



«Pouls des places d'apprentissage» – Fiche d'information

Résultats du «Pouls des places d'apprentissage» de septembre 2022

Le 6 octobre 2022

Équipe de chercheurs

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

Chaire de systèmes éducatifs, ETH Zurich

Partenaires de recherche

Urs Casty
Domenica Mauch

Yousty.ch Professional.ch

Tous les mois pendant deux ans, à savoir entre avril 2020 et avril 2022, le «Pouls des places d'apprentissage» a relevé les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur la formation professionnelle de base en Suisse. L'encadré ci-dessous résume les événements qui se sont produits durant cette période.

Bien que toutes les mesures de lutte contre la pandémie aient été levées le 1^{er} avril 2022 en Suisse, le «Pouls des places d'apprentissage» se poursuit à un rythme trimestriel. La question centrale est celle de savoir dans quelle mesure les conséquences à long terme possibles et les évolutions futures de la pandémie influencent le «Pouls des places d'apprentissage».

Pandémie de COVID-19 en 2020

- Confinement en avril 2020.
- Assouplissements progressifs en mai et en juin 2020.
- Faible nombre de cas et mesures limitées de juillet à octobre 2020.
- Vague de pandémie en octobre 2020, avec renforcement des mesures: recommandation de travailler à domicile, fermeture des restaurants, des bars, des lieux culturels et de loisirs ainsi que des installations sportives.
- Dans les écoles professionnelles, l'enseignement se déroule dans le respect des règles d'hygiène et de comportement.

Pandémie de COVID-19 en 2021

- Confinement partiel en janvier et en février 2021.

- Fermeture des magasins, seuls ceux proposant des biens de première nécessité étant autorisés à rester ouverts, obligation de travailler à domicile.
- Assouplissements progressifs de mars à mai 2021.
- Autres mesures d'assouplissement de juin à août 2021 et introduction du certificat COVID (3G).
- Renforcement des mesures en décembre 2021, d'abord avec recommandation puis avec obligation de travailler à domicile et de présenter un certificat COVID (2G).

Pandémie de COVID-19 en 2022

- Assouplissement en février 2022 avec suppression de presque toutes les mesures, à quelques exceptions près.
- 1^{er} avril 2022 : suppression de toutes les mesures.

Grandes lignes du «Pouls des places d'apprentissage» en septembre 2022

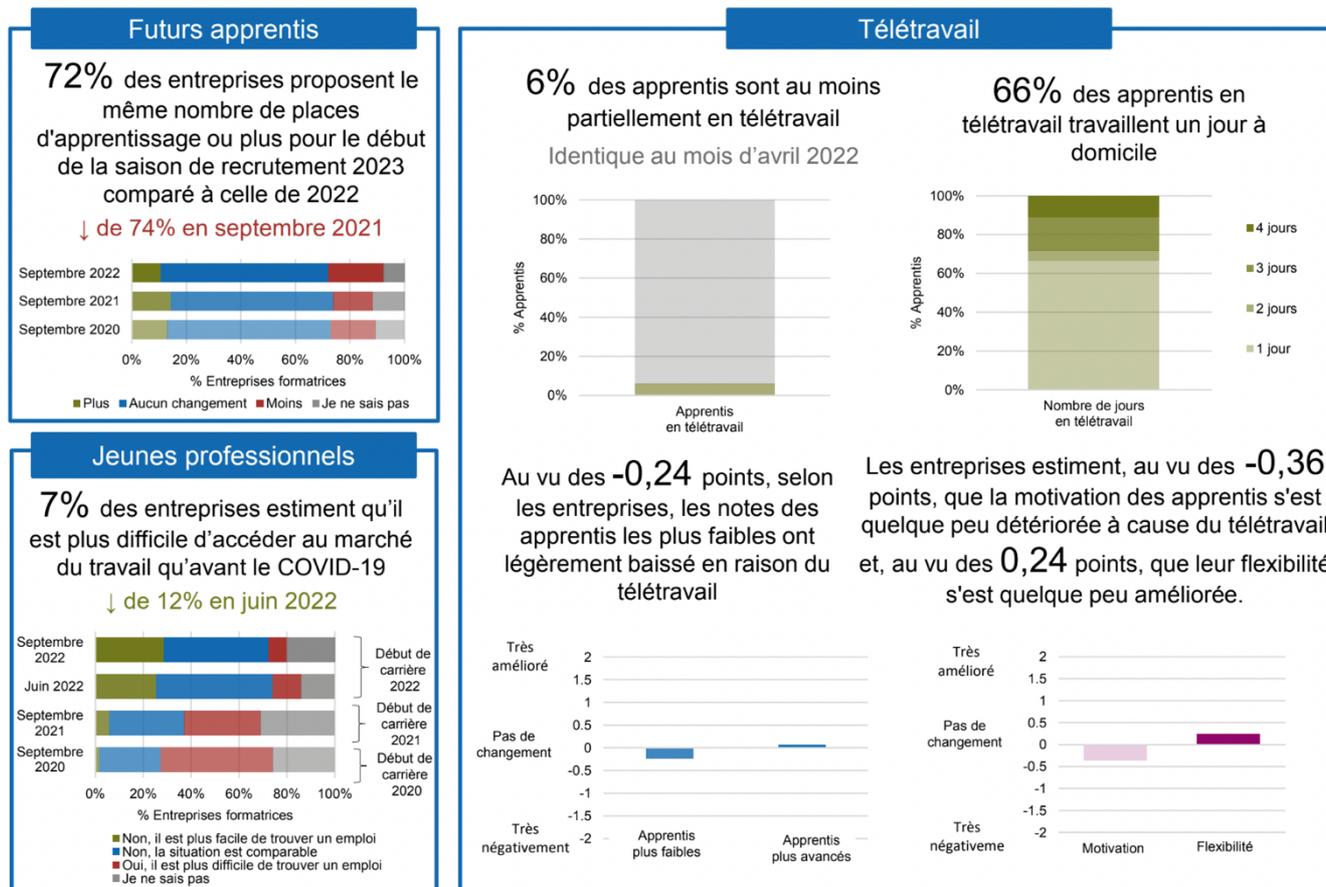


Figure 1: les grandes lignes du «Pouls des places d'apprentissage» en septembre 2022.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et juin 2022. L'encadré en haut à gauche présente les principaux résultats pour les futures apprenties, tandis que l'encadré de gauche en bas présente ceux qui concernent les apprenties qui ont fini leur apprentissage et entrent sur le marché du travail. L'encadré de droite montre les appréciations des entreprises sur le thème du télétravail et comment celui-ci a influencé les notes de la procédure de qualification en entreprise et les *soft skills* des apprenties.

Cette fiche donne une vue d'ensemble des effets de la pandémie de COVID19 sur les entreprises formatrices et les apprentis en **septembre 2022**. Depuis juin 2022, le sondage est réalisé tous les trois mois et les résultats sont également publiés à ce rythme. La prochaine fiche d'information présentera les résultats de **novembre 2022**.

Trois groupes de jeunes sont examinés: les **futures apprenties** (groupe 1), les **apprenties actuelles** (groupe 2) et les **jeunes qui ont terminé leur apprentissage et arrivent sur le marché du travail** (groupe 3). Les résultats sont comparés en particulier avec ceux du dernier relevé de juin 2022 et avec ceux de l'année dernière (septembre 2021). Cette fiche d'information porte également sur le thème du **télétravail** et montre dans quelle mesure le travail à domicile a **influencé les apprenties dans différents aspects** depuis le début de la pandémie, quels sont les plus grands **défis** pour la formation pratique et quelles **mesures** peuvent contribuer à relever ces défis. Tous les résultats sont pondérés¹ et représentatifs des entreprises formatrices en Suisse.

La figure 1 montre les grandes lignes du sondage actuel du «Pouls des places d'apprentissage». Le recrutement de **futures apprenties** pour le début des apprentissages en été 2023 débute une année à l'avance en Suisse alémanique, tandis qu'il ne commence qu'au printemps en Suisse romande. En septembre, 72% des entreprises indiquent vouloir recruter, pour le début des apprentissages en 2023, autant d'apprenties (61%; 60% en septembre 2021 et 2020) ou même

plus (11%; 14% en septembre 2021; 13% en septembre 2020) que pour le début des apprentissages en 2022. Dans le même temps, 20% (15% en septembre 2021; 16% en septembre 2020) des entreprises annoncent réduire le nombre des places d'apprentissage proposées l'an prochain par rapport à cette année. Les entreprises font donc preuve d'un peu plus de retenue que l'année dernière et qu'il y a deux ans quant à leur offre de places d'apprentissage. 8% des entreprises ne sont pas certaines de savoir comment se présentera leur offre de places d'apprentissage l'été prochain.

Les jeunes professionnelles ont effectué leur procédure de qualification (PC) en été et la majorité d'entre elles entre maintenant sur le marché du travail. Pour de nombreux jeunes, l'entrée dans la vie professionnelle représente un défi. Cette année, les entreprises sont toutefois optimistes quant à cette transition: en septembre, 28% (25% en juin) estiment qu'il est actuellement plus facile, pour les jeunes professionnelles, de trouver un travail comparé à la période antérieure à la pandémie. Elles sont cependant aussi 7% (12% en juin) à penser qu'il est actuellement plus difficile de réussir l'entrée sur le marché du travail. Si on compare leurs réponses à celles données il y a un ou deux ans en particulier, les entreprises perçoivent l'entrée dans la vie professionnelle comme étant plus facile actuellement. En septembre 2021, les entreprises étaient encore 32% à indiquer qu'il était plus difficile, pour les jeunes professionnelles, de trouver un emploi qu'avant la pandémie. En septembre 2020, elles étaient même 47% de cet avis.

Pendant la pandémie, le **télétravail** a constitué une part importante

¹ 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>.

de la formation pratique des apprenties et il reste un thème actuel, comme le montrent les résultats: en septembre, 6% (autant qu'en avril) des apprenties ont été au moins une fois par semaine en télétravail.² 66% de ces apprenties ont passé en moyenne un jour de leur formation pratique en télétravail (5% deux jours, 17% trois jours, 11% quatre jours).

Le travail depuis la maison a entraîné de nombreux changements depuis le début de la pandémie, exigeant des apprenties comme des entreprises de s'adapter à ces nouvelles conditions. C'est pourquoi le «Pouls des places d'apprentissage» a interrogé les entreprises, pour la première fois en septembre 2022, sur l'ampleur de l'influence du télétravail sur les notes de la procédure de qualification et sur les soft skills des apprenties depuis le début de la pandémie.

Les résultats montrent que le télétravail est en particulier difficile pour les apprenties les plus faibles. Les entreprises sont d'avis que chez ces jeunes, les notes de la procédure de qualification ont légèrement baissé en raison du télétravail (-0,24 sur une échelle de -2 «très négativement» à 2 «très amélioré»). Les notes des apprenties plus fortes sont en revanche restées les mêmes ou se sont même légèrement améliorées (0,06). Les entreprises considèrent aussi que certaines soft skills ont diminué en raison du télétravail, tandis que d'autres se sont améliorées. Elles indiquent que la motivation a en particulier diminué en télétravail (-0,36 sur une échelle de -2 «très négativement» à 2 «très amélioré»). Parallèlement, la flexibilité des apprenties s'est légèrement améliorée depuis le début de la pandémie en raison du travail à domicile (0,24).

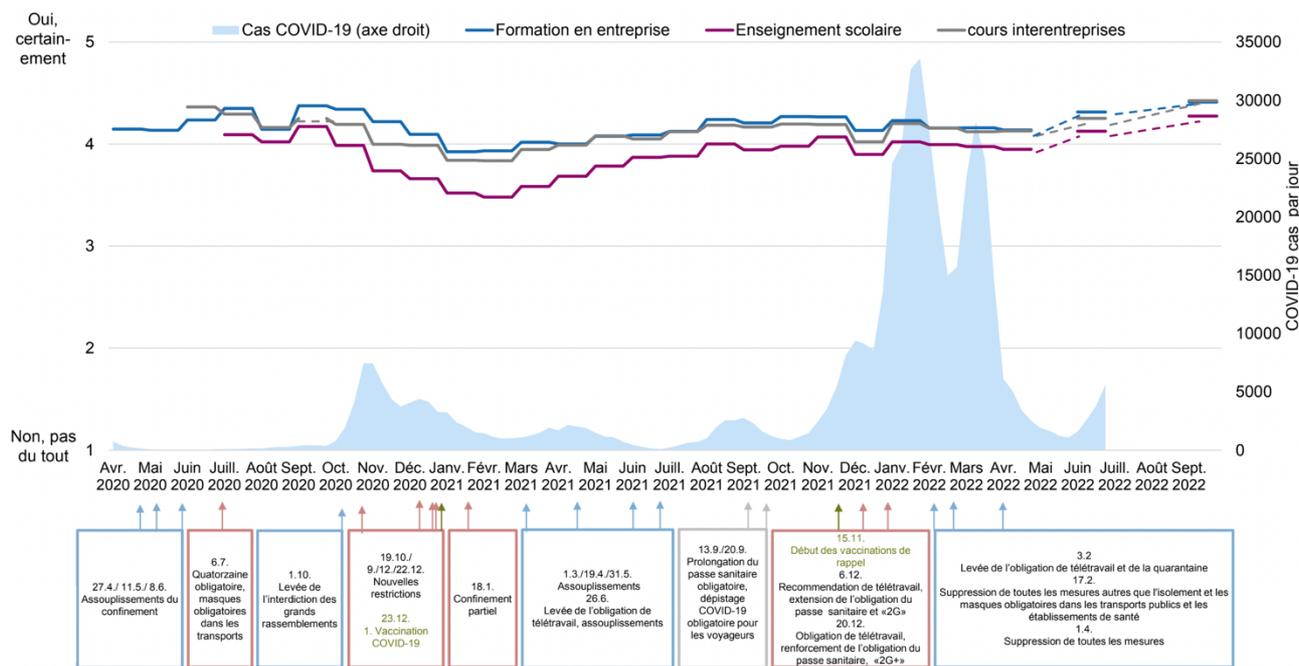


Figure 2: rattrapage du contenu manqué en raison de la pandémie de COVID-19 sur l'axe temporel.
Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et septembre 2022. Le graphique montre, sur l'axe vertical à gauche, si les entreprises ne parviennent pas du tout (1) ou certainement (5) à rattraper la matière manquée. L'axe vertical à droite représente les cas d'infection par le COVID-19 et par jour (moyenne hebdomadaire) d'avril 2020 à septembre 2022.

Résultats détaillés

Futures apprenties (groupe 1)

Pour de nombreuses entreprises formatrices, la période qui suit le début des apprentissages est aussi celle qui le précède. En Suisse alémanique en particulier, la procédure de recrutement des futures apprenties commence déjà une année avant, tandis qu'elle démarre un peu plus tard en Suisse romande, à savoir au printemps.

En septembre, le «Pouls des places d'apprentissage» a interrogé les entreprises pour la première fois sur la manière dont elles allaient concevoir leur offre de places d'apprentissage pour l'été 2023. 11% des entreprises ont indiqué vouloir proposer plus de places d'apprentissage pour l'été 2023 que pour l'été 2022 et 20% prévoient de réduire leur offre par rapport à cette année. Dans le même temps, 61% des entreprises ne changent rien à leur offre de places d'apprentissage. On observe ainsi une attitude légèrement plus restrictive en matière de places d'apprentissage qu'il y a une année et même deux ans. En septembre 2021 en effet, 14% des entreprises voulaient étendre leur offre de places d'apprentissage pour l'été 2022 par rapport à l'année d'avant et 15% prévoyaient de la réduire. En septembre 2020, elles étaient 13% et 16% dans ce cas. Cette année, la

planification est néanmoins un peu plus avancée qu'en 2021 et en 2020: seules 8% (12% en septembre 2021; 11% en septembre 2020) des entreprises ignoraient encore, au moment du sondage, combien de places d'apprentissage elles allaient proposer en été 2023 par rapport à l'été 2022.

Apprenties actuelles (groupe 2)

Les apprenties qui se trouvent au milieu de leur apprentissage professionnel et qui ont donc effectué une grande partie de celui-ci pendant la pandémie de COVID-19 accusent du retard dans certaines matières en raison des contraintes dues à la situation sanitaire. Selon les entreprises, ils ne seront en partie pas en mesure de rattraper ce retard pendant le reste de leur apprentissage.

La figure 2 montre les effets de la pandémie sur l'acquisition de compétences par les apprenties et compare les résultats avec l'évolution du nombre de cas d'infection et les mesures prises au fil du temps.

² Concernant la comparabilité de ces valeurs sur l'axe temporel, il faut noter que la question relative à la part des apprenties en télétravail n'a pas été posée de la même manière en septembre 2022 qu'entre avril 2020 et avril 2022.

Les entreprises sont confiantes et légèrement plus optimistes que jamais sur le fait que les apprenties pourront encore rattraper la matière manquée dans la *formation pratique en entreprise* (4,41 sur une échelle de 5 pour «peut certainement être rattrapé»; 4,31 en juin), dans la *formation théorique* (4,27; 4,13 en juin) et dans les *cours interentreprises* (4,42; 4,25 en juin).

Les entreprises sont plus confiantes que jamais quant au fait que les apprenties pourront rattraper la matière manquée pendant le reste de leur apprentissage. En ce qui concerne la formation théorique en particulier, elles sont plus optimistes qu'il y a une année et deux ans. Elles étaient alors nettement d'avis que les apprenties ne pourraient plus tout à fait rattraper la matière manquée durant la formation théorique pendant le reste de leur apprentissage (3,94 en septembre 2021, 4,17 en septembre 2020).

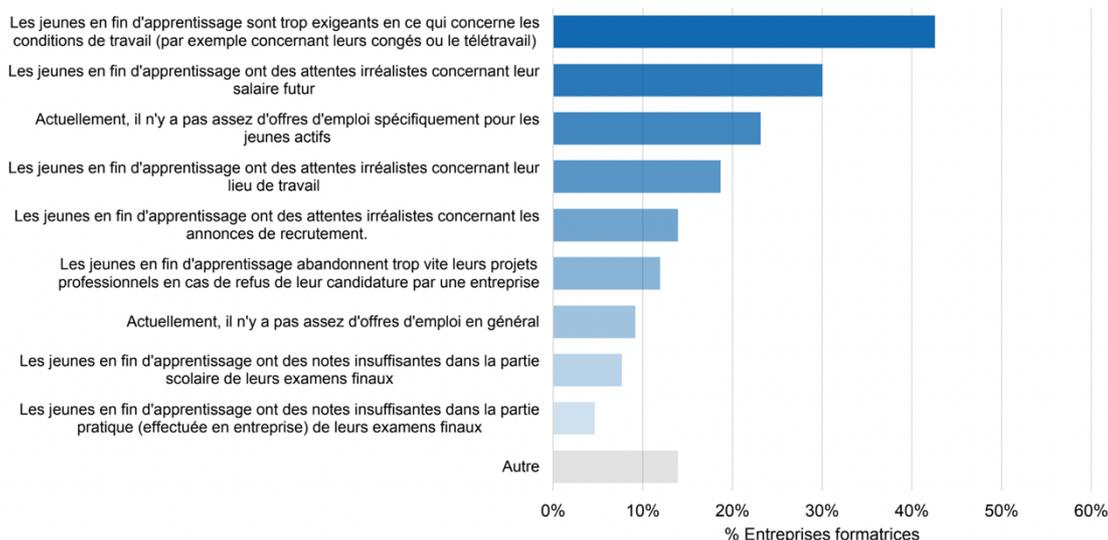


Figure 3: défis pour les jeunes professionnelles

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de septembre 2022. La figure montre différents défis que peuvent avoir à surmonter les jeunes professionnelles lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

Jeunes professionnelles (groupe 3)

De nombreux jeunes qui ont achevé la procédure de qualification cette année ont terminé leur apprentissage et arrivent maintenant sur le marché du travail. Cette année, les entreprises sont plus confiantes que jamais face à cette transition. 28% (25% en juin) étaient d'avis, en septembre, qu'il est actuellement plus facile de trouver un emploi qu'avant la pandémie. Par ailleurs, 7% (12% en juin) des répondants, soit une faible part des entreprises, jugent l'accès au marché du travail plus difficile. 44% (49% en juin) l'estiment comparable à la situation avant la pandémie et 20% (14% en juin) ne donnent pas de réponse, l'incertitude étant ainsi un peu plus grande qu'en juin.³ Par rapport aux deux années précédentes, la situation des jeunes professionnelles s'est donc nettement améliorée du point de vue des entreprises. En septembre 2021, 32% indiquaient qu'il était plus difficile qu'avant la pandémie, pour les jeunes professionnelles, de trouver un poste, et seuls 6% considéraient l'accès au marché du travail comme plus simple. En septembre 2020, ces parts étaient de 47% et 2%.

Concernant l'entrée dans la vie professionnelle, les attentes les plus diverses des jeunes professionnelles et des employeurs se rencontrent sur le marché du travail. La figure 3 montre quels sont les grands défis actuels que les entreprises identifient au moment de l'accès au marché du travail. Le plus fréquemment cité est que les

jeunes en fin d'apprentissage sont trop exigeants en ce qui concerne les conditions de travail, comme le taux d'occupation (43%) et le salaire (30%). Le fait qu'il n'y a actuellement pas assez d'offres d'emploi spécifiquement pour les jeunes actives et actifs (23%) est aussi fréquemment mentionné. La pertinence de ces défis varie toutefois fortement d'une catégorie professionnelle à l'autre. Les entreprises des catégories «Restauration, hôtellerie» (61%), «Formation, social» (55%) et «Santé» (55%) sont celles qui indiquent le plus fréquemment que les jeunes se montrent trop exigeants en matière de conditions de travail. Les entreprises dans les catégories «Économie, administration, tourisme» (33%), «Transports, logistique, sécurité» (32%) et «Informatique» (29%) citent en revanche plus souvent que la moyenne le fait qu'il n'y a actuellement pas suffisamment de postes pour les jeunes professionnelles. Les autres défis indiqués dans la figure n'ont pas été cités aussi souvent. En font partie le fait que les apprentis ont des attentes irréalistes concernant leur lieu de travail (19%) ou les annonces de recrutement (14%), qu'ils abandonnent trop vite en cas de refus (12%), qu'il y a actuellement trop peu d'offres d'emploi (9%) et que les apprenties ont eu des notes insuffisantes dans la partie scolaire (8%) ou pratique (5%) de leurs examens finaux.

³ Lors de la comparaison de ces résultats de juin et septembre, il faut tenir compte du fait que la question n'a été posée, en juin, qu'aux entreprises qui avaient des apprentis en dernière année, tandis qu'elle a été posée à toutes les entreprises en septembre.

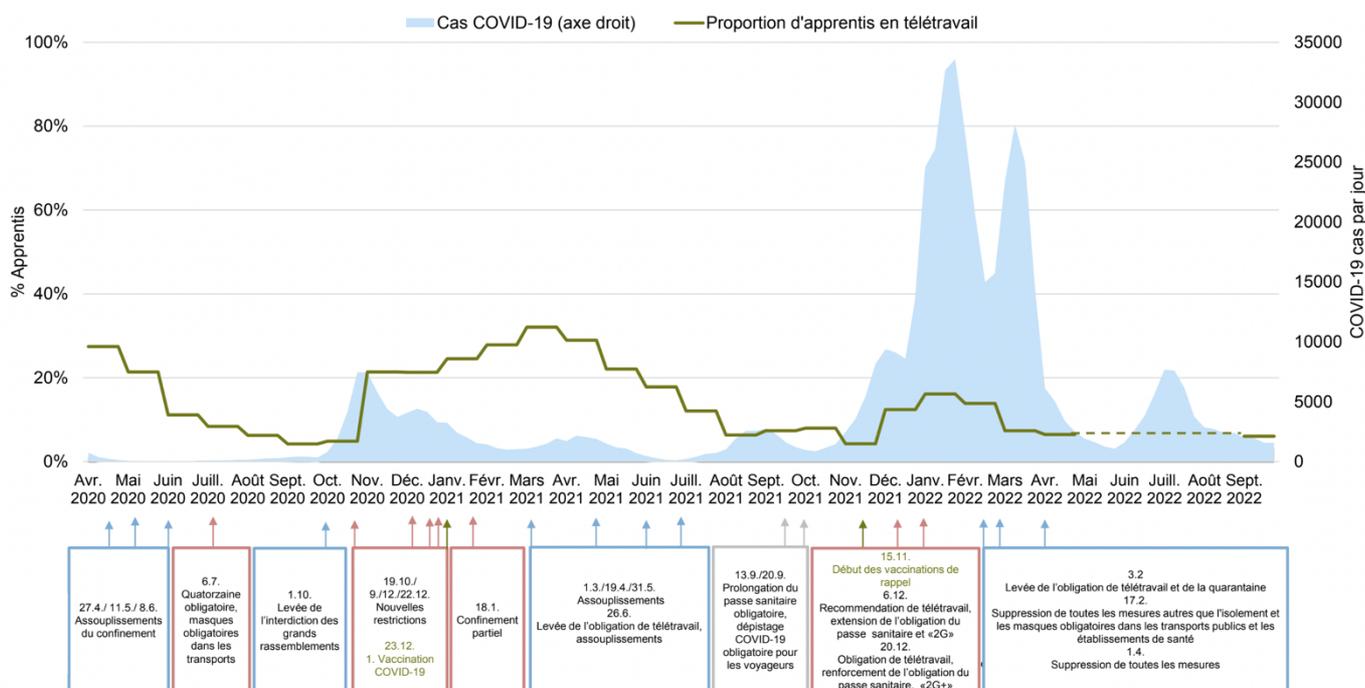


Figure 4: part du télétravail pendant la formation pratique des apprenties et des apprentis.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et juin 2022. Sur l'axe vertical à gauche, la figure montre les parts (%) des apprenties qui étaient en moyenne en télétravail pendant leur formation pratique en entreprise. Concernant la comparabilité des données sur l'axe temporel, il faut savoir que ces parts ont été relevées d'une manière différente jusqu'en avril 2022 et que la question a été posée différemment en septembre 2022. L'axe vertical à droite représente les cas d'infection par le Covid-19 et par jour (moyenne hebdomadaire) d'avril 2020 à septembre 2022.

Le «Pouls des places d'apprentissage» a par ailleurs interrogé les entreprises sur le lieu de travail et les conditions de travail des jeunes professionnel·es.⁴ Les résultats montrent que dans un premier temps, nombre d'entre eux ne changent pas de lieu de travail après leur formation. 90% (89% en septembre 2021; 96% en septembre 2020) de tous les jeunes ayant terminé leur apprentissage et qui ont été engagés après leur formation l'année après leur qualification, ont effectué leur apprentissage dans la même entreprise. La part de 41% des jeunes qui sont engagés pour une durée limitée est relativement constante (42% en septembre 2021; 43% en septembre 2020), tandis que 59% ont un contrat de durée indéterminée. Avec le temps, le taux d'occupation des jeunes a quelque peu évolué: alors qu'il y a deux ans, 89% d'entre eux et, il y a une année, 83% d'entre eux travaillaient à plein temps (au moins 80%), ils n'étaient plus que 81% en septembre 2022. Cette situation est principalement due au fait que les jeunes professionnelles combinent souvent leur engagement dans une entreprise avec une formation supplémentaire. En septembre, 92% des jeunes professionnelles travaillant à temps partiel suivaient une formation supplémentaire, ce qui représente une part nettement plus élevée qu'il y a une année et deux ans (85% en septembre 2021; 82% en septembre 2020).

Télétravail

Après que toutes les mesures de lutte contre la pandémie ont été levées en avril, nous avons cessé d'interroger les entreprises sur les activités détaillées des apprenties et des apprentis. Bien qu'actuelle-

ment, le télétravail ne soit pas obligatoire ni recommandé, il est maintenu dans certaines entreprises formatrices. C'est pourquoi la part des apprenties en télétravail a aussi été relevée en septembre.

La figure 4 montre l'évolution temporelle de la part des apprenties en télétravail en rapport avec les cas de COVID-19 quotidiens et les mesures pour lutter contre la pandémie. En septembre, 6% des apprenties passaient au moins un jour par semaine de leur formation en entreprise à leur domicile, cette part étant aussi élevée qu'en avril. Sur la part d'apprenties en télétravail, 66% passent un jour, 5% deux jours, 17% trois jours et 11% quatre jours de leur formation en entreprise à domicile. La part des apprenties en télétravail varie toutefois encore fortement d'une catégorie professionnelle à l'autre. En septembre, c'est dans la catégorie «Informatique» que se trouvait le plus grand nombre d'apprenties en télétravail au moins un jour par semaine, soit 29%. Les catégories «Vente, achat» (10%) et «Economie, administration, tourisme» (9%) enregistrent aussi des parts élevées.

Influence des notes sur les soft skills

Pendant la pandémie de COVID-19, le télétravail est devenu quotidien pour de nombreux jeunes en apprentissage. Actuellement, il fait toujours partie de la formation pratique de certaines entreprises. Depuis le début de la pandémie, de nombreux jeunes ont été contraints d'aménager leur bureau chez eux ou de travailler sur la table de la cuisine. De nouveaux modes de travail se sont établis, tandis que les conférences téléphoniques ou vidéo sont devenues courantes. Pareils changements pourraient avoir eu divers effets sur les apprenties.

⁴ Seules les entreprises qui ont engagé de jeunes professionnelles ayant terminé leur apprentissage en été ont répondu à cette question (45%).

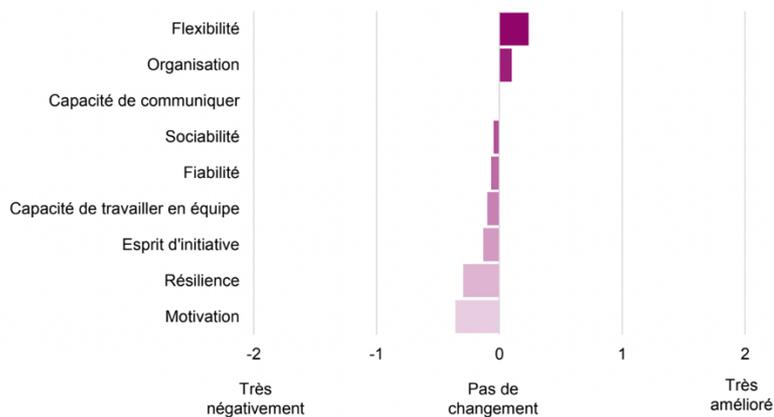


Figure 5: influence du télétravail sur les soft skills des apprenties depuis le début de la pandémie.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de septembre. La figure montre, sur une échelle de -2 «très négativement» à 2 «très amélioré» les appréciations des entreprises sur la manière dont le télétravail a influencé les soft skills des apprenties depuis le début de la pandémie de COVID-19. La figure présente les valeurs pour une entreprise moyenne.

Selon les entreprises, l'écart entre les notes des jeunes les plus faibles et celles des plus forts s'est légèrement creusé. Elles estiment que les notes des apprenties les plus faibles se sont en particulier légèrement détériorées (-0,24 sur une échelle de -2 «très négativement» à 2 «très amélioré»), tandis que celles des apprentis plus forts ont à peine changé ou se sont même légèrement améliorées (0,06).

D'après les entreprises, les soft skills des apprenties se sont modifiées en raison du télétravail depuis la pandémie. Certaines se sont un peu détériorées alors que d'autres ont été encouragées. La figure 5 montre cette évolution depuis le début de la pandémie pour 9 soft skills sélectionnées.⁵ Les entreprises sont d'avis qu'en raison du télétravail, la motivation (-0,36 sur une échelle de -2 «très négativement» à 2 «très amélioré») et la résilience (-0,29) des apprenties se sont en particulier détériorées. L'esprit d'initiative (-0,13), la capacité de travailler en équipe (-0,10), la fiabilité (-0,07) et la sociabilité (-0,05) des apprenties n'ont que très légèrement souffert du télétravail, tandis que la capacité de communiquer est restée inchangée avec une valeur presque nulle. Certaines soft skills ont cependant été encouragées par le télétravail: la flexibilité (0,24) ainsi que l'organisation (0,10) se sont en revanche un peu améliorées depuis le début de la

pandémie.

Défis et mesures

Lorsque la formation pratique en entreprise est transférée à domicile, les entreprises et les apprenties se trouvent confrontés à divers défis, comme le montre la figure 6. D'après les appréciations des entreprises, les distractions (53%) sont l'élément le plus important. Le fait que les apprenties doivent davantage se motiver seules est aussi souvent cité (48%), tout comme le fait que la communication entre les apprenties et leurs formatrices et formateurs soit plus difficile en télétravail (41%), que les formatrices et les formateurs aient moins de contrôle sur les apprenties (38%) et que les apprenties doivent assumer plus de responsabilités (32%). Il est plus rare que les entreprises considèrent comme un défi le fait que l'infrastructure soit insuffisante en télétravail (29%), que la communication personnelle entre les apprenties et d'autres groupes d'interlocuteurs comme les collaborateurs/trices, les clientes ou les fournisseurs soit plus difficile (28%) ou que les formateurs/trices aient plus de peine à accompagner les apprenties dans leur travail (20%).

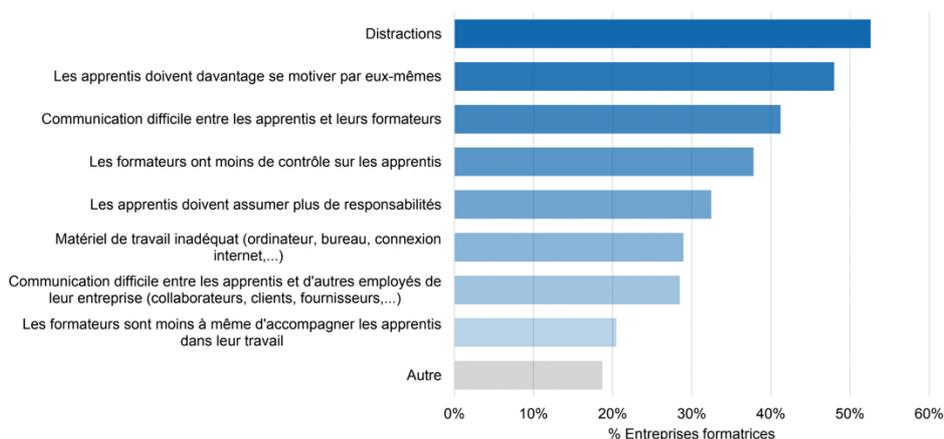


Figure 6: défis en télétravail pour les apprenties et les entreprises.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de septembre 2022. La figure présente différents défis que les entreprises et les apprenties doivent relever depuis le début de la pandémie lorsque leur formation pratique en entreprise est transférée à domicile. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

⁵ Sélection basée sur: Renold, U., Bolli, T. & Rageth, L. (2015). Quelles sont les compétences les plus importantes et où peuvent-elles être acquises de préférence? *Analyses KOF*, 9(4), 31-43. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000177892>

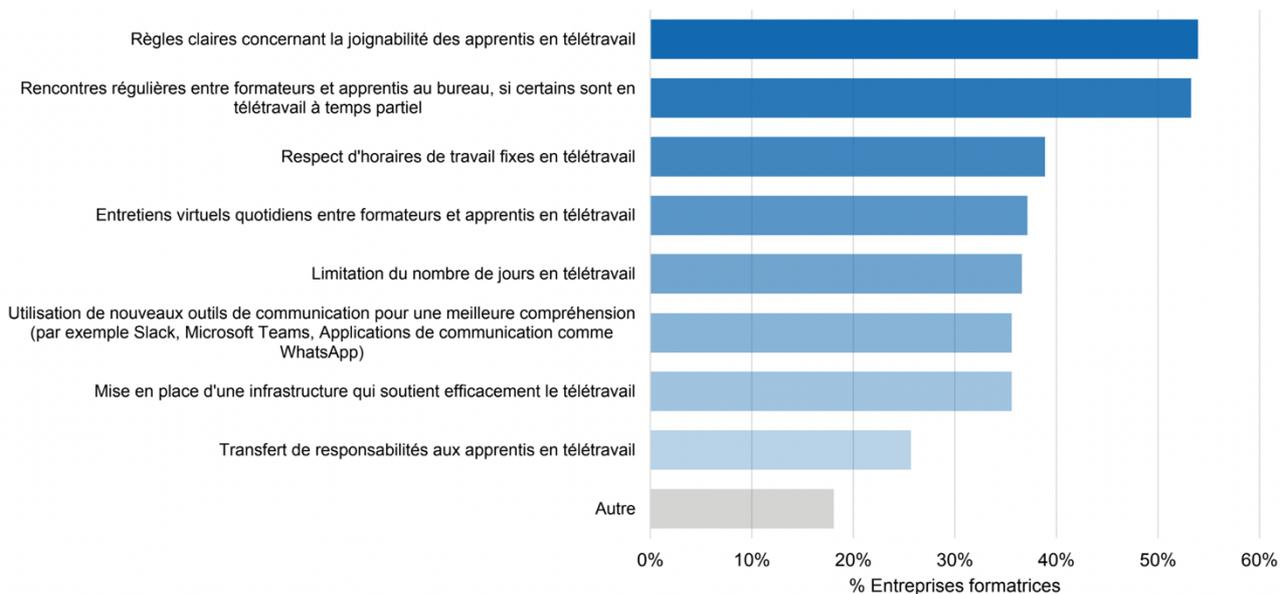


Figure 7: mesures pour une formation en entreprise qui fonctionne aussi en télétravail

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de septembre 2022. La figure présente différentes mesures pour le télétravail, destinées à relever les défis d'une formation pratique en entreprise transférée (du moins en partie) à domicile. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

La question se pose de savoir comment de tels défis peuvent être relevés en télétravail. La figure 7 montre les mesures possibles qui peuvent contribuer à ce que le télétravail pendant la formation pratique en entreprise des apprenties fonctionne bien. 54% des entreprises s'attèlent à fixer des règles claires aux apprenties concernant leur présence et leur joignabilité en télétravail. Les entreprises jugent également important que les formatrices et les formateurs et les apprenties se rencontrent régulièrement au bureau si les jeunes sont en partie en télétravail (53%). 39% indiquent que le respect d'horaires de travail fixes en télétravail est une mesure importante à cet égard. 37% des entreprises organisent des entretiens vidéo quotidiens entre formateurs/trices et apprenties en télétravail ou limitent le nombre de jours passés à la maison. 36% jugent l'introduction de nouveaux outils de communication tels que Slack, comme une mesure adéquate et 36% estiment que la mise en place d'une infrastructure qui fonctionne bien est essentielle en télétravail. Une autre mesure rarement choisie est la délégation de responsabilités aux apprenties (26%).

Données et représentativité

2'62 entreprises formatrices (2128 en juin) de tailles variées, de tous les cantons et de toutes les catégories professionnelles, ont participé au «Pouls des places d'apprentissage» en septembre 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 4,84% en septembre (4,76% en juin). Le calcul du taux de retour n'est toutefois pas exact, le sondage étant aussi diffusé sur d'autres canaux.

Les entreprises interrogées en septembre proposaient en tout 14 978 places d'apprentissage (15 507 en juin) dans différentes régions et catégories professionnelles et couvraient 2,36% (2,33% en juin) de toutes les entreprises formatrices en Suisse. La couverture était meilleure en Suisse alémanique (2,97%) qu'en Suisse latine (0,59%). Les catégories professionnelles, «Planification, construction» (5,42%), «Informatique» (5,17%), «Métal, machines, montres» (5,15%) et «Electrotechnique» (4,91%) étaient les mieux représentées, tandis que «Nature» (1,85%) et «Vente, achat» (1,89%) étaient plutôt sous-représentées. Les petites entreprises (3,03%) et les grandes entreprises (3,06%) étaient un peu mieux représentées que les entreprises de taille moyenne (2,58%) et surtout les très petites entreprises (1,55%). Le procédé de pondération utilisé corrige toutefois les différences de représentativité d'après la taille des entreprises, les régions linguistiques et les secteurs professionnels.

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
- MMTS-MultimediaTec Swiss
- OrTra intendance suisse
- OrTra santé
- Union Professionnelle Suisse de la Viande (UPSV)
- 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

ETH Zurich
Prof. Dr Ursula Renold
Chaire de systèmes éducatifs
www.ces.ethz.ch →

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