



Pouls des places d'apprentissage – Fiche d'information

Résultats du «Pouls des places d'apprentissage» d'avril 2022

28 avril 2022

Équipe de chercheurs

Thomas Bolli, Katherine M. Caves, Lena Dändliker, Guillaume Maxence Morlet, Ladina Rageth, Ursula Renold, Aranya Sritharan

Chaire des systèmes éducatifs, EPF de Zurich

Partenaires de recherche

Urs Casty
Domenica Mauch

Yousty.ch Professional.ch

Le «Pouls des places d'apprentissage» relève chaque mois, depuis avril 2020, les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur la formation professionnelle de base en Suisse. Le premier relevé a eu lieu pendant le confinement, situation qui s'est ensuite progressivement détendue. Après un été avec un nombre relativement faible de cas et des mesures réduites, la deuxième vague de la pandémie a entraîné un nouveau renforcement des mesures en octobre (y compris la recommandation de travailler à domicile et la fermeture des restaurants, bars et entreprises culturelles, de loisirs et sportive). L'enseignement dans les écoles professionnelles s'est poursuivi moyennant l'application de règles d'hygiène et de comportement, et n'a pas été transféré en ligne de façon généralisée.

En janvier 2021, un confinement partiel a contraint les magasins qui ne vendaient pas des biens non essentiels de fermer. Le télétravail est devenu obligatoire. Ces mesures ont ensuite été assouplies progressivement entre le 1^{er} mars et le 31 mai. Le 26 juin, l'obligation de porter le masque à l'extérieur a été abrogée et le certificat COVID (3G: vacciné, guéri ou testé) a été introduit dans les clubs et pour la participation à de grandes manifestations. Après une nouvelle hausse des cas de contamination, l'obligation de présenter un certificat a été étendue le 13 septembre à de nombreux espaces intérieurs

(par ex. restaurants, bars, centres de fitness et installations sportives).

Une nouvelle hausse importante des contaminations à fin 2021 a entraîné un nouveau durcissement des mesures de protection: le 6 décembre, l'obligation de présenter un certificat et de porter un masque a été étendue aux espaces intérieurs et le Conseil fédéral a instamment recommandé le télétravail. Il a par ailleurs rendu possible l'introduction de la règle des 2G (vacciné et guéri). Le 20 décembre, l'obligation de présenter un certificat a été renforcée dans de nombreux espaces intérieurs par la règle des 2G, le port du masque et l'obligation de consommer assis. Pour les activités où il n'est pas possible d'imposer le port du masque ou de rester assis, une règle 2G+ a été introduite (accès réservé aux personnes vaccinées ou guéries depuis moins de 4 mois ou aux personnes vaccinées ou guéries pouvant présenter un résultat de test négatif). Le télétravail est par ailleurs redevenu obligatoire. Le 13 janvier 2022, la durée de l'isolement et de la quarantaine a été réduite et le 3 février, la quarantaine de contact a été totalement supprimée. Le 17 février, toutes les mesures ont été levées, à l'exception de l'isolement et de l'obligation de porter un masque dans les transports publics et les établissements de santé. Le 1^{er} avril, toutes les mesures ont finalement été abolies.

«Pouls des places d'apprentissage» en avril 2022: les grandes lignes

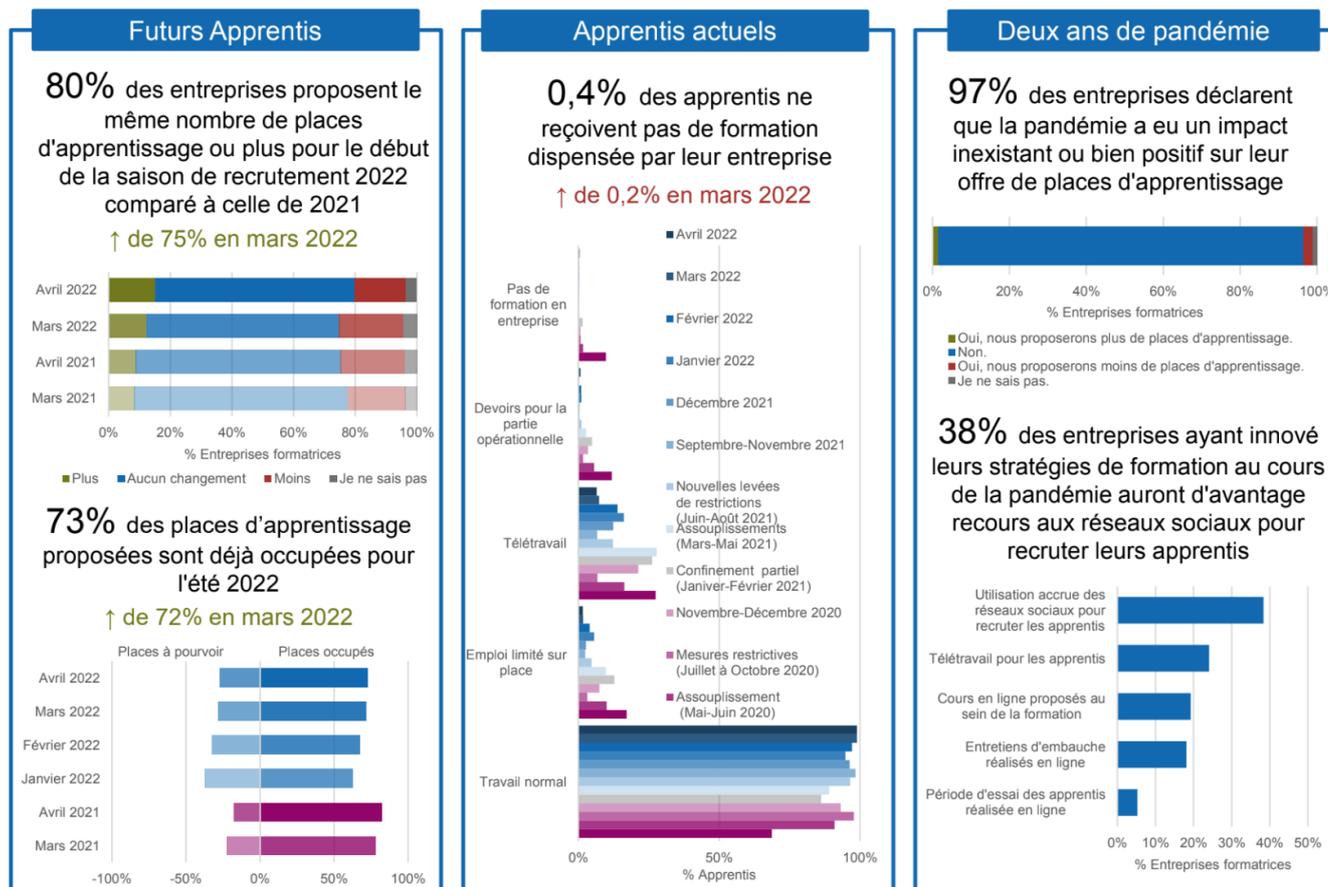


Figure 1: les grandes lignes du «Pouls des places d'apprentissage» en avril 2022.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages mensuels du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et avril 2022. L'encadré de gauche montre les principaux résultats pour les futur-es apprenti-es, celui du milieu ceux qui concernent les apprenti-es actuel-les. L'encadré de droite présente les estimations des entreprises quant aux futures conséquences de deux années de pandémie sur leur activité formatrice et leurs apprenti-es.

Cette fiche donne une vue d'ensemble des effets de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises formatrices et leurs apprenti-es en **avril 2022**. Trois groupes de jeunes sont examinés à cet égard: les futurs apprenti-es (groupe 1), les apprenti-es actuel-les (groupe 2) et les jeunes en dernière année d'apprentissage (groupe 3). Les résultats sont en particulier comparés avec ceux du mois précédent (mars 2022) et ceux de l'année d'avant (avril 2021). Tous les résultats sont pondérés, de sorte qu'ils sont représentatifs des entreprises formatrices et des apprenti-es en Suisse.

Le «Pouls des places d'apprentissage» a été publié pour la première fois au début de la pandémie de COVID-19, en avril, il y a tout juste deux ans. Au cours des 25 mois d'enquête, au total, il a donc suivi les effets de la pandémie sur les entreprises formatrices et les apprenti-es. C'est pourquoi la présente fiche d'information contient, outre les résultats concernant les trois groupes de jeunes, également une rétrospective et un aperçu des effets des deux années de pandémie. La figure 1 montre les grandes lignes de l'enquête actuelle. La présente fiche d'information est la dernière publication, réalisée à une fréquence mensuelle. Par la suite, les résultats du «Pouls des places d'apprentissage» ne seront plus publiés que trimestriellement. La prochaine fiche d'information présentera les résultats de **juin 2022**.

Les futur-es apprenti-es (groupe 1) sont les jeunes qui sont actuellement à la recherche d'une place d'apprentissage pour cet été ou qui en ont déjà trouvé une. Le processus de recrutement débute environ un an avant le début de l'apprentissage en Suisse alémanique et un peu plus tard, au printemps, en Suisse romande. En avril, les entreprises se sont montrées confiantes quant à l'offre de places d'apprentissage pour la rentrée d'été: 80% (contre 75% en mars) des entreprises ont indiqué qu'elles offriraient autant ou plus de places d'apprentissage pour cet été, en comparaison à la rentrée 2021. Par rapport au mois précédent, on constate une augmentation de la proportion d'entreprises qui maintiennent leur offre de places d'apprentissage inchangée (65%; 63% en mars) et de celles qui l'élargissent (15%; 12% en mars). Parallèlement, une proportion plus faible d'entreprises propose moins de places d'apprentissage (17%; 21% en mars). Comme en mars, 4% des entreprises ne savent toujours pas combien de places d'apprentissage, elles offriront cet été.

Pour les entreprises, il s'agit maintenant de pouvoir les places d'apprentissage proposées d'ici l'été. Le processus de recrutement continue de progresser, toutefois un peu plus lentement que l'année précédente. D'après les entreprises con-

sultées, 73% (72% en mars) des places d'apprentissage prévues pour l'été 2022 étaient déjà occupées, tandis que 27% (28% en mars) cherchaient encore preneur. L'année dernière, en avril, le nombre de places d'apprentissage pourvues était significativement plus élevé (82%).¹

Les apprenti-es actuel-les (groupe 2) sont des jeunes qui se trouvent au milieu de leur apprentissage. Leur situation reflète en grande partie la levée des mesures du 1^{er} avril: presque tou-tes les apprenti-es ont travaillé normalement sur leur lieu de travail (99%; comme en mars). Le pourcentage d'apprenti-es qui n'ont pas bénéficié de formation en entreprise (0,4%; 0,2% en mars) ou reçu de devoirs pour la partie entreprise (1%; quasiment zéro en mars) se situe depuis longtemps à un niveau très bas. En outre, une faible proportion d'apprenti-es (2%, comme en mars) a été occupée de manière limitée sur place. Cependant, la proportion d'apprenti-es travaillant à domicile était toujours de 6% en avril (7% en mars).²

Deux ans de pandémie peuvent changer bien des choses pour les entreprises formatrices et les apprenti-es. Nous

avons demandé aux entreprises quel regard elles posent sur ces deux années et comment, avec le recul sur leur situation, elles envisagent et souhaitent concevoir l'avenir. À cet égard, les entreprises ont estimé que l'impact du COVID-19 sur la conception de leur future offre de places d'apprentissage était globalement modeste. La grande majorité des entreprises (97%) ont estimé que la pandémie de COVID-19 n'avait soit pas du tout (95%), soit même influencé positivement leur offre future de places d'apprentissage, 2% d'entre elles indiquant qu'elles proposeraient davantage de places à l'avenir. Une modeste part de 2% des entreprises envisagent de réduire leur offre de places d'apprentissage à l'avenir et 1% ont encore des incertitudes quant à l'avenir. Par ailleurs, diverses entreprises ont lancé pendant la pandémie de nouveaux projets ou des innovations dans les domaines du recrutement et de la formation, lesquels seront maintenus après la pandémie. Dans ce contexte, les entreprises ayant lancé des innovations (environ un tiers des entreprises³) ont le plus souvent mentionné qu'à l'avenir, elles auraient davantage recours aux réseaux sociaux pour recruter leurs apprenti-es (38%). De même, 24% de ces entreprises ont indiqué que le travail à domicile continuerait, à l'avenir, à faire partie de la formation.⁴

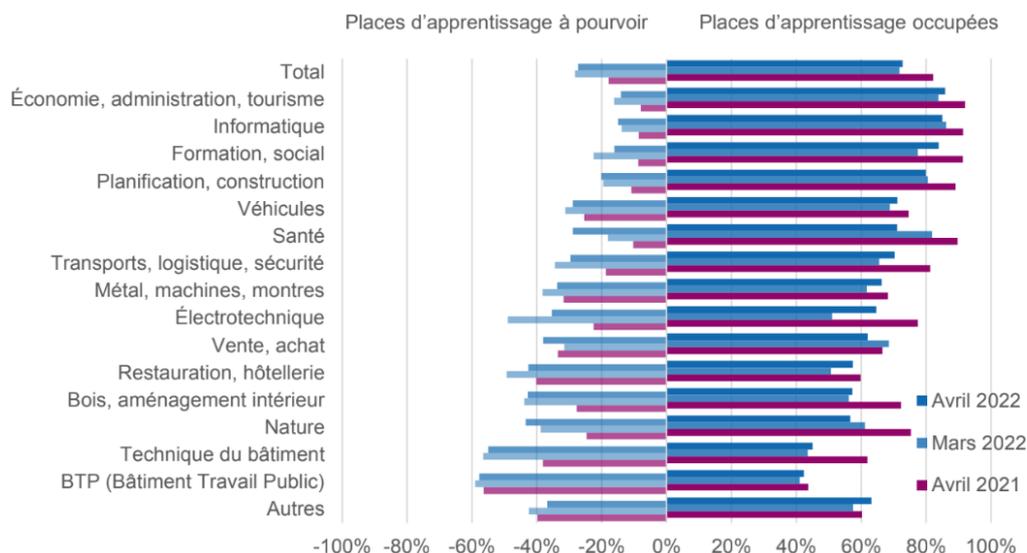


Figure 2: places d'apprentissage à occuper et occupées par catégories professionnelles et en comparaison avec le mois et l'année précédents.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» d'avril 2021, mars 2022 et avril 2022. Le côté gauche du graphique montre, dans l'ensemble et pour chaque catégorie professionnelle, quelle est la part des places d'apprentissage encore vacantes, le côté droit celle des places déjà occupées. Les champs professionnels avec moins de 50 entreprises sont regroupés sous «Autres».

¹ Le Pouls des places d'apprentissage analyse la part des places d'apprentissage encore disponibles ou déjà occupées sur le nombre de places d'apprentissage proposées actuellement et ne peut donc pas être comparé directement avec les contrats d'apprentissage conclus, enregistrés par la Conférence tripartite de la formation professionnelle (voir [situation stable sur le marché des places d'apprentissage \(tbk-ctfp.ch\)](https://www.tbk-ctfp.ch)).

² Les entreprises avaient la possibilité de choisir plusieurs réponses, car différentes mesures peuvent s'appliquer simultanément et tous

les apprenti-es de l'entreprise ne suivent pas toujours leur formation de la même manière.

³ Il ne s'agit ici que des établissements qui ont sélectionné au moins une des options de réponse (N = 551).

⁴ 19% e-learning lors de la formation en entreprise, 18% entretiens d'embauche virtuels pour les apprenti-es, 5% stages d'initiation virtuels, 24% autres. Plusieurs réponses sont possibles.

Résultats détaillés

Futur-es apprenti-es (groupe 1)

Les entreprises font preuve d'optimisme dans la planification de leur offre de places d'apprentissage pour l'été: 15% (12% en mars; 13% en février) des entreprises proposent davantage de places d'apprentissage pour cet été, qu'il y a un an. Par rapport au mois précédent, cette proportion est légèrement plus élevée. La part d'entreprises réduisant le nombre de places d'apprentissage par rapport à l'année dernière était également légèrement plus faible (17%; 21% en mars). Par ailleurs, 65% des entreprises ne modifient pas leur offre de places d'apprentissage par rapport à l'année précédente et 4% indiquent qu'elles ne savent pas encore combien de places d'apprentissage, elles proposeront cet été. Il y a un an, en avril 2021, les entreprises affichaient encore une faible réticence et seules 9% d'entre elles proposaient davantage de places d'apprentissage pour la rentrée 2021 qu'en 2020. En outre, la proportion d'entreprises souhaitant réduire leur offre de places d'apprentissage était alors légèrement supérieure (21%).

Sur le marché des places d'apprentissage, l'offre des entreprises et la demande des futurs apprenti-es se rencontrent. En avril, 73% (72% en février) des places d'apprentissage prévues pour l'été 2022 étaient déjà occupées, tandis que

27% (28% en février) cherchaient encore preneur. Cela indique que les entreprises n'ont progressé que dans une faible mesure dans leurs recrutements par rapport au mois précédent, le rythme des recrutements étant, cette année, légèrement ralenti par rapport à l'année précédente. En 2021, le pourcentage de places occupées pour la rentrée estivale était déjà de 73% en février, et il avait même augmenté à 82% jusqu'en avril. Au Tessin, les entreprises ont entamé plus tard le processus de recrutement. Elles sont parvenues à rattraper leur retard par rapport au mois précédent (62%; contre 49% en mars), alors qu'en Suisse alémanique, la part des postes pourvus n'a que faiblement augmenté par rapport au mois précédent (75%; contre 74% en mars). En avril, la proportion de postes occupés au Tessin était même légèrement supérieure à celle de l'année précédente (59% en avril 2021).⁵

Les différentes catégories professionnelles sont également plus ou moins avancées dans l'occupation des postes. La figure 2 montre que les catégories professionnelles «économie, administration, tourisme» (86%; 84% en mars) et «informatique» (85%; 86% en mars) sont comme d'habitude très avancées dans leur recrutement. Le domaine professionnel «éducation, social» (84%; 77% en mars) a pu rattraper son retard par rapport au mois précédent, tandis que celui de la «santé» a perdu sa troisième place au classement des postes à pourvoir, affichant un léger recul (71%; 82% en mars).

	Apprentis dans l'entreprise		Apprentis à domicile		
	Travail normal	Emploi limité sur place	Télétravail	Devoirs pour la partie opérationnelle	Pas de formation en entreprise
Total	99%	2%	6%	1%	0.4%
BTP (Bâtiment Travaux Publics)	95%	0%	0%	0%	6%
Formation, social	100%	0%	0%	0%	0%
Électrotechnique	99%	1%	2%	1%	0%
Véhicules	100%	0%	5%	0%	0%
Restauration, hôtellerie	100%	0%	0%	0%	0%
Technique du bâtiment	99%	1%	1%	1%	0%
Santé	99%	1%	1%	1%	0%
Bois, aménagement intérieur	99%	0%	0%	0%	1%
Informatique	95%	6%	23%	1%	0%
Métal, machines, montres	100%	1%	0%	1%	0%
Nature	100%	0%	0%	1%	0%
Planification, construction	100%	0%	2%	0%	0%
Vente, achat	100%	1%	9%	0%	0%
Transports, logistique, sécurité	99%	0%	0%	0%	1%
Économie, administration, tourisme	98%	3%	12%	0%	0%
Autres	98%	2%	2%	0%	0%

Figure 3: effets de la pandémie de coronavirus sur la formation des apprenti-es par catégorie professionnelle.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» d'avril 2022. Le tableau montre, par mesure et catégorie professionnelle, la part (%) des apprenti-es de toutes les entreprises formatrices interrogées dans la catégorie professionnelle considérée (plusieurs réponses possibles); les catégories professionnelles avec moins de 50 entreprises formatrices sont regroupées sous «Autres». S'agissant d'interpréter la part relativement élevée d'apprenti-es n'ayant pas suivi de formation en entreprise dans le champ professionnel «Véhicules», il faut tenir compte du fait que la procédure de pondération utilisée donne plus de poids à certaines données des entreprises qu'à d'autres

De même, les domaines professionnels «électrotechnique» (65%; 51% en mars) et «restauration, hôtellerie» (57%; 51%

en mars) ont pu faire un pas en avant, tandis que dans les domaines professionnels «construction» (42%; 41% en mars)

⁵ Les valeurs de la Suisse latine sont soumises à des variations plus importantes que celles de la Suisse alémanique en raison de la taille

réduite de l'échantillon.

et « technique du bâtiment » (45%; 43% en mars), toujours moins de la moitié des places d'apprentissage sont occupées. Cette année, les catégories professionnelles affichent quasiment toutes un rythme de recrutement des apprenti-es ralenti, même si en avril 2021, presque toutes pouvaient se targuer d'avoir pu attribuer une part plus importante de leurs places.

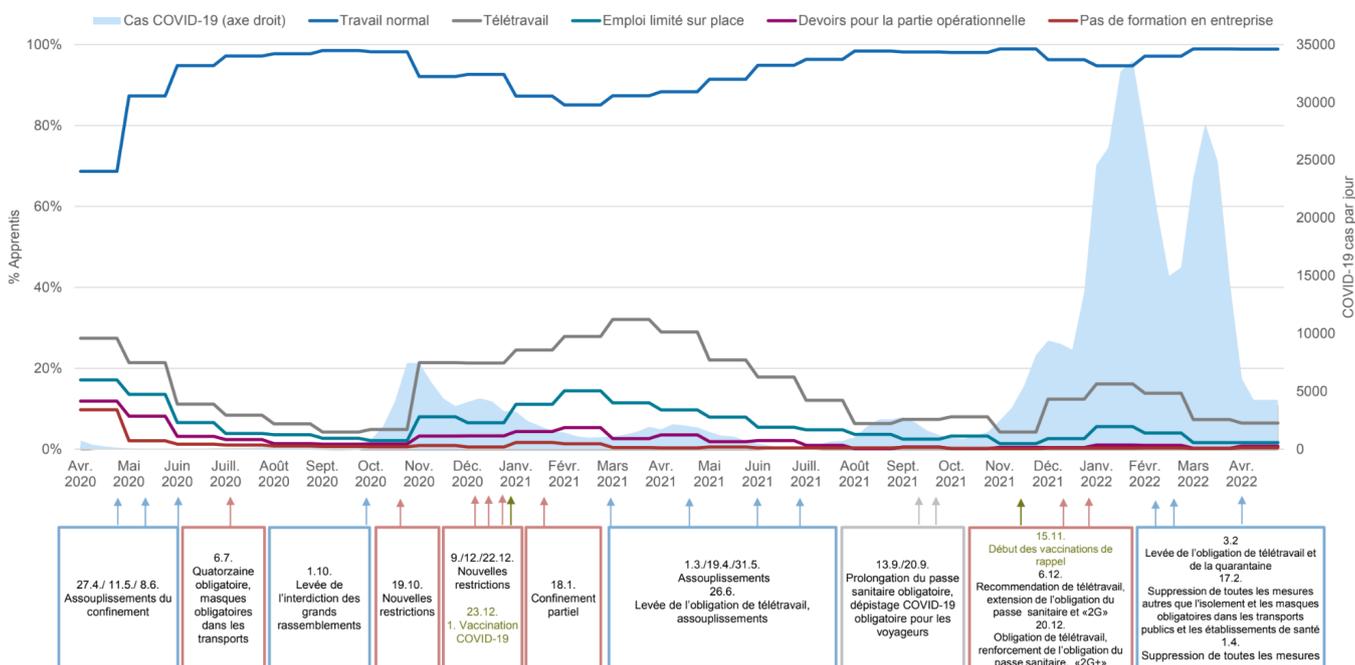
Les entreprises ont parfois du mal à trouver des apprenti-es approprié-es pour occuper leurs places d'apprentissage et ont estimé que, par rapport aux années avant le COVID-19, il était légèrement plus difficile, cette année, de recruter des candidat-es approprié-es (-0,35 sur une échelle de -2 « beaucoup plus difficile » à 2 « beaucoup plus facile »; -0,29 en mars).

Apprenti-es actuel-les (groupe 2)

La figure 3 montre, globalement, les effets de la pandémie sur la formation en entreprise des apprenti-es actuel-les et dans les différentes catégories professionnelles. Il en ressort une image positive de la situation des apprenti-es, laquelle s'est pérennisée avec la levée des mesures le 1^{er} avril. À l'instar du mois précédent, presque tou-tes les apprenti-es ont travaillé normalement sur leur lieu de travail (99%; comme en mars). Le pourcentage d'apprenti-es qui n'ont pas bénéficié de formation en entreprise (0,4%; 0,2% en mars) ou reçu de devoirs pour la partie entreprise (1%; quasiment zéro en mars) se situe également depuis longtemps à un niveau très bas. En outre, la faible proportion d'apprenti-es occupée de manière

limitée sur place s'est stabilisée à un niveau bas (2%, comme en mars). Cependant, la proportion d'apprenti-es travaillant à domicile n'a que légèrement diminué par rapport au mois précédent et se fixait à 6% en avril (7% en mars). Il apparaît également que les activités des apprenti-es ne se distinguent plus trop fortement entre les catégories professionnelles. Le travail à domicile constitue une exception, avec une hétérogénéité encore relativement importante. Ainsi, la part des apprenti-es travaillant à domicile a certes légèrement diminué dans les domaines professionnels « Informatique » et « Économie, administration, tourisme », toutefois, elle affiche toujours 23% (25% en mars) et 12% (14% en mars). Dans la catégorie professionnelle « Vente, achat » également, 9% des apprenti-es travaillent encore à domicile en avril.

La figure 4 montre l'évolution temporelle des différentes activités des apprenti-es en rapport le nombre de cas COVID-19 quotidiens et les mesures. Comparée à l'année précédente, globalement, la situation peut être considérée comme positive. En avril 2021, date à laquelle des assouplissements avaient déjà été prononcés après le confinement partiel, seuls 88% des apprenti-es travaillaient normalement sur leur lieu de travail, 10% étaient toutefois occupés de manière limitée sur place et 29% travaillaient à domicile.



Mesures de quarantaine/d'isolement

Depuis la levée de toutes les mesures, le 1^{er} avril, l'isolement ainsi que la quarantaine pour se protéger des infections au COVID-19 ne sont plus obligatoires. Toutefois, les résultats montrent que les apprenti-es, les formatrices et formateurs ainsi que les autres membres du personnel pratiquent encore en partie l'isolement, soit par maladie, soit pour se protéger des autres. Ainsi, au cours des quatre semaines précédant l'enquête, 24% (37% en mars) des entreprises avaient des apprenti-es, 17% (26% en mars) des formatrices et formateurs et 48% (68% en mars) des collaboratrices et collaborateurs en quarantaine/isolement. En outre, la proportion de personnes par entreprise en quarantaine/isolement n'était que légèrement inférieure à celle du mois précédent, avec 9% (12% en mars) des apprenti-es, 6% (9% en mars) des formatrices et formateurs et 9% (13% en mars) du personnel

Conséquences sur les coûts et la productivité

Selon les entreprises, les coûts de formation des apprenti-es ont légèrement augmenté en raison des changements engendrés par le COVID-19 et leur productivité est globalement un peu plus faible. Les estimations des entreprises concernant l'ampleur de l'augmentation des coûts sont relativement constantes dans le temps (0,18 sur une échelle de -2 «coûts beaucoup plus bas» à 2 «coûts beaucoup plus élevés»; 0,20 en février; 0,20 en avril 2021).⁶ Le côté gauche de la figure 5 montre que les entreprises ont attribué le plus souvent, et avec une pondération relativement constante dans le temps, les coûts de formation plus élevés à l'application de mesures de protection au sein de l'entreprise (34%; 36% en février; 36% en avril 2021). Cependant, les mesures de quarantaine et d'isolement ont été rendues davantage responsables de la hausse des coûts (32%) par rapport à février (24%) et à l'année précédente (15% en avril 2021). Le suivi intensif des ap-

prenti-es a généré un peu moins de coûts que l'année précédente (17%; 17% en février; 25% en avril 2021).

L'évaluation de la perte de productivité par les entreprises présente, quant à elle, de plus grandes variations dans le temps, les entreprises la considérant comme légèrement inférieure à celle de l'année précédente (-0,22 sur une échelle de -2 «productivité beaucoup plus faible» à 2 «productivité beaucoup plus élevée»; -0,26 en février; -0,33 en avril 2021). Les motifs sont restés similaires sur l'axe du temps. Ainsi, les entreprises estimaient toujours que le fait de transmettre des contenus d'apprentissage dans le cadre du travail à domicile était l'obstacle principal à la productivité des apprenti-es (35%; 32% en février; 37% en avril 2021). En outre, l'insécurité et la démotivation des apprenti-es ont également été citées comme un motif important (30%; 35% en février; 33% en avril 2021).

Rattrapage du contenu manqué

La figure 6 montre les effets de la pandémie de COVID-19 sur l'acquisition de compétences par les apprenti-es et compare les résultats avec l'évolution du nombre de cas d'infection et les mesures prises au fil du temps. En outre, les entreprises estimaient que les apprenti-es ne pourraient pas entièrement rattraper la matière manquée dans la *formation pratique en entreprise* (4,14 sur une échelle de 5 pour «peut certainement être rattrapé»; 4,16 en mars), dans la *formation théorique* (3,95; 3,97 en mars) et dans les *cours interentreprises* (4,13; 4,12 en mars) pendant le reste de l'apprentissage. Une proportion relativement constante d'entreprises (environ un tiers) lance des mesures pour aider les apprenti-es à rattraper la matière manquée pendant le reste de l'apprentissage (33%; 34% en mars; 36% en avril 2021). La figure 7 montre les différentes mesures prises par les entreprises pour aider les apprenti-es à rattraper la matière manquée.

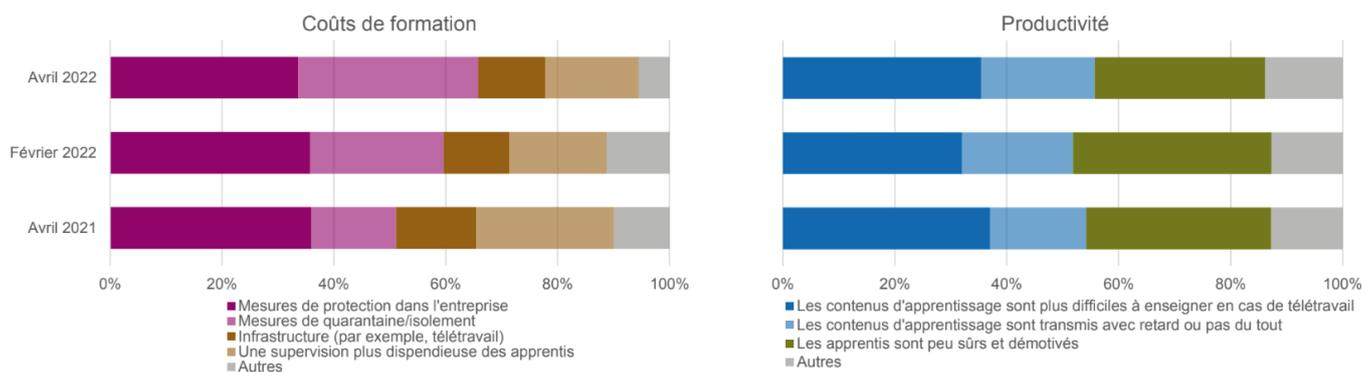


Figure 5: raisons des moins bonnes connaissances pratiques et théoriques des apprenti-es.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» d'avril 2021, février 2022 et avril 2022. Les graphiques montrent, pour chaque mois et, séparément, pour les coûts de formation (partie gauche) et la productivité (partie droite), les parts des différentes raisons des modifications dues à la pandémie de COVID-19 dans une entreprise formatrice moyenne.

⁶ Les questions relatives aux coûts de formation et à la productivité ne sont posées qu'un mois sur deux.

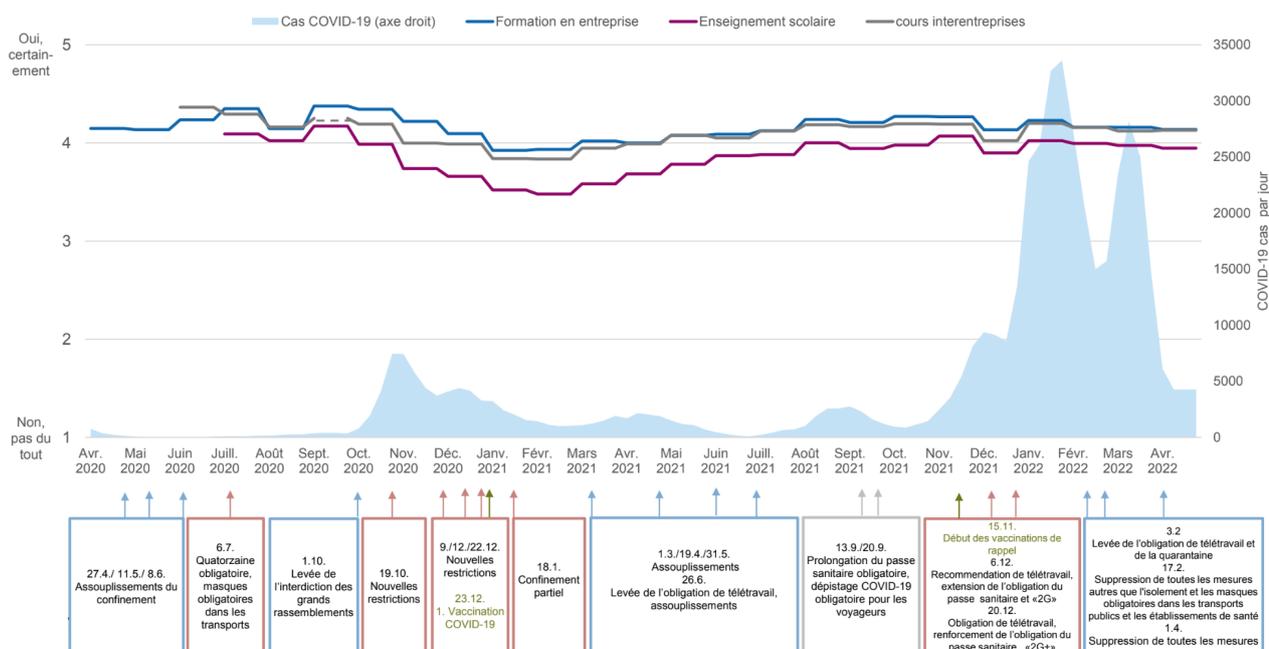


Figure 6: rattrapage du contenu manqué en raison de la pandémie de COVID-19.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages mensuels du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et avril 2022. La figure indique, sur l'axe vertical à gauche, si les entreprises pensent que les apprenti-es ne parviendront assurément plus (1) ou assurément encore (5) à rattraper la matière manquée. L'axe vertical à droite représente les cas d'infection par le Covid-19 par jour (moyenne hebdomadaire) d'avril 2020 à avril 2022.

La plupart des entreprises ont indiqué que les apprenti-es bénéficient de plus de temps dans l'entreprise pour apprendre (68%; 59% en mars) et que les apprenti-es sont suivis plus intensivement par les formatrices et formateurs (67%; 76% en mars). Par rapport au mois précédent, la proportion d'entreprises accordant davantage de temps d'apprentissage au sein de l'entreprise a légèrement augmenté et celles qui favorisent un encadrement plus intensif par les formatrices et formateurs a légèrement diminué. D'autres mesures ont été prises, telles que le rattrapage de la matière des cours interentreprises manquée (17%; comme en mars 2021) et de la matière scolaire (16%; 14% en mars 2021), des cours supplémentaires sur les compétences interentreprises (11%; 13% en mars 2021), davantage de temps à la maison pour apprendre (9%; 5% en mars 2021) et des solutions en ligne propres pour la matière scolaire manquée (2%; 3% en mars 2021). Par rapport à l'année précédente, ces proportions étaient similaires, mis à part qu'en avril 2021, une proportion plus élevée d'entreprises accordait aux apprenti-es plus de temps à la maison pour apprendre (18%).

Toutefois, le souhait des entreprises d'apporter un soutien supplémentaire aux apprenti-es reste plutôt faible (11%; 9% en mars; 12% en avril 2021). En avril, la plupart des entreprises souhaitaient la mise en place d'offres de rattrapage (79%). Ont également été mentionnés le souhait d'offres psychologiques et sociales pour motiver les apprenti-es (42%), des offres de rattrapage des cours interentreprises manqués (36%), des subventions (31%), des offres de rattrapage de la matière manquée en entreprise (26%) et une ligne de soutien scolaire par téléphone (21%).

Apprenti-es de dernière année (groupe 3)

Les examens de fin d'apprentissage approchent. Les entreprises ayant des apprenti-es en dernière année étaient toujours aussi optimistes quant au fait que tous les apprenti-es puissent avoir une chance équitable cette année, si la procédure de qualification (PQ) a lieu normalement (4,40 points sur une échelle de 1 «définitivement non» à 5 «définitivement oui»; 4,39 en mars). Cette appréciation est positive, en particulier par rapport à l'année précédente, alors qu'en avril 2021, les entreprises faisaient état d'une confiance encore plus faible concernant l'égalité des chances dans la procédure de qualification 2021 (3,96).

Deux ans de pandémie

Cela fait maintenant deux ans que les entreprises formatrices et les apprenti-es sont exposés aux effets de la pandémie de COVID-19. Certains effets n'ont été limitatifs que pendant une courte période, d'autres se sont accumulés au fil du temps et persisteront probablement, indépendamment de l'évolution de la pandémie. Les entreprises ont indiqué dans quelle mesure elles estiment que les changements induits par le COVID ont eu un impact global sur l'apprentissage dans leur entreprise au cours des deux dernières années. À cet égard, les entreprises ont jugé que l'influence des mesures de protection dans l'entreprise avaient le plus fort impact (3,42 sur une échelle de 1 «faible impact» à 5 «fort impact»). Les établissements ont considéré les mesures d'isolement et de quarantaine comme le deuxième impact le plus fort (3,07), suivies de l'obligation de certificat et de test (2,45) et du confinement ainsi que du confinement partiel (2,20). Avec une moyenne de moins de deux points sur l'échelle, la recommandation et l'obligation de travailler à domicile (1,95) ont été considérées comme plutôt faibles en termes d'impact sur l'apprentissage. Selon les entreprises, la pandémie de COVID-19 n'a guère influencé la conception de leur future offre de places d'apprentissage.

97% des entreprises étaient optimistes et ont indiqué que la pandémie n'avait pas eu d'influence (95%) ou même une influence positive (2%) sur le nombre de places d'apprentissage qu'elles proposeront à l'avenir. Une modeste part de 2% des entreprises envisagent de réduire leur offre de places d'apprentissage à l'avenir et 1% ont encore des incertitudes quant à l'avenir.

En outre, certaines entreprises ont lancé pendant la pandémie de COVID-19 de nouveaux projets ou des innovations, lesquels seront maintenus après la pandémie. Parmi les entreprises qui ont lancé de telles innovations, la plupart ont indiqué qu'elles auraient davantage recours aux réseaux sociaux

pour recruter leurs apprenti-es (38%), même après la pandémie. De même, le travail à domicile est maintenu dans certaines de ces entreprises (24%). Par ailleurs, 19% de ces entreprises ont indiqué que l'e-learning resterait un élément de la formation en entreprise, 18% souhaitent miser davantage sur les entretiens d'embauche virtuels pour les apprenti-es et 5%, soit une proportion relativement faible, souhaitent maintenir les stages d'initiation virtuels après la pandémie. La pandémie de COVID-19 n'a donc pas seulement limité, mais aussi encouragé des projets ainsi que des innovations, apportant ainsi également des éléments positifs.

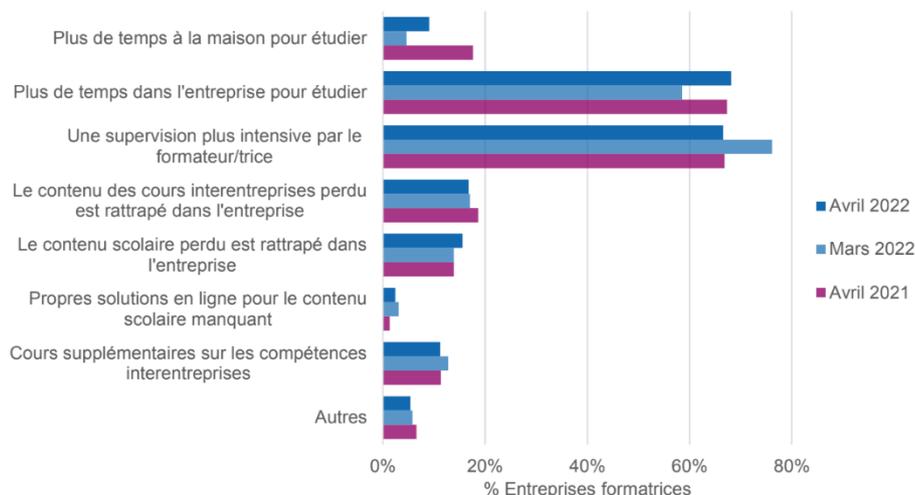


Figure 7: mesures des entreprises pour soutenir les apprenti-es afin de leur permettre de rattraper la matière manquée.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» mensuel d'avril 2021, mars 2022 et avril 2022. La figure montre différentes mesures prises par les entreprises pour aider les apprenti-es à rattraper la matière manquée pendant le reste de l'apprentissage. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; les réponses multiples sont possibles.

Données et représentativité

1653 entreprises formatrices (1984 en mars) de tailles variées, de tous les cantons et de toutes les catégories professionnelles, ont participé au Pouls des places d'apprentissage en avril 2022. Des personnes exerçant différentes fonctions dans ces entreprises ont répondu aux questions; parmi celles-ci, on trouve aussi bien des formatrices et formateurs professionnels que des spécialistes des ressources humaines ou des directeurs et directrices. Dans l'ensemble, 44 660 entreprises formatrices ont été contactées pour participer au sondage, le taux de retour du Pouls des places d'apprentissage étant de 3,70% en avril (4,24% en mars). Le calcul du taux de retour n'est toutefois pas exact, le sondage étant aussi diffusé sur d'autres canaux. Les entreprises interrogées en avril proposaient au total 13 808⁷ places d'apprentissage (16 960 en mars) dans différentes régions et catégories professionnelles, couvrant 1,81% (2,17% en mars) de l'ensemble des entreprises formatrices en Suisse. La couverture était meilleure en Suisse alémanique (2,25%) qu'en Suisse

latine (0,41%). En ce qui concerne les catégories professionnelles, «informatique» (4,47%) et «électrotechnique» (4,19%) étaient les mieux représentés, tandis que «vente, achat» (1,35%) et «nature» (1,44%) étaient plutôt sous-représentés. Le procédé de pondération utilisé⁸ corrige toutefois les différences de représentativité d'après la taille des entreprises, les régions linguistiques et les secteurs professionnels.

⁷ Le nombre d'apprenti-es dans une entreprise formatrice n'est demandé que lors de la première participation au sondage. Ces données ont été relevées pour la première fois en mars 2021 puis à nouveau en janvier 2022 auprès de toutes les entreprises participantes, afin de refléter les fluctuations intermédiaires du nombre d'apprenti-

es.

⁸ Des informations détaillées sur la méthode de pondération utilisée sont fournies dans la fiche «Pondération et représentativité des résultats»: <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000454763>.

Vous trouverez de plus amples informations sur
www.lehrstellenpuls.ch.

Nous remercions toutes les entreprises formatrices ayant participé à ce sondage. De même, nous adressons nos remerciements aux organisations suivantes, qui soutiennent ce projet de recherche:

- Allpura
- Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA)
- Codoc – Coordination et documentation sur la formation en forêt
- GastroSuisse / HotellerieSuisse
- Enveloppe des Edifices Suisse
- Hotel & Gastro formation
- Formation professionnelle TIC Suisse
- Kunststoff Schweiz
- login Formation professionnelle SA
- OrTra intendance suisse
- OrTra santé
- Union Professionnelle Suisse de la Viande (UPSVM)
- Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)
- Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU)
- Union patronale suisse
- Société Suisse des Entrepreneurs
- Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)
- Association Suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL SVBL)
- SPEDLOGSWISS
- Swiss Textiles
- swissmem formation professionnelle
- swissceramics, Association Céramique Suisse
- Association Polybau

Contact

EPF Zurich
Prof. Dr Ursula Renold
Chaire des systèmes éducatifs
www.ces.ethz.ch www.ces.ethz.ch



Pouls des places d'apprentissage
info@lehrstellenpuls.ch →
www.lehrstellenpuls.ch →