



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

Résultats du «Pouls des places d'apprentissage» de mars 2023

5 avril 2023

Équipe de chercheurs

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

Chaire de systèmes éducatifs, ETH Zurich

Partenaires de recherche

Urs Casty
Domenica Mauch

Yousty.ch Professional.ch

En coopération avec la plateforme de places d'apprentissage Yousty, la chaire des systèmes éducatifs de l'ETH Zurich relève depuis plus de trois ans déjà les événements actuels dans les entreprises formatrices de Suisse depuis le début de la pandémie de COVID-19 en avril 2020. Jusqu'en avril 2022, les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur la formation professionnelle de base en Suisse étaient évaluées chaque mois. Avec la suppression des mesures de protection le 1^{er} avril 2022, les relevés sont devenus trimestriels. 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». Le projet se termine avec le sondage de mars 2023. L'encadré ci-dessous présente les faits les plus importants en lien avec le projet et avec l'échantillon après trois années de «Pouls des places d'apprentissage»:

- 29 vagues de relevé des données
- En moyenne 2132 entreprises par relevé
- En moyenne 1453 petites et très petites entreprises de moins de 50 collaborateurs/trices par relevé
- En moyenne 18 525 apprenti-es par relevé
- Les catégories professionnelles «Informatique», «Planification, construction», «Electrotechnique» et «Métal, machines, montres» étaient, par rapport à leur nombre total d'entreprises formatrices, les mieux représentées.
- Les cantons les mieux représentés étaient Appenzell Rhodes-Intérieures et Bâle-Ville.
- Les moyennes et grandes entreprises de plus de 50 collaborateurs/trices étaient légèrement mieux représentées que les petites entreprises.
- 56% des personnes ayant répondu aux questionnaires étaient des formateurs/trices professionnel/les ou des responsables de la formation professionnelle, 19% des responsables des RH, des spécialistes ou des chef-fes du personnel, 12% des directeurs/trices d'entreprises et 13% occupaient une autre fonction.
- En tout, 25 organisations soutenaient le projet.

«Pouls des places d'apprentissage» en mars 2023: les grandes lignes

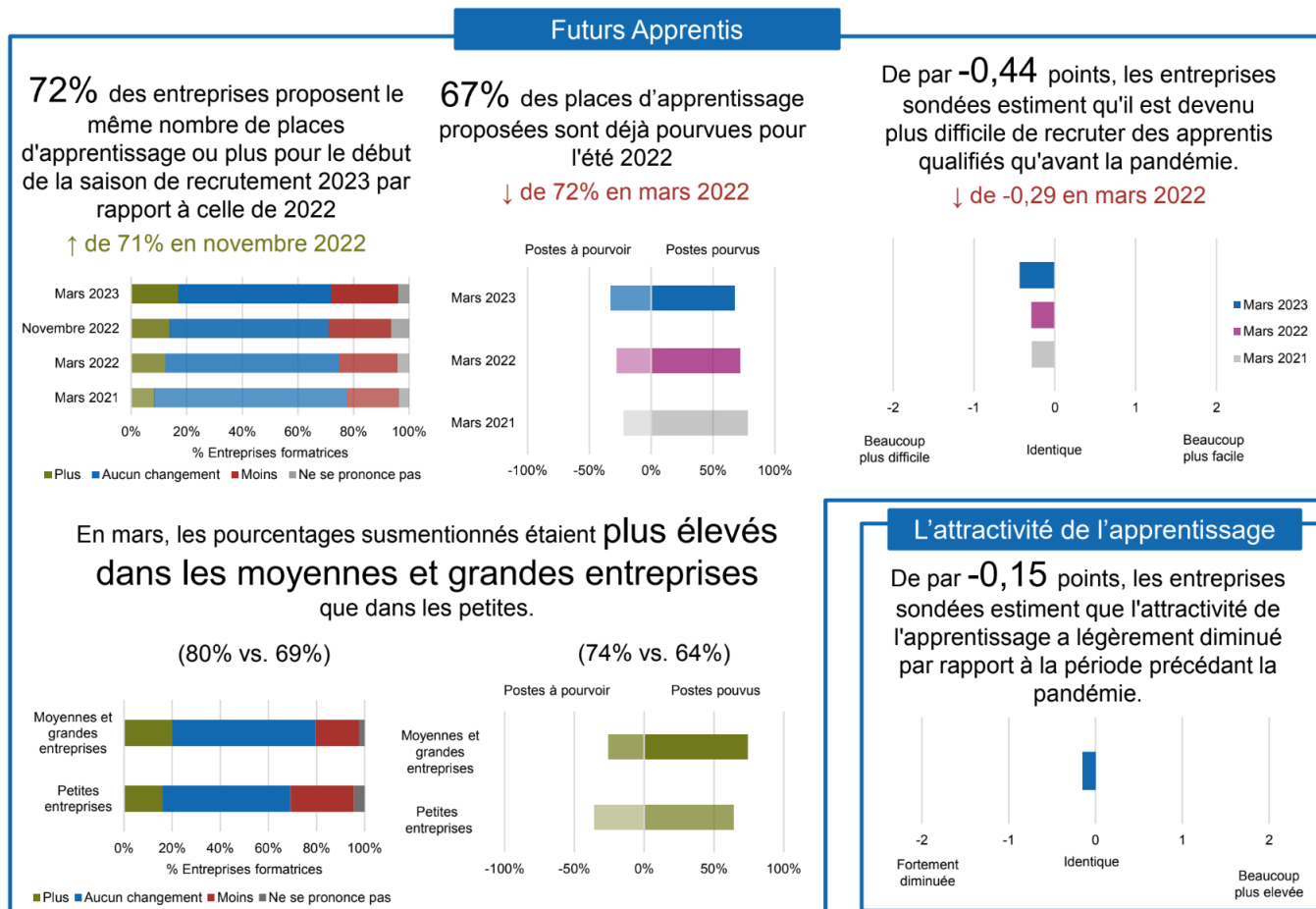


Figure 1: les grandes lignes du «Pouls des places d'apprentissage» en mars 2023

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et mars 2023. Le grand encadré à gauche montre les principaux résultats pour les futur-es apprenti-es. Le petit encadré à droite en bas montre comment les entreprises formatrices considèrent le changement d'attractivité de l'apprentissage professionnel comparé à la période avant la pandémie.

Cette fiche d'information montre ce qui a occupé les entreprises formatrices et les apprenti-es en **mars 2023**. Nous nous intéressons actuellement à deux groupes de jeunes: les **futur-es apprenti-es** et les **apprenti-es actuels**. En raison du début proche des apprentissages, l'accent de cette fiche d'information est placé sur les futur-es apprenti-es et leur recrutement. Les résultats sont en particulier comparés avec ceux du dernier relevé de novembre 2022 de même qu'avec ceux de l'année précédente (mars 2022) et d'il y a deux ans (mars 2021). Cette fiche porte aussi sur le thème de **l'attractivité de l'apprentissage professionnel** et montre les estimations des entreprises sur son évolution depuis le début de la pandémie. Elle montre en outre les raisons possibles d'une telle évolution et quelles mesures pourraient être prises pour accroître l'attractivité de l'apprentissage professionnel.

La figure 1 montre les grandes lignes du sondage actuel du «Pouls des places d'apprentissage». Pour les **futur-es apprenti-es**, qui prévoient de commencer un apprentissage cet été, la situation de l'offre de places d'apprentissage semble similaire à ce qu'elle était en novembre 2022: même

si 72% (71% en novembre 2022) des entreprises indiquent qu'elles proposeront cet été autant (55%; 57% en novembre 2022) ou plus (17%; 14% en novembre 2022) de places d'apprentissage que l'année dernière, la part de celles qui réduisent leur offre de places d'apprentissage est toujours de 24% (22% en novembre 2022).

L'année d'avant et deux ans plus tôt, la part des entreprises prévoyant de réduire leur offre était encore légèrement inférieure. En mars 2022, 21% des entreprises proposaient moins de places d'apprentissage pour l'été 2022 qu'en 2021, alors que la part de celles qui prévoient d'offrir moins de places en 2021 qu'en 2020 était de 19% en mars 2021.

Concernant l'offre de places d'apprentissage, des différences se dessinent suivant la taille des entreprises. Alors qu'en mars 2023, les moyennes et grandes entreprises étaient en tout 80% à proposer autant ou plus de places par rapport à l'année d'avant, cette part n'était que de 69% dans la catégorie des petites entreprises¹. Dans le même temps, une part inférieure de grandes et moyennes entreprises a indiqué en mars 2023 vouloir réduire son offre de places

¹ Moyennes et grandes entreprises = 50 collaborateurs/trices et plus; petites entreprises = moins de 50 collaborateurs/trices

d'apprentissage cet été (18% contre 26%).

Au printemps, de nombreuses entreprises sont déjà en plein recrutement de leurs futur-es apprenti-es afin de pourvoir les places d'apprentissage qu'elles proposent. En Suisse alémanique, la procédure de recrutement débute souvent une année plus tôt. En Suisse romande, il démarre plus tard, au printemps. Le «Pouls des places d'apprentissage» relève les places d'apprentissage déjà occupées et encore vacantes des entreprises². En mars, la part des places d'apprentissage déjà attribuées pour cet été était de 67%, alors que 33% cherchaient encore preneur ou preneuse. Cette part est inférieure à celle des deux dernières années. En mars 2022, à la même période, 72% des places d'apprentissage proposées pour l'été 2022 étaient occupées, et ce chiffre était même de 78% en mars 2021.

On observe aussi des différences selon la taille de l'entreprise sur le plan de l'occupation des places d'apprentissage. En mars, les moyennes et les grandes entreprises ont déjà pu attribuer 74% des places d'apprentissage qu'elles proposent pour l'été 2023 tandis que cette part n'est que de 64% dans les petites entreprises.

Pour les entreprises, il n'est pas toujours facile de recruter des

apprenti-es qui leur conviennent. Elles ont indiqué que par rapport à la période avant la pandémie, il est devenu plus difficile de recruter des jeunes qui conviennent (-0,44 sur une échelle de -2 «plus difficile» à 2 «plus facile»). Une comparaison avec les résultats de mars 2022 montre que selon les entreprises, ce problème a pris de l'ampleur – ce qui correspond à l'occupation légèrement inférieure des places d'apprentissage cette année. Les entreprises évaluent la difficulté à trouver des apprenti-es adéquats avec en moyenne seulement -0,29 point en mars 2022 contre -0,28 point en mars 2021.

La difficulté à pourvoir les places d'apprentissage peut avoir de nombreuses causes: une possibilité est que **l'attractivité de l'apprentissage professionnel** a diminué pendant la pandémie de COVID-19. Dans de telles conditions, la réserve de futur-es apprenti-es bien qualifié-es serait moins importante. Le «Pouls des places d'apprentissage» a interrogé les entreprises sur ce sujet dans le sondage actuel. Les entreprises pensent que l'attractivité de l'apprentissage professionnel a légèrement diminué par rapport à l'école de formation générale (p. ex. gymnase ou école de culture générale) depuis le début de la pandémie (-0,15, sur une échelle de -2 «attractivité bien plus faible» à 2 «attractivité bien plus élevée»).

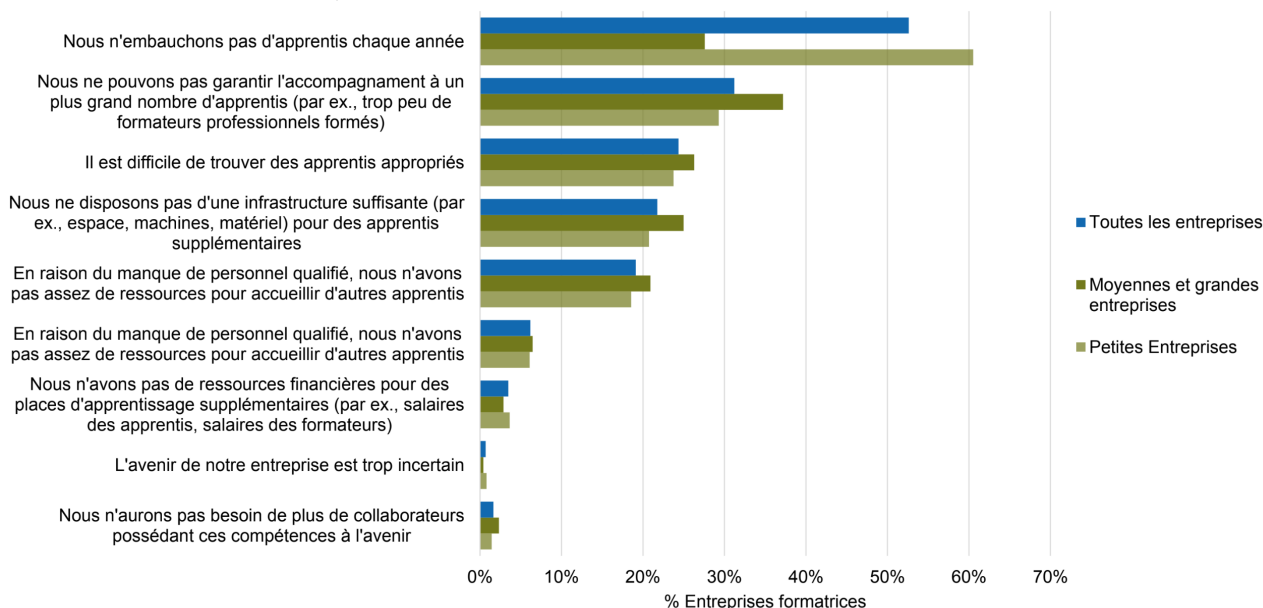


Figure 2: raisons pour lesquelles les entreprises formatrices ne proposent pas davantage de places d'apprentissage en été 2023.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de mars 2023. La figure montre, pour toutes les entreprises, pour les moyennes et grandes entreprises ainsi que pour les petites entreprises, les raisons du maintien à un niveau constant ou de la réduction de l'offre de places d'apprentissage. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

² 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).

Résultats détaillés

Futur-es apprenti-es

Offre de places d'apprentissage

S'agissant de la composition de l'offre de places d'apprentissage, le mois de mars 2023 donne une image similaire à celle du dernier relevé de novembre 2022: 17% (14% en novembre 2022) des entreprises ont indiqué qu'elles étendaient leur offre de places d'apprentissage pour l'été par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, 24% (22% en novembre 2022) des entreprises indiquent toujours qu'elles vont la diminuer. 55% (57% en novembre 2022) conservent leur offre et 4% (7% en novembre 2022) ne savent encore pas avec certitude combien de places d'apprentissage elles proposeront cet été.

La composition de l'offre de places d'apprentissage des entreprises était légèrement différente en 2022. D'une part, seules 12% des entreprises voulaient, en mars 2022, proposer un peu plus de places d'apprentissage pour l'été 2022 par rapport à 2021. D'autre part, une part légèrement plus faible des entreprises réduisait son offre (21%). Pour l'offre de places d'apprentissage en 2021, ces deux parts étaient encore un peu plus faibles en mars 2021, la part des entreprises dont l'offre restait constante étant alors plus élevée (8% proposaient plus de places, 19% moins et

69% autant).

Les résultats actuels de mars 2023 montrent en outre que l'offre des moyennes et grandes entreprises est différente de celle des petites entreprises. Alors que les moyennes et grandes entreprises proposent en tout 20% de places d'apprentissage en plus, seules 16% des petites entreprises étoffent leur offre. Dans le même temps, 18% des moyennes et grandes entreprises réduisent leur offre de places d'apprentissage tandis que cette part est nettement plus élevée (26%) chez les petites entreprises.

Ces différences se reflètent dans les raisons pour lesquelles les entreprises formatrices veulent conserver ou réduire leur offre de places d'apprentissage pour le début des formations en 2023³. La figure 2 montre ces raisons et compare les réponses de toutes les personnes interrogées avec celles des moyennes et grandes entreprises et des petites entreprises. La réponse la plus fréquente des entreprises est qu'elles n'engagent pas des apprenti-es chaque année (53%). Les résultats montrent que cette raison la plus souvent évoquée est essentiellement donnée par les petites entreprises (61%) et moins par les moyennes et grandes entreprises (28%). Concernant les autres raisons invoquées, les différences entre moyennes et grandes entreprises et petites entreprises sont nettement moins importantes.

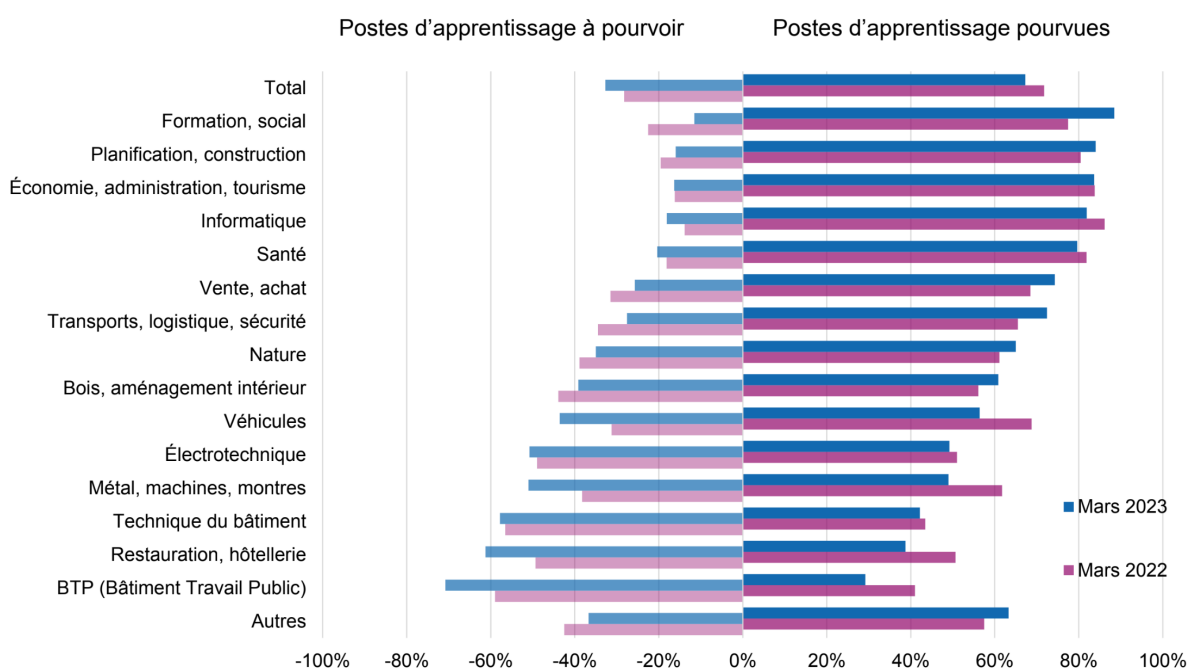


Figure 3: places d'apprentissage à occuper et occupées par catégories professionnelles et en comparaison avec l'année précédente.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés en mars 2022 et en mars 2023. 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». La figure présente les valeurs pour une entreprise moyenne.

Occupation des places d'apprentissage

De nombreuses entreprises formatrices sont actuellement en pleine procédure de recrutement des apprenti-es. C'est

surtout valable pour les entreprises en Suisse alémanique. En Romandie, le processus de recrutement démarre plus tard, au printemps.

³ Cette question n'a pas été posée aux entreprises qui ont indiqué étendre leur offre de places d'apprentissage en 2023 par rapport à 2022.

L'occupation des places d'apprentissage est un peu moins avancée cette année que lors des deux années précédentes. En mars, la part des places d'apprentissage occupées était de 67%, tandis que 33% étaient encore à pourvoir pour le début des apprentissages. Il y a une année, en mars 2022, cette part était encore plus élevée (72%), de sorte que 28% des places d'apprentissage pour l'été 2022 restaient à pourvoir. En mars 2021, la part des places occupées était même de 78% pour l'été 2021.

Des différences apparaissent à nouveau entre les moyennes et grandes entreprises et les petites entreprises. Alors que les moyennes et grandes entreprises avaient déjà pu occuper 74% de leurs places d'apprentissage en mars 2023, ce chiffre n'était que de 64% dans les petites entreprises.

L'occupation des places d'apprentissage par catégorie professionnelle montre que l'écart de la part de places occupées par rapport à l'année précédente s'est creusé. La figure 3 présente cette évolution. En mars 2023, la fourchette allait de 29% à 88%, alors qu'elle n'était que de 41% à 86% en mars de l'année d'avant. Cette année, certaines catégories professionnelles ont autant progressé voire plus dans l'occupation des places d'apprentissage que l'année dernière. En mars 2023, les catégories «Formation, social» (88%; 77% en mars 2022), «Planification, construction» (84%; 80% en mars 2022), «Economie,

administration, tourisme» (84%; autant qu'en mars 2022), «Informatique» (82%; 86% en mars 2022) et «Santé» (80%; 82% en mars 2022) avaient déjà pu attribuer plus de 80% de leurs places d'apprentissage pour l'été 2023. Au contraire, les catégories «Construction» (29%; 41% en mars 2022), «Restauration, hôtellerie» (39%; 51% en mars 2022), «Technique du bâtiment» (42%; 43% en mars 2022), «Métal, machines, montres» (49%; 62% en mars 2022) et «Electrotechnique» (49%; 51% en mars 2022) ne sont pas encore parvenues à pouvoir la moitié des places qu'elles proposent. Comparée à l'année d'avant, leur situation s'est à nouveau dégradée, tandis que la situation des catégories professionnelles qui ont déjà attribué une grande partie des places d'apprentissage est restée la même ou s'est même améliorée.

Difficultés de recruter des apprenti-es adéquats

Les entreprises font parfois face à des défis considérables lorsqu'elles doivent recruter leurs apprenti-es. L'un de ces défis est de trouver des apprenti-es répondant à leurs exigences. Les entreprises ont indiqué que par rapport à la période avant la pandémie, il est devenu plus difficile de recruter des jeunes qui conviennent (-0,44 sur une échelle de -2 «plus difficile» à 2 «plus facile»). La comparaison des résultats de mars de l'année précédente et deux ans plus tôt montre que les entreprises jugent la situation comme étant encore plus difficile cette année (-0,29 en mars 2022; -0,28 en mars 2021).

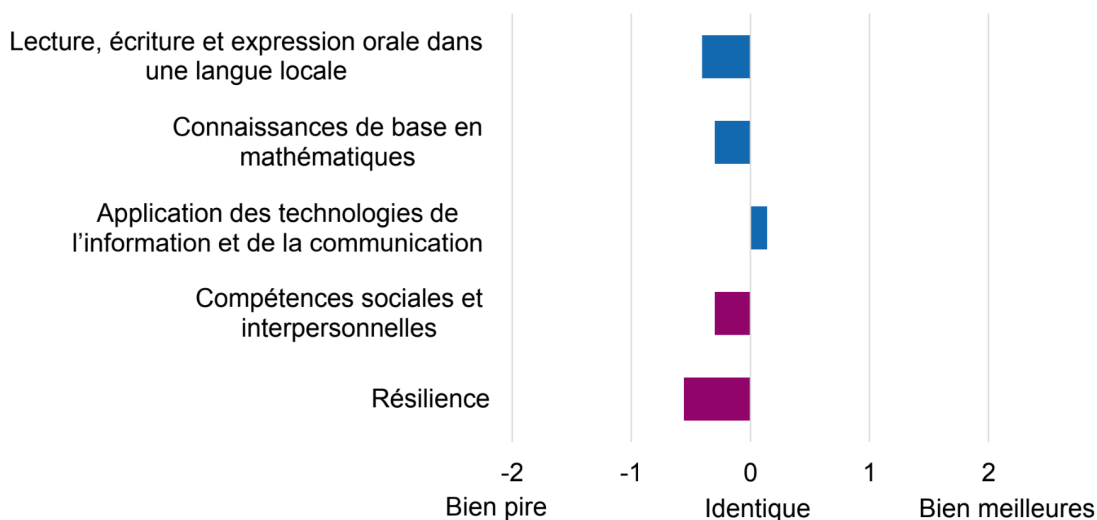


Figure 4: modification des compétences des candidat-es

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de mars 2023. La figure montre comment les entreprises formatrices apprécient l'évolution de certaines compétences (compétences de base en bleu, compétences sociales et individuelles en rose) de leurs candidat-es comparée à la période d'avant la pandémie de COVID-19 sur une échelle de -2 «meilleures» à 2 «moins bonnes». La figure présente les valeurs pour une entreprise moyenne.

De manière similaire à l'occupation des places d'apprentissage, l'écart s'est encore un peu creusé en matière de difficultés de recrutement dans les catégories professionnelles, et ce par rapport à l'année précédente. La fourchette des valeurs le montre. En mars 2022, les valeurs étaient encore entre -0,12 et 0,56. En mars 2023, cet écart s'est creusé et les valeurs se situaient entre -0,11 («Informatique») et -0,77 («Restauration, hôtellerie»). Alors que la catégorie «Informatique» occupe la tête du

classement et la catégorie «Restauration, hôtellerie» à la fin de celui-ci, la catégorie «Informatique» faisait partie, en mars 2023, de celles qui ont attribué le plus de places d'apprentissage, tandis que la catégorie «Restauration, hôtellerie» était encore en train de rattraper son retard (figure 3).

Selon les indications des entreprises, certaines compétences de leurs candidat-es ont plus fortement évolué

que d'autres. La figure 4 montre, pour les compétences choisies, comment les entreprises pensent qu'elles ont évolué chez leurs candidat-es par rapport à la période avant la pandémie. Selon leurs indications, la lecture, l'écriture et l'expression orale dans une langue nationale (-0,41 sur une échelle de -2 «plus mauvais» à 2 «meilleure») et les connaissances de base en mathématiques (-0,30) se sont quelque peu détériorées. Au contraire, les entreprises indiquent que les connaissances des technologies de l'information et de la communication ont légèrement progressé (0,14). La résistance (-0,56) ainsi que les compétences sociales et personnelles sont celles qui ont le plus diminué dans l'ensemble (-0,29).

Instruments de recrutement et publicitaires

Pour recruter les apprenti-es qui conviennent, les entreprises ont recours à différents instruments de recrutement et publicitaires. Presque toutes publient des annonces sur des portails connus comme Yousty.ch ou LENA (83%). Elles sont aussi relativement présentes hors ligne, p. ex. dans les écoles ou les salons professionnels (42%). 27% misent, pour leurs annonces, sur les médias imprimés, tandis qu'une part

similaire table sur les nouveaux canaux en ligne comme Instagram ou TikTok (25%). De plus, 23% ont recours à la publicité en ligne sur les réseaux sociaux. Les entreprises ont plus rarement indiqué qu'elles recrutaient de nouveaux groupes de candidat-es, p. ex. des apprenti-es plus âgés ou des personnes ayant interrompu leur apprentissage (9%), et 2% ont indiqué qu'elles proposaient des «recrutements rapides» sur smartphone. 11% ont cité d'autres mesures, la plus fréquente étant le site web de l'entreprise pour promouvoir les places d'apprentissage.

Apprenti-es actuel-les

Certain-es apprenti-es suivent toujours une partie de leur formation pratique non pas dans l'entreprise mais à domicile. En mars 2023, 6% d'entre eux étaient dans cette situation. Il reste par ailleurs de grandes différences entre les catégories professionnelles. Les parts élevées d'apprenti-es en télétravail se trouvaient en particulier dans les catégories «Informatique» (32%) et «Economie, administration, tourisme» (13%). Dans les autres catégories, 0% à 3% tout au plus des apprenti-es étaient en télétravail.

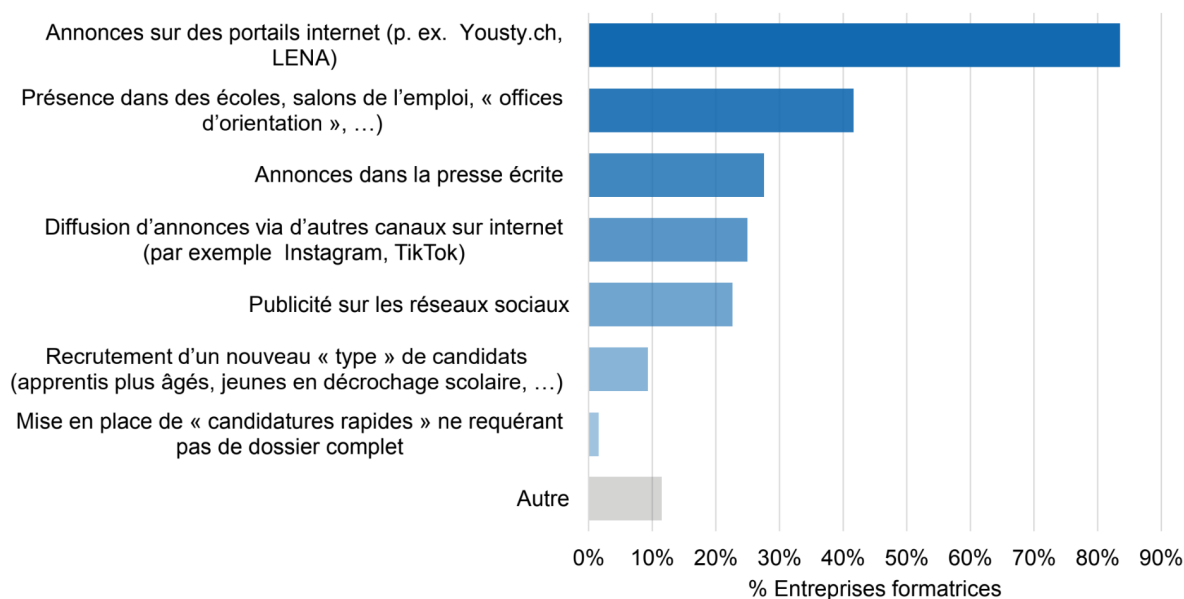


Figure 5: instruments de recrutement et publicitaires pour trouver des apprenti-es

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de mars 2023. La figure montre quels sont les instruments de recrutement et publicitaires utilisés par les entreprises publicitaires pour trouver des apprenti-es adéquats. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

Les apprenti-es qui se trouvent en plein dans leur apprentissage ou sur le point de le terminer ont effectué une grande partie de leur formation pendant la pandémie. Ces jeunes ont manqué une grande quantité de matière en raison du COVID-19. Les entreprises sont d'avis que les apprenti-es ne pourront plus rattraper la matière manquée de la formation pratique (4,23 sur une échelle de 5, où 5 signifie «peut certainement encore être rattrapé»; 4,35 en novembre 2022), des cours professionnels (4,03; 4,21 en novembre 2022) et des cours interentreprises (4,21; 4,36 en novembre 2022) durant le reste de leur formation.

Par rapport à l'année précédente, l'image est toutefois plus

positive. En mars 2022, les entreprises étaient encore moins optimistes et pensaient que les apprenti-es auraient de la peine à rattraper la matière manquée dans la formation pratique (4,16) ainsi que les cours professionnels (3,97) et interentreprises (4,12) durant le reste de leur apprentissage.

Attractivité de l'apprentissage professionnel

«Ils ne veulent pas se salir les mains» est une affirmation qui revient régulièrement dans les médias lorsqu'il s'agit de discuter de l'attractivité de l'apprentissage professionnel. Le «Pouls des places d'apprentissage» a interrogé les entreprises sur l'évolution de cette attractivité depuis le début de la pandémie. Les entreprises pensent que l'attractivité de

l'apprentissage professionnel a légèrement diminué par rapport à l'école de formation générale (p. ex. gymnase ou école de culture générale) depuis le début de la pandémie (-0,15, sur une échelle de -2 «attractivité bien plus faible» à 2 «attractivité bien plus élevée»).

Les appréciations des entreprises quant à l'évolution de l'attractivité dépendent étroitement de leur appréciation de l'évolution des difficultés de recrutement. Celles qui appartiennent à des catégories professionnelles qui font face à de grandes difficultés de recrutement des apprenti-es ont en moyenne plutôt indiqué que l'attractivité de l'apprentissage professionnel avait diminué depuis le début de la pandémie. Cette observation peut à nouveau être démontrée à l'exemple des catégories professionnelles «Informatique» et «Restauration, hôtellerie». Les entreprises de la catégorie «Informatique» (-0,03) jugent que l'attractivité de

l'apprentissage n'a pratiquement pas changé tandis que celles de la catégorie «Restauration, hôtellerie» (-0,40) constatent un net recul à cet égard.

La raison possible la plus souvent citée par les entreprises pour expliquer cette baisse d'attractivité est les parents (53%) suivie des enseignant-es du secondaire I (39%), qui ne seraient pas suffisamment informés sur l'apprentissage professionnel (figure 6). De plus, 29% ont indiqué que l'orientation professionnelle n'était pas suffisamment utilisée. En comparaison, une part nettement moins importante d'entreprises ont indiqué qu'il n'existait pas suffisamment d'offres en matière d'orientation (16%).

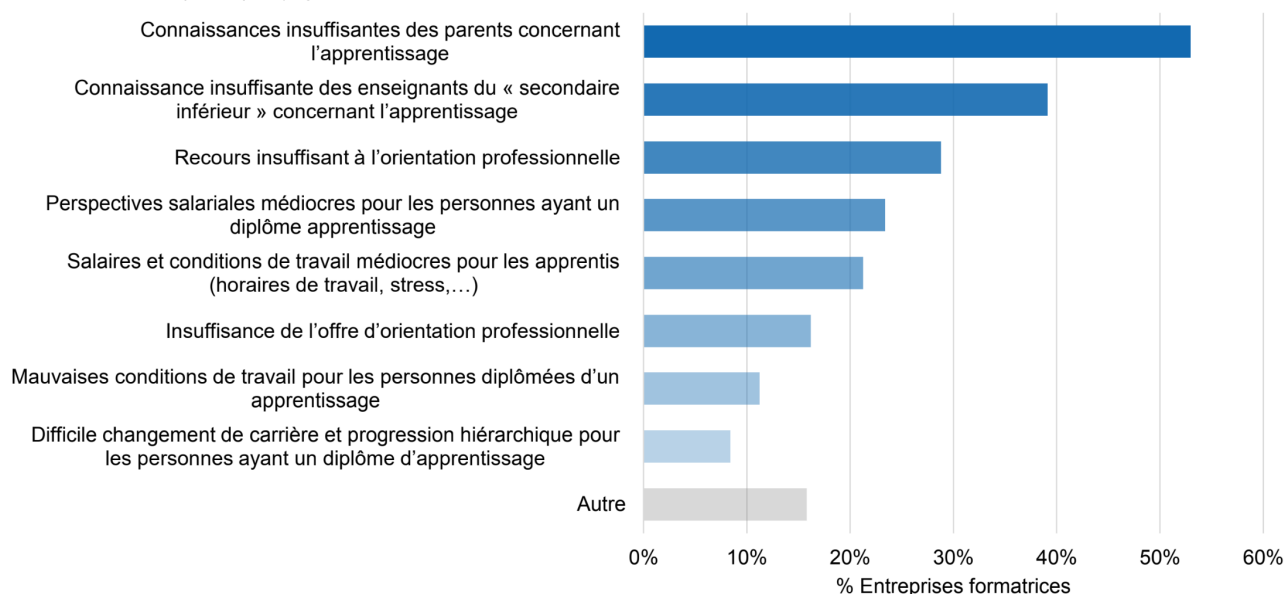


Figure 6: les raisons de l'attractivité moindre de l'apprentissage professionnel

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de mars 2023. La figure présente différentes raisons d'une baisse d'attractivité de l'apprentissage professionnel et les appréciations des entreprises à cet égard. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

23% des entreprises ont cité les mauvaises perspectives salariales lors d'un apprentissage et 21% les mauvais salaires et conditions de travail pour les apprenti-es, p. ex. l'effort physique ou les horaires peu attrayants. Elles ont plus rarement évoqué les mauvaises conditions de travail (11%), un changement de trajectoire professionnelle ou une progression plus difficile (8%) pour les personnes ayant suivi un apprentissage.

Les entreprises ont également été interrogées sur les mesures qui conviendraient pour accroître l'attractivité de l'apprentissage professionnel (figure 7). La grande majorité d'entre elles plaide pour des campagnes plus fréquentes dans les écoles (70%) et sur les réseaux sociaux (64%). D'autres

mesures ont été citées, mais nettement moins souvent. Quelques entreprises ont indiqué que des mesures adéquates pour accroître l'attractivité de l'apprentissage professionnel pourraient être une plus grande offre en matière d'orientation professionnelle (29%), l'augmentation de la perméabilité des systèmes de formation (23%), un encouragement plus soutenu de la maturité professionnelle pendant l'apprentissage (20%), l'augmentation des salaires des apprenti-es (17%), les dénominations internationales des diplômes de la formation professionnelle de base (16%), une meilleure promotion des compétences en anglais dans l'apprentissage professionnel (11%) ou une augmentation des semaines de vacances auxquelles ont droit les apprenti-es (8%).

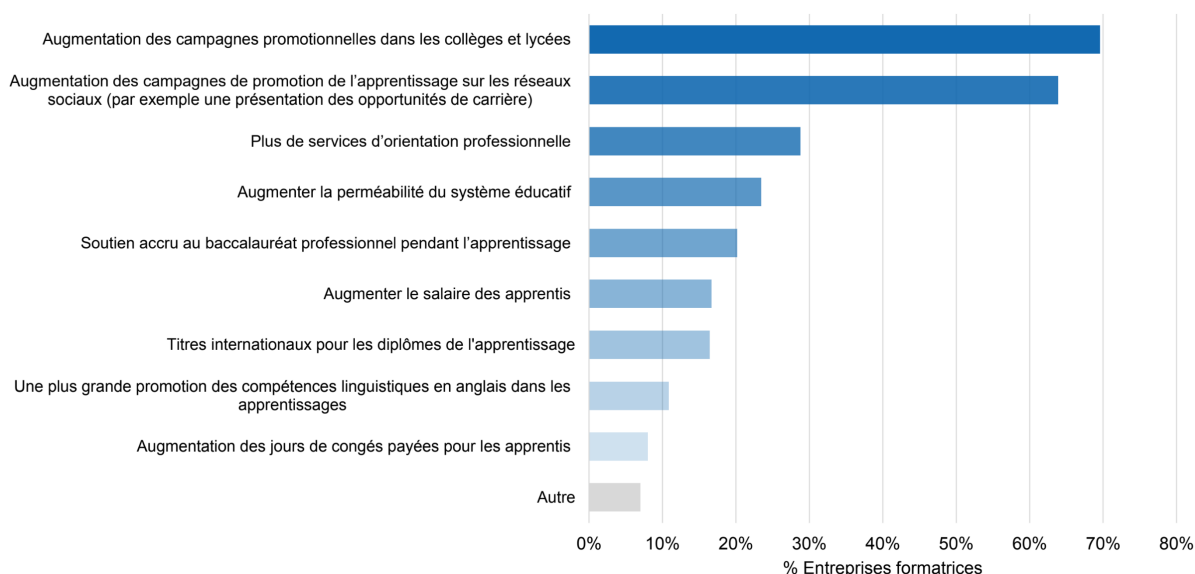


Figure 7: mesures pour augmenter l'attractivité de l'apprentissage professionnel

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de mars 2023. La figure présente différentes mesures possibles pour accroître l'attractivité de l'apprentissage professionnel et les appréciations des entreprises à cet égard. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

Données et représentativité

1946 entreprises formatrices (2269 en novembre 2022) de tailles variées, de tous les cantons et de toutes les catégories professionnelles, ont participé au «Pouls des places d'apprentissage» en mars 2023. 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» en mars 2023 étant de 4,36% (5,09 en novembre 2022). Le calcul du taux de retour n'est toutefois pas exact, le sondage étant aussi diffusé sur d'autres canaux.

Les entreprises interrogées en mars 2023 occupaient en tout 14 195 apprenti-es (15 514 en novembre 2022) dans différentes régions et catégories professionnelles et couvraient 2,13% (2,48% en novembre 2022) de toutes les entreprises formatrices en Suisse. La couverture était meilleure en Suisse alémanique (2,65%) qu'en Suisse latine

(0,59%). Les catégories professionnelles, «Planification, construction» (5,06%), «Informatique» (4,84%), «Métal, machines, montres» (4,47%) et «Electrotechnique» (4,01%) étaient les mieux représentées, tandis que « Vente, achat» (1,70%) et «Nature» (1,79%) étaient plutôt sous-représentées. Les plus petites entreprises (1,42%) sont également sous-représentées par rapport aux petites (2,73%), moyennes (2,26%) et grandes entreprises (2,79%). 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 (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

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 →