisons évoquées par un représentant cantonal est le fait que les entreprises sont parfois trop exigeantes (par ex.: elles reçoivent 10 postulations mais ne retiennent personne).

Aucune des personnes interrogées ne peut expliquer le fait qu'il n'existe pas de formation d'ASE dans la région Bienne-Seeland. Un représentant cantonal a expliqué que, pour des raisons d'efficacité, un centre de compétences pour les ASE devait être créé à la Berufs-, Fach und Fortbildungsschule (BFF) de Berne.

Solutions actuelles

Nous n'avons à ce jour pas connaissance de mesure pour contrer le manque d'occupation des places d'apprentissage d'ASE, d'autant plus que ni le canton, ni les écoles professionnelles n'étaient au courant de ce phénomène.

Recommandations pour les futures mesures à prendre

Le nombre de places d'apprentissage vacantes en tant qu'ASE dans la région de Bienne-Seeland atteint une proportion élevée unique qui ne peut être expliquée par les experts. Une enquête plus approfondie – afin notamment de déterminer si ce phénomène peut être confirmé à plusieurs dates différentes – serait recommandée. Ceci d'autant plus que, selon l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle, ces données sont basées uniquement sur les rapports des entreprises et pas systématiquement enregistrées par l'Office. Il faudrait définir la capacité de la région en termes de places d'apprentissage pour le métier d'ASE. L'argument selon lequel la formation d'ASE ne peut être dispensée qu'à un seul endroit (création d'un centre de compétences) n'est pas tout à fait crédible, étant donné que d'autres professions sont également enseignées dans plusieurs régions. Nous voyons ici du potentiel pour entamer une discussion avec l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle.

7. Mauvais résultats concernant les solutions de formation dans la région

Avec une moyenne de 7% pour les années 2014-2016, le nombre de jeunes en fin de scolarité se retrouvant sans solution de formation est plus élevé dans la région Bienne-Seeland et Jura bernois que dans les autres régions dont la moyenne varie entre 4-6% (cf. Thahabi (2018b), p. 111 et suivantes). La ville de Biel/Bienne compte un pourcentage de 10%, qui est supérieur à celui de la ville de Berne avec ses 8% (cf. Thahabi (2018b), p. 116).

Les faits cités ci-dessus ont été discutés avec les représentants cantonaux dans le cadre de l'étude qualitative. La raison pour laquelle les solutions de formation sont moins nombreuses dans cette région que dans les autres ne peut être déterminée de manière concluante. Des causes possibles peuvent être la haute proportion de migrants (pas exactement définissable, car seule une évaluation sur les Suisses et les étrangers est disponible, sans aucune information sur l'origine migratoire), ou encore la langue, étant donné qu'à Biel/Bienne le secteur des services exige souvent que les jeunes parlent l'allemand et le français, ce qui signifie pour les migrants d'apprendre deux langues supplémentaires en plus de leur langue maternelle. Ce point est d'autant plus pénalisant pour les élèves plus faibles.

Solutions actuelles

Un service d'aiguillage existe pour les jeunes sans solution de formation (cf. Direction de l'instruction publique (2017)) et a pour but de les aider (cf. Direction de l'instruction publique, (2017), p. 9 et 20 et suivantes). Un autre projet, nommé «MatchProf BE» existe également (cf. Direction de l'instruction publique (2018)). «Grâce à ce projet, l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle du canton poursuit l'objectif fixé par la Confédération consistant à encourager l'accès direct à la formation professionnelle pour les jeunes issus de la migration.» (cf. Direction de l'instruction publique (2018)). De nombreuses autres initiatives ont également fait leur apparition, comme par exemple le Semestre de motivation (cf. Direction de l'instruction publique (2018)) ou Quidux (cf. Quidux (2018)). A cause de ces diverses offres, qui ne sont parfois pas coordonnées de manière optimale, il est difficile pour les enseignants et l'OP de garder une vue d'ensemble sur les possibilités offertes aux jeunes. Le canton conseille donc de ne pas lancer d'autres projets pour le moment.

Recommandations pour les futures mesures à prendre

L'enquête qualitative a montré qu'il existe plusieurs possibilités pour les jeunes sans solution de formation. Il ne serait pas efficace d'en développer d'autres, étant donné que les enseignants et les conseillers de l'OP ont actuellement de la peine à avoir une vue d'ensemble de toutes les offres disponibles. Il est donc conseillé au groupe de travail pour la formation professionnelle de ne pas développer d'autres solutions pour le moment. Une option sensée serait la création d'une carte répertoriant toutes les offres actuelles.

8. Résumé des recommandations

- Développer une solution pour soutenir et délester les formateurs professionnels (par ex. Rent a formateur professionnel, coach, réseaux), et alléger ainsi le travail des entreprises au niveau de la formation d'apprentis.
- Renforcer le positionnement de Bienne-Seeland en tant que région technique à l'aide de projets.
- Travail de sensibilisation en faveur du domaine de la formation informatique auprès des entreprises. Faire mieux connaître le système de formation dual dans un premier temps, puis expliquer les modèles de formation de base.
- Travail de sensibilisation auprès des branches techniques et des services par rapport à l'utilité des métiers informatiques dans le futur (en collaboration avec ICT-Formation professionnelle Berne et / ou Swissmechanic).
- Les écoles de la région Bienne-Seeland formant des employé-es de commerce devraient participer au projet de la CSBFC.
- Enrichir les apprentissages d'employé-es de commerce avec des compétences qui ne peuvent pas être automatisées à long terme. Ainsi, les apprentis arrivent sur le marché du travail avec une plus-value.
- Créer un groupe de travail «Tendances de l'évolution du métier d'employé de commerce» afin de pouvoir suivre activement les transformations de cette profession (Benchmark, approche nationale, etc.).

- Vérifier si le phénomène des places d'apprentissage d'assistants socio-éducatifs (ASE) vacantes se confirme sur une période plus longue (examiner diverses périodes). Comprendre pourquoi le nombre de places d'ASE inoccupées est si important dans la région Bienne-Seeland.
- Entamer un dialogue avec l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle afin de savoir pour quelle raison la formation d'ASE n'est donnée qu'à un seul endroit.
- Création d'une carte (vue d'ensemble) regroupant toutes les offres destinées aux jeunes sans solution de formation.

9. Bibliographie

Berufsbildungscenter (éd.) (2018): Unser Basislehrjahr, Win-Win, online: <https://berufsbildungscenter.ch/>, dernière consultation le 06.02.2018

Deloitte (éd.) (2017): Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter?, online: <https://digital.swiss/assets/dateien/ch-de-innovation-automation-competencies.pdf>, dernière consultation le 25.02.2018

Direction de l'instruction publique du canton de Berne (éd.) (2017): Handbuch Triagestelle Brückenangebote, biz start, Case Management Berufsbildung, online: https://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/triagestelle_brueckenangebote.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/ABS-ABB-ABR/Berufsvorbereitung/Handbuch_Triagestelle_deutsch.pdf, dernière consultation le 06.02.2018

Direction de l'instruction publique du canton de Berne (éd.) (2018): MatchProf BE, online: http://www.erz.be.ch/erz/de/index/direktion/organisation/mittelschul-_undberufsbildungsamt/Gremien_Projekte/projekte1/matchprof_be.html, dernière consultation le 06.02.2018

Direction de l'instruction publique du canton de Berne (éd.) (2018a): Motivationssemester SEMO Standard, online: <http://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/motivationssemester.html>, dernière consultation le 06.02.2018

ICT-Formation professionnelle (éd.) (2016): 366 neue Lehrstellen für Informatik und Mediamatik, Medienmitteilung vom 24.05.2016, online: https://www.ict-berufsbildung.ch/fileadmin/user_upload/03_Organisation/PDF/20160524_MM_ICT-Berufsbildung__366ICTLehrstellen__d_.pdf, dernière consultation le 06.02.2018

ICT-Formation professionnelle Berne (éd.) (2018): Ausbildung, online: <http://www.i-be.ch/lehre/informatik/ausbildung.html>, dernière consultation le 06.02.2018

inside-it.ch (éd.) (2016): Es hat zu wenig IT-Lehrstellen, <http://www.inside-it.ch/articles/44112>, dernière consultation le 06.02.2018

Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques (éd.) (2017): Organisation, <http://www.jgk.be.ch/jgk/de/index/direktion/organisation/gba.html>, dernière consultation le 02.10.2017

Canton de Berne (éd.) (2017): Steckbrief Erwerbstätigkeit, <https://www.be.ch/portal/de/veroeffentlichungen/statistiken.steckbrief.html/content/statistics/de/3/erwerbstaetigkeit>, dernière consultation le 22.10.2017

Société des employés de commerce Suisse (éd.) (2016): Offshoring und Digitalisierung: Herausforderungen für die kaufmännischen Berufe, online: <http://www.kfmv.ch/de/1345/Offshoring-und-Digitalisierung-Herausforderungen-f%C3%BCr-die-kaufm%C3%A4nnischen-Berufe.htm?News=1793832>, dernière consultation le 04.02.2018

Kaufmännischer Verband Zürich (éd.) (2018): Gemeinsam stärker, WIR Kaufleute, das Magazin des Kaufmännischen Verbandes Zürich 01_02/2018

Media Planet (éd.) (2018): Zu wenig Fachkräfte in der ICT: Viele Chancen, wenig Lehrstellen, online: <http://www.business-ratgeber.ch/technologie/zu-wenig-fachkrafte-in-der-ict-viele-chancen-wenig-lehrstellen>, dernière consultation le 06.02.2018

Quidux (éd.) (2018): Marketing de soi, online: <https://www.quidux.ch/>, dernière consultation le 06.02.2018

SEFRI (2017): Lehrstellenbarometer - Detaillierter Ergebnisbericht inkl. Studienbeschreibung, online: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/lehrstellenbarometer.html>, dernière consultation le 06.02.2018

CSBFC (2017): Kauffrau/Kaufmann EFZ Projekt «Bildungsverordnung 2022» Auszug aus dem Jahresbericht 2016/17 der SKKAB online: <https://www.skkab.ch/de/kaufleute-2022>, dernière consultation le 02.02.2018

CSBFC (2018): Kaufleute 2022: Fit für die digitale Arbeitswelt, Medienmitteilung vom 13. Februar 2018, online: <https://www.skkab.ch/de/kaufleute-2022>, dernière consultation le 26.02.2018

Tagesanzeiger (éd.) (2012): Die Schweiz hat zu wenig Informatik-Nachwuchs Berufsverband fordert mehr Ausbildungsplätze vom 03.07.2012, online, <https://www.tagesanzeiger.ch/Die-Schweiz-hat-zu-wenig-Informatik-Nachwuchs-Berufsverband-fordert-mehr-Ausbildungsplaetze/story/27817627>, dernière consultation le 06.02.2018

Thahabi, Esther (2017): analyse de la situation de la formation professionnelle à Bienne-Seeland, points de départ pour l'analyse quantitative, présentation Power Point

Thahabi, Esther (2018): analyse de la formation professionnelle à Bienne-Seeland, analyse qualitative

Thahabi, Esther (2018a): analyse de la formation professionnelle dans la région Bienne-Seeland, rapport final

Thahabi, Esther (2018b): analyse de la formation professionnelle dans la région Bienne-Seeland, analyse quantitative, version légèrement modifiée du 16.04.2018

Wirth, Matthias (2016): Kaufleute bleiben gefragt, Gastkommentar, online in: Neue Zürcher Zeitung (NZZ), <https://www.nzz.ch/meinung/kommentare/kaufmaennischer-beruf-kaufleute-bleiben-gefragt-ld.84300>, dernière consultation le 31.01.2018

Chambre économique Bienne-Seeland (CEBS) (éd.) (2018): Stages en industrie – Une offre gagnant-gagnant pour les entreprises et les apprenti-e-s à plein temps, online: <https://langzeitpraktika.ch/>, dernière consultation le 06.02.2018

Wölfle, Christian (2018): Im Gespräch mit Christian Wölfle, in: WIR Kaufleute, das Magazin des Kaufmännischen Verbandes Zürich 01_02/2018, S. 12-13