

Fiche d'information • **Enquête auprès des jeunes diplômé-e-s 2024**

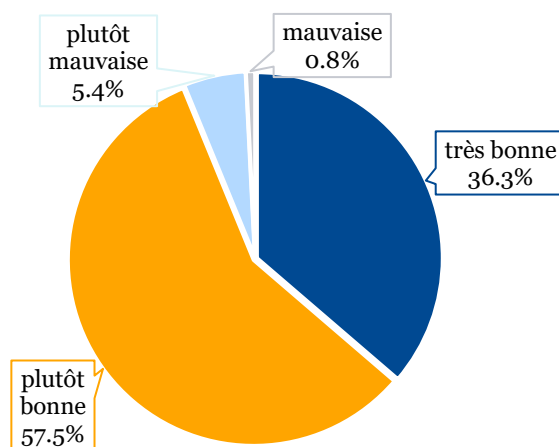
Enquête auprès des jeunes diplômé-e-s de la formation commerciale initiale 2024

Depuis 2006, la Société suisse des employés de commerce mène une enquête annuelle auprès des diplômé-e-s de la formation commerciale initiale. Cette enquête a pour principal objectif d'étudier les évolutions de l'entrée sur le marché du travail et de recueillir les commentaires des diplômé-e-s sur leur expérience pendant la formation commerciale initiale. En 2024, l'enquête s'est déroulée en deux vagues: environ 3647 personnes ont participé à la première vague d'enquête en juillet, suivie de 928 participant-e-s en novembre. La présente fiche d'information résume de manière claire les principaux résultats de cette enquête.

Perception positive de l'apprentissage de commerce – rétrospectivement et lors de l'entrée dans la vie professionnelle

L'enquête auprès des jeunes diplômé-e-s 2024, menée par la Société suisse des employés de commerce, a révélé que l'écrasante majorité des personnes interrogées (93,8%) évaluent de manière positive la formation commerciale et se sentent plutôt bien à très bien préparées pour le marché du travail.

Graphique 1 – Evaluation de la préparation à l'entrée dans la vie active



Rétrospectivement, la formation commerciale initiale est évaluée de manière positive. Les entreprises formatrices impliquées dans la formation initiale en entreprise, avec une note moyenne de 4,20 (écart-type¹ de $\pm 0,95$), ainsi que les entreprises de stage impliquées dans la formation initiale en école, avec une note moyenne de 3,98 ($\pm 1,03$), sont considérées par les personnes interrogées comme les plus profitables pour leur futur rôle d'employé-e de commerce. Cette estimation correspond aux résultats de l'année précédente.

La majorité des personnes interrogées (86,7 %) jugent également positives les tâches et l'ambiance de travail. 88,1% des personnes interrogées estiment que les dispositions du droit du travail (maximum 9 heures par jour pour les moins de 18 ans, pause de midi, etc.) sont pleinement ou plutôt respectées, tandis que 11,9% estiment qu'elles ne sont pas ou peu respectées. Le nombre d'heures de travail le soir

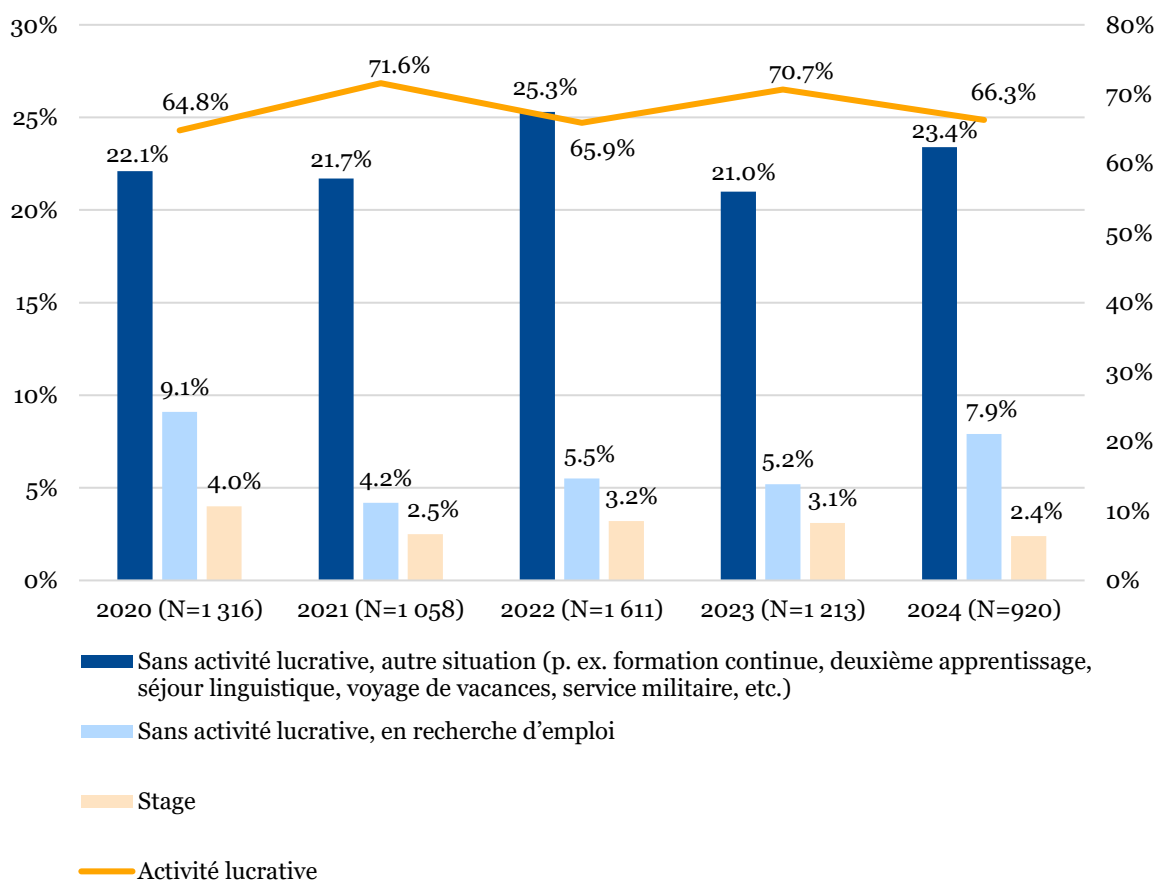
¹ L'**écart-type** mesure l'écart entre les valeurs individuelles d'une série de données et la moyenne. Il indique donc la dispersion ou la variabilité des données. Un faible écart-type indique que les valeurs sont proches de la moyenne, tandis qu'un écart-type élevé indique de grandes disparités et une large dispersion autour de la moyenne.

et le dimanche est considéré comme raisonnable par la majorité des personnes interrogées. Néanmoins, 21,1% d'entre elles estiment que la charge de travail dans l'entreprise formatrice ou de stage est (plutôt) trop élevée.

Activité lucrative des jeunes diplômé-e-s

Plus de deux tiers (66,3%) des personnes interrogées en novembre, quatre mois après la fin de leur apprentissage, ont une activité lucrative et un emploi fixe. 81,1 % d'entre elles travaillent dans le même secteur et continuent dans le domaine commercial. La majorité des personnes interrogées occupant un emploi à la suite de l'obtention de leur diplôme (71,6%) restent employé-e-s dans leur entreprise formatrice ou de stage. Le pourcentage de personnes exerçant une activité lucrative est de 66,3%, soit 4,4% de moins que l'année précédente, mais reste dans la moyenne des quatre dernières années.

Graphique 2 – Situation après la formation initiale 2020 – 2024



Le nombre de personnes sans activité lucrative, qui se trouvent dans une autre situation ou qui sont en recherche d'emploi, a augmenté par rapport à l'année précédente. Le chômage a légèrement augmenté dans le secteur commercial. A titre de comparaison, avec 2,6% en novembre 2024, le taux de chômage des jeunes en général est également légèrement plus élevé qu'à la même période en 2023, où il était de 2,3% (taux de chômage des jeunes selon la définition de l'OIT au dernier trimestre 2024: 8,3% et 2023: 7,4%). Ainsi, le taux de chômage chez les diplômé-e-s de commerce correspond au niveau général, mais a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Il est toutefois préoccupant de constater que les jeunes diplômé-e-s de commerce enregistrent une augmentation légèrement supérieure à la moyenne. Il conviendra d'observer attentivement au cours des prochaines années s'il s'agit là d'une exception ou d'une tendance.

Un salaire médian constant pour les jeunes professionnel-le-s par rapport à l'année précédente

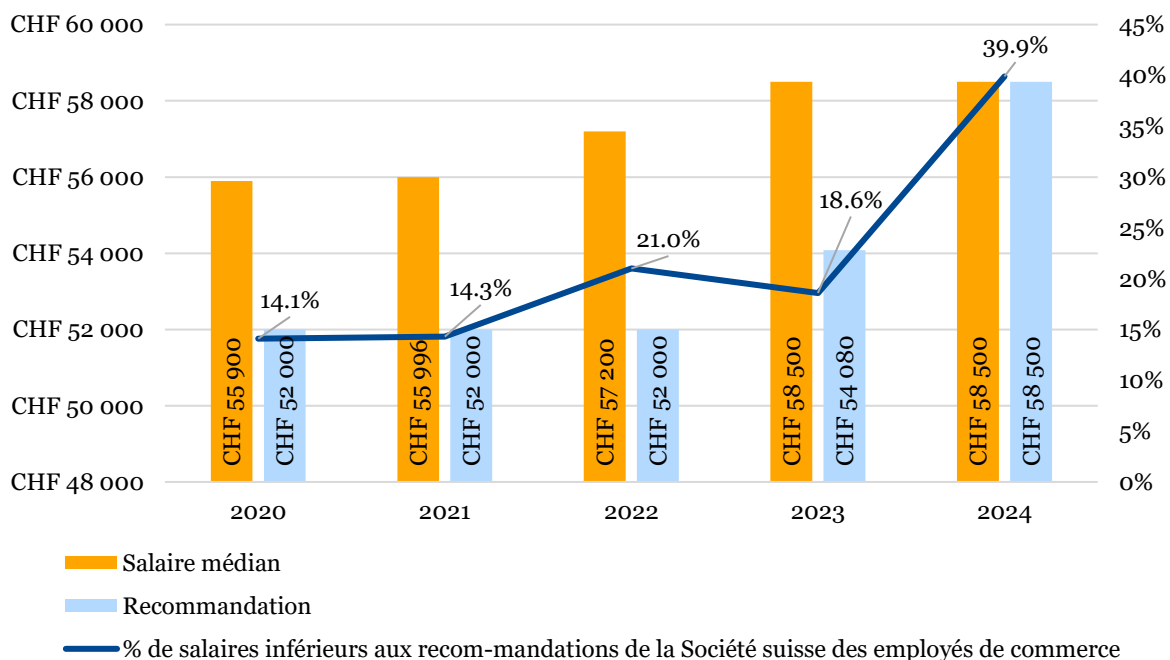
Le salaire médian des jeunes diplômé-e-s en 2024 s'élève à CHF 58 500.– et correspond exactement à la recommandation de la Société suisse des employés de commerce. Néanmoins, il reste inchangé par rapport à l'année précédente. Près de 40,0% des salaires sont inférieurs à la recommandation salariale de l'association. L'augmentation salariale nécessaire pour compenser entièrement le renchérissement (0,8%) s'élève à CHF 468.–. Elle n'a pas été mise en œuvre, ce qui signifie qu'il existe un réel besoin de rattrapage.

Compte tenu du renchérissement, de la prise en compte du besoin de rattrapage des années précédentes et de l'augmentation des salaires réels visant à renforcer le pouvoir d'achat, la Société suisse des employés de commerce a ajusté ses recommandations salariales minimales pour l'année 2025. Une augmentation salariale allant jusqu'à 5,0% est réclamée. Par conséquent, le salaire minimum recommandé après l'apprentissage pour l'année 2025 a été ajusté à CHF 59 410.–. La demande d'augmentation salariale de 5,0% se décompose comme suit:

| | |
|-------------|---|
| 3,1% | Effets de rattrapage cumulés depuis 2021 |
| 1,4% | Renchérissement 2024 (selon l'indice national des prix à la consommation, INPC) |
| 0,5% | Augmentation des salaires réels pour renforcer le pouvoir d'achat |

Compte tenu des facteurs susmentionnés, une augmentation salariale de CHF 1813.50 (3,1%) aurait dû être appliquée depuis 2021. La non-adaptation des salaires ces dernières années et l'absence de compensation du renchérissement confirment la nécessité d'agir de toute urgence.

Graphique 3 – Salaire annuel brut (médian) après la formation commerciale initiale par rapport aux recommandations salariales de la Société suisse des employés de commerce



Salaires pendant l'apprentissage

Le tableau suivant présente le salaire pendant l'apprentissage ainsi que les recommandations salariales de la Société suisse des employés de commerce. Etant donné que les salaires des jeunes diplômés de cette année ont déjà été fixés dans les contrats d'apprentissage en 2021, la comparaison est effectuée avec les recommandations salariales de la Société suisse des employés de commerce de l'époque.

Tableau 1 – Aperçu des salaires des apprenti-e-s pendant l'apprentissage

| Indicateur clé Année d'apprentissage | Moyenne | Médiane | Recommenda- tion SEC Suisse 2021 | Recommenda- tion SEC Suisse 2024 |
|---|----------------|----------------|---|---|
| 1 ^{re} année d'appren- tissage | CHF 816.58 | CHF 780.00 | CHF 770.00 | CHF 820.00 |
| 2 ^e année d'appren- tissage | CHF 1036.05 | CHF 980.00 | CHF 980.00 | CHF 1030.00 |
| 3 ^e année d'appren- tissage | CHF 1427.52 | CHF 1450.00 | CHF 1480.00 | CHF 1500.00 |

Le salaire médian en première année d'apprentissage s'élève à CHF 780.–, soit CHF 10.– de plus que les recommandations de 2021, ce qui peut être considéré comme positif. En revanche, en deuxième année d'apprentissage, le salaire médian correspond exactement aux montants recommandés. Et en troisième année d'apprentissage, le salaire médian reste inférieur de CHF 30.– aux recommandations, ce qui est considéré comme un écart négatif.

La formation continue après l'apprentissage

Au moment de l'enquête, 88,6% des personnes interrogées envisagent de suivre une formation continue. 30,9% ont déjà commencé une formation continue, 28,3% la commenceront dans l'année suivant la fin de leur apprentissage. 29,4% ont l'intention de suivre une formation continue ultérieurement et 11,4% n'envisagent pas de formation continue au moment de l'enquête. Plus de la moitié (53,7%) des personnes ayant déjà commencé une formation continue la suivent en parallèle de leur activité professionnelle, tandis que 46,3% la suivent à temps plein. 36,5% choisissent une formation continue en parallèle de leur activité professionnelle pour des raisons financières. 35,8% préfèrent une formation à temps plein pour raccourcir la durée de la formation et 35,3% pour pouvoir se concentrer entièrement sur la formation.

Tableau 2 – Aperçu du soutien financier et en temps à la formation continue

| Soutien à la formation conti- nue | financier et en temps | financier | en temps | ni financier ni en temps |
|--|----------------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------------------|
| Pourcentage | 7,6% (2023: 8,5%) | 9,0% (2023: 13,7%) | 26,4% (2023: 34,0%) | 56,9% (2023: 43,8%) |

On constate une augmentation inquiétante du pourcentage de personnes ne bénéficiant d'aucun soutien financier ou en temps de la part de leur employeur (56,9%). Cela suggère que les entreprises investissent moins dans le développement de leurs jeunes collaborateurs-trices, ce qui peut nuire à long terme à la fois au développement de carrière individuel et à la fidélisation de la main-d'œuvre qualifiée.

La formation continue la plus fréquente est de loin la maturité professionnelle après l'apprentissage (MP II) (47,0%), suivie par la haute école spécialisée (HES) (16,0%) et l'école supérieure (ES) (10,1%).

Les motivations pour une formation continue sont les suivantes²:

- > 72,9% meilleures perspectives de carrière
- > 51,4% revenu plus élevé
- > 39,4% peur de manquer des opportunités
- > 39,1% nécessité pour le métier souhaité
- > 37,0% intérêts personnels
- > 26,4% facilitation de l'entrée dans la vie active

Conditions de travail pendant l'apprentissage

Dans l'ensemble, les prescriptions relatives au droit du travail ont été respectées au cours de la formation commerciale initiale. Toutefois, comme l'année précédente, une tendance inquiétante se dessine en ce qui concerne la compensation des heures supplémentaires et la participation aux frais de matériel scolaire et d'appareils électroniques.

Heures supplémentaires et compensation

45,8% des personnes interrogées (2232 personnes) ont effectué des heures supplémentaires hebdomadaires. 38,3% ont effectué des heures supplémentaires mensuelles (2023: 35,7%), ce qui représente une augmentation de 2,6% par rapport à 2023. Le pourcentage de personnes travaillant 44 ou 45 heures par semaine a augmenté par rapport à l'année précédente, tandis que le pourcentage de personnes travaillant 46 heures ou plus par semaine n'a pas changé.

Tableau 3 – Aperçu des heures de travail par semaine et des heures supplémentaires effectuées

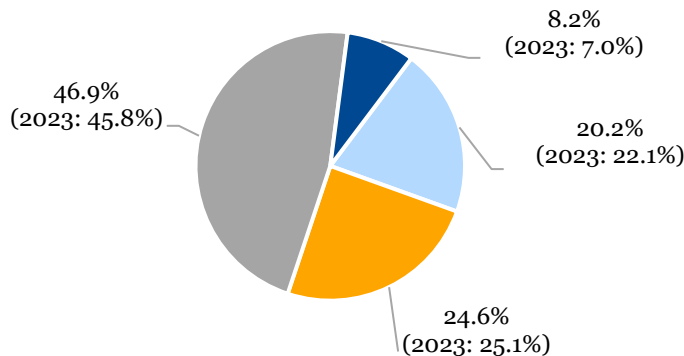
| Temps de travail | 2024 | 2023 |
|------------------------------|----------|----------|
| Temps de travail par semaine | N = 2785 | N = 2961 |
| Moins de 40 heures | 4,6% | 5,3% |
| Semaine de 40 ou 41 heures | 36,3% | 34,8% |
| Semaine de 42 ou 43 heures | 54,6% | 55,8% |
| Semaine de 44 ou 45 heures | 3,6% | 3,2% |
| 46 heures ou plus | 0,8% | 0,8% |

| Heures supplémentaires effectuées et fréquence | 2024 | 2023 |
|--|--|--|
| Heures supplémentaires effectuées | N = 2232 | N = 2318 |
| Tous les jours | 9,4% | 9,3% |
| Toutes les semaines | 45,8% Médiane: 2 heures supplémentaires Moyenne: 1,9 heure supplémentaire | 48,1% Médiane: 3,5 heures supplémentaires Moyenne: 2,0 heures supplémentaires |
| Tous les mois | 38,3% | 35,7% |
| Sur une année | 6,5% | 6,9% |

Les personnes interrogées citent différentes raisons pour lesquelles elles effectuent des heures supplémentaires. Ces raisons sont présentées dans le graphique suivant et comparées à l'année précédente.

² Plusieurs réponses étaient possibles pour cette question.

Graphique 4 – Raisons justifiant les heures supplémentaires



- Je n'ai jamais dû effectuer d'heures supplémentaires.
- Sans heures supplémentaires, je n'aurais pas pu terminer mes man-dats.
- J'ai des horaires de travail flexibles et j'ai volontairement organisé mon temps de travail de cette façon.
- J'ai dû compenser des heures non travaillées.

91,4% des personnes interrogées (2023 personnes) ont pu compenser leurs heures supplémentaires par du temps libre (2023: 92,8%). Le pourcentage d'apprenti-e-s qui ne reçoivent aucune compensation pour les heures supplémentaires effectuées atteint le chiffre inquiétant de 7,0 %. Par rapport à l'année dernière, ce pourcentage a augmenté de 1,1% (2023: 5,9%), après une baisse de 1,6% par rapport à l'année précédente (2022). Cela confirme la nécessité de faire respecter les dispositions du droit du travail.

Tableau 4 – Aperçu des possibilités de compensation des heures supplémentaires

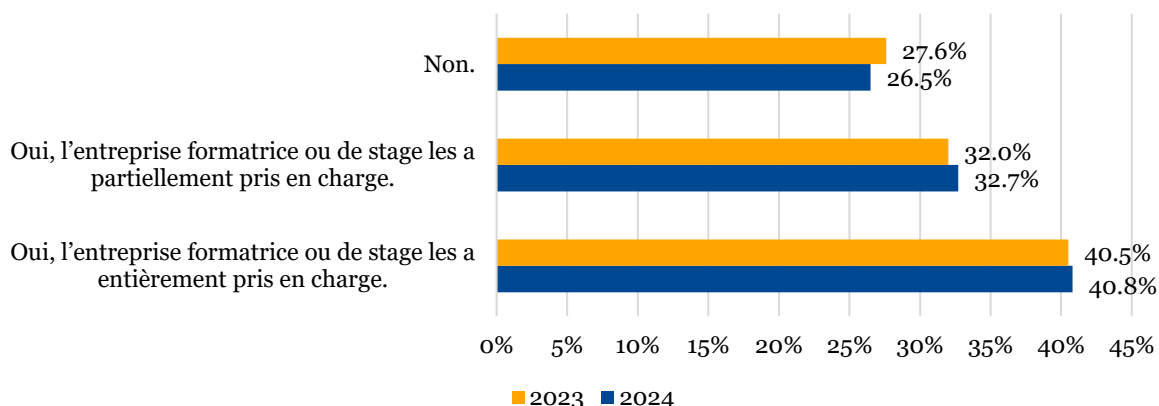
| Compensation des heures supplémentaires | 2024 (N = 2023) | 2023 (N = 2144) | 2022 |
|---|--------------------|--------------------|-------------|
| Compensation par du temps libre | 91,4% | 92,8% | 90,6% |
| Païement sur la base du salaire d'apprenti-e sans supplément | 0,9% | 0,7% | Non demandé |
| Païement sur la base du salaire d'apprenti-e avec supplément | 0,5% | 0,5% | Non demandé |
| Païement sur la base du salaire de collaborateurs-trices ayant terminé leur apprentissage | 0,2% | 0,2% | Non demandé |
| Aucune compensation | 7,0% | 5,9% | 7,5% |

Le respect des dispositions du droit du travail doit être appliqué de manière systématique, car les apprenti-e-s ont légalement droit à une compensation des heures supplémentaires (art. 321c CO). Les apprenti-e-s mineur-e-s sont en outre soumis-e-s à une protection particulière en matière d'heures supplémentaires (art. 31 LTr) afin de protéger leur santé physique et mentale. Il s'agit d'éviter la surcharge due à la double contrainte de l'école et de l'entreprise et de ne pas compromettre leur développement et leurs performances scolaires.

Participation financière des entreprises au matériel scolaire et aux appareils électroniques

Les entreprises se montrent plutôt frileuses en ce qui concerne le soutien financier octroyé pour le matériel scolaire et les appareils électroniques.

Graphique 5 – Participation aux frais de matériel scolaire par rapport à l'année précédente



Par rapport à l'année précédente, on constate que les entreprises ont participé à peu près dans la même mesure à l'achat du matériel scolaire.

Tableau 5 – Aperçu du soutien financier pour l'achat d'appareils électroniques

| Appareils électroniques | 2024 | 2023 |
|--|----------|----------|
| «Bring Your Own Device» (BYOD) | N = 2834 | N = 3003 |
| Apporter son propre appareil électronique | 72,7% | 48,7% |
| Ne pas apporter son propre appareil électronique | 27,3% | 51,3% |
| Participation de l'entreprise aux appareils électroniques | N = 2832 | N = 1387 |
| L'entreprise formatrice ou de stage a mis gratuitement un appareil à disposition pour la durée de la formation | 20,4% | 10,9% |
| L'entreprise formatrice ou de stage a pris en charge l'intégralité des frais d'acquisition d'un appareil/ordinateur portable privé/personnel | 5,9% | 7,6% |
| L'entreprise formatrice ou de stage a pris en charge 50% ou plus | 18,7% | 20,8% |
| L'entreprise formatrice ou de stage a pris en charge moins de 50% | 10,9% | 9,7% |
| Aucune prise en charge des frais | 44,1% | 51,1% |

Le pourcentage d'apprenti-e-s qui doivent apporter leur propre appareil électronique à l'école professionnelle est passé de 48,7% (2023) à 72,7% (2024). Cela indique que les écoles, qui enseignent encore selon l'ancienne ordonnance sur la formation (Orfo 2017), sont passées au système BYOD, qui a été introduit avec la réforme de la formation commerciale. Parallèlement, le pourcentage des personnes sans appareil personnel est passé de 51,3% à 27,3%.

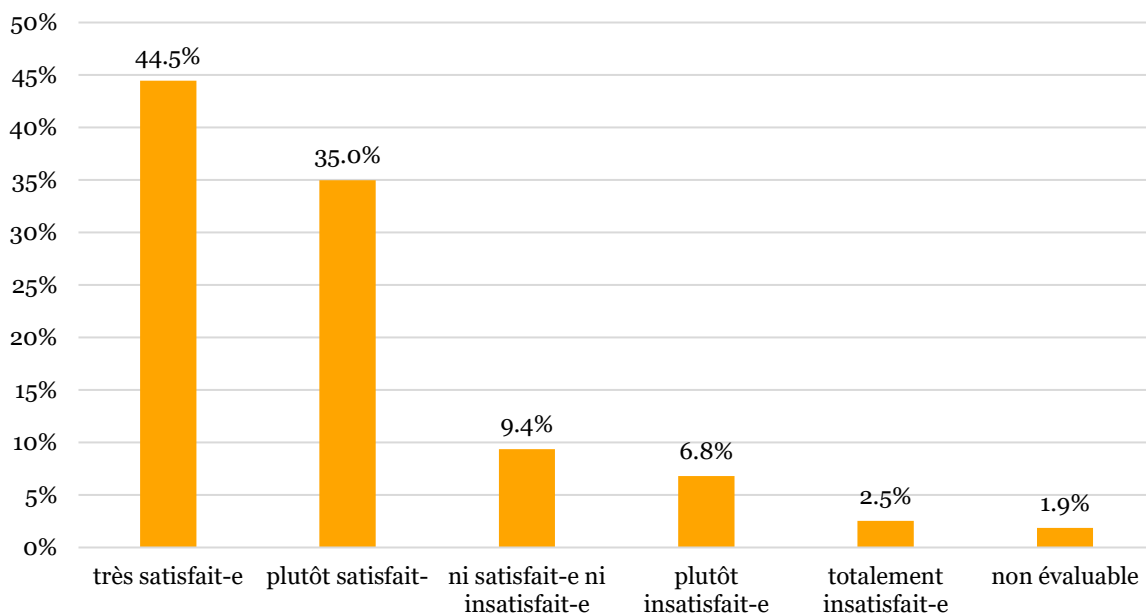
Le soutien financier apporté par les entreprises à l'achat d'appareils a également évolué: en 2024, 20,4% des entreprises ont mis gratuitement un appareil à disposition pour les cours à l'école, contre 10,9% l'année précédente. En revanche, la prise en charge intégrale des coûts des appareils privés est passée de 7,6% à 5,9%, tandis que la prise en charge partielle de 50% ou plus a légèrement diminué, passant de 20,8% à 18,7%. Le pourcentage d'entreprises ne prenant en charge aucun coût pour un appareil a diminué de 51,1% à 44,1%.

De plus en plus d'apprenti-e-s utilisent leurs propres appareils et le soutien des entreprises, notamment sous la forme d'appareils gratuits, a légèrement augmenté. Néanmoins, cela reste en deçà des exigences de la Société suisse des employés de commerce, qui stipule que les entreprises doivent prendre en charge les coûts d'achat si elles ne peuvent pas fournir d'appareil à leurs apprenti-e-s. Bien que les entreprises participent de plus en plus financièrement ou matériellement aux coûts engendrés par le BYOD, près de la moitié des apprenti-e-s doivent encore financer leurs appareils de leur poche. 35,5% seulement des apprenti-e-s ont reçu une aide financière de leur entreprise pour l'achat de leur appareil BYOD (2023: 38,1%).

Qualité de l'encadrement sur le lieu de travail

Les résultats de l'enquête révèlent que l'encadrement sur le lieu de travail pendant la formation commerciale est perçu de manière majoritairement positive.

Graphique 6 – Satisfaction à l'égard de l'encadrement sur le lieu de travail



En ce qui concerne la qualité du soutien, les aspects professionnels ont été globalement les mieux évalués. 82,8% des personnes interrogées ont déclaré se sentir «bien» à «très bien» soutenues sur le plan professionnel. Le soutien technique, administratif et organisationnel a également été évalué de manière majoritairement positive («bien» à «très bien»: respectivement 76,3% et 72,1%). En revanche, le soutien pédagogique et émotionnel a été jugé moins bon – la communication entre les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques et les apprenti-e-s s'est révélée être le facteur d'influence principal.

Tableau 6 – Perception de la qualité du soutien au niveau de la compétence et de l'encadrement de la ou des personnes chargée(s) de l'encadrement sur le lieu de travail

| Evaluation de l'encadrement | très bien soutenu-e 1 | bien soutenu-e 2 | ni l'un ni l'autre 3 | peu soutenu-e 4 | pas du tout soutenu-e 5 | non évaluable 0 | Moyenne |
|--|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|----------------|
| Sur le plan professionnel | 351 40,9% | 360 41,9% | 73 8,5% | 52 6,1% | 11 1,3% | 12 1,4% | 1,81 |
| Sur le plan technique | 266 31,0% | 389 45,3% | 105 12,2% | 43 5,0% | 18 2,1% | 38 4,4% | 1,89 |
| Sur le plan administratif et organisationnel | 257 30,0% | 361 42,1% | 121 14,1% | 75 8,7% | 28 3,3% | 16 1,9% | 2,08 |
| Sur le plan pédagogique | 207 24,2% | 279 32,6% | 155 18,1% | 106 12,4% | 65 7,6% | 44 5,1% | 2,31 |
| Mentorat et coaching | 272 31,7% | 325 37,9% | 118 13,8% | 80 9,3% | 40 4,7% | 22 2,6% | 2,10 |
| Sur le plan social | 277 32,3% | 337 39,3% | 109 12,7% | 69 8,1% | 40 4,7% | 25 2,9% | 2,05 |
| Sur le plan émotionnel | 276 32,2% | 278 32,4% | 147 17,1% | 74 8,6% | 59 6,9% | 24 2,8% | 2,17 |

Les compétences professionnelles des formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques ont été jugées majoritairement positives, avec un peu plus de 80,0% d'évaluations «très élevées» ou «élevées». De même, 84,0% des personnes interrogées ont jugé «bonne» à «très bonne» la familiarisation avec les nouvelles tâches. La majorité (74,6%) a jugé «(très) bon» le soutien apporté pour atteindre les objectifs de formation, mais une proportion importante de 25,4% n'a été soutenue que «partiellement» (18,3%), «peu» (5,3%) ou «insuffisamment» (1,8%).

Les apprenti-e-s se sont souvent vu confier des tâches de confiance et ont pu prendre des responsabilités, ce qui a favorisé leur autonomie. 78,7% des personnes interrogées se sont vu confier «toujours» ou «souvent» des tâches de confiance, tandis que 16,0% n'ont eu que parfois des tâches de ce type. 92,0% ont eu la possibilité de «toujours» ou «souvent» accomplir des tâches de manière autonome, sans aide extérieure et sans instructions régulières. La prise en charge de tâches de confiance pendant l'apprentissage favorise la prise de responsabilités et permet aux apprenti-e-s d'approfondir leurs compétences professionnelles dans un contexte pratique. La confiance accordée par les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques renforce leur autonomie et leur développement professionnel.

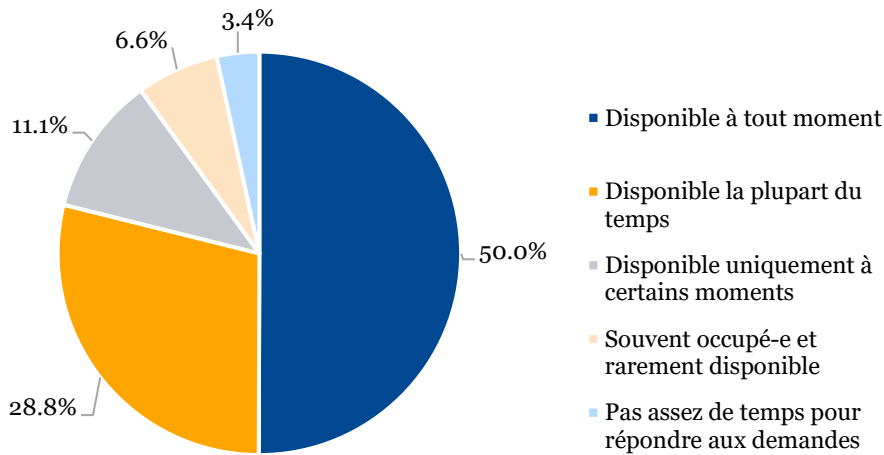
Tableau 7 – Fréquence et utilité du feedback

| Fréquence du feedback sur le travail et l'évolution des performances | Pourcentage | Utilité du feedback pour la carrière, la réalisation des objectifs fixé et le développement personnel | Pourcentage |
|---|--------------------|--|--------------------|
| Tous les jours | 5,4% | Très utile | 23,3% |
| Une fois par semaine | 25,3% | Utile | 45,8% |
| Toutes les deux semaines | 14,1% | Ni utile ni inutile | 17,8% |
| Une fois par mois | 25,4% | Peu utile | 6,3% |
| Moins d'une fois par mois | 29,9% | Pas utile du tout | 3,2% |
| | | Non évaluable | 3,7% |

25,3% ont reçu chaque semaine un feedback sur leur travail et leurs progrès. Cependant, plus de la moitié (55,3%) ont reçu un feedback seulement une fois par mois ou moins souvent, ce qui est clairement insuffisant.

69,1% des personnes interrogées ont trouvé le feedback reçu «(très) utile», tandis que 17,8% l'ont jugé ni utile ni inutile. Près de 10,0 % ont jugé le retour reçu «peu utile» ou «pas utile du tout».

Graphique 7 – Temps consacré à l'encadrement des apprenti-e-s



Près de 80,0% des personnes interrogées ont déclaré que les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques étaient disponibles à tout moment ou la plupart du temps. Néanmoins, 10,0% ont déclaré ne pas pouvoir faire suffisamment appel aux formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques, voire pas du tout.

La plupart des apprenti-e-s ont jugé fiable l'encadrement individuel assuré par les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques. L'encadrement au plus près de la pratique constitue un avantage essentiel de la formation en entreprise par rapport aux environnements d'apprentissage scolaires. Toutefois, il s'avère que si les formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques sont souvent disponibles pour répondre aux questions, ils et elles ne fournissent pas suffisamment de feedback institutionnalisé.

Dans le cadre de la réforme de la formation commerciale initiale de 2023, des entretiens de feedback réguliers et institutionnalisés ont été introduits afin de mieux structurer l'encadrement et de garantir que chaque apprenti-e reçoive des retours sur ses progrès, indépendamment de la disponibilité de ses personnes référentes.

L'enquête a également mis en évidence les offres de soutien supplémentaires que les personnes interrogées auraient souhaité recevoir de la part de leurs formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques pendant leur apprentissage.

Tableau 8 – Besoin d’offres de soutien supplémentaires

| Besoin d’offres de soutien supplémentaires | Nombre Pourcentage (%) |
|--|---------------------------------------|
| Une communication plus compréhensible des attentes et des objectifs (p. ex. ce que l’on attend de moi dans le cadre de certaines tâches ou de certains projets) | 295 38,5% |
| Un feedback plus régulier et plus détaillé (p. ex. pour identifier les points forts et les points faibles et pour un développement ciblé) | 263 34,3% |
| Un soutien plus empathique face aux défis personnels (p. ex. pour la gestion du stress, de la pression ou d’autres épreuves pendant la formation) | 221 28,8% |
| Plus d’instructions pour les tâches complexes (p. ex. des explications pas à pas ou une aide détaillée pour les tâches difficiles) | 192 25,0% |
| Plus de temps (p. ex. suffisamment de temps pour apprendre et comprendre les nouvelles tâches et responsabilités) | 191 24,9% |
| Plus de soutien individuel à l’apprentissage (p. ex. grâce à des supports pédagogiques supplémentaires tels que des vidéos, des instructions ou un aménagement flexible du temps) | 145 18,9% |
| Plus de soutien pour l’organisation personnelle (p. ex. stratégies pour planifier et structurer les tâches et le temps d’apprentissage) | 123 16,0% |
| Champ de texte libre | 64 8,3% |

Les personnes interrogées ont cité comme points à améliorer notamment une communication plus claire des attentes, un feedback plus régulier et plus détaillé ainsi qu’un soutien accru des formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques face aux défis personnels et professionnels.

Dans l’ensemble, il apparaît que la qualité de l’encadrement sur le lieu de travail joue un rôle central dans la réussite de l’apprentissage. L’importance d’un accompagnement structuré, clair et solidaire pendant la formation est particulièrement soulignée. Environ 10,0% des apprenti-e-s ont jugé l’encadrement sur le lieu de travail insatisfaisant. Néanmoins, 90,0% des formateurs-trices professionnel-le-s et pratiques semblent exercer cette partie de leur travail avec plaisir et beaucoup d’engagement, ce qui représente un avantage évident pour les apprenti-e-s.