



Pouls des places d'apprentissage – Fiche d'information

# Résultats du «Pouls des places d'apprentissage» Juin 2022

7.7.2022

## Équipe de chercheurs

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

## Partenaires de recherche

Urs Casty  
Domenica Mauch

Chaire de systèmes éducatifs, ETH Zurich

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. Durant cette période, les événements majeurs liés à la pandémie ont été les suivants:

### Pandémie de COVID-19 en 2020

- Confinement en avril 2020.
- Assouplissements progressifs en mai et en juin 2020.
- Mesures limitées de juillet à octobre 2020 avec un faible nombre d'infections.
- Deuxième 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 avec recommandation puis obligation de travailler à domicile et obligation 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<sup>er</sup> avril 2022 : suppression de toutes les mesures.

Bien que toutes les mesures de lutte contre la pandémie aient été levées le 1<sup>er</sup> avril 2022 en Suisse, le «Pouls des places d'apprentissage» se poursuit désormais à un rythme trimestriel. La question qui se pose 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».

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

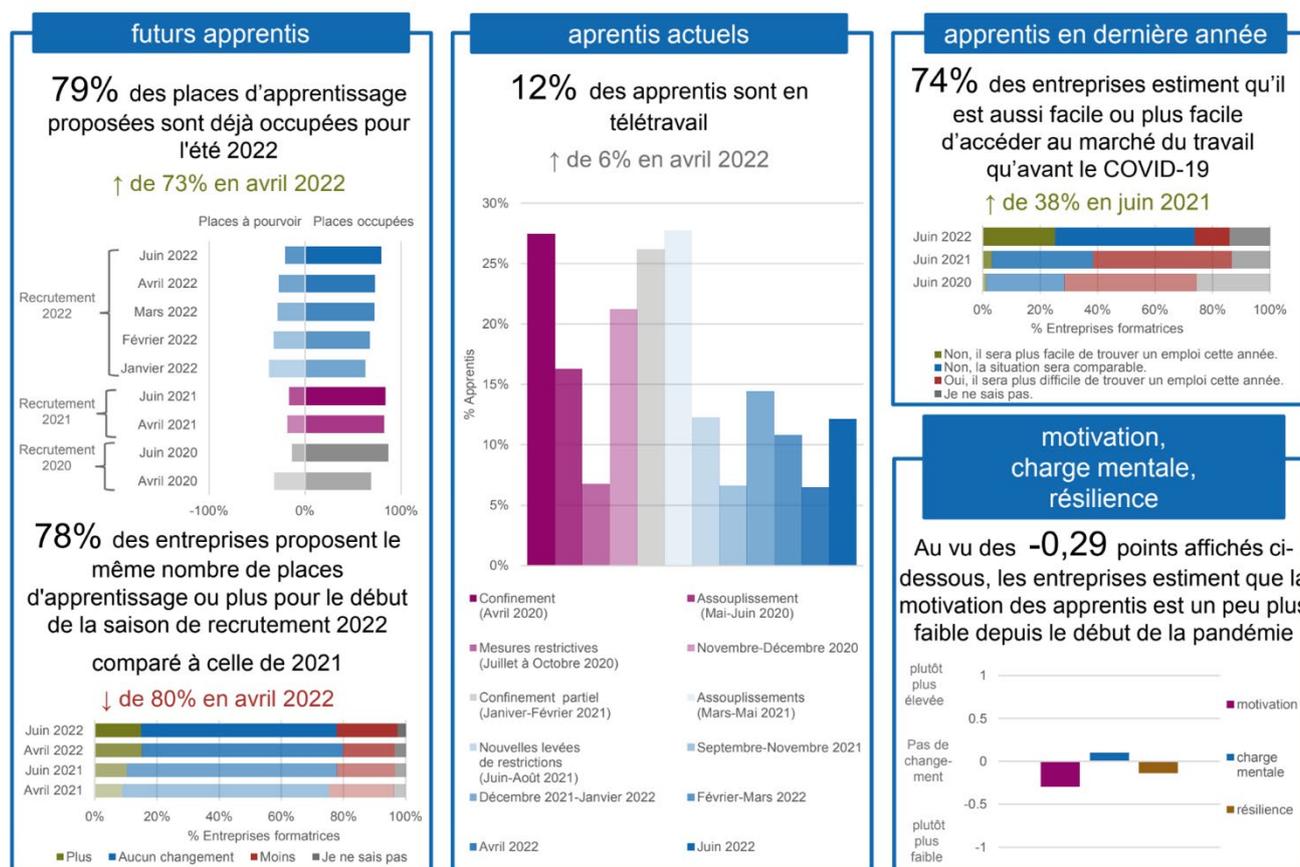


Figure 1: les grandes lignes du «Pouls des places d'apprentissage» en juin 2022.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages mensuels du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et juin 2022. L'encadré de gauche montre les principaux résultats pour les futur-es apprenti-es, celui du milieu ceux qui concernent les apprenti-es actuels et celui en haut à droite les résultats des apprenti-es de dernière année. L'encadré en bas à droite montre l'avis des entreprises sur la motivation, la charge mentale et la résistance des apprenti-es depuis le début de la pandémie de coronavirus.

Cette fiche donne une vue d'ensemble des effets de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises formatrices et les apprentis en **juin 2022**. Trois groupes de jeunes sont examinés: les **futur-es apprenti-es** (groupe 1), les **apprenti-es actuels** (groupe 2) et les **jeunes en dernière année d'apprentissage** (groupe 3). Les résultats sont comparés en particulier avec ceux du dernier relevé d'avril 2022 et avec ceux de l'année dernière (juin 2021). Les grandes lignes de juin montrent pour la première fois les résultats concernant la manière dont les entreprises considèrent les changements dans la **motivation**, la **charge mentale** et la **résistance** de leurs apprentis et apprentis depuis le début de la pandémie de coronavirus. Tous les résultats sont pondérés<sup>1</sup> et représentatifs des entreprises formatrices en Suisse.

La figure 1 montre les grandes lignes du sondage actuel du «Pouls des places d'apprentissage». Ce dernier n'est désormais réalisé que trimestriellement. Les résultats sont également publiés à ce rythme. La prochaine fiche d'information présentera donc les résultats de **septembre 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. En ce qui concerne l'occupation des places proposées pour le début des apprentisages en août, les entreprises ont fait des progrès en deux mois. D'après les entreprises consultées, 79% (73% en avril) des places d'apprentissage prévues pour l'été 2022 sont déjà occupées, tandis que 21% (27% en avril) cherchent encore preneur.<sup>2</sup> En juin 2021 (84%) comme en juin 2020 (87%), les entreprises avaient déjà pu attribuer plus de 80% des places qu'elles proposaient..

En juin, les entreprises proposent une offre de places d'apprentissage similaire à celle du mois d'avril. 78% (80% en avril) d'entre elles indiquent mettre au concours autant ou plus de places d'apprentissage pour le mois d'août qu'en 2021. La part des entreprises qui proposent plus de places d'apprentissage était de 15% il y a deux mois, celles qui en proposent

<sup>1</sup> 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>.

<sup>2</sup> 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 [tbbk-ctfp.ch](http://tbbk-ctfp.ch)).

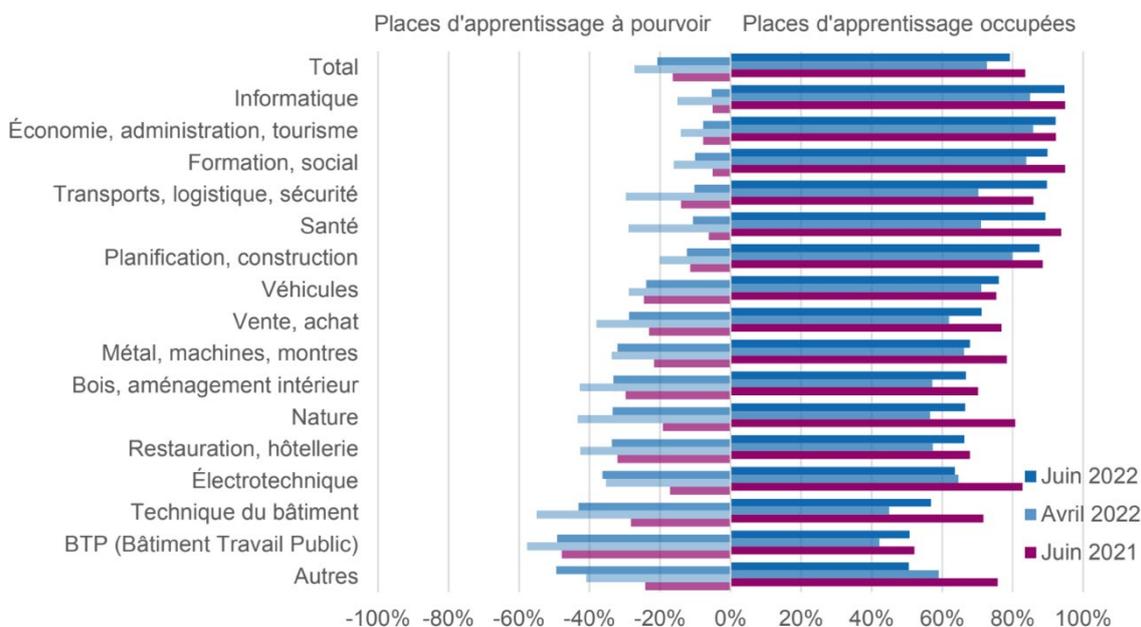
autant sont 63% (65% en avril). 19% (17% en avril) des entreprises ont indiqué qu'elles allaient réduire leur offre de places d'apprentissage cet été par rapport à l'année dernière et 3% (4% en avril) ignorent encore ce qu'elles feront. En 2021, c'est surtout la part des entreprises désirant proposer plus de places d'apprentissage pour le début des formations en 2021 que pour celui de 2020 (10% en juin 2021) qui était moindre.

**Les apprenti-es actuel-les (groupe 2)** sont des jeunes qui se trouvent au milieu de leur apprentissage. Dans certaines entreprises, le télétravail est devenu un élément fixe de la formation pratique. Le sondage montre qu'en juin, 12% (6% en avril) des apprenties et des apprentis passaient au moins un jour de formation pratique à domicile.<sup>3</sup>

**Les apprenti-es en dernière année** ont passé leur procédure de qualification il y a peu et sont sur le point d'entrer dans le monde du travail. Les entreprises semblent optimistes en ce qui concerne cette transition. 74% sont d'avis qu'il sera plus facile cette année de trouver un emploi qu'avant la pandémie ou jugent que la situation est pour le moins comparable. Elles ne sont que 12% (48% en juin 2021; 46% en juin 2020) à penser qu'il sera plus difficile, pour les jeunes professionnel-les, de trouver un emploi qu'avant la pandémie de coronavirus, et 14% n'osent pas faire de pronostic. Cette évaluation est nettement plus optimiste que ces deux dernières années. En

juin 2021, la part des entreprises qui considèrent l'entrée sur le marché du travail comme plus simple ou comparable à la situation d'avant la pandémie était encore de 38% contre seulement 28% en juin 2020.

La **motivation, la charge mentale et la résistance** des apprenties et des apprentis n'ont pas cessé d'être mises à l'épreuve depuis le début de la pandémie. Pour les entreprises formatrices et les jeunes qu'elles forment, la pandémie a entraîné des changements dont certains vont perdurer indépendamment de l'évolution future de la situation sanitaire. Le «Pouls des places d'apprentissage» de juin 2022 s'est donc intéressé pour la première fois à l'avis des entreprises à ce sujet. Elles sont d'avis que la motivation des apprenties et des apprentis a quelque peu diminué depuis le début de la pandémie (valeur de -0,29 sur une échelle de -2 «motivation nettement plus faible» à 2 «motivation nettement plus élevée»). Toujours selon les entreprises, la charge mentale que supportent les apprenties et les apprentis a par ailleurs augmenté depuis le début de la pandémie (0,10 sur une échelle de -2 «charge mentale nettement inférieure» à 2 «charge mentale nettement supérieure»), alors que la résistance a légèrement diminué (-0,14 sur une échelle de -2 «résistance nettement inférieure» à 2 «résistance nettement supérieure»).



**Figure 2: places d'apprentissage vacantes et occupées par catégorie professionnelle comparées au dernier relevé et à l'année d'avant.**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» de juin 2021, avril 2022 et juin 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 catégories professionnelles avec moins de 50 entreprises sont regroupées sous «Autres».

## Résultats détaillés

### Futur-es apprenti-es (groupe 1)

Sur le marché des places d'apprentissage, l'offre des entreprises et la demande des futurs apprenti-es se rencontrent. En juin, 79% (73% en avril) des places proposées pour le mois d'août 2022 étaient déjà occupées, tandis que 21% (27% en avril) étaient encore vacantes. Même si les entreprises ont

une nouvelle fois pu combler leur retard en matière d'attribution des places d'apprentissage avant le début des formations, la part des places occupées est toutefois moins importante que l'année précédente (84% en juin 2021) et que l'année d'avant (87% en juin 2020). Le recrutement pour le début des apprentissages en 2021 était déjà bien avancé en avril 2021 (82%), alors que dans le cas des places d'apprentissage pour 2020, les entreprises rattrapaient leur retard

<sup>3</sup> S'agissant de comparer ces valeurs au fil du temps, il faut savoir que la part des apprenti-es en télétravail en juin 2022 n'a pas été relevée de

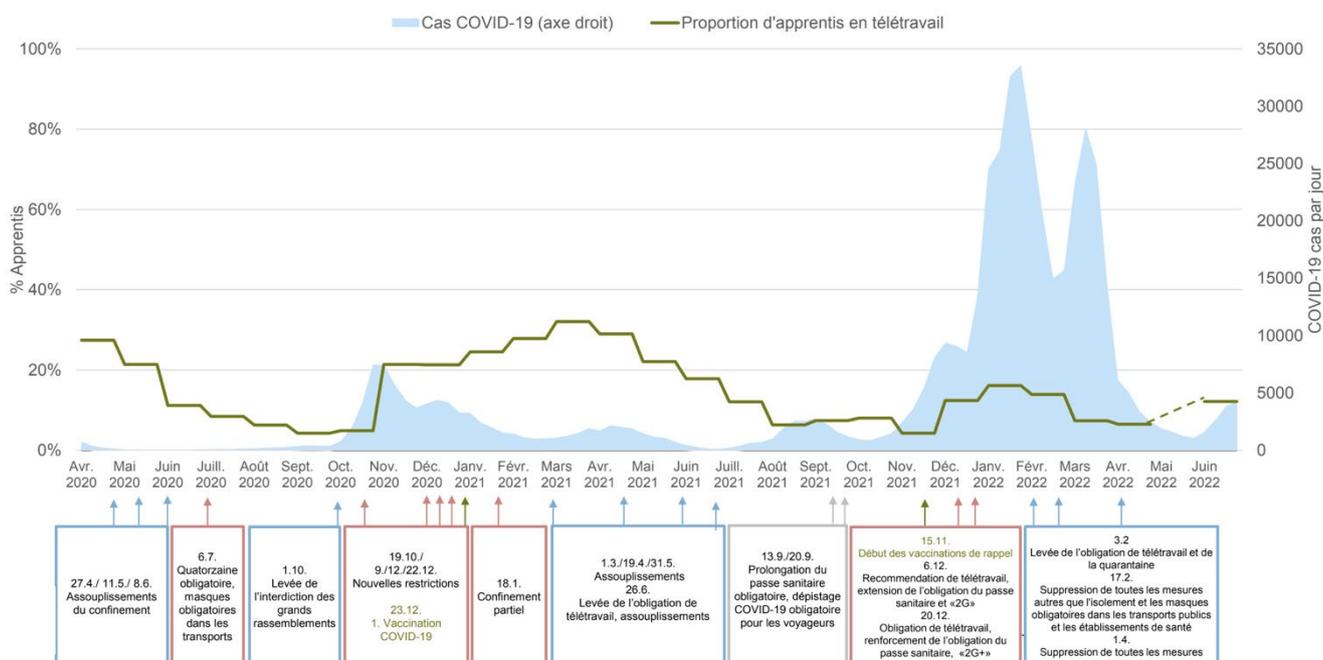
la même manière qu'entre avril 2020 et avril 2022.

après le tout premier confinement à l'approche de l'été (68% en avril 2020). La part des places d'apprentissage occupées en juin 2022 était un peu plus élevée en Suisse alémanique (81%) qu'en Suisse latine (64%).<sup>4</sup>

Entre avril et juin 2022, presque toutes les catégories professionnelles ont pu encore progresser dans l'attribution des places d'apprentissage. La figure 2 montre que les catégories «Informatique» (95%; 85% en avril), «Economie, administration, tourisme» (92%; 86% en avril) et «Formation, social» (90%; 84% en avril) occupent les premiers rangs en matière d'attribution des places d'apprentissage, comme déjà deux mois auparavant. La catégorie «Informatique» enregistre la plus forte progression entre avril et juin et occupe maintenant la tête du classement. Les catégories «Transports, logistique, sécurité» (90%; 70% en avril) et «Santé» (89%; 71% en avril) ont également pu progresser par rapport au mois d'avril. Les catégories «Construction» (51%; 42% en avril) et «Technique du bâtiment» (57%; 45% en avril) restent dernières du classement de l'attribution des places d'apprentissage. Elles ont

néanmoins toutes deux progressé au cours des deux mois écoulés. Par rapport à l'année précédente, les catégories professionnelles s'en sortent différemment en juin. Les catégories «Informatique» (95% en juin 2021) et «Economie, administration, tourisme» (92% en juin 2021) ont entretemps atteint le niveau de l'année dernière à la même période. Dans de nombreuses catégories, la part des places occupées reste cependant moins importante que l'année dernière à la même période.

L'offre de places d'apprentissage n'a pas beaucoup évolué par rapport au mois d'avril. 15% des entreprises (autant qu'en avril) proposent plus de places qu'il y a une année et 63% (65% en avril) autant que l'an dernier. La part des entreprises qui ont diminué leur nombre de places d'apprentissage par rapport à l'année dernière est de 19% (17% en avril); 3% (4% en avril) ont indiqué ne pas savoir



combien de places d'apprentissage elles proposeront en été. Il y a une année en juin 2021, la part des entreprises qui comptaient proposer plus de places d'apprentissage pour l'été 2021 que pour l'été 2020 était plus faible (10% en juin 2021).

### Apprenti-es actuel-les (groupe 2)

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 lors de l'enquête de juin 2022. Même si actuellement il n'est plus obligatoire ni recommandé de travailler à domicile,

le télétravail reste appliqué dans certaines entreprises formatrices et constituera à l'avenir aussi une partie de la formation pratique. C'est pourquoi la part des apprenties et apprentis en télétravail a aussi été relevée en juin. La figure 3 montre l'évolution temporelle de la part des apprenties et apprentis en télétravail pour la partie pratique de leur formation en rapport avec les cas de COVID-19 quotidiens et les mesures des autorités. En juin, la part des apprenties et apprentis en télétravail était de 12% (6% en avril). Il y a une année, en juin 2021, cette part était encore plus élevée (18%). La sup-

<sup>4</sup> En raison de la taille réduite de l'échantillon, les valeurs concernant la Suisse italienne sont moins pertinentes et peuvent varier davantage

que celles concernant la Suisse alémanique.

pression de l'obligation de travailler à domicile avait néanmoins provoqué une forte baisse de ce nombre au cours des mois suivants.

### Rattrapage du contenu manqué

La figure 4 montre les effets de la pandémie sur l'acquisition de compétences par les apprenties et les apprentis et compare les résultats avec l'évolution du nombre de cas d'infection et les mesures prises au fil du temps. En juin aussi, les entreprises étaient d'avis que les apprenties et les apprentis ne parviendraient plus à rattraper complètement la matière manquée dans la *formation pratique en entreprise* (4,31 sur une échelle de 5, pour «peut certainement être rattrapé»; 4,14 en avril), dans la *formation théorique* (4,13; 3,95 en avril) et dans les *cours interentreprises* (4,25; 4,13 en avril) durant le reste de leur apprentissage. En juin, les entreprises étaient

toutefois plus optimistes à cet égard que deux mois plus tôt. Durant l'ensemble de la pandémie, il n'y a qu'en automne 2020 qu'elles ont été légèrement plus optimistes.

### Apprenti-es de dernière année (groupe 3)

Les apprenties et apprentis de dernière année entrent sur le marché du travail une fois qu'ils ont achevé la procédure de qualification.<sup>5</sup> Le graphique de gauche de la figure 5 montre les attentes des entreprises quant à la *procédure de qualification pratique* des apprenties et apprentis cette année. Avec une part de 1% (6% en juillet 2021 pour la procédure de qualification 2021), elles sont très peu nombreuses à penser que les notes seront meilleures cette année qu'avant la pandémie de COVID-19. En outre, 8% (9% en juillet 2021) s'attendent à ce que les notes soient moins bonnes cette année.<sup>6</sup>

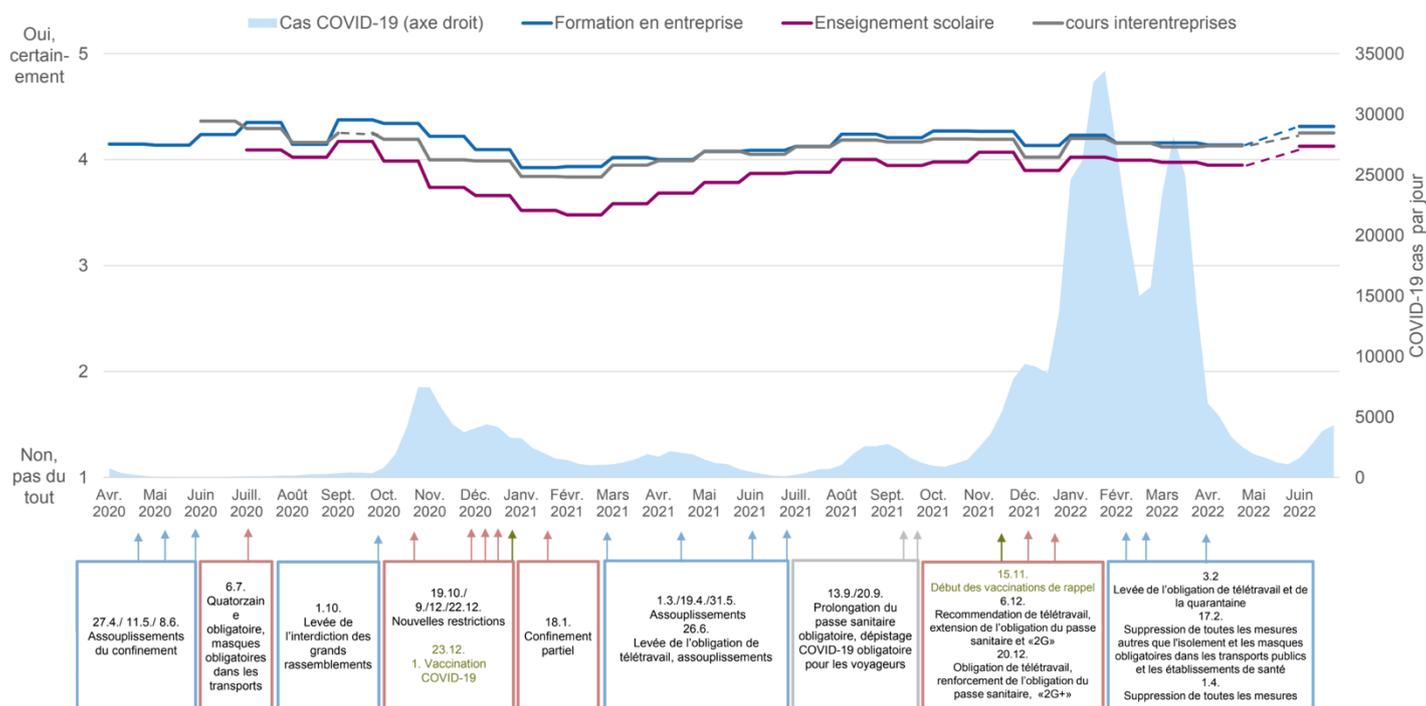
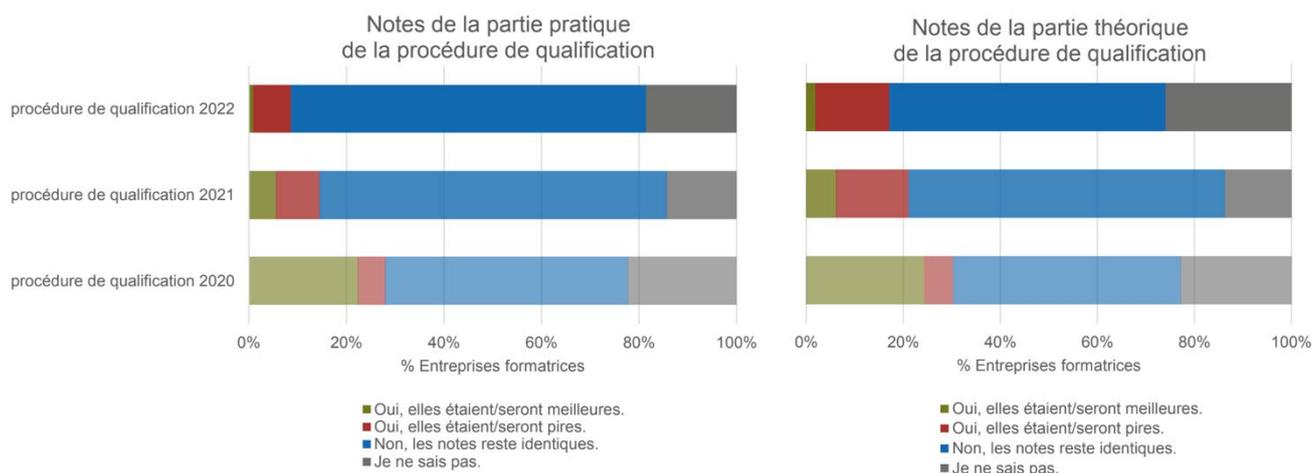


Figure 4: rattrapage du contenu manqué en raison de la pandémie de COVID-19 au fil du temps

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages mensuels du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et juin 2022. Le graphique montre, 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 et par jour (moyenne hebdomadaire) d'avril 2020 à juin 2022.

<sup>5</sup> Les questions concernant les apprenties et apprentis de dernière année n'ont été posées qu'aux entreprises qui occupaient effectivement des apprenties et apprentis de dernière année.

<sup>6</sup> Ces questions ont été posées à titre prospectif pour la procédure de qualification 2022 (en juin 2022) et rétroactivement pour la procédure de qualification 2021 (en juillet 2021) et 2020 (en juillet et en août 2020).



**Figure 5: notes de la partie pratique et théorique de la procédure de qualification**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» de juillet 2020, août 2020, juillet 2021 et juin 2022. Les graphiques dans la figure 5 montrent, pour la procédure de qualification 2020, 2021 et 2022, comment, selon les entreprises, les notes des apprenties et apprentis pour la partie pratique de la procédure de qualification (côté gauche) et pour la partie théorique de celle-ci (côté droit) ont évolué avec la pandémie et par rapport à la période avant celle-ci. La figure présente les valeurs pour une entreprise moyenne.

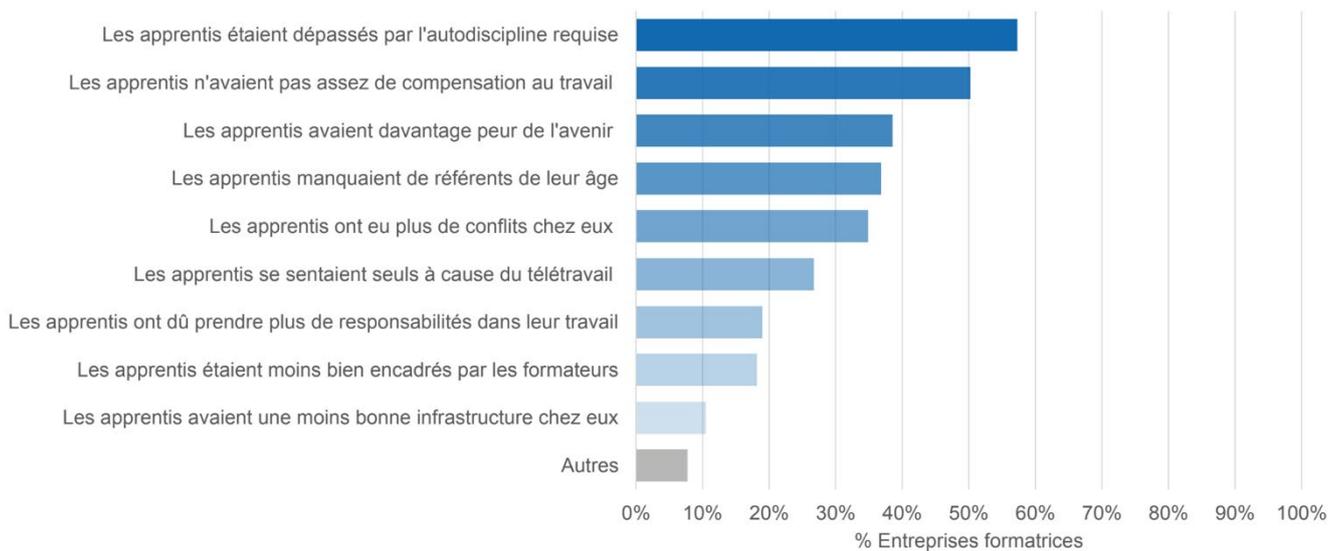
73% (71% en juillet 2021) considéraient que la situation est comparable et 19% (14% en juillet 2021) étaient encore incertaines. La part des entreprises qui s'attendaient, pour la procédure de qualification 2021, à de meilleures notes qu'avant la crise sanitaire était donc un peu plus élevée. Concernant la procédure de qualification 2020, les entreprises étaient même 22% à partager cet avis, alors que seules 6% indiquaient que les notes étaient moins bonnes qu'avant la pandémie.

Le graphique de droite dans la figure 5 montre que les entreprises s'attendent à des notes un peu moins bonnes pour la *partie théorique* que pour la partie pratique de la procédure de qualification. Comme l'année précédente, elles sont 15% (autant qu'en juillet 2021) à penser que les apprenties et apprentis auront de moins bonnes notes cette année qu'avant la pandémie. Seules 2% (6% en juillet 2021) des entreprises s'attendent à de meilleures notes, alors que 57% (65%) jugent les performances des apprenties et apprentis comparables à celles d'avant la pandémie; 26% (14%) n'ont pas d'avis sur la question. Pour la partie théorique de la procédure de qualification, les entreprises sont donc cette année aussi un peu plus rarement d'avis que les apprenties et apprentis obtiendront de meilleurs résultats qu'avant la pandémie, cet avis étant plus marqué surtout pour la procédure de qualification 2020 (24%). En 2020, seules 6% des entreprises pensaient que les notes seraient moins bonnes qu'avant la pandémie.

Elles estimaient également que l'entrée sur le marché du travail ne serait pas un grand problème pour les apprenties et les apprentis. Cette année, elles font preuve d'une plus grande

retenue à cet égard, notamment quant au fait qu'elles garderont leurs apprentis après la fin de leur formation. Elles étaient 24% (19% en juin 2021) à indiquer qu'elles ne garderaient pas d'apprenties ou apprentis cette année, une part en léger recul par rapport à l'année dernière. La part des entreprises qui garderont plus d'apprenties et apprentis en raison des effets de la pandémie était également un peu moins importante que l'an dernier (5%; 8% en juin 2021). Dans le même temps, une part légèrement inférieure d'entreprises indique garder moins d'apprenties et apprentis (3%; 4% en juin 2021), la part de celles qui modifient leur pratique de poursuite de l'emploi en raison de la pandémie étant aussi inférieure à celle de l'année dernière (8%; 12% en juin 2021).

Cette année, les entreprises sont optimistes quant au fait que les apprenties et apprentis trouveront un emploi après leur apprentissage. Elles sont 74% (38% en juin 2021) à penser que l'entrée sur le marché du travail sera plus simple cette année qu'avant la crise sanitaire (25%; 3% en juin 2021) ou alors comparable (49%; 35% en juin 2021). Seules 12% (48% en juin 2021; 46% en juin 2020) sont d'avis qu'il sera plus difficile, pour les jeunes, de trouver un emploi comparé à la situation avant la pandémie. 14% (13% en juin 2021; 25% en juin 2020) ne savent pas qu'en penser. Par rapport aux deux années précédentes, les entreprises sont donc plus optimistes en ce qui concerne l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Il y a deux ans, à savoir en juin 2020, elles étaient encore 28% à penser qu'il serait plus simple, pour les apprenties et les apprentis (1%) ou aussi simple (27%) de trouver un emploi qu'avant la crise.



**Figure 6: causes de charge mentale accrue des apprenties et apprentis depuis le début de la pandémie de COVID-19.**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de juin 2022. La figure montre les différentes causes de charge mentale accrue des apprenties et apprentis depuis le début de la pandémie du point de vue des entreprises. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

### Motivation, charge mentale et résistance

Certaines conséquences de la pandémie de COVID-19 auront probablement des suites à long terme pour les entreprises et leurs apprenties et apprentis. En juin 2022, le «Pouls des places d'apprentissage» a demandé pour la première fois aux entreprises comment la crise sanitaire avait influencé la charge mentale, la motivation et la résistance des jeunes qu'elles forment. Par **charge mentale**, nous entendons en particulier toutes les influences extérieures perceptibles (comme la pandémie de COVID-19) qui ont des conséquences sur le psychisme d'une personne. Lorsque les apprenties et apprentis sont soumis à une charge mentale élevée, les conséquences peuvent varier et se traduire par exemple par un sentiment de **démotivation**. Une charge mentale élevée peut aussi rester sans conséquences pour les apprenties et les apprentis, en particulier si ceux-ci font preuve d'une grande **résistance**. Ces jeunes sont très stables, font preuve de force intérieure et de robustesse et sont mieux armés pour affronter la charge mentale.

En juin 2022, les entreprises étaient d'avis que la motivation des apprenties et des apprentis avait en particulier quelque peu diminué depuis le début de la pandémie (valeur de -0,29 sur une échelle de -2 «motivation nettement plus faible» à 2 «motivation nettement plus élevée»).

Toujours selon les entreprises, la charge mentale des apprenties et apprentis a légèrement augmenté au cours de la pandémie (0,10 sur une échelle de -2 «charge mentale nettement plus faible» à 2 «charge mentale nettement plus élevée») alors que leur résistance a légèrement diminué (-0,14 sur une échelle de -2 «résistance nettement plus faible» à 2 «résistance nettement plus élevée»). Ces valeurs sont néanmoins relativement faibles et en particulier pour ce qui concerne la charge mentale, les entreprises ne semblent pas avoir perçu de trop grands changements.

Une charge mentale accrue ne doit pas forcément avoir des effets négatifs sur la formation des apprenties et apprentis dans l'entreprise, mais elle peut en provoquer. Sur le 26% d'entreprises qui pensent que la charge mentale des apprenties et apprentis a augmenté depuis le début de la pandémie, 4% indiquent qu'elles ont davantage d'apprenties et apprentis qui doivent répéter l'année pour cette raison. En outre, 14% de ces entreprises observent une hausse des interruptions d'apprentissages pour cause de charge mentale trop élevée.

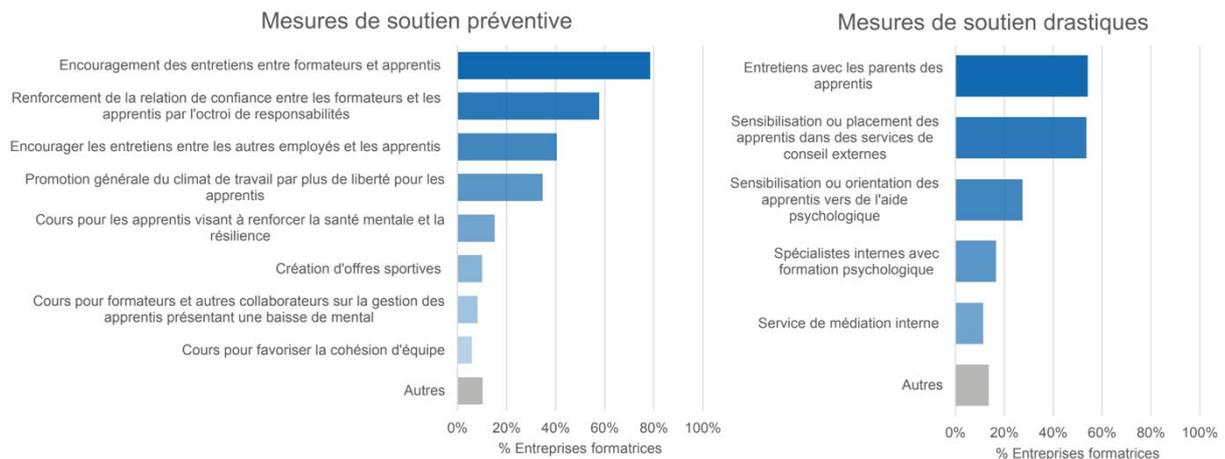
La figure 6 montre à quelles causes les entreprises attribuent cette augmentation de la charge mentale des jeunes qu'elles forment. La majorité d'entre elles est d'avis que les apprenties et apprentis ont en particulier eu de la peine à s'autodiscipliner (57%) et qu'il leur manquait des activités pour compenser le travail (50%). D'autres causes fréquemment citées sont le fait que les apprenties et apprentis abordent davantage l'avenir avec inquiétude (39%), qu'il leur manque des personnes de référence de leur âge (37%) et qu'ils affrontent davantage de conflits dans leur foyer (35%). Les entreprises jugent moins problématique le fait que les apprenties et apprentis souffrent de la solitude en télétravail (27%), qu'ils doivent assumer davantage de responsabilités au travail (19%), qu'ils sont moins encadrés par les formatrices et les formateurs professionnels (18%) ou que l'infrastructure en télétravail n'est pas aussi bonne qu'en entreprise (10%).

24% des entreprises ont pris des mesures pour soutenir les apprenties et apprentis en cas de charge mentale accrue; ces mesures sont soit préventives (14%) soit urgentes (14%).<sup>7</sup> Le graphique gauche de la figure 7 montre les mesures de soutien préventives prises par les entreprises pour aider leurs apprenties et apprentis à supporter la charge mentale. Elles encouragent fortement les entretiens personnels entre les formatrices et formateurs et les jeunes (78%) et l'établissement d'un rapport de confiance solide au travers de la délégation de responsabilités (58%). D'autres mesures de soutien

<sup>7</sup> Ces parts ne s'additionnent pas à 24%, étant donné que 4% des entreprises ont pris des mesures préventives mais aussi de soutien.

fréquentes sont l'encouragement des discussions personnelles avec d'autres collaboratrices et collaborateurs (40%) et la promotion en général d'un climat de travail agréable en accordant plus de libertés aux apprenties et apprentis (35%). Moins fréquemment, les entreprises proposent aussi des cours destinés à promouvoir la santé mentale (15%), des offres sportives internes (10%), des cours pour les formatrices et formateurs ou les autres membres du personnel pour mieux épauler les jeunes souffrant de la charge mentale (8%) ou pour favoriser la cohésion au sein de l'équipe (6%).

La partie à droite de la figure 7 montre que les entretiens avec les parents (54%) et la sensibilisation/médiation pour ou par des centres de conseil externes (54%) occupent une part importante dans les efforts que font les entreprises pour soutenir rapidement les jeunes qu'elles forment. Les apprenties et apprentis ont été plus rarement renvoyés à des lignes d'appel proposant de l'aide ou sensibilisés à leur existence (27%); les entreprises ont quelques fois engagé des spécialistes formés en psychologie (16%) ou mis sur pied un service de médiation interne (11%).



**Figure 7: mesures de soutien préventives et urgentes pour soulager la charge mentale des apprenties et apprentis.**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de juin 2022. Le graphique de gauche montre les différentes mesures de prévention et celui de droite les différentes mesures urgentes actuelles prises par les entreprises qui soutiennent les apprenties et les apprentis en vue d'alléger leur charge mentale. La figure présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

## Données et représentativité

2128 entreprises formatrices (1653 en avril) de tailles variées, de tous les cantons et de toutes les catégories professionnelles, ont participé au «Pouls des places d'apprentissage» en juin 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 4,76% en juin (3,70% en avril). Le calcul du taux de retour n'est toutefois pas exact, le sondage étant aussi diffusé sur d'autres canaux.

Les entreprises interrogées en juin proposaient en tout 15 507<sup>8</sup> places d'apprentissage (13 808 en avril) dans différentes régions et catégories professionnelles et couvraient 2,33% (1,81% en avril) de toutes les entreprises formatrices en Suisse. La couverture était meilleure en Suisse alémanique (2,88%) qu'en Suisse latine (0,68%). Les catégories professionnelles «Métal, machines, montres» (5,09%), «Informatique» (5,04%) et «Planification, construction» (4,88%)

sont les mieux représentées, «Vente, achat» (1,62%) et «Nature» (2,20%) les moins représentées. Le procédé de pondération utilisé corrige toutefois les différences de représentativité d'après la taille des entreprises, les régions linguistiques et les secteurs professionnels.

<sup>8</sup> 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.

Vous trouverez de plus amples informations sur [www.lehrstellenpuls.ch](http://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](http://www.ces.ethz.ch) →

Pouls des places d'apprentissage [info@lehrstellenpuls.ch](mailto:info@lehrstellenpuls.ch) → [www.lehrstellenpuls.ch](http://www.lehrstellenpuls.ch) →