



**Situation des apprenti-e-s et
processus de transition
dans les filières à faible niveau d'exigence
(LUNA)**

RAPPORT DE TERRAIN

Barbara Duc, Isabelle Bosset, Nadia Lamamra (IFFP)

Claudia Hofmann, Kurt Häfeli, Annette Krauss, Xenia Müller (HfH)

Financement : Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Contenu

1. Contexte et objectifs	1
2. Problématique	1
3. Approche méthodologique	2
3.1. Étude longitudinale quantitative	2
3.2. Étude longitudinale qualitative	4
4. Résultats	4
4.1. Axe thématique I – adéquation entre les apprenti-e-s et l’offre de formation	4
4.2. Axe thématique II – résiliations de contrat d’apprentissage	5
4.3. Axe thématique III – Situation professionnelle après l’obtention du diplôme	7
5. Conclusions	8
6. Bibliographie	9

1. Contexte et objectifs

La formation professionnelle initiale de deux ans sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a été introduite en Suisse en 2004, avec l’espoir que des contenus de formation standardisés permettraient d’améliorer l’employabilité des apprenti-e-s sur le marché du travail et la perméabilité vers des formations ultérieures. Pour les jeunes pour qui l’AFP représente un niveau trop élevé, l’association de branche nationale INSOS a lancé la formation pratique (FPra). Les expériences faites jusqu’à présent avec ces deux types de formation sont positives, comme le montrent différentes évaluations (Hofmann & Häfeli, 2015 ; Sempert & Kammermann, 2010, entre autres).

Dans le cas des formations AFP, cette impression positive générale est toutefois ternie par des taux élevés de résiliation de contrat d’apprentissage qui, dans de nombreuses branches, peuvent être supérieurs aux taux de résiliation dans les formations CFC correspondantes de trois et quatre ans (Fitzli et al., 2016 ; OFS, 2019). Pour les FPra également, les statistiques internes d’INSOS indiquent un taux de résiliation élevé.

Une étude préliminaire (Hofmann, Duc, Häfeli, & Lamamra, 2016) a de plus relevé que les conséquences d’une résiliation du contrat d’apprentissage étaient peu connues. Par ailleurs, l’acceptation de l’AFP et de la FPra dans certaines branches ainsi que l’insertion professionnelle des apprenti-e-s à la fin de la formation doivent encore être soutenues. C’est pourquoi la présente étude s’intéresse plus particulièrement à la qualité de la situation de formation et à ses conséquences en termes d’insertion professionnelle.

2. Problématique

Les questions suivantes ont été traitées :

- I) Adéquation actuelle entre les apprenti-e-s et l'offre de formation : à quel point les apprenti-e-s sont-elles et ils satisfait-e-s de leur formation ? Comment vivent-elles et ils leur situation à l'école professionnelle et dans l'entreprise ?
- II) Résiliations de contrat d'apprentissage comme expression d'un manque d'adéquation : quelles sont les raisons et les conséquences des résiliations de contrat d'apprentissage et comment soutenir les personnes concernées ?
- III) Perspectives professionnelles et transition vers le marché du travail : à quel point les jeunes diplômé-e-s sont-elles et ils inséré-e-s sur le marché du travail et comment font-elles et ils usage de la perméabilité vers d'autres formations ?

3. Approche méthodologique

L'étude suit une approche méthodologique mixte afin de pouvoir répondre à la problématique depuis plusieurs perspectives (cf. figure 1). Les recueils de données ont eu lieu en Suisse romande et en Suisse alémanique. Six professions AFP (aide-menuisier/ière, employé-e en intendance, aide-maçon-ne, aide-peintre, employé-e en cuisine, employé-e en restauration) ont été prises en considération, ainsi que les FPra correspondantes.

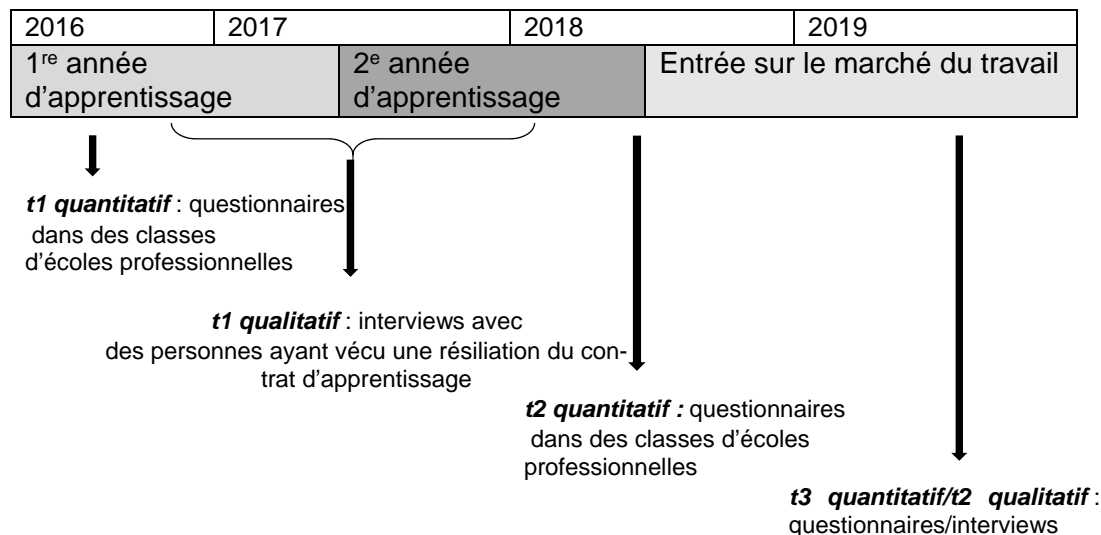


Figure 1 : Vue d'ensemble du déroulement de l'étude (parties quantitative et qualitative)

3.1. Étude longitudinale quantitative

Les deux premières enquêtes par questionnaire (t1 et t2) concernant la situation de formation ont eu lieu par écrit dans des classes d'écoles professionnelles. Certaines questions ont été simplifiées pour les apprenti-e-s FPra. Pour la troisième enquête, trois questionnaires différents ont été élaborés (travail, formation, sans solution sur le marché du travail) et différents canaux (écrit, téléphone) ont été utilisés.

La taille de l'échantillon était de 788 personnes au t1, de 714 au t2 et de 424 au t3, sachant qu'un cinquième de ces personnes étaient des apprenti-e-s FPra (cf. tableau 1). 79,2 % des personnes interrogées étaient originaires de Suisse alémanique et 20,8 % de Suisse romande. Dans les formations AFP, 62,6 % sont des hommes, et dans les formations FPra, 53,8 %. L'âge moyen au t1 est de 19,3 ans (15-49 ans) chez les apprenti-e-s AFP et de 17,8 ans (15-27 ans) chez les apprenti-e-s FPra. Quelque 93 % des apprenti-e-s FPra ont suivi leur formation dans un cadre protégé avec le soutien de l'assurance-invalidité (les 7 % restant sur le

premier marché du travail avec le soutien d'un coach). En revanche, seuls 28 % des apprenti-e-s AFP interrogé-e-s ont effectué leur formation dans un cadre protégé.

Tableau 1 : Échantillons pour les moments de mesure t1-t3, en fonction des professions

Type de formation	t1		t2		t3	
	N	%	N	%	N	%
Total AFP	628	79.7	604	84.6	347	81.8
Total FPra	160	20.3	110	15.4	77	18.2
Total	788	100	714	100	424	100

Entre les trois moments d'enquête, l'échantillon a évolué : au t2, une partie des personnes interrogées n'étaient plus en formation, souvent en raison d'une résiliation du contrat d'apprentissage. Et d'autres personnes ont rejoint l'échantillon, sortant pour la plupart d'une formation CFC ou AFP inachevée. Pour la troisième enquête, nous avons contacté uniquement des personnes qui avaient participé au t2. Nous avons pu en retrouver 60 %. Au total, 966 personnes ont été interrogées sur l'ensemble des trois moments d'enquête

3.2. Étude longitudinale qualitative

L'étude qualitative a porté sur les résiliations de contrat d'apprentissage et sur les parcours après celles-ci dans une approche longitudinale. Compte tenu de la difficulté d'accès à cette sous-population (AFP et FPra ayant résilié leur contrat), le choix des secteurs d'activité a été élargi. En outre, différents modes d'accès à la population ont été utilisés : services de formation professionnelle cantonaux, écoles professionnelles et centres de formation professionnelle spécialisée ayant participé au t1 quantitatif ou structures de transition. La collecte d'informations s'est faite par entretiens en face à face (t1) et par entretiens téléphoniques (t2). Lors de l'entretien, les jeunes ont désigné des personnes significatives dans leur parcours de formation, qui ont elles aussi été interviewées.

Au t1, 37 jeunes (19 hommes, 18 femmes) ont été interviewé-e-s. Une majorité a été rencontrée en Suisse romande (N=23) et dans la filière AFP (N=31). Au t2, des informations directes (entretiens avec les jeunes) et indirectes (entretiens avec des tiers) ont pu être collectées pour 28/37 personnes (16F, 12H), à nouveau majoritairement en Suisse romande (N=18) et dans la filière AFP (N=23).

Tous les entretiens ont été enregistrés. Au t1, ils ont été retranscrits intégralement, alors que ceux menés auprès de l'entourage et ceux du t2 ont fait l'objet de transcriptions partielles. Ils ont ensuite été analysés sur une base thématique (raisons, réseaux, soutiens) d'une part, et selon une logique descriptive (parcours après un arrêt, trajectoires-types) d'autre part.

4. Résultats

Les résultats des enquêtes quantitative et qualitative sont présentés à la lumière des axes thématiques I-II-III. Concernant les résiliations de contrat d'apprentissage, nous disposons de résultats aussi bien qualitatifs que quantitatifs.

4.1. Axe thématique I – adéquation entre les apprenti-e-s et l'offre de formation

Les résultats sur l'origine et le parcours scolaire indiquent une grande hétérogénéité chez les apprenti-e-s ainsi que des différences entre les types de formation : dans les formations AFP, 27 % des apprenti-e-s ont fréquenté uniquement l'école ordinaire (3 % chez les apprenti-e-s FPra). Dans les formations FPra, ce sont 34 % qui ont fréquenté exclusivement des écoles spécialisées (9 % dans les formations AFP). En outre, dans les deux types de formation, de

nombreuses personnes présentent des parcours de formation non linéaires (écoles à l'étranger et passage entre école ordinaire et école spécialisée). À cela s'ajoute le fait que les apprenti-e-s sont arrivé-e-s dans ces formations par des voies très différentes et que les accès directs à la fin de l'école obligatoire sont plutôt rares (28 %). Dans le cas des AFP, pour environ la moitié des apprenti-e-s, il s'écoule deux ans, voire plus, entre la fin de l'école obligatoire et l'entrée en formation. Environ un-e apprenti-e sur cinq avait déjà entamé une autre formation auparavant. Chez les apprenti-e-s FPra, le passage est plus souvent direct ou a lieu après seulement une à deux années de transition.

Les évaluations des apprenti-e-s concernant la formation en école et la formation en entreprise sont majoritairement positives. Les apprenti-e-s se montrent en particulier satisfait-e-s de la situation sociale et des relations avec leurs formateurs et formatrices dans l'entreprise. La satisfaction baisse un peu entre le début et la fin de la formation, mais reste à un niveau élevé. En moyenne, les apprenti-e-s se sentent seulement « de temps en temps » surchargé-e-s à l'école et dans l'entreprise. Toutefois, celles et ceux qui ont passé tout ou une partie de leur scolarité à l'étranger jugent la charge plus élevée aussi bien à l'école que dans l'entreprise. Pour ce qui est de la satisfaction de la formation, ce facteur est cependant moins important que l'attachement à la profession et à l'entreprise formatrice ainsi que le soutien apporté par les formateurs et formatrices.

Synthèse : L'hétérogénéité des apprenti-e-s dans les deux filières de formation représente un défi, notamment pour les responsables de la formation AFP. On peut se demander à quel point il est possible de prendre en compte les besoins des différent-e-s apprenti-e-s. Dans ce contexte, le niveau de satisfaction élevé des apprenti-e-s est réjouissant. Même les jeunes présentant des parcours scolaires difficiles ainsi que celles et ceux issu-e-s d'établissements spécialisés ne sont le plus souvent pas surchargé-e-s. Les offres de soutien, en particulier l'encadrement individuel spécialisé (EIS), semblent manifestement bien fonctionner. Toutefois, l'espoir que l'accès direct à une formation AFP puisse servir d'alternative à une solution transitoire ne se concrétise pas. Les jeunes perçoivent encore trop d'obstacles pour accéder à une formation AFP, ou alors cette formation n'est pas encore suffisamment bien acceptée. En conséquence, certain-e-s apprenti-e-s vont tout de même préférer entamer une formation CFC malgré un risque élevé d'arrêt, qui sera souvent perçu comme un échec chez les personnes concernées.

4.2. Axe thématique II – résiliations de contrat d'apprentissage

Sur la base des informations disponibles, il apparaît que 21 % des AFP et 27 % des FPra ont résilié leur contrat d'apprentissage entre t1 et t2. Les taux varient entre 17 et 28 % selon les secteurs d'activité. Une comparaison de la situation en début de formation entre les personnes qui résilient leur contrat d'apprentissage et celles qui restent en formation met en évidence les éléments suivants. Les AFP qui poursuivent leur formation se sentent, davantage convaincu-e-s d'avoir choisi la bonne formation, plus attaché-e-s à leur entreprise, mieux soutenu-e-s par leur formateur ou formatrice en entreprise et sont plus motivé-e-s à l'école professionnelle. Les FPra qui ont poursuivi leur formation donnent plus d'importance à leur expérience de stage avant l'entrée en formation, se sentent mieux informé-e-s sur l'entreprise formatrice et plus soutenu-e-s dans leur choix par les enseignant-e-s de l'école obligatoire et le service d'orientation.

Les résultats qualitatifs confirment les travaux antérieurs (Lamamra & Masdonati, 2009). Au niveau des raisons de résiliation, on retrouve les performances, tant scolaires (notes insuffisantes) qu'organisationnelles ou pratiques (difficultés d'organisation du travail en alternance) (N=19) ; les relations au travail ou à l'école (N=17) ; les questions d'orientation professionnelle,

en particulier les choix par défaut ou qui sont vécus comme des orientations subies (N=17) ; les enjeux de santé physique et/ou psychique (N=15) ; les conditions de travail dans l'entreprise formatrice (N=10) ; les conditions de formation (N=8) ; et enfin, les contingences externes, soit des raisons indépendantes de la formation (N=4). Deux raisons se détachent chez les AFP : l'orientation professionnelle et la santé. Pour les FPra, l'arrêt est davantage lié à un élément contextuel (décision de l'AI) (N=2) ou à une réorientation (N=4) vers une filière AFP (mobilité ascendante). Des groupes ou configurations de raisons ont aussi été identifiées. La première articule relations au travail, conditions de travail et de formation comme chez les CFC (Lamamra & Masdonati, 2009). La seconde, inédite, articule santé, performances et orientation. Ainsi, l'orientation dans cette filière peut être due à une santé fragile ou à des difficultés cognitives. Cependant l'orientation « subie » peut à son tour avoir un impact sur la santé physique et psychique, ainsi que sur les performances. C'est ce qui est souvent perçu comme un « manque de motivation ».

En ce qui concerne les suites des arrêts, la situation des jeunes au t2 qualitatif (N=28/37) illustre les parcours contemporains de transition non-linéaires (Bergman et al., 2001). La majorité (N=12) est en formation, et plus de la moitié dans une filière plus exigeante (mobilité ascendante), ce qui illustre la perméabilité du système. Une part importante travaille (N=9), mais souvent sans qualification (N=5). Un résultat est inquiétant : les parcours de « désaffiliation », avec des jeunes ni en formation, ni en emploi (NEET¹) (N=7). Dans cette filière à bas niveau d'exigence, une mobilité descendante (vers la FPra) est plus difficilement envisageable que pour les jeunes en CFC (vers l'AFP). Ces résultats soulignent la difficulté d'une reprise de formation, mais aussi la fragilité de la population (Duc & Lamamra, 2014).

Les résultats portant sur les réseaux (de proximité, professionnel et institutionnel²) et les soutiens à disposition des jeunes ont mis en évidence des traits typiques de cette population juvénile : la centralité du réseau de proximité (Duc & Lamamra, 2014), même s'il n'est pas toujours opérant. En ce qui concerne le type de soutien offert, le soutien instrumental (aides concrètes) et le soutien émotionnel sont les plus fréquents. Le réseau professionnel est peu utilisé, mais semble disponible et impliqué. Il faut noter l'absence, dans le discours des jeunes, de l'encadrement individuel spécialisé, ce qui invalide l'hypothèse d'un soutien mieux établi dans les filières à bas niveau d'exigence. Quant au soutien institutionnel, et compte de tenu de cette population fragile, il se compose avant tout d'acteurs et d'actrices de la santé. Cela pose la question de son efficience sur les questions de formation. Enfin, les réseaux apparaissent mal coordonnés entre eux et peu intelligibles pour les jeunes. En outre, les types de soutiens proposés ne répondent pas toujours aux attentes et aux besoins des jeunes, posant là aussi une question d'adéquation. Le soutien et les réseaux à disposition sont importants en ce qui concerne les reprises de formation.

Synthèse : Les taux de résiliation sont relativement élevés dans les deux filières. De plus, ils varient selon les secteurs d'activité, comme dans la filière de formation CFC de 3 ou 4 ans (OFS, 2019). Ainsi, le secteur semble être un facteur d'influence plus important que la durée de formation. Pour les AFP, l'adéquation avec le métier et l'entreprise est centrale. Pour les FPra, le soutien de professionnel-le-s dans le choix de formation est déterminant. De manière

¹ Not in Education, Employment, nor Training.

² Le réseau de proximité est composé par la famille élargie, les ami-e-s, les voisin-e-s ; le réseau professionnel concerne l'ensemble des acteurs et actrices lié-e-s au système de formation professionnelle (collègues de l'entreprise formatrice, formateurs et formatrices en entreprise, apprenti-e-s, enseignant-e-s professionnel-le-s, collègues de cours, commissaires d'apprentissage, etc.) ; le réseau institutionnel englobe tous les autres intervenant-e-s (orientation, service sociaux, médecins, thérapeutes, etc.)

surprenante, la charge ne semble pas être un facteur déterminant de l'arrêt ni chez les AFP, ni chez les FPra.

L'étude qualitative a mis en évidence deux raisons de résiliation particulièrement importantes pour la population étudiée : les raisons liées au choix par défaut et à la santé. Ainsi, elle confirme l'importance du choix du métier tout en mettant en évidence l'impact des questions de santé sur les résiliations pour cette population. Les parcours post-arrêt sont contrastés, entre reprise de formation, mobilité ascendante, mais aussi désaffiliation (NEET). Du côté des réseaux, celui de proximité est important mais peu opérant, le réseau professionnel est efficace, mais peu identifié par les jeunes. Enfin, le réseau institutionnel est foisonnant mais souvent inadapté, étant donné que sa priorité n'est pas toujours la formation.

4.3. Axe thématique III – Situation professionnelle après l'obtention du diplôme

Huit mois après l'obtention de leur AFP, environ 78 % des ancien-ne-s apprenti-e-s sont inséré-e-s sur le plan professionnel : elles et ils ont un travail ou suivent une formation. Chez les ancien-ne-s apprenti-e-s FPra, ce taux s'élève à 86 % (cf. tableau 2). 80 % des personnes qui travaillent sont actives dans la profession apprise, à plein temps et avec des contrats à durée indéterminée. Un tiers reste dans leur entreprise formatrice. 86 % des diplômé-e-s AFP et 49 % des diplômé-e-s FPra travaillent sur le premier marché du travail.

Tableau 2 Situation au moment de la 3^e enquête (t3), filières de formation

Situation professionnelle	AFP	FPra	Total
.... Emploi	157 (45.2 %)	59 (76.6 %)	216 (50.9 %)
.... Formation	112 (32.3 %)	7 (9.1 %)	119 (28.1 %)
.... Sans solution	78 (22.5 %)	11 (14.3 %)	89 (21.0 %)
<i>Total</i>	347 (100 %)	77 (100 %)	424 (100 %)

La satisfaction concernant la situation de travail de manière générale et les différents aspects du travail est élevée. Aucune différence n'apparaît entre l'AFP et la FPra ou entre les branches. Les personnes interrogées expriment un avis positif en particulier en ce qui concerne leurs collègues et leurs supérieur-e-s. La majorité des personnes (80%) qui se trouvent à nouveau dans une formation se sentent bien préparées et ne sont pas surchargées. Un peu plus de la moitié des apprenti-e-s AFP intègrent comme prévu la deuxième année d'apprentissage du CFC de façon directe. Les personnes qui n'ont pas trouvé de travail ou de place de formation sont en revanche nettement moins satisfaites de leur situation actuelle et se montrent, avec le recul, plus critiques vis-à-vis de la formation. L'incertitude quant à leur avenir et les problèmes financiers sont vécus comme pesants. Parmi les personnes concernées, 15 % se trouvent dans une mesure d'occupation, 44 % sont au chômage et sans structure quotidienne.

Synthèse : L'insertion professionnelle à la fin de la formation est un objectif important de la politique en matière de formation professionnelle et présente un intérêt particulièrement élevé pour les associations professionnelles, comme le révèle l'étude préliminaire (Hofmann et al., 2016). Il est réjouissant de constater que la majorité des diplômé-e-s restent dans la profession apprise et exercent de ce fait une activité qualifiée, à laquelle elles et ils ont pu accéder grâce à la formation. L'entreprise formatrice joue – du moins pendant la phase de transition – un rôle essentiel en vue de l'insertion professionnelle à l'issue de la formation. Le fait que les personnes travaillent ou suivent une formation dépend également de la branche, comme le mon-

trent des analyses plus approfondies. L'incitation à suivre une formation ultérieure varie probablement en fonction de la situation sur le marché du travail. Ainsi, il apparaît par exemple que les aide-menuisiers et menuisières sont les plus nombreux et nombreuses à suivre une formation. Ce sont aussi celles et ceux qui ont le plus besoin de temps pour trouver un emploi à la fin de leur formation. La perméabilité d'une formation AFP vers une formation CFC est élevée (30 %) et semble dans l'ensemble se dérouler sans problème du point de vue des personnes concernées. La satisfaction élevée des personnes qui travaillent correspond à peu près aux valeurs d'un échantillon comparable en âge dans le Panel suisse de ménages. Toutefois, les personnes sans solution pour la suite vont moins bien et il est également inquiétant de constater combien sont sans structure quotidienne.

5. Conclusions

La présente étude fournit des résultats importants sur les parcours de formation et les résiliations de contrat d'apprentissage dans un domaine essentiel pour la politique de la formation. Elle s'est penchée sur l'AFP et la FPra, deux filières de formation à faible niveau d'exigence qui revêtent une importance particulière pour la réalisation de l'objectif visé de 95 % de diplômé-e-s du degré secondaire II en Suisse (CDIP et al., 2015). Les résultats de l'étude peuvent être utiles à différent-e-s acteurs et actrices :

- Les AFP et FPra représentent une formation appropriée pour de nombreux et nombreuses jeunes venant de **contextes socioculturels et scolaires très différents**. Les jeunes qui n'ont pas vécu une scolarité linéaire ou les adultes arrivé-e-s tardivement en Suisse (notamment les réfugié-e-s) peuvent aussi suivre ces formations. Cependant, certain-e-s d'entre elles et eux rencontrent des problèmes d'adaptation et ont besoin d'un soutien ciblé.
- Une grande partie des jeunes (AFP : 72 %) parviennent à intégrer la formation souhaitée, souvent après des **détours** de plusieurs années. Les préapprentissage d'intégration ou les solutions transitoires scolaires permettent de compenser les déficits existants. Les interruptions de formation AFP ou CFC semblent plus problématiques.
- Les résultats concernant les **résiliations de contrat d'apprentissage** soulignent à quel point il est important de prêter attention au choix de la profession et de l'entreprise et de veiller à ce que les jeunes découvrent leur futur métier de manière concrète. Compte tenu du nombre encore limité d'offres de formation AFP et FPra (en comparaison des offres CFC), les jeunes avec différents handicaps ont justement besoin de temps et de soutien pour trouver l'offre adéquate.
- L'**environnement familial** (notamment les parents et les frères et sœurs) peut jouer un rôle décisif dans le processus de choix et en cas de difficultés, même si les jeunes sont déjà majeur-e-s. Les parents ayant un niveau de formation bas ou des professions peu qualifiées ont aussi besoin de soutien et d'informations sur le système de formation professionnelle suisse.
- L'**acceptation du grand public** des formations AFP et FPra semble être insuffisante, même 15 ans après leur introduction. En Suisse romande surtout, les parents et les jeunes sont peu informés et sceptiques quant à ces deux types de formation. Des informations ciblées mettant l'accent sur la perméabilité vers le CFC et une meilleure communication – axée sur l'image de ces formations – des partenaires de la formation professionnelle pourraient s'avérer utiles.

- Dans certaines **entreprises**, l'**acceptation** des deux filières de formation pourrait également être améliorée à l'aide d'exemples de réussites (coaching, accompagnement en entreprise).
- Les **écoles professionnelles et les enseignant-e-s** font face à des défis de taille en termes de didactique et d'organisation au vu de la très grande hétérogénéité des apprenti-e-s et des compositions de classe souvent changeantes. Dans la plupart des cas, elles et ils parviennent manifestement à maîtriser ces défis. Les enseignant-e-s pourraient être davantage impliqué-e-s dans le diagnostic précoce des difficultés d'apprentissage ainsi que dans les cas où apparaissent des signes avant-coureurs de résiliation du contrat d'apprentissage.
- Dans le cas des formations AFP, il faut clarifier davantage le rôle de l'**EIS** – qui reste étonnamment trop peu connu – notamment quand il est question de problèmes extrascolaires (p. ex. conflits dans l'entreprise, problèmes familiaux, problèmes psychiques). Dans le cas des FPra, les **job coach** et d'autres mesures de soutien sont importantes.
- Les nombreux services et spécialistes de la formation à faible niveau d'exigence constituent une chance et un défi. La **coopération et la coordination** sont essentielles, ce qu'illustrent la Collaboration interinstitutionnelle (CII) et le Case Management, qui sont en place depuis longtemps. Mais dans les situations de transition et les moments charnières, on assiste aussi à un flou autour des responsabilités et des compétences des différent-e-s acteurs et actrices. Dans ces cas, il faudrait optimiser en particulier la collaboration entre les responsables de la formation et les services sociaux et thérapeutiques.
- La **formation pratique selon INSOS** ne fait certes pas partie du système de formation professionnelle officiel, mais elle peut représenter une voie d'accès aux formations AFP, ce qui peut être important par exemple pour les branches faisant face à un manque de personnel qualifié. Pour les apprenti-e-s aussi, le diplôme et l'insertion sur le marché du travail sont déterminants pour leur confiance en elles et eux et leur indépendance.
- La **perméabilité** est élevée pour les formations AFP (30 %) et le passage direct en deuxième année d'apprentissage du CFC est jugé positif (pour plus de la moitié des apprenti-e-s). Dans les formations FPra (9 % de passage vers l'AFP), les obstacles semblent nettement plus élevés. Les différences importantes entre les branches montrent également qu'il y a du potentiel d'amélioration.
- Il est inquiétant que 20 % des jeunes adultes soient toujours **sans solution** huit mois après avoir obtenu leur diplôme ; dans le groupe des personnes ayant vécu une résiliation du contrat d'apprentissage, le taux est encore plus élevé. Ces jeunes sont déçu-e-s et insatisfait-e-s. Malgré le soutien existant (de la part de leur famille et de l'ORP), ce soutien semble insuffisant, pas assez coordonné ou trop tardif.

6. Bibliographie

- Bergman, M. M., Hupka-Brunner, S., Keller, A., Meyer, T., & Stalder, B. E. (Eds.). (2011). *Transitions juvéniles en Suisse. Résultats de l'étude longitudinale TREE*. Zürich : Seismo.
- OFS (2019). *Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification. Résultats pour la formation professionnelle initiale duale (AFP et CFC)*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Duc, B. & Lamamra, N. (2014). *Parcours de jeunes suite à un arrêt d'apprentissage. Un éclairage inédit sur la transition de l'école au monde du travail*. Renens : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.
- CDIP, SEFRI, USAM, USS, Travail Suisse & SER. (2015). *Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II. Déclaration programmatique des cantons, de la Confédération, des organisations du monde du travail, des organisations de la profession enseignante*. Bern.

- Fitzli, D., Grütter, M., Fontana, M.-C., Koebel, K., & Bock, S. (2016). *Evaluation de la situation du marché du travail et perspectives de formation continue pour les titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)*. Bern : Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation.
- Hofmann, C., Duc, B., Häfeli, K., & Lamamra, N. (2016). *Situation der Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich. Qualitative Vorstudie. Synthesebericht*. Zürich, Lausanne : Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich & IFFP Lausanne.
- Hofmann, C. & Häfeli, K. (2015). Übergang in den Arbeitsmarkt nach einer Attestausbildung. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander, & S. Schumann (Eds.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf* (pp. 189-218). Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lamamra, N. & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelle : Mots et maux d'apprenti-e-s*. Lausanne : Antipodes.
- Sempert, W. & Kammermann, M. (2010). *Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS. Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV) Beiträge zur Sozialen Sicherheit*. Bern : Bundesamt für Sozialversicherungen.