

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

## Other Publication

### Author(s):

Bolli, Thomas ; Caves, Katherine Marie ; Dändliker, Lena ; Morlet, Guillaume Maxence Augusti ; Rageth, Ladina ; Renold, Ursula ; Sritharan, Aranya 

### Publication date:

2022-12

### Permanent link:

<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000584614>

### Rights / license:

[In Copyright - Non-Commercial Use Permitted](#)

### Originally published in:

Pouls des places d'apprentissage – Fiche d'information



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

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

Le 1<sup>er</sup> décembre 2022

## 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

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2022 : suppression de toutes les mesures.

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

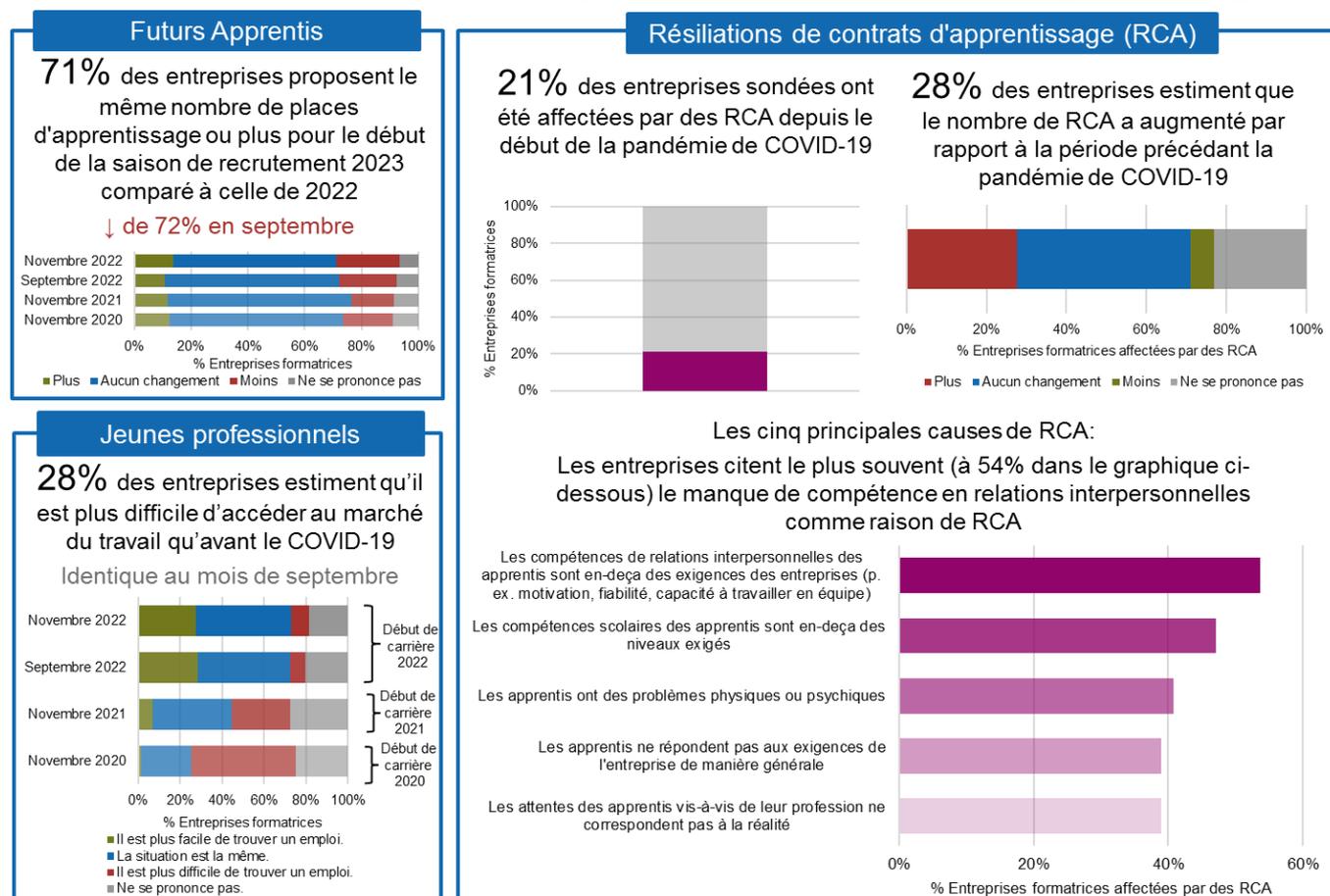


Figure 1: les grandes lignes du «Pouls des places d'apprentissage» en novembre 2022.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et novembre 2022. L'encadré en haut à gauche présente les principaux résultats pour les futur-es apprenti-es, tandis que l'encadré de gauche en bas présente ceux qui concernent les apprenti-es qui ont fini leur apprentissage et entrent sur le marché du travail. L'encadré à droite montre dans quelle mesure les entreprises et les apprenti-es sont concernés par la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage et quelles en sont les causes principales selon les entreprises.

Cette fiche présente les effets de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises formatrices et les apprentis en **novembre 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 **mars 2023**.

Trois groupes de jeunes sont observés actuellement: les **futur-es apprenti-es** (groupe 1), les **apprenti-es actuels** (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 septembre 2022 et avec ceux de l'année dernière (novembre 2021). Cette fiche d'information éclaire par ailleurs le thème des **résiliations de contrats d'apprentissage** et montre les résultats de l'enquête menée à ce sujet, dont le but était de savoir dans quelle mesure les entreprises et les apprenti-es sont concernés par ces résiliations, pour quelles raisons elles se produisent et quelles mesures sont prises dans les entreprises pour les

éviter. 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». Le recrutement de **futur-es apprenti-es** 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. A cet égard, 71% (72% en septembre) des entreprises ont indiqué en septembre 2022 qu'elles offraient autant ou plus de places d'apprentissage pour le début des apprentissages en 2023 que l'été dernier. La part de celles qui proposent davantage de places d'apprentissage a légèrement augmenté à 14% (11% en septembre). Une part considérable des entreprises continue cependant de réduire son offre de places d'apprentissage pour le début des formations en 2023 par rapport à 2022 (22%; 20% en septembre). 57% (61% en septembre) des entreprises n'ont pas modifié leur offre et 7% (8% en sep-

<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>.

tembre) n'étaient pas encore en mesure de donner des informations au sujet de leur offre pour l'été 2023 au moment de l'enquête.

La situation sur le marché des places d'apprentissage s'est donc très faiblement détériorée pour les futur-es apprenti-es par rapport à l'année dernière. En novembre 2021, une part moindre des entreprises prévoyait de proposer davantage de places d'apprentissage pour le début des formations en 2022 que pour l'année 2021 (12% en novembre 2021). La part de celles qui entendaient réduire leur offre (15% en novembre 2021) était toutefois nettement inférieure.

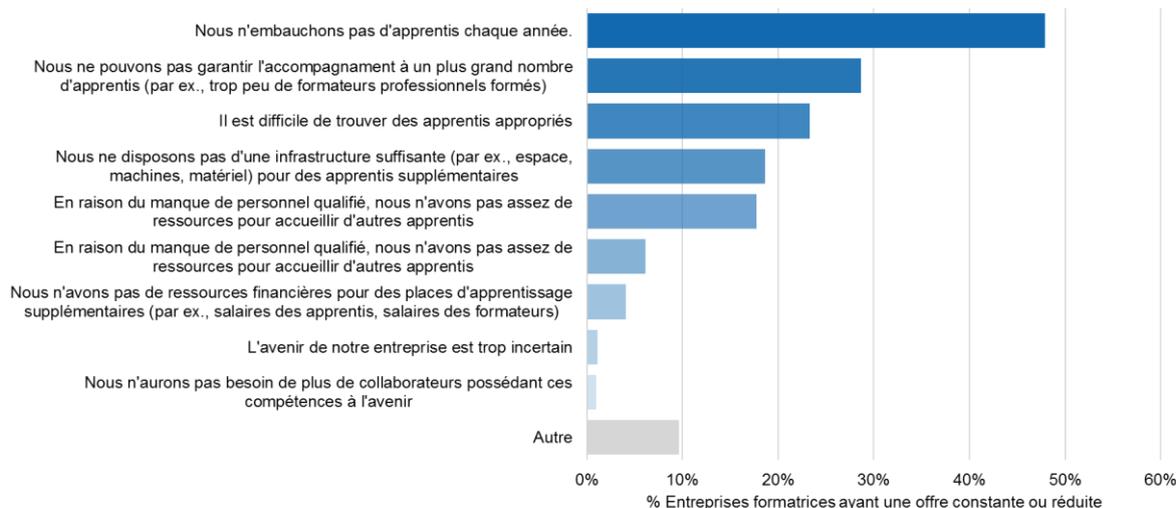
Cette année, les entreprises sont plus confiantes que jamais en ce qui concerne l'entrée des jeunes professionnels sur le marché du travail. Il y a deux mois, 28% (autant qu'en septembre) des entreprises indiquaient qu'il était actuellement plus facile, pour les **jeunes ayant terminé leur apprentissage**, de trouver un travail, comparé à la situation avant la pandémie de COVID-19. La part des entreprises qui jugent le passage de ce cap comme plus difficile est restée très faible (8%; 7% en septembre). 45% (44% en septembre) considèrent l'arrivée sur le marché du travail comme comparable à la situation d'avant la crise sanitaire et 19% (20% en septembre) ne savent pas comment apprécier la situation. Ainsi, les entreprises dessinent une situation des jeunes professionnels sur le marché du travail nettement plus positive qu'au cours des deux dernières années marquées par la pandémie. En novembre 2021, 28% des entreprises indiquaient qu'il était plus difficile qu'avant la pandémie, pour les jeunes professionnels, de trouver un poste, et seules 7% considéraient l'accès au marché du travail comme plus simple. En novembre 2020, ces parts étaient de 50% et 1%.

Un contrat d'apprentissage est une convention entre l'entreprise formatrice et l'apprenti-e ou ses parents et règle le genre et la durée de la formation professionnelle de base, le salaire, la période d'essai, le temps de travail et les vacances. Les résiliations de contrats d'apprentissage sont

fréquentes. Pour la première fois, en novembre 2022, le «Pouls des places d'apprentissage» a interrogé les entreprises sur les **résiliations de contrats d'apprentissage**. Les principales questions portaient sur l'ampleur du phénomène dans les entreprises, sur les raisons principales des résiliations et sur les mesures prises par les entreprises pour les éviter.

Les résultats de l'enquête montrent que dans l'ensemble, 21% des entreprises interrogées ont connu des résiliations de contrats d'apprentissage depuis le début de la pandémie de COVID-19. Sur ce nombre, 28% des entreprises ont indiqué que la quantité de résiliations avait augmenté par rapport à la période avant la crise sanitaire. Seules 6% étaient d'avis contraire, indiquant que le phénomène s'est atténué après la pandémie. La majorité des entreprises (soit 43%) est d'avis que la quantité de contrats d'apprentissage résiliés est restée stable. La part des entreprises incapables de se prononcer était aussi plutôt élevée, avec une part de 23%.

Les causes déterminantes dans la résiliation d'un contrat d'apprentissage sont très variées. 54% des entreprises concernées ont indiqué que la cause la plus fréquente de résiliation était que les apprenti-es ne répondaient pas aux exigences en matière de *soft skills*, à savoir par exemple la motivation, la fiabilité ou la capacité à travailler en équipe. La deuxième raison majeure est que les apprenti-es ne livrent pas les résultats escomptés à l'école professionnelle (47%). Parmi les cinq raisons principales de résiliation figure le fait que les apprenti-es concerné-es souffrent de problèmes psychiques ou physiques (41%), qu'ils ou elles ne satisfont pas les exigences de l'entreprise (39%), ou que leurs attentes à l'égard de la profession choisie ne correspondent pas à la réalité (39%).



**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 novembre 2022. La figure 2 montre différentes raisons pour lesquelles les entreprises proposent un nombre constant ou réduisent leur offre de places d'apprentissage en été 2023 par rapport à l'été 2022. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

## Résultats détaillés

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

De nombreuses entreprises formatrices ont commencé à recruter leurs futur-es apprenti-es dès le début des apprentissages au mois d'août. Ce calendrier est surtout valable en Suisse alémanique. En Romandie, le processus de recrutement démarre plus tard, au printemps.

Concernant l'offre de places d'apprentissage pour l'été 2023, un nombre égal d'entreprises, à savoir 71% (72% en septembre) indiquent qu'elles proposeront autant de places d'apprentissage (57%; 61% en septembre) ou plus (14%; 11% en septembre) par rapport à l'été 2022. Alors que la part des entreprises qui entendent élargir leur offre de places d'apprentissage a augmenté, le nombre de celles qui réduisent leur offre pour le début des formations en 2023 augmente également par rapport à 2022 (22%; 20% en septembre). De plus, 7% (8% en septembre) des entreprises étaient incertaines quant à la composition de leur offre de places d'apprentissage pour l'été 2023.

L'année précédente, les entreprises étaient légèrement plus optimistes quant au nombre de places qu'elles entendaient proposer pour l'été 2022. En novembre 2021, 12% des entreprises indiquaient vouloir étendre leur offre de places d'apprentissage pour 2022 en comparaison avec 2021. La part de celles qui souhaitaient réduire leur

offre, à savoir 15%, était toutefois nettement inférieure. Ceci est aussi valable pour l'offre de places d'apprentissage de 2021 comparée à celle de 2020, que 12% voulaient étendre et 18% réduire en novembre 2020.

La figure 2 montre différentes raisons pour lesquelles les entreprises formatrices veulent conserver ou réduire leur offre de places d'apprentissage pour le début des formations en 2023.<sup>2</sup> La réponse la plus fréquente des entreprises est qu'elles n'engagent pas des apprenti-es chaque année (48%). Une autre raison importante est qu'elles ne peuvent plus garantir l'encadrement adéquat des jeunes si ceux-ci sont trop nombreux, en raison notamment d'un manque de maîtres professionnels (29%). Par ailleurs, 23% des entreprises jugent difficile de trouver les apprenti-es qui leur conviennent. 19% ont indiqué ne pas disposer d'une infrastructure suffisante, par exemple de la place, des machines ou du matériel nécessaires, et 18% n'ont pas suffisamment de travail pour occuper des apprenti-es. Les autres raisons étaient moins déterminantes aux yeux des entreprises, à l'image du manque de capacités pour encadrer les apprenti-es en raison de la pénurie de personnel qualifié (6%), l'absence de ressources financières (p. ex. salaires) pour des places d'apprentissage supplémentaires (4%), des incertitudes quant à l'avenir de l'entreprise (1%) ou du fait que les entreprises n'aient plus besoin de personnel avec les compétences à acquérir (1%).

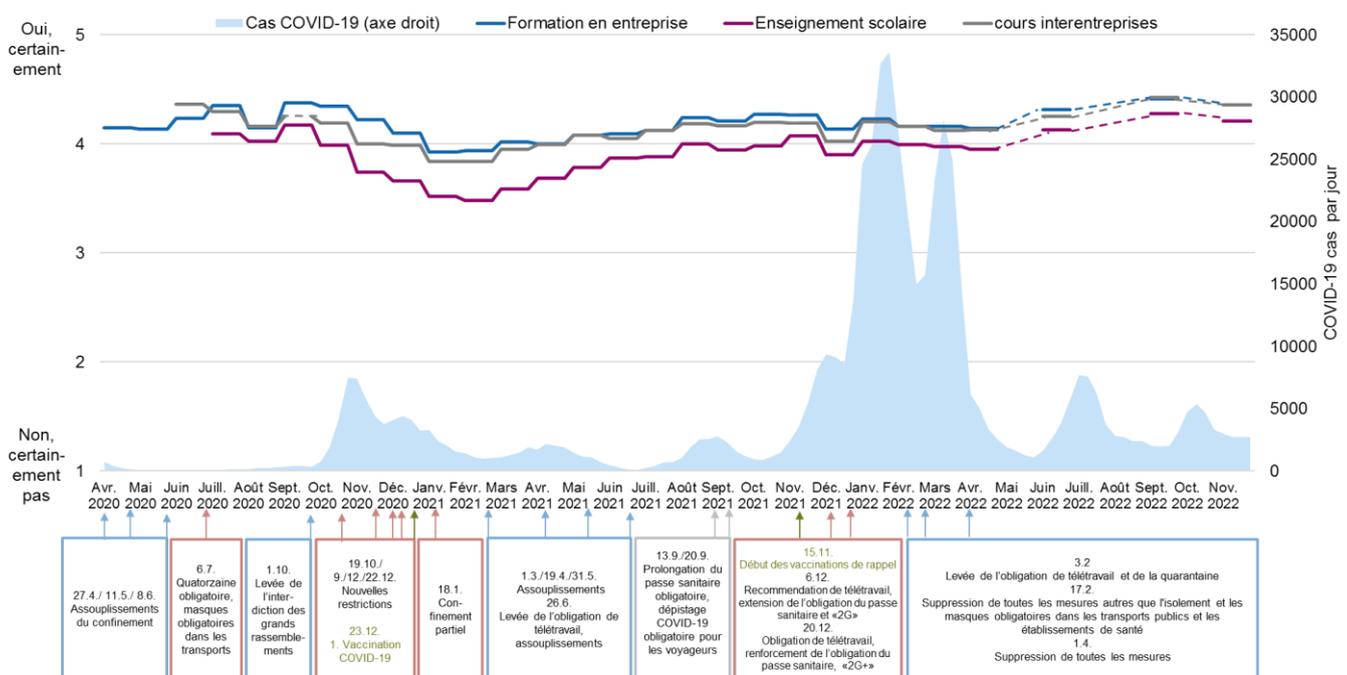


Figure 3: rattrapage du contenu manqué en raison de la pandémie de COVID-19.

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées des sondages du «Pouls des places d'apprentissage» réalisés entre avril 2020 et novembre 2022. Le graphique montre, sur l'axe vertical à gauche, si les entreprises pensent que les apprenti-es ne parviendront 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 novembre 2022.

<sup>2</sup> 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.

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

Les apprenti-es 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 3 montre les effets de la pandémie 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.

Lorsqu'on compare la situation avec celle d'il y a deux mois, on constate que les entreprises sont devenues légèrement plus pessimistes en ce qui concerne le rattrapage de la matière manquée par les apprenti-es durant leur formation. Les entreprises sont donc un peu moins confiantes quant au fait que les apprenti-es pourront encore rattraper la matière manquée dans la formation pratique en entreprise (4,35 sur une échelle de 5 pour «peut certainement être rattrapé»; 4,41 en septembre), dans la formation théorique (4,21; 4,27 en septembre) et dans les cours interentreprises (4,36; 4,42 en septembre).

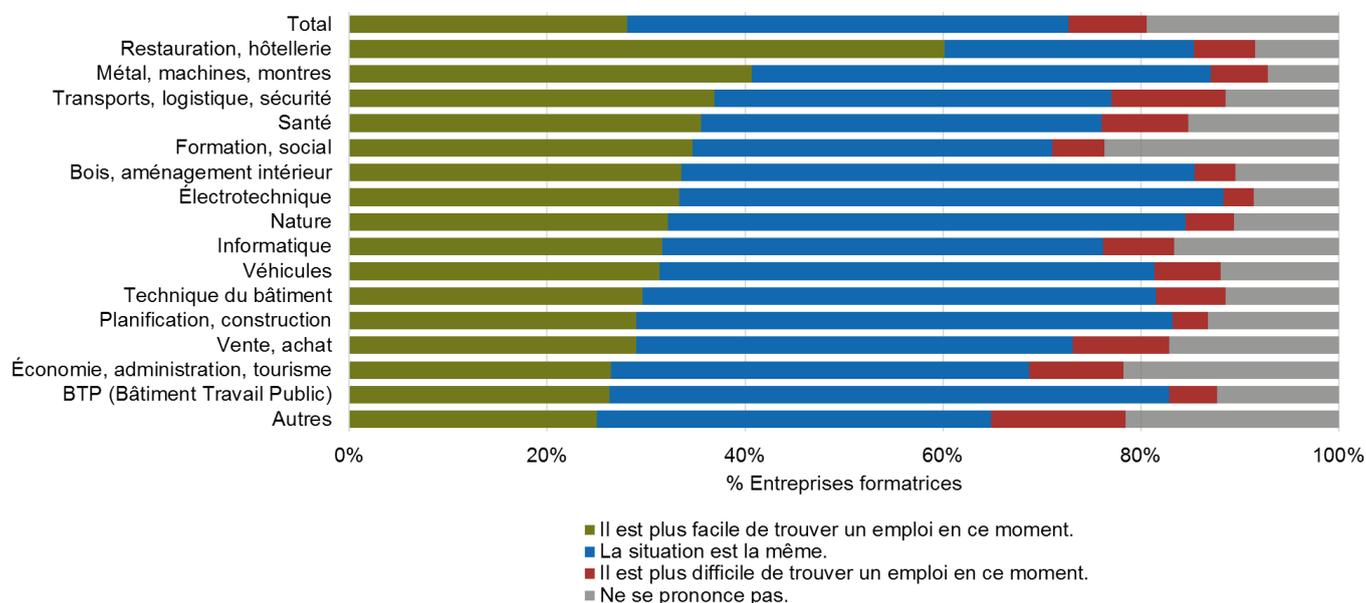
L'image générale est néanmoins clairement plus positive qu'il y a une année en ce qui concerne l'acquisition de compétences par les apprenti-es. Les entreprises étaient alors moins optimistes et pensaient que les apprenti-es

auraient de la peine à rattraper la matière manquée dans la formation pratique et les cours professionnels et interentreprises durant le reste de leur apprentissage.

## Jeunes professionnel-les (groupe 3)

L'entrée sur le marché du travail est, et reste un défi de taille pour les jeunes. Les entreprises sont toutefois d'avis que ces derniers trouveront une place de travail une fois leur formation terminée. Presque comme en septembre 73% (72% en septembre), la grande majorité des entreprises estime que l'accès au marché du travail est actuellement aussi aisé (45%; 44% en septembre) ou même plus aisé (28%; autant qu'en septembre) pour les jeunes qui ont terminé leur apprentissage, comparé à la période avant la pandémie. Dans le même temps, seules 8% (7% en septembre) des entreprises sont toujours d'avis que cette année, il sera plus difficile de trouver une place de travail qu'avant la pandémie.

Il y a une année et deux ans, elles jugeaient la situation nettement plus difficile. En novembre 2021, les entreprises étaient encore 28% à estimer qu'il était plus difficile, pour les jeunes professionnel-les, de trouver un emploi qu'avant la pandémie. En septembre 2020, elles étaient même 50% à le penser. Inversement, une part marginale des entreprises estime que l'entrée sur le marché du travail est plus facile qu'avant la pandémie (7% en novembre 2021; 1% en novembre 2020).



**Figure 4: estimation des entreprises quant à la difficulté de l'accès des jeunes au marché du travail par catégories professionnelles.**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de septembre 2022 et de novembre 2022. La figure montre si les entreprises des différentes catégories professionnelles pensent que la situation des jeunes qui ont terminé leur formation professionnelle est cette année, comparée avec la période avant la pandémie de COVID-19, est plus simple (bleu), plus difficile (rouge) ou incertaine (gris).

Cet optimisme se retrouve également dans les différentes catégories professionnelles, comme on peut le voir dans la figure 4. Les entreprises les plus optimistes étaient celles de la catégorie «Restauration, hôtellerie», où plus de la moitié des employeurs (60%) ont indiqué qu'il était actuellement plus facile, pour les jeunes ayant terminé leur formation professionnelle, de trouver une place de travail, comparé à la situation avant la pandémie. Seules 6% des entreprises de cette catégorie ont indiqué qu'il était actuellement plus difficile de trouver une place de travail. La part des entreprises qui perçoivent la situation sur le marché du travail comme étant actuellement plus difficile était la plus élevée dans les catégories professionnelles «Transports, logistique, sécurité» (12%), «Économie, administration, tourisme» (10%) et «Vente, achat» (10%). Dans ces catégories, l'image générale est toutefois aussi positive en ce qui concerne l'entrée sur le marché du travail des jeunes ayant terminé leur apprentissage cette année.

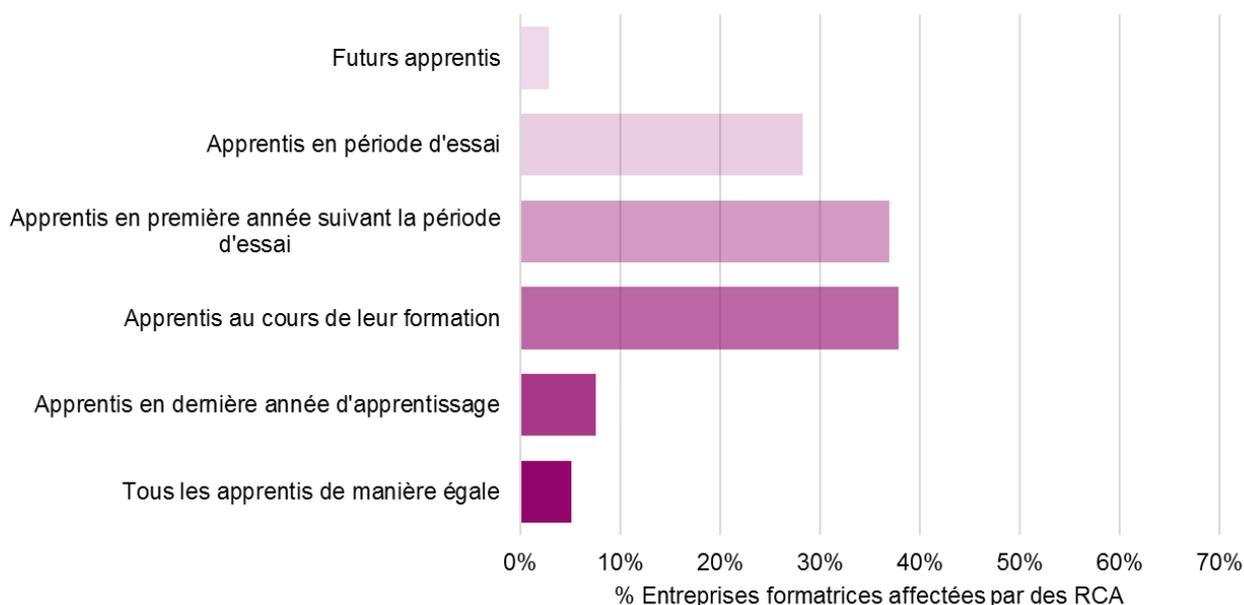
### Résiliations de contrats d'apprentissage

La résiliation de contrats d'apprentissage n'est pas un phénomène nouveau et existait déjà avant la pandémie de COVID-19. Elles peuvent toutefois être un fardeau pour les entreprises, les apprenti-es et leurs parents. D'où la question de savoir quelles en sont les causes et ce que les entreprises peuvent faire pour les éviter.

### Entreprises touchées par les résiliations de contrats d'apprentissage

En tout, 21% des entreprises interrogées indiquent qu'elles ont connu des résiliations de contrats d'apprentissage depuis le début de la pandémie de COVID-19.<sup>3,4</sup> Sur ce nombre, 28% étaient d'avis que la situation s'est un peu détériorée par rapport à la situation avant la crise sanitaire et que le nombre de résiliations a augmenté. Seules 6% des entreprises concernées ont indiqué que ce nombre avait reculé durant la période considérée. La part de 43% des entreprises qui ont indiqué que la situation n'avait pas été modifiée par la pandémie est cependant la plus élevée. Aussi, une part relativement élevée d'entre elles n'était pas en mesure de se prononcer clairement sur l'évolution du nombre de résiliations par rapport à la période d'avant la pandémie (23%).

Les résultats montrent que les résiliations ont, pour l'essentiel, lieu d'un commun accord. Ainsi, 50% des entreprises concernées ont indiqué que les résiliations de contrats d'apprentissage avaient généralement lieu d'un commun accord.<sup>5</sup> Les contrats d'apprentissage peuvent toutefois aussi être résiliés unilatéralement par les entreprises ou par les apprenti-es ou leurs parents pour des motifs extraordinaires. D'après les entreprises concernées, les deux variantes se produisent à une fréquence similaire. 33% des entreprises concernées indiquent que les résiliations sont principalement le fait des apprenti-es ou de leurs parents, respectivement des entreprises.



**Figure 5: résiliations de contrats d'apprentissage par groupes d'apprentis.**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de novembre 2022. La figure montre quels sont les groupes d'apprenti-es qu'elles estiment les plus touchés par les résiliations de contrats d'apprentissage. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

<sup>3</sup> Pour de plus amples informations sur la résiliation des contrats d'apprentissage, les apprenti-es concerné-es et les solutions de transition, consultez le site internet de l'Office fédéral de la statistique (OFS): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/secondaire-II/resiliation.html>.

<sup>4</sup> Les questions relatives à la résiliation des contrats d'apprentissage n'ont été posées qu'aux entreprises qui ont indiqué avoir été confrontées à ce cas de figure depuis le début de la pandémie de COVID.

<sup>5</sup> Plusieurs réponses étaient possibles pour cette question, de sorte que les parts ne s'additionnent pas à 100%.

Tous les jeunes ne sont pas touchés par les résiliations dans une même mesure. La figure 5 montre quels groupes d'apprenti-es ont été, de l'avis des entreprises, les plus touchés par ce phénomène depuis le début de la pandémie.<sup>6</sup> Les entreprises concernées citent le plus souvent les apprenti-es en milieu d'apprentissage (38%) et ceux de première année qui ont achevé leur période d'essai (37%). La part des entreprises qui pensent que les résiliations sont les plus fréquentes pendant la période d'essai (28%) est toutefois aussi relativement élevée. Les entreprises ont aussi indiqué, mais plus rarement, que les futur-es apprenti-es (3%) ou que les apprenti-es en dernière année de formation (8%) étaient les plus fréquemment concernés. Les entreprises s'entendent aussi sur le fait que tous les jeunes en formation ne sont pas forcément concernés, dans une mesure égale (5%), par les résiliations de contrats d'apprentissage.

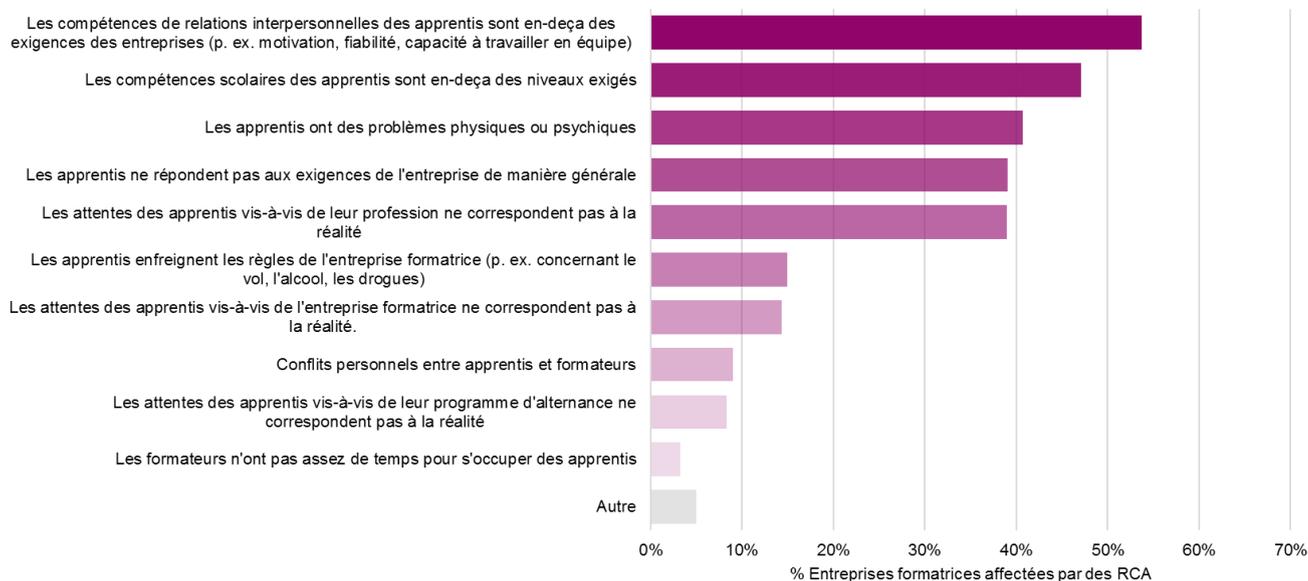
### Raisons des résiliations de contrats d'apprentissage

Les résiliations de contrats d'apprentissage peuvent avoir des causes variées, raison pour laquelle le «Pouls des places d'apprentissage» a aussi interrogé les entreprises sur les motifs les plus fréquents. La figure 6 montre les principales causes de résiliations de contrats d'apprentissage observées par les entreprises concernées. Ces entreprises étaient 54%, soit plus de la moitié, à penser que la principale cause de résiliation est que les apprenti-es ne répondent pas suffisamment aux exigences en matière de *soft skills*, à savoir la motivation, la fiabilité ou la capacité de travailler en équipe par exemple.

Cette observation confirme les résultats de l'enquête pour la période de juin à septembre, qui montrent que d'après les entreprises, la motivation mais aussi d'autres *soft skills* des apprenti-es ont quelque peu diminué sous l'influence de la pandémie de COVID-19.<sup>7</sup>

Les entreprises concernées par des résiliations de contrats d'apprentissage ont également indiqué fréquemment que les apprenti-es ne livraient pas les résultats escomptés à l'école professionnelle (47%). 41% d'entre elles attribuent les résiliations à des problèmes psychiques ou physiques des apprenti-es. Parmi les cinq raisons les plus fréquemment évoquées, elles citent également le fait que les apprenti-es ne répondent pas aux exigences du travail en entreprise ou que leurs attentes à l'égard de la profession choisie ne correspondent pas à la réalité (39% dans les deux cas).

Les entreprises jugent moins importantes les raisons telles que le fait que les apprenti-es enfreignent les règles de l'entreprise, par exemple en cas de vol, de consommation de drogue ou d'alcool (15%), que les attentes des apprenti-es envers l'entreprise formatrice (14%) ou la formation duale (8%) ne correspondent pas à la réalité, que des conflits personnels entre formateurs et formatrices et apprenti-es conduisent à la rupture du contrat (9%) ou que les formateurs et formatrices n'ont pas suffisamment de temps à consacrer à l'encadrement des jeunes en formation (3%).



**Figure 6: motifs de résiliations de contrats d'apprentissage cités par les entreprises.**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de novembre 2022. La figure montre divers motifs que les entreprises concernées attribuent aux résiliations de contrats d'apprentissage. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

<sup>6</sup> Plusieurs réponses étaient possibles pour cette question, de sorte que les parts ne s'additionnent pas à 100%.

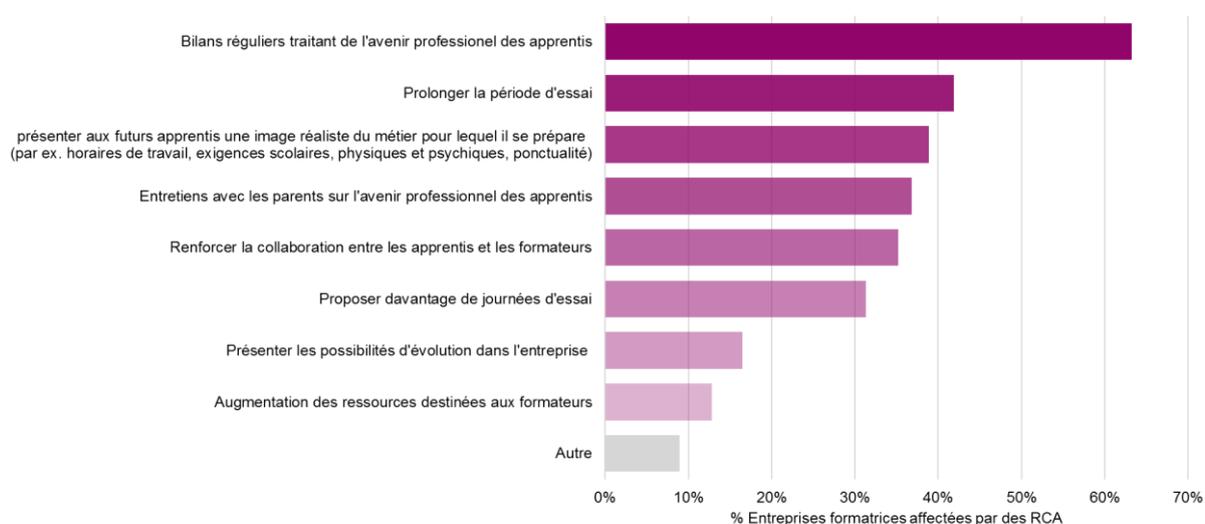
<sup>7</sup> Voir les fiches d'information de juin [Résultats de juin: le Pouls des places d'apprentissage \(lehrstellenpuls.ch\)](https://www.lehrstellenpuls.ch) et de septembre [Résultats de septembre 2022: le Pouls des places d'apprentissage \(lehrstellenpuls.ch\)](https://www.lehrstellenpuls.ch).

## Mesures prises pour éviter les résiliations de contrats d'apprentissage

Pour éviter les résiliations de contrats d'apprentissage, certaines entreprises ont pris des mesures ciblées. Il apparaît que la moitié des entreprises concernées par le phénomène ont décidé d'agir. La figure 7 montre, parmi les diverses mesures possibles, lesquelles sont le plus fréquemment mises en œuvre par les entreprises.<sup>8</sup>

Les résultats montrent que les entreprises misent en premier lieu sur des entretiens d'évaluation réguliers concernant l'avenir professionnel des apprenti-es dans l'espoir de prévenir les résiliations de contrats d'apprentissage (63%). Elles sont également 42% à indiquer prolonger la période d'essai des apprenti-es pour éviter les résiliations de contrats. 39% des entreprises veulent présenter aux futur-es

apprenti-es une image réaliste de la profession et rendent par exemple les candidat-es attentifs aux exigences de la formation théorique, physiques ou psychiques. Une autre mesure importante pour les entreprises sont les entretiens avec les parents au sujet de l'avenir professionnel des apprenti-es (37%) et un renforcement général du rapport entre les formateurs et formatrices et les apprenti-es (35%). La part de 31% d'entreprises indiquant proposer davantage de journées de stage est également relativement élevée. Il est plus rare en revanche qu'elles misent sur la présentation des possibilités de développement professionnel dans l'entreprise formatrice (16%) ou sur la création de capacités supplémentaires pour les formateurs et les formatrices (13%).



**Figure 7: mesures prises par les entreprises pour éviter les résiliations de contrats d'apprentissage.**

Remarques: les résultats sont basés sur les données pondérées du sondage du «Pouls des places d'apprentissage» de novembre 2022. La figure montre quelles mesures ont été prises par les entreprises concernées par les résiliations de contrats d'apprentissage pour éviter les ruptures de contrat à l'avenir. Elle présente les valeurs pour une entreprise moyenne; des réponses multiples étaient possibles.

## Données et représentativité

2269 entreprises formatrices (2162 en septembre) de tailles variées, de tous les cantons et de toutes les catégories professionnelles, ont participé au «Pouls des places d'apprentissage» en novembre 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 5,09% en septembre (4,84% en septembre). Le calcul du taux de retour n'est toutefois pas exact, le sondage étant aussi diffusé sur d'autres canaux.

Les entreprises interrogées proposaient en tout 15 514

places d'apprentissage (14 978 en septembre) dans différentes régions et catégories professionnelles. En novembre, elles couvraient 2,48% (2,36% en septembre) de toutes les entreprises formatrices en Suisse. La couverture était meilleure en Suisse alémanique (3,09%) qu'en Suisse latine (0,83%). Les catégories professionnelles, «Métal, machines, montres» (5,04%), «Informatique» (4,88%), «Planification, construction» (4,84%) et «Électrotechnique» (4,61%) étaient les mieux représentées, tandis que la catégorie «Vente, achat» (1,88%) était en particulier sous-représentée. Les plus petites entreprises (1,99%) sont également sous-représentées par rapport aux petites (2,95%), moyennes (2,53%) et grandes entreprises (2,73%). 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> Cette question n'a été posée qu'aux entreprises qui ont indiqué avoir été confrontées à des résiliations de contrats d'apprentissage depuis le début de la pandémie de COVID-19 et avoir pris des mesures pour tenter de les éviter.

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'appren-  
tissage» [info@lehrstellen-](mailto:info@lehrstellenpuls.ch)  
[puls.ch](http://www.lehrstellenpuls.ch) → [www.lehrstel-](http://www.lehrstel-)  
[lenpuls.ch](http://www.lehrstellenpuls.ch) →