

Portrait de l'attestation de formation professionnelle à Genève

*Regards des jeunes, des écoles et
du monde professionnel*



François Ducrey
Youssef Hrizi
Rami Mouad

Mars 2022

Portrait de l'attestation de formation professionnelle à Genève

*Regards des jeunes, des écoles et
du monde professionnel*

François Ducrey

Youssef Hrizi

Rami Mouad

Mars 2022

Fin des travaux : février 2022

Remerciements

Nous tenons tout d'abord à remercier l'ensemble des jeunes, des personnes des centres de formation, des associations professionnelles genevoises, des organisations cantonales du monde du travail, des entreprises qui ont accepté de nous consacrer un peu de leur temps et de livrer leur point de vue sur la formation professionnelle initiale en deux ans.

Nous remercions également les membres des directions générales et services associés de l'enseignement secondaire II (DGES II), de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) et du secrétariat général du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (SG/DIP) que nous avons rencontrés lors d'entretiens ou de séances de présentation de résultats. Ces échanges nous ont fourni une aide précieuse dans la phase de conception de l'étude notamment.

Nous remercions enfin les collaboratrices et collaborateurs du SRED qui ont participé à cette étude à des degrés divers : Christiane Pouly, pour son apport dans la recherche bibliographique ; Catherine Niederhauser, Eva Roos et Verena Jendoubi, pour la version allemande du résumé ; Narain Jagasia, pour sa relecture et le soin apporté à la mise en forme du rapport ; et enfin Aurore Duteil, directrice adjointe, pour son suivi dans la réalisation du projet et sa lecture attentive du rapport.

Avertissement

Les pourcentages étant arrondis, les totaux peuvent varier de 99% à 101%.

Compléments d'information :

François Ducrey
Tél. +41/0 22 546 71 61
francois.ducrey@etat.ge.ch

Youssef Hrizi
Tél. +41/0 22 546 71 32
youssef.hrizi@etat.ge.ch

Rami Mouad
Tél. +41/0 22 546 71 17
rami.mouad@etat.ge.ch

Responsable de l'édition :

Narain Jagasia
Tél. +41/0 22 546 71 14
narain.jagasia@etat.ge.ch

Internet :

<https://www.ge.ch/dossier/analyser-education>

Diffusion :

Service de la recherche en éducation (SRED)
12, quai du Rhône - 1205 Genève
Tél. +41/0 22 546 71 00

Document 22.004

*Le contenu de ce document n'engage que la responsabilité
du service de la recherche en éducation.*

Table des matières

Résumé.....	5
Zusammenfassung.....	7
Introduction.....	9
Quelques éléments théoriques.....	9
Objectifs et questions de recherche.....	10
<i>L'orientation et l'engagement des jeunes dans la formation AFP.....</i>	<i>10</i>
<i>Le déroulement de la formation AFP.....</i>	<i>11</i>
<i>L'utilisation du titre AFP et sa reconnaissance sur le marché de l'emploi.....</i>	<i>11</i>
Méthodologie.....	11
<i>Instruments et sources des données.....</i>	<i>11</i>
<i>Classification des métiers.....</i>	<i>13</i>
Organisation du rapport.....	13
L'AFP à Genève.....	15
Profils des jeunes qui s'engagent dans une formation AFP.....	19
Des profils d'élèves qui évoluent.....	23
Accès à la formation AFP.....	25
L'orientation des jeunes.....	25
<i>Une entrée progressive dans la formation AFP.....</i>	<i>25</i>
<i>Les raisons de l'engagement dans la formation AFP.....</i>	<i>27</i>
<i>Quelques éléments autour de la phase de recherche d'une place d'apprentissage.....</i>	<i>30</i>
La sélection des jeunes qui postulent à l'apprentissage.....	31
<i>Les raisons de l'engagement des entreprises dans la formation AFP.....</i>	<i>31</i>
<i>Les processus de sélection par les entreprises.....</i>	<i>33</i>
Regards sur la formation AFP et son déroulement.....	37
Représentations autour de la formation AFP.....	37
Les jeunes et l'école : un rapport aux tâches scolaires encore parfois compliqué malgré l'environnement proposé.....	38
Les jeunes et l'entreprise : une pratique professionnelle globalement appréciée malgré une autonomie au travail parfois jugée insuffisante.....	40
Réussite et difficultés rencontrées durant la formation AFP.....	43
Mesures de soutien pédagogiques proposées aux élèves en difficulté.....	47
Quelques éléments autour du déroulement de l'apprentissage AFP durant les premiers mois de la période de crise sanitaire.....	52

Que deviennent les jeunes après l'AFP ?	57
Les situations des jeunes 18 mois après l'obtention de l'AFP	57
<i>Une insertion professionnelle sensible à la conjoncture économique</i>	<i>57</i>
<i>Une utilisation différente de l'AFP selon le métier préparé.....</i>	<i>59</i>
Le passage à l'emploi après l'obtention de l'AFP	63
La poursuite d'étude vers un CFC après l'obtention de l'AFP.....	67
<i>Les raisons invoquées par les jeunes pour poursuivre vers un CFC</i>	<i>68</i>
Autre plus-value de la formation AFP.....	70
Enjeux autour de l'AFP et pistes de réflexion	71
Enjeux.....	71
Pistes de réflexion	71
<i>La formation AFP.....</i>	<i>72</i>
<i>La valorisation de l'AFP, les parcours de formation et l'orientation des jeunes</i>	<i>73</i>
<i>L'intégration professionnelle des jeunes ayant obtenu l'attestation AFP</i>	<i>74</i>
Bibliographie.....	75
Annexes.....	78
Annexe 1. Évolution du nombre d'élèves AFP par métier depuis 2004	78
Annexe 2. Événements scolaires antérieurs à l'entrée en AFP	79

Résumé

Ce rapport constitue le second volet d'une série d'études consacrées à la formation professionnelle initiale à Genève. Il a pour objectif de proposer un portrait de la formation en deux ans conduisant à l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Pour ce faire, la présente recherche s'appuie sur une méthodologie mixte combinant l'analyse de données quantitatives issues de trois sources données (deux enquêtes auprès des jeunes en formation et des titulaires de l'attestation AFP, informations de la base de données scolaires [nBDS] du canton de Genève) et l'analyse de contenu d'une trentaine d'entretiens réalisés auprès des écoles professionnelles, d'organisations du monde du travail et d'entreprises formatrices impliquées dans la formation AFP. La mise en regard croisée des points de vue des différents acteurs (jeunes, écoles et milieux professionnels) permet de rendre compte non seulement de la place de l'AFP dans le système de formation et de sa relation avec le marché de l'emploi, mais également de la perception et du vécu des personnes qui y sont engagées.

Le profil des apprentis et apprenties qui fréquentent la formation AFP est socialement marqué, avec une surreprésentation des jeunes issus de milieux modestes et de nationalité étrangère. Toutefois, le public de l'AFP n'est pas homogène pour autant. Trois grandes catégories de profils, dont la proportion fluctue selon les métiers et les années, peuvent être mises en exergue : les jeunes en difficultés scolaires lors de leur scolarité dans le système ordinaire, les jeunes aux besoins éducatifs particuliers relevant de l'enseignement spécialisé et les jeunes issus d'une migration récente.

En ce qui concerne la sélection des jeunes pour l'apprentissage, les résultats de l'étude mettent en évidence que les critères subjectifs supplantent souvent l'appréciation objective des candidatures. De leur côté, la quasi-totalité des jeunes mettent en avant, pour justifier leur engagement en AFP, l'opportunité que représente la formation pour obtenir une qualification leur permettant, le cas échéant, d'envisager à court terme la poursuite d'études vers un CFC ou l'entrée dans la vie active. Globalement, les élèves expriment un niveau de satisfaction élevé à l'égard des activités réalisées en école professionnelle, lors des cours interentreprises et durant le temps passé dans l'entreprise formatrice.

Une fois l'examen final réussi, la situation des jeunes (18 mois après avoir obtenu l'AFP) varie sensiblement selon le métier appris. Trois types de transitions peuvent alors être mis en exergue, certains métiers permettant davantage aux jeunes l'accès à un emploi ou à une poursuite d'études (en CFC principalement), d'autres témoignant d'un positionnement plus difficile sur le marché du travail (taux de recherche d'emploi plus élevé 18 mois après l'obtention d'une AFP).

Dans l'ensemble, les résultats de cette recherche dressent un portrait plutôt encourageant à l'égard de la formation AFP. Citons, par exemple, le rôle de tremplin de l'AFP vers le CFC par le biais duquel une majorité de jeunes parviennent ainsi à concrétiser ce parcours, avec à la clé l'obtention d'un titre CFC. Le faible taux d'abandon durant le cursus AFP au regard du public qui la fréquente illustre d'une certaine manière l'efficacité des différentes mesures mises en place dans la cadre de cette formation.

Deux points d'attention viennent néanmoins nuancer ce constat : premièrement, l'employabilité à la sortie de l'AFP, qui peut s'avérer difficile pour certains métiers, particulièrement en cas de conjoncture économique défavorable ; deuxièmement, les abandons durant le cursus AFP, d'un niveau certes équivalent à celui du CFC, mais qui ont des conséquences plus importantes que dans les autres filières de niveau secondaire II dans la mesure où « le champ des possibles » en matière de reprise d'une formation est beaucoup plus restreint. À ce titre, plusieurs pistes de réflexion sont esquissées autour du cursus AFP, de l'employabilité des jeunes et de sécurisation des parcours post-AFP.

Zusammenfassung

Dieser Bericht ist der zweite Teil einer Reihe von Studien zur beruflichen Grundbildung in Genf. Ziel ist es, die zweijährige berufliche Grundausbildung, die zum eidgenössischen Berufsattest führt, zu porträtieren (EBA, auf Französisch: AFP, *attestation fédérale de formation professionnelle*). Zu diesem Zweck stützt sich die vorliegende Untersuchung auf eine gemischte Methodik, die die Analyse quantitativer Daten aus drei Datenquellen (zwei Umfragen bei Jugendlichen in Ausbildung und Inhabern des Berufsattests EBA, Informationen aus der Schuldatenbank des Kantons Genf) mit der Inhaltsanalyse von rund 30 Interviews kombiniert, die mit Berufsschulen, Organisationen der Arbeitswelt und Lehrbetrieben geführt wurden, die an der EBA-Ausbildung beteiligt sind. Durch die Analyse der Sichtweisen der verschiedenen Akteure (Jugendliche, Schulen und Berufskreise) wird nicht nur die Stellung des EBA im Bildungssystem und seine Relation zum Arbeitsmarkt, sondern auch die Wahrnehmung und das Erleben der Personen, die in der EBA-Ausbildung tätig sind, erfasst.

Das Profil der Lehrlinge, die die EBA-Ausbildung besuchen, ist sozial geprägt, mit einer Überrepräsentation von Jugendlichen aus bescheidenen Verhältnissen und mit ausländischer Nationalität. Dennoch ist das EBA-Publikum nicht einheitlich. Drei Hauptkategorien von Profilen, deren Anteil je nach Beruf und Jahr schwankt, können hervorgehoben werden: Jugendliche mit schulischen Schwierigkeiten während ihrer Schulzeit im Regelsystem, Jugendliche mit besonderem Bildungsbedarf, die der Sonderpädagogik zuzuordnen sind, und Jugendliche mit Migrationshintergrund, die erst vor kurzem in Genf angekommen sind.

In Bezug auf die Auswahl der künftigen Auszubildenden zeigen die Ergebnisse der Studie, dass subjektive Kriterien die objektive Beurteilung der Bewerbungen häufig verdrängen. Um ihre Wahl einer EBA-Lehre zu begründen, betonen fast alle Jugendlichen, dass die Ausbildung die Chance bietet, eine Qualifikation zu erwerben. Diese ermöglicht gegebenenfalls kurzfristig die Fortsetzung ihrer Ausbildung in Richtung eines Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder den Einstieg in das Berufsleben.

Im Grossen und Ganzen äussern die Schülerinnen und Schüler eine hohe Zufriedenheit mit den Aktivitäten, die sie in der Berufsschule, in den überbetrieblichen Kursen und während ihrer Zeit im Ausbildungsbetrieb absolviert haben. Nach bestandener Abschlussprüfung unterscheidet sich die Situation der Jugendlichen (18 Monate nach Erhalt des EBA) je nach gelerntem Beruf. Drei Arten von Übergängen lassen sich feststellen: Bestimmte Berufe ermöglichen den Jugendlichen eher den Zugang zu einer Stelle oder zur Weiterführung der Lehre (hauptsächlich EFZ), während andere Berufe eine erschwerte Positionierung auf dem Arbeitsmarkt aufweisen (höhere Stellensuchquote 18 Monate nach Erhalt des EBA).

Insgesamt zeichnen die Ergebnisse dieser Untersuchung ein eher ermutigendes Bild der Eidgenössischen Berufsattest-Ausbildung. Ein Beispiel dafür ist die Rolle des EBA als Sprungbrett für den Erwerb eines EFZ, da die Mehrheit der Jugendlichen diesen Weg mit einem EFZ-Abschluss vollenden kann. Die geringe Abbruchquote während der EBA-Lehre im Verhältnis zu den Teilnehmenden verdeutlicht in gewisser Weise die Effizienz der verschiedenen Massnahmen, die im Rahmen dieser Ausbildung eingeführt werden.

Zwei Punkte sind jedoch zu beachten, welche diese Feststellung nuancieren. Erstens die Beschäftigungsfähigkeit nach Abschluss des EBA, die sich in bestimmten Berufen als schwierig erweisen kann, insbesondere bei ungünstiger wirtschaftlicher Konjunktur. Zweitens die Abbrüche während der EBA-Lehre, die zwar dem Niveau des EFZ entsprechen, aber weitreichendere Folgen haben als in den anderen Lehrgängen der Sekundarstufe II, da das Feld der Möglichkeiten für die Wiederaufnahme einer Ausbildung viel kleiner ist. In diesem Zusammenhang werden mehrere Denkansätze entworfen, die sich auf den EBA-Lehrgang, die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen und die Sicherung der Laufbahnen nach dem EBA beziehen.

Introduction

Le Conseil d'État a adopté en septembre 2015 un plan d'action visant à valoriser la formation professionnelle et plus particulièrement l'apprentissage dual (Conseil d'État, 2015). Parmi les treize mesures mises en place, cinq étaient consacrées à l'amélioration du processus d'orientation et de l'information développée autour de la formation professionnelle.

Dans ce contexte, le secrétariat général du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (SG/DIP) a mandaté le service de la recherche en éducation (SRED) en octobre 2019, pour mener une étude relative à *l'attractivité et la valorisation des titres de la formation professionnelle initiale*.

Ce mandat a conduit à la publication en février 2020 d'un premier rapport (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020) abordant les thématiques de l'orientation et de la valorisation des titres dans plus d'une vingtaine de métiers qualifiés par l'attestation de formation professionnelle (AFP) ou le certificat fédéral de capacité (CFC). Le premier volet de la recherche propose un panorama général de la formation professionnelle initiale permettant de décrire les publics entrants dans la voie professionnelle, la forme privilégiée lors de la réalisation de l'apprentissage (plein temps ou dual), les trajectoires des jeunes avant leur entrée dans la formation ainsi que l'usage que font les diplômés de leur titre (AFP ou CFC) une fois leur certification obtenue (trajectoires post-diplômes).

Le second volet, qui est présenté ici, s'intéresse cette fois spécifiquement à l'AFP. Il se focalise sur plusieurs dimensions visant une meilleure compréhension du processus d'orientation des jeunes (qu'est-ce qui les amène à s'engager dans cette voie ? par le biais de quels cheminements ?), de la sélection des candidats et candidates (quels sont les processus de recrutement des entreprises ? quels critères employés pour sélectionner les jeunes ? pourquoi les entreprises s'investissent-elles dans la formation ?), du déroulement de la formation dans les contextes de l'école et de l'entreprise (quels rapports les jeunes entretiennent-ils avec les tâches scolaires et professionnelles ? quelles sont les difficultés rencontrées et les remédiations mises en place ?) ou encore de l'employabilité des apprentis et apprenties (quel usage de l'attestation AFP ? que peut-on dire de la transition à la vie active et des poursuites vers le CFC ?). L'étude s'étant déroulée pendant la crise sanitaire liée au Covid-19, nous aborderons quelques aspects liés au déroulement de l'apprentissage AFP durant ce contexte particulier.

Nous proposons à cet effet de rendre compte du point de vue des différents acteurs engagés dans la formation professionnelle en deux ans, à savoir les apprentis et apprenties, les centres de formation professionnelle (CFP) et les milieux professionnels (par le biais d'entreprises formatrices et d'organisations du monde du travail).

Quelques éléments théoriques

Ces dernières décennies, les mutations du marché du travail ont entraîné en Suisse une hausse des besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée (Laganà & Babel, 2020), ce qui génère une pression sur le système de formation à former davantage de jeunes au niveau tertiaire. En effet, comme le rappellent Kriesi et Lehmann (2020, p. 6), « *les compétences professionnelles dans le domaine des technologies de l'information, la compréhension des processus et les soft skills, telles que la flexibilité, la communication, l'esprit d'équipe et la créativité* » sont de plus en plus demandées par les entreprises. Dans ce contexte la formation professionnelle est confrontée à un double enjeu de « *répondre à un objectif d'allongement des cursus (formation supérieure) et à un impératif d'insertion des publics les plus fragiles* » (Lamamra, Kuehni & Rey, 2021, p. 28).

La formation initiale en deux ans (AFP) s'inscrit dans cette deuxième finalité dans la mesure où elle s'adresse aux jeunes ayant des aptitudes essentiellement pratiques (SEFRI, 2014). Au niveau national, l'AFP a fait l'objet de plusieurs évaluations (Stern et al., 2010 ; Fitzli et al., 2016 ; Stern & Von Dach, 2018 ; Conseil fédéral, 2019) et analyses longitudinales (p. ex. Kammermann, 2015). Les résultats de

ces travaux mettent en exergue plusieurs aspects positifs autour de l'AFP, tels que sa contribution à la perméabilité au sein du système de formation professionnelle (transition AFP-CFC) ou encore la satisfaction élevée des jeunes bénéficiaires. Néanmoins, plusieurs points d'attention sont relevés. On citera par exemple la problématique des taux d'abandons durant le cursus AFP, qui concerne 22% des contrats d'apprentissage (Deppierraz, 2021), ainsi que le développement encore perfectible des mesures d'encadrements individualisées (*case management*).

La formation AFP se déroule la plupart du temps dans le cursus dual (alternance entre les contextes d'apprentissage en entreprise et en école) ; ce sont ainsi les entreprises formatrices qui sélectionnent et engagent les jeunes. À ce titre, plusieurs recherches se sont intéressées à documenter les mécanismes à l'œuvre lors de la recherche d'une place d'apprentissage (Imdorf, 2019 ; Ruiz & Goastellec, 2016 ; Duc & Lamamra, 2021). Il en ressort que le marché de l'apprentissage reproduit en partie les logiques observées sur le marché du travail et notamment, d'après les travaux d'Imdorf (2007, 2019), une certaine forme d'exclusion ou de discrimination fondée notamment sur l'âge, le genre ou la nationalité des personnes. Au niveau des critères de sélection qui interviennent lors de la recherche d'une place d'apprentissage, outre les éléments objectifs (p. ex. bulletins scolaires), les critères subjectifs semblent occuper une place importante dans l'appréciation des candidatures. Ainsi, comme le résumait Ruiz et Goastellec (2016, p.138), les entreprises accordent une forte importance aux compétences « *d'autonomie, de réflexivité, de capacité à témoigner de leur motivation et de sens pratique* ».

En ce qui concerne le canton de Genève, rappelons qu'il se caractérise par un marché du travail fortement tertiarié et un taux de chômage¹ plus important que le niveau national (5% vs 3% en Suisse en 2021). Les emplois peu qualifiés tendent à se raréfier et les postes qui se développent requièrent un niveau de formation plus important. Dans ce contexte où une concurrence accrue s'installe entre les personnes en quête d'emploi, posséder un diplôme de niveau secondaire II représente un minimum requis pour espérer une insertion socioprofessionnelle réussie. En réponse à ces problématiques, plusieurs politiques publiques ont été développées ces dernières années dans le canton de Genève pour, d'une part, lutter contre le phénomène de décrochage scolaire (p. ex. au niveau du DIP, le déploiement de nouvelles offres de formations préqualifiantes, la mise en place d'un guichet unique « CAP Formations » pour accompagner les jeunes en situation de décrochage) et, d'autre part, valoriser l'apprentissage dual aussi bien auprès des entreprises que des jeunes et leurs familles (p. ex. plan d'action du Conseil d'État).

Objectifs et questions de recherche

Dans un souci de continuité et de cohérence avec les travaux déjà initiés (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020), la présente étude s'intéresse principalement à trois axes de recherche qui doivent permettre de mieux appréhender les enjeux genevois concernant l'accès à la formation AFP, le déroulement du cursus et l'employabilité des jeunes. Nous proposons ci-après de préciser certaines des questions de la recherche.

L'orientation et l'engagement des jeunes dans la formation AFP

À Genève, les parcours scolaires des élèves qui commencent une formation AFP montrent que très peu débutent leur apprentissage directement après avoir achevé le CO ; l'âge moyen des personnes ayant débuté la formation est en effet de 20 ans et 6 mois (cf. *Annexe 2*). L'entrée dans l'apprentissage en deux ans est ainsi couramment précédée d'une période transitoire d'une à plusieurs années. Pour approfondir ces constats, la présente étude s'intéresse à la période qui précède l'entrée en AFP ainsi qu'aux raisons de l'engagement dans la formation. Dans la mesure où la majorité des élèves se confrontent, dans le cadre de leur formation, à différents contextes (celui de l'entreprise notamment, pour celles et ceux qui suivent un cursus dual), il nous semble pertinent de tenir compte de la phase de recherche d'une place d'apprentissage et du processus de sélection des candidats et candidates. L'étude vise ainsi à apporter des éléments de réponses aux questions suivantes :

¹ Précisons que selon les données de l'OCSTAT (2022), en moyenne sur l'année 2021, 762 jeunes de moins de 25 ans ont connu une inscription à l'office cantonal de l'emploi (OCE).

- Quelles expériences vivent les jeunes avant d'entrer en apprentissage AFP ?
- Qu'est-ce qui motive les jeunes à s'engager dans cette voie ?
- Pourquoi les entreprises s'investissent-elles dans la formation AFP ?
- Comment sélectionnent-elles les jeunes ? Selon quels processus de recrutement ?

Le déroulement de la formation AFP

Certaines études ont souligné qu'une fois l'apprentissage AFP commencé, une partie des jeunes connaissent des difficultés les amenant parfois à interrompre leur formation (Stern et al., 2010 ; Fitzli et al., 2016, Deppierraz, 2021). Néanmoins, les récents résultats sur la réussite aux examens montrent qu'à Genève, les apprentis et apprenties AFP qui parviennent à se maintenir jusqu'à l'examen final n'échouent pas fondamentalement plus que les jeunes des autres filières de niveau secondaire II (Mouad & Le Roy-Zen Ruffinen, 2021). Ces deux états de fait nous amènent à nous interroger sur le déroulement de la formation et sur les aspects liés à l'encadrement et au suivi des jeunes en particulier. Un point d'interrogation porte également sur la période qui a suivi la fermeture administrative des écoles en raison de l'épidémie Covid-19. Un des objectifs de l'étude consiste ainsi à répondre aux interrogations suivantes :

- Comment se déroule l'encadrement des jeunes en école et en entreprise ?
- Quels rapports les jeunes entretiennent-ils avec les tâches scolaires et professionnelles ?
- Quels types de difficultés rencontrent-ils et quelles remédiations sont mises en place ?
- Comment s'est déroulée la formation AFP durant les premiers mois de la crise sanitaire ?

L'utilisation du titre AFP et sa reconnaissance sur le marché de l'emploi

Une fois en possession de l'attestation AFP, les jeunes font un usage différencié de leur titre en s'insérant en général assez rapidement sur le marché du travail ou en privilégiant la poursuite d'études vers le CFC. Ces premiers résultats observés à Genève amènent à s'interroger sur les raisons sous-jacentes à ces finalités. Il semble particulièrement important d'interroger les milieux professionnels sur des aspects relevant de la reconnaissance de l'attestation AFP sur le marché de l'emploi ou du niveau d'employabilité des apprentis. L'étude doit permettre d'aborder les questions suivantes :

- Comment la formation AFP est-elle perçue par les milieux professionnels ?
- L'attestation AFP répond-elle aux exigences attendues par les entreprises ?
- La poursuite d'étude vers le CFC est-elle souhaitée ou encouragée par ces dernières ?
- Qu'est-ce qui motive les jeunes à privilégier l'une ou l'autre des finalités offertes par la formation (s'insérer sur le marché du travail ou poursuivre vers un CFC) ?

Méthodologie

Instruments et sources des données

L'étude s'appuie sur une méthodologie mixte combinant des analyses de données quantitatives (analyses descriptives et longitudinales essentiellement) et qualitatives (analyse de contenu) issues de plusieurs sources de données.

Passation d'un questionnaire auprès des apprentis AFP

Un questionnaire en ligne a été adressé, dans le courant du mois de janvier 2021, à l'ensemble des personnes inscrites dans une formation AFP (cursus plein temps ou dual) lors des années scolaires 2017-18, 2018-19, 2019-20 et 2020-21. Le choix d'interroger plusieurs cohortes de jeunes est motivé par la volonté de disposer d'informations sur les différents métiers AFP (ou regroupements de métiers) préparés dans les écoles genevoises. Pour des questions de rigueur statistique, il importe que les

groupes soient composés d'effectifs suffisamment importants pour être analysés (effectif >15), ce qui nous a amenés à cumuler quatre cohortes d'élèves afin de présenter les résultats les plus récents. Dans l'ensemble, 1'282 jeunes ont été interrogés et nous avons recueilli 778 réponses (soit un taux de participation à l'enquête de 61%).

Le questionnaire aborde différentes problématiques relatives aux choix d'orientation des jeunes (p. ex. raisons qui les ont poussés à s'engager dans la formation, leur niveau de connaissance de la profession a priori), aux conditions de l'entrée dans la formation (p. ex. nature des expériences antérieures vécues, nombre d'entreprises contactées avant la signature du contrat d'apprentissage), à leur perception à l'égard de la formation AFP (p. ex. ce qu'ils pensent du contenu de la formation, de la relation avec les formateurs, des rythmes scolaires) ainsi qu'à leurs projets d'avenir (p. ex. projets dans les prochains mois, raisons à poursuivre un CFC/entrer sur le marché du travail).

Réalisation d'entretiens auprès des acteurs impliqués dans la formation AFP

Une série d'une trentaine d'entretiens semi-directifs (individuels et collectifs) a été conduite, entre décembre 2020 et juin 2021, avec trois groupes d'acteurs engagés dans la formation AFP : *i)* les centres de formation professionnelle, *ii)* les organisations du monde du travail et associations professionnelles et *iii)* les entreprises formatrices.

Nous avons ainsi rencontré les cinq écoles genevoises préparant aux métiers AFP (écoles de commerce Emilie-Gourd et Aimée-Stitelmann, CFP Construction, CFP Nature et environnement, CFP Santé, CFP Services et hôtellerie/restauration, CFP Technique), une dizaine d'associations professionnelles et une quinzaine d'entreprises formatrices dans chacun des domaines d'activités qui comptent la présence d'AFP [qui délivrent des], ce qui permet notamment de rendre compte de la place de l'AFP dans tous les secteurs d'activités. Afin de bénéficier d'une perspective nationale, nous avons également interviewé une personne du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Les personnes ayant pris part aux entretiens présentent des profils variés au regard de la fonction occupée (p. ex. formateur, direction, responsable des ressources humaines). Le critère de la taille de l'entreprise a été pris en compte et nous avons ainsi rencontré des entreprises de différentes tailles (petites et grandes).

Les entretiens ont permis d'aborder différentes dimensions visant à recueillir le point de vue des acteurs sur le profil des personnes engagées dans la voie AFP, le processus de recrutement et de sélection de ces dernières, l'encadrement et les difficultés rencontrées durant la formation (p. ex. la démarche pédagogique employée, la nature des difficultés rencontrées, les accompagnements et appuis spécifiques déployés), la reconnaissance du titre AFP sur le marché du travail ainsi que sur la période liée à la pandémie Covid-19 (p. ex. l'organisation des cours, l'impact sur les jeunes).

Exploitation de la nBDS et des données de l'enquête cantonale sur l'orientation des personnes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire II

Deux autres sources de données complémentaires ont été mobilisées dans le cadre de l'étude. Premièrement, la *base de données scolaires du DIP* (nBDS), dans laquelle est recensé l'ensemble des informations relevant de la scolarité et la diplomation des élèves dans le canton de Genève. L'exploitation de la nBDS nous a notamment permis de dénombrer les personnes engagées dans une formation AFP, de décrire les profils de ces dernières et de reconstituer les parcours de formation des jeunes afin d'en suivre l'évolution (p. ex. évolution de l'offre de formation, accès au diplôme, poursuite en CFC par la suite). Deuxièmement, les *données de l'enquête cantonale bisannuelle EOS*, qui offrent un état des lieux des orientations prises par les jeunes 18 mois après l'obtention de leur certification. Nous nous sommes appuyés sur les réponses des personnes ayant obtenu une attestation AFP (diplômés 2013, 2015, 2017, 2019) pour apprécier l'évolution de la transition post-AFP (entre janvier 2015 et janvier 2021) et documenter les caractéristiques de l'insertion professionnelle des jeunes (p. ex. qualité de l'emploi occupé, satisfaction).

Classification des métiers

Dans le prolongement du premier volet consacré au panorama de la formation professionnelle (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020), nous avons choisi de présenter, dans la mesure du possible, les résultats par métier AFP. La classification utilisée se base sur l'offre institutionnelle genevoise², ce qui permet de disposer de douze métiers ou regroupements de métiers AFP répartis dans six des sept pôles professionnels (le CFP Arts ne proposant pas de formation AFP). La *Figure 1* présente la classification selon l'offre de formation AFP de l'année scolaire 2020-21.

Figure 1. Professions AFP selon le regroupement de métiers

Regroupements de métiers	Professions AFP
1. Métiers d'employé·e de commerce	Assistant·e de bureau
2. Métiers du commerce de détail	Assistant·e du commerce de détail
3. Métiers du bois	Aide-menuisier·ère
4. Métiers de la pierre	Aide-carreleur·se, Aide-maçon·e, Assistant·e -constructeur·rice de routes
5. Métiers des finitions et des revêtements	Agent·e de propreté, Aide-peintre, Aide-plâtrier·ère
6. Métiers de l'électricité du bâtiment	Aide monteur·se frigoriste
7. Métiers de l'horticulture	Horticulteur·rice
8. Métiers des soins communautaires	Aide en soins et accompagnement
9. Métiers de l'hôtellerie et de la restauration	Boulangier·ère -pâtissier·ère -confiseur·se, Employé·e de cuisine, Employé·e en restauration
10. Métiers des services	Coiffeur·se, Employé·e en intendance
11. Métiers de l'horlogerie	Opérateur·rice en horlogerie, Polisseur·se
12. Métiers de l'automobile	Assistant·e en maintenance d'automobiles

Organisation du rapport

Les première et deuxième parties du rapport abordent l'introduction de la formation AFP à Genève et les particularités des publics qui s'engagent dans l'apprentissage en deux ans. Une perspective temporelle permet d'entrevoir une certaine évolution dans l'offre de formation et la composante du public.

La troisième partie porte sur l'accès à la formation AFP et s'intéresse successivement aux aspects liés à l'orientation des jeunes et aux processus de sélection des personnes qui souhaitent réaliser un apprentissage.

La quatrième partie est consacrée au déroulement de la formation et plus particulièrement aux représentations des acteurs à l'égard de la formation AFP, aux activités dans les principaux contextes de l'apprentissage (l'école et l'entreprise), à la réussite et aux difficultés rencontrées durant le cursus ainsi qu'aux mesures de remédiation proposées aux jeunes. Quelques éléments autour du déroulement de l'apprentissage AFP durant les premiers mois de la période de crise sanitaire du Covid-19 sont exposés.

² De ce fait, les personnes sous contrat à Genève (entreprise) et qui fréquentent une école hors du canton ne sont pas prises en compte dans l'étude.

La cinquième partie traite des transitions des jeunes une fois le titre AFP obtenu. Est ainsi développée la situation des personnes 18 mois après l'obtention de l'attestation (avec un regard sur plusieurs années et selon les différents métiers AFP), les caractéristiques du passage à l'emploi et de la poursuite d'études ultérieures vers le CFC. Un dernier point évoque brièvement d'autres apports de la formation AFP sur les jeunes.

La sixième partie revient sur certains des enjeux genevois en lien avec l'évolution des métiers et l'employabilité. Plusieurs pistes de réflexion sont finalement esquissées autour notamment du cursus AFP, de l'employabilité des jeunes et de sécurisation des parcours post-AFP.

L'AFP à Genève

La formation AFP a été introduite en Suisse il y a une vingtaine d'années lors de la révision de la loi sur la formation professionnelle (LFPr, 2002). Présentée comme l'une des nouveautés de cette réforme, la formation initiale en deux ans introduit un niveau de qualification supplémentaire sur le plan fédéral, moins exigeant que les formations CFC en trois et quatre ans, pour les publics ayant des aptitudes essentiellement pratiques. En termes d'objectifs, la formation AFP doit satisfaire à des exigences contradictoires (SEFRI, 2014). Elle doit en effet répondre d'une part à un besoin du marché du travail en formant du personnel qualifié dans les branches d'activités où des compétences de base sont recherchées, et d'autre part à la nécessité d'offrir une voie de certification aux jeunes dont les compétences scolaires sont limitées pour envisager une autre formation certifiante du secondaire II.

En ce sens, la formation AFP s'inscrit dans la continuité d'autres formations de courte durée (une à deux années) dédiées spécifiquement aux jeunes en difficulté et déployées par le passé dans le canton de Genève. Parmi celles-ci figurent les formations élémentaires (plus anciennement les formations pratiques³) qui sont alors sanctionnées d'une attestation reconnue exclusivement à l'échelle cantonale (AFE). Ces formations reposent sur un principe de personnalisation des programmes de formation et sur l'acquisition de compétences et savoir-faire propres aux capacités individuelles des jeunes et à une activité professionnelle donnée. Sur le terrain, cela donne lieu à des contenus et durées de formation variés, les titulaires de l'attestation de fin d'études faisant ainsi valoir pour une même profession des compétences fortement diverses :

« Les plans de formation des AFE n'étaient pas standardisés, c'est-à-dire que les jeunes devaient faire, en gros, ce qu'ils étaient capables de faire. Puis à la fin, vous aviez une évaluation et tous ceux qui la réussissaient obtenaient leur attestation de formation élémentaire. Et pour un même titre, un jeune avait peut-être acquis quinze compétences fondamentales, un autre huit et un autre trois ! Il y avait une feuille annexe qui listait de manière détaillée toutes les tâches que la personne savait faire, mais ce document, parfois il se perdait, quand ce n'était pas bon, alors que d'autres le gardaient précieusement. Puis lorsque les jeunes cherchaient un emploi, ils disaient : "Voilà, moi j'ai mon attestation de formation élémentaire d'ouvrier de garage par exemple". Mais derrière tout ça, les compétences des gens étaient tellement diverses que les milieux professionnels ne savaient pas comment situer ce titre, au niveau notamment de la grille de rémunération dans la convention collective » (professionnel de l'orientation scolaire et professionnelle).

En dépit de l'accueil mitigé des milieux professionnels, la formation AFE semble avoir connu un certain succès puisque, depuis le début des années 1990, près de 600 attestations AFE ont été délivrées à Genève dans un panel de plus de quatre-vingts professions⁴. Elle a donc contribué à certifier un nombre important de jeunes qui n'étaient pas en mesure de suivre un apprentissage traditionnel en leur donnant accès à un niveau de qualification d'ouvrier ou d'employé dans de nombreux domaines professionnels (p. ex. ouvrier·ère dans un garage automobile et employé·e dans un magasin alimentaire pour les professions les plus répandues, ouvrier·ère en photographie et employé·e de ferme pour les moins répandues). En 2005, une étude empirique basée sur les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) s'est intéressée aux effets de la formation élémentaire sur le marché du travail. Les résultats mettent en évidence certains bénéfices perceptibles sur les titulaires de l'attestation AFE exerçant une activité professionnelle : ces derniers semblent connaître des situations

³ Les formations pratiques s'adressaient à des jeunes réalisant exclusivement la partie pratique de l'apprentissage CFC en entreprise. Pour des raisons diverses, ils n'étaient pas en capacité de suivre l'enseignement théorique traditionnel et en étaient exemptés. Des certificats cantonaux attestant de l'atteinte de la partie pratique de la formation étaient alors offerts dans certains métiers.

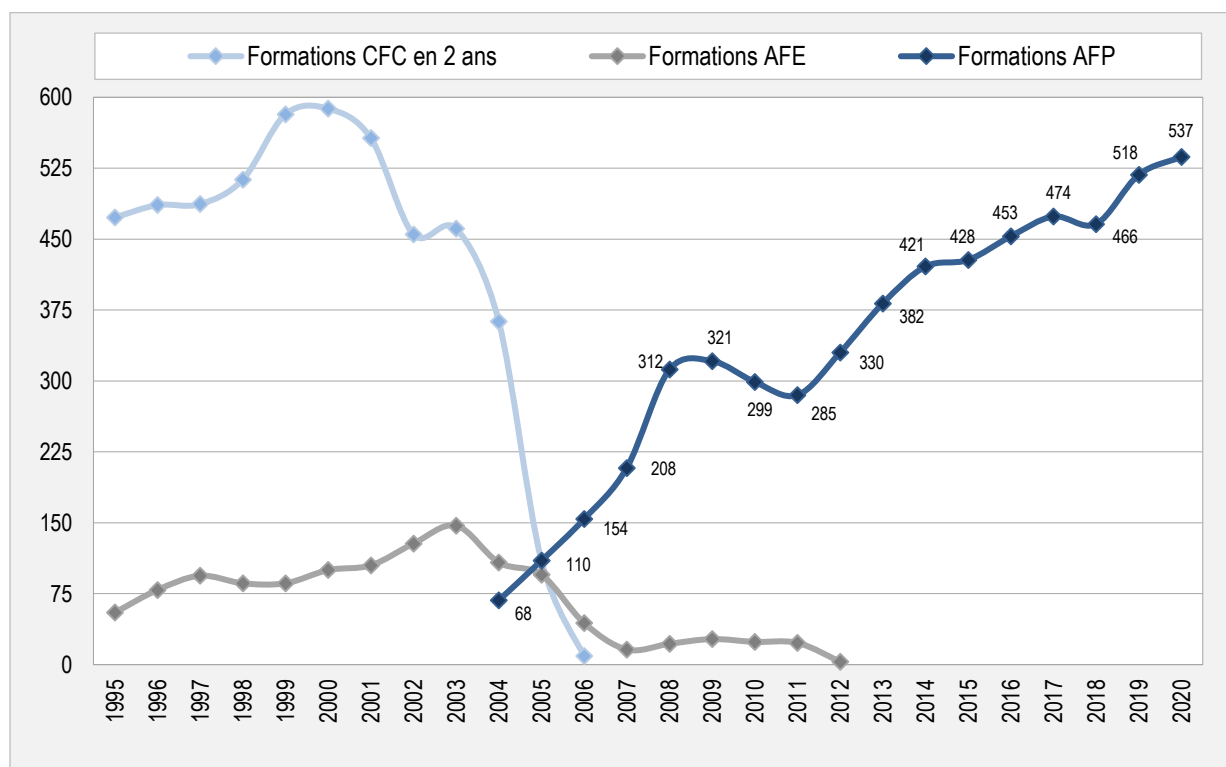
⁴ La formation élémentaire a été introduite en Suisse lors de la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle de 1978. D'après la base de données scolaires du DIP, 626 attestations AFE ont été délivrées à Genève depuis 1988 ; les domaines d'activités les plus pourvoyeurs de l'attestation étant l'automobile, la vente, le bâtiment, la coiffure ou encore la cuisine. On peut par ailleurs souligner l'absence de formation AFE dans le domaine de la santé.

plus favorables que les personnes n'ayant accompli que l'école obligatoire, dans la mesure où ils travaillent davantage à temps plein et perçoivent un revenu légèrement supérieur (Schweri, 2005). L'auteur souligne en revanche une limite de ces formations, dont le difficile transfert des compétences acquises dans d'autres emplois ou d'autres entreprises tend à remettre en question la valeur de l'attestation AFE sur le marché du travail et, de fait, sa pérennisation dans le paysage éducatif : « *Certaines personnes sont formées pour un emploi donné sans acquérir d'aptitudes pour d'autres tâches. Or, les aptitudes utilisables dans une entreprise seulement ne se vendent pas sur le marché de l'emploi, et ces cas réduisent donc la valeur de la formation élémentaire.* »

L'avènement de l'AFP à Genève : entre continuité et diversification de l'offre de formation

À Genève comme dans le reste de la Suisse, le déclin des formations élémentaires s'amorce avec la révision de la LFPr de 2002 (entrée en vigueur en 2004) qui établit à l'échelle nationale les nouvelles exigences minimales pour l'apprentissage : la formation professionnelle initiale en deux ans (AFP) est alors instaurée. Dotée d'une standardisation des contenus de la formation (en école et en entreprise) et des procédures d'examen garantissant l'homogénéité des compétences acquises, ainsi que d'un système de passerelles rendant envisageable (sous certaines conditions) la poursuite d'études vers une filière CFC de trois ou de quatre ans, la formation AFP s'intronise comme le premier niveau de qualification formellement reconnu. Cet avènement entérine par ailleurs la fin des cursus écourtés (en deux ans) débouchant sur un certificat CFC aux exigences d'apprentissages moindres, jusqu'alors présents dans les professions du commerce et de la vente (principalement vendeur·se et employé·e de bureau), de la santé (aide-soignant·e) et, dans une moindre mesure, dans les domaines des services (boulangier·ère, nettoyeur·se à sec) et des arts (expression artistique).

Figure 2. Évolution du nombre de jeunes engagés dans les formations AFP, AFE et CFC en deux ans depuis 1995



Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12

Concernant l'offre de formation, les constats déjà dressés par Rastoldo et Mouad (2019) dans un article consacré à l'insertion de l'AFP dans le paysage éducatif genevois et à la transition des jeunes ayant obtenu l'attestation demeurent d'actualité. À Genève, les formations AFP ont connu un fort développement depuis leur mise en place, le nombre d'élèves ayant été multiplié par huit en l'espace d'une quinzaine d'années (68 apprentis AFP en 2004 contre 537 en 2020, *Figure 2*). Cette évolution n'a en revanche pas impacté les autres apprentissages plus exigeants en trois et quatre ans puisque le nombre de jeunes en CFC a augmenté de plus de 10% sur la même période (7'687 apprentis CFC en 2004 contre 8'515 en 2020). Les craintes parfois exprimées⁵ d'une multiplication des contrats en deux ans au détriment d'un apprentissage plus conventionnel, entraînant une forme de dévalorisation de la formation professionnelle, semblent donc infirmées. L'AFP s'inscrit davantage dans une continuité de l'offre de formation existante, notamment dans les domaines du commerce et de la santé où les nouveaux apprentissages ont progressivement remplacé les formations CFC en deux ans (disparition des CFC de vendeur·se, d'employé·e de bureau et d'aide-soignant·e au détriment des AFP d'assistant·e du commerce de détail, d'assistant·e de bureau et d'aide en soins et accompagnement).

Avec le temps, l'offre de formation AFP s'est largement diversifiée et si l'on dénombrerait moins d'une dizaine de professions préparant à l'attestation AFP dans les premières années qui suivaient leur déploiement à Genève, les jeunes ont aujourd'hui la possibilité de se former dans près de vingt-cinq métiers couvrant l'ensemble des domaines de la formation professionnelle, à l'exception des arts appliqués (cf. *Annexe 1*). Le commerce, avec les professions d'assistant·e du commerce de détail et de bureau, reste le secteur d'activité le plus souvent choisi par les jeunes, même si son poids tend à s'amoinrir au fil des années (en 2010, 62% des apprentis et apprenties AFP ont privilégié une formation relevant du secteur commercial alors qu'ils ne représentent plus que 35% des jeunes en AFP en 2020). Jusqu'en 2010, la majeure partie des contrats d'apprentissages AFP sont concentrés dans les métiers du commerce, des services (coiffeur·se, employé·e en intendance, logisticien·ne), de l'hôtellerie et la restauration (employé·e de cuisine / en restauration) et du technique (assistant·e en maintenance d'automobiles / polymécanicien·ne). La croissance du nombre d'élèves observée dès 2012 coïncide avec l'élargissement de l'offre de formation AFP et l'apparition de nouveaux métiers dans les secteurs du bâtiment (aide-carreleur·se, aide-maçon·ne, aide-menuisier·ère et plus récemment agent·e de propreté), de l'environnement (horticulteur·rice), de la santé (aide en soins et accompagnement) et de l'horlogerie (opérateur·rice en horlogerie, polisseur·se). Elle s'accompagne de l'essor des apprentissages réalisés à plein temps en école qui représente à ce jour 21% des formations initiales en deux ans (contre 4% à 8% entre 2008 et 2012). Ce constat fait de Genève le canton où le système d'enseignement à plein temps est le plus développé puisque seulement 3% des formations AFP se déroulent exclusivement en école dans l'ensemble de la Suisse, les cantons de Berne (13%) et du Jura (12%) proposant par ailleurs une offre plus conséquente que la moyenne (OFS, 2021a). À Genève, quatre professions permettent ce mode de réalisation de l'apprentissage : les métiers d'assistant·e de bureau (53% vs 47% en dual) et d'horticulteur·rice (48% vs 52% en dual) où une quasi-parité de la répartition des jeunes entre système dual et plein temps est observée, le métier d'aide-menuisier·ère où la plupart des élèves se forment exclusivement en école, et le métier d'aide en soins et accompagnement où le cursus dual est privilégié (26% vs 74% en dual).

⁵ Plusieurs études ont en effet évoqué les postures de réserve de certains acteurs de la formation professionnelle à l'égard de l'AFP lors de son introduction à Genève et plus largement en Suisse (voir p. ex. Stern, Marti, Von Stokar et Ehrler, 2010 ; Amos, Evrard, Hrizi, Rastoldo et Silver, 2010).

Profils des jeunes qui s'engagent dans une formation AFP

Dans le cadre du premier volet de recherche, nous avons déjà donné quelques éléments descriptifs sur les jeunes qui s'engagent dans une formation professionnelle initiale en deux ans. Nous avons alors décrit la population des élèves sous l'angle du genre, de la nationalité et de la catégorie socioprofessionnelle des parents. Plusieurs constats ont été dégagés, permettant de mettre en exergue la particularité d'un public majoritairement de nationalité étrangère et provenant pour la plupart de milieu socioéconomique modeste (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020). Les informations de la volée d'élèves en première et deuxième année d'une formation AFP au cours de l'année scolaire 2020-21 ne montrent guère d'évolution dans ce sens, la part de jeunes relevant de la classe ouvrière (72%) et de nationalité étrangère (61%) demeurant toujours importante. Il est intéressant de souligner qu'à ce titre, le public genevois se démarque des jeunes qui préparent une AFP sur l'ensemble du territoire national puisque les récentes statistiques rapportent un équilibre entre la part d'élèves au bénéfice de la nationalité suisse et d'une nationalité étrangère (OFS, 2021b). En outre, notre précédente étude a conduit à présenter des différences de public selon le métier appris. C'est ainsi que le choix de s'orienter vers l'une ou l'autre des professions AFP proposées à Genève reste encore fortement dépendant du genre : les jeunes hommes s'engagent massivement dans les métiers de la construction et de la technique (notamment aide-menuisier 97%⁶, assistant en maintenance automobile 96%), les jeunes femmes privilégiant davantage les métiers de la santé et des services (aide en soins et accompagnement 84%, coiffeuse 89% par exemple).

Cette brève description générale souligne qu'il n'est pas possible de concevoir le public AFP comme une population homogène. Lors de nos rencontres avec les acteurs impliqués dans la formation, plusieurs personnes nous ont interpellés sur la diversité de celles et ceux qui s'engagent dans cette voie : « *On a vraiment affaire à des profils tellement divers* » (école). Pour illustrer cet état de fait, quatre types de profils peuvent être dégagés qui laissent entrevoir à la fois la pluralité du public AFP et certaines des problématiques auxquelles les jeunes sont confrontés (Figure 3).

Des jeunes en difficultés scolaires lors de leur scolarité dans le système ordinaire

La formation professionnelle initiale en deux ans s'adresse en premier lieu aux personnes faisant preuve d'aptitudes pratiques et ayant connu des difficultés d'apprentissage (SEFRI, 2014). À Genève, les jeunes ayant accompli et achevé l'ensemble de leur scolarité obligatoire dans le système ordinaire – sans avoir recours à une structure de l'enseignement spécialisé ou spécifique au public non francophone – représentent 29% des celles et ceux qui s'engagent dans une formation AFP en 2020-21. Les aspirations de ces élèves se tournent avant tout vers les professions de l'horlogerie (53% des opérateur·rices en horlogerie et polisseur·ses), de la santé ou du commerce. Pour ces deux derniers domaines, la forme d'apprentissage alternant des périodes de formation en école et en entreprise est plus fréquemment favorisée : ce profil de jeune représente respectivement 46% et 51% des personnes en cursus dual dans les professions d'aide en soins et accompagnement et d'assistant·e de bureau (contre 24% et 18% pour la forme en école à plein temps).

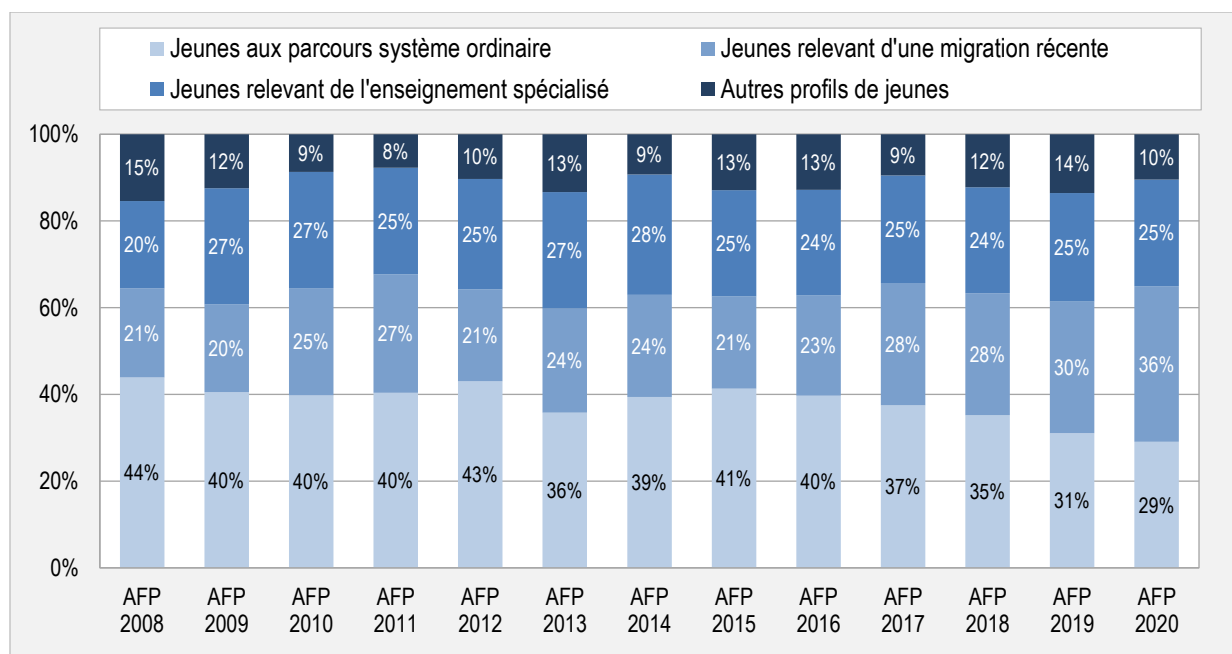
Concernant l'accès à la formation AFP, peu d'entre eux commencent leur apprentissage directement après le cycle d'orientation (CO) comme l'indique l'analyse des parcours scolaires antérieurs des jeunes⁷. Autre marqueur de l'entrée différée en AFP, l'âge des jeunes relativement élevé au moment de signer leur contrat d'apprentissage (19 ans et 8 mois en moyenne) laisse entrevoir un vécu scolaire sinueux plusieurs fois rapporté par les personnes qui sont quotidiennement au contact de ce public :

⁶ Résultats issus du premier volet de la recherche (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020). La description des profils des jeunes s'appuie sur le cumul de trois cohortes d'élèves engagés en première année AFP au cours des années scolaires 2013-14, 2015-16 et 2017-18 (soit 684 apprentis).

⁷ Dans une précédente étude, nous avons mis en évidence que seulement 8% des apprentis commencent leur apprentissage directement après avoir quitté le CO ; la grande majorité des jeunes connaît ainsi une période transitoire plus ou moins longue avant de débiter la formation AFP (*ibid.*).

« Ça peut être des élèves qui ont connu un parcours scolaire complètement chaotique, mais pour x raisons, pas seulement en fonction de leurs connaissances scolaires. Mais simplement parfois voilà, il y a eu des problèmes familiaux, des soucis psychologiques qui ont fait que ça n'a pas marché pendant la scolarité, et puis ils se retrouvent un peu dans une situation délicate à la fin de la scolarité obligatoire » (école).

Figure 3. Évolution des profils de jeunes qui suivent une formation AFP, 2008-2020



N.B. Nous avons rattaché les quelques jeunes relevant de la migration, qui fréquentent durant leur parcours scolaire une structure de l'enseignement spécialisé, à la catégorie « jeunes passés par l'enseignement spécialisé » (entre 0.2% et 3.7% d'une cohorte selon les années).

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12

Les difficultés d'ordre scolaire, auxquelles s'additionnent par moment des difficultés plus personnelles, témoignent selon les cas d'une inaptitude à répondre aux exigences posées par le système de formation pour entreprendre une formation certifiante à l'issue du CO ou d'une incapacité à s'y maintenir. Cela se traduit sur les trajectoires scolaires par la fréquentation de filières préqualifiantes (c'est le cas de 71% des jeunes de ce profil, cf. *Annexe 2*), par l'interruption de l'apprentissage CFC avant son terme (25%) ou par des périodes de déscolarisation (49%) assimilables parfois à du décrochage scolaire, ces situations pouvant se succéder. Du point de vue des adultes qui côtoient ces jeunes, la formation AFP est ainsi envisagée comme une opportunité de remobilisation personnelle, avant même de se projeter sur la possibilité d'obtenir un diplôme reconnu sur le plan fédéral :

« L'AFP, c'est un bon moyen de remettre le pied à l'étrier pour apprendre. Pas pour travailler, mais pour apprendre. Pour avoir envie d'apprendre, parce que quand on voit le niveau des jeunes qui arrivent en AFP, on se dit "Ben dit donc, il y a du boulot !" Il y a beaucoup de jeunes qui ont perdu pied par rapport au système scolaire » (entreprise).

Des jeunes aux besoins éducatifs particuliers (relevant de l'enseignement spécialisé)

À Genève, un quart des élèves qui suivent une formation AFP est directement issu de l'enseignement spécialisé ou y a été confronté durant sa scolarité. De tels parcours indiquent un déficit scolaire important qui implique un suivi (temporaire ou permanent) de l'assurance invalidité (AI). Pour ces jeunes, dont l'âge se situe en moyenne à 19 ans et 10 mois au moment de débiter la formation, l'AFP représente l'opportunité de décrocher une certification reconnue, valorisable sur le marché de l'emploi, à l'issue d'un parcours scolaire souvent complexe : « On a des jeunes qui ont des parcours scolaires parfois assez chaotiques, quand même, avec des interruptions scolaires, des passages d'un établissement à l'autre » (école).

Autre caractéristique propre à cette population, des difficultés au niveau de l'autonomie dans l'activité professionnelle et/ou dans les habiletés sociales sont rapportées. Elles entravent souvent le déroulement du cursus AFP impliquant une immersion dans le milieu professionnel conventionnel (dual) : « *Les jeunes [...], mais ils ne sont pas du tout prêts à rentrer dans le monde du travail. C'est des jeunes, souvent, qui sont trop maternés (dans leur scolarité antérieure)* » (association professionnelle). Si toutes et tous suivent les cours théoriques à l'école professionnelle, certaines personnes sont en revanche prises en charge durant les deux années d'apprentissage par un organisme spécialisé⁸ qui se substitue alors à l'entreprise formatrice. Elles bénéficient ainsi d'un encadrement spécifique et sont accompagnées par des maîtres socioprofessionnels, chargés de l'apprentissage des techniques professionnelles pratiques, et par des éducateurs qui assurent un accompagnement et suivi individuel des jeunes sur les aspects sociaux. L'acquisition des compétences pratiques se fait dans le cadre d'ateliers qui peuvent être complétés par des stages en entreprise. Les élèves AFP y réalisent alors, selon les organismes de formation, des activités de production qui répondent à des besoins de l'économie locale (p. ex. sous-traitance pour des entreprises privées, réalisation de chantiers extérieurs).

Du point de vue de l'orientation, les personnes qui ont connu un passage par l'enseignement spécialisé se tournent vers des professions bien ciblées : elles représentent ainsi, en 2020-21, près de la moitié de celles et ceux qui se forment dans les métiers de la restauration (54%), de la pierre (49%), des finitions et revêtement (48%), et plus du tiers du public dans les professions de la coiffure (37%) et de l'horticulture (36%). La surreprésentation de ce profil dans certains domaines d'activités dépend de l'offre AFP proposée par les organismes spécialisés qui optent pour les métiers jugés porteurs en termes d'employabilité :

« Les professions pour lesquelles nous formons sont choisies en fonction des possibilités d'emploi. On n'a pas plus vocation à former des maçons que des astrophysiciens. Simplement, on choisit des professions dans lesquelles on est assuré, enfin on sait, qu'il y a une demande de la part du marché de l'emploi » (école).

Des jeunes issus d'une migration récente

Les jeunes dont l'arrivée sur le territoire cantonal est récente constituent une part importante du public qui s'engage dans un apprentissage AFP. Pour l'année scolaire 2020-21, on observe qu'à Genève, 36% des personnes en formation ont la particularité d'avoir fréquenté une ou plusieurs classes d'accueil destinées aux élèves non francophones au cours de leur scolarité antérieure. Il s'agit actuellement du profil le plus représenté au sein du public AFP. Ces jeunes s'orientent en majeure partie vers les métiers qui sont préparés dans un cursus en école à plein temps (assistant·e de bureau, aide en soins et accompagnement, horticulteur·rice, aide-menuisier·ère) ou vers la profession de coiffeur·se. L'engagement dans une forme d'apprentissage particulière (en l'occurrence en école professionnelle exclusivement) semble prédominer sur l'attrait pour le métier. On observe en effet dans les professions AFP précitées un déséquilibre dans la forme d'apprentissage privilégiée : pour le métier d'assistant·e de bureau par exemple, on observe que 77% de celles et ceux qui suivent le cursus plein temps sont issus de la migration, alors que ce profil ne représente que 22% des jeunes se formant au même métier dans un cursus dual. Cette disparité s'observe par ailleurs dans les professions d'aide en soins et accompagnement (cursus plein temps 67% vs 17% dual) et d'horticulteur·rice (cursus plein temps 66% vs 10% dual). Si le défaut de statut légal peut contribuer à expliquer une plus grande difficulté (voire une impossibilité) à se faire engager par une entreprise formatrice, des études menées en Suisse soulignent que l'absence de réseau (formel et informel) des jeunes dont l'arrivée sur le territoire est récente, ou encore l'exposition à des formes de discriminations de la part de certaines entreprises, réduit parfois les opportunités de trouver une place d'apprentissage en milieu professionnel (Hupka & Stalder, 2011 ; Imdorf & Scherr, 2015).

⁸ À Genève, plusieurs organismes participent à l'accompagnement et à la formation des élèves relevant de l'enseignement spécialisé parmi lesquels figurent le centre de Vernier de l'Organisation romande d'intégration et de formation professionnelle (ORIF), la Fondation Clair Bois, l'antenne genevoise du Centre de formation professionnelle spécialisée Le Repuis ou le Centre de Chevrens par exemple. Avant de débiter l'apprentissage AFP, ces institutions imposent souvent aux jeunes d'effectuer une année préparatoire visant, par le biais de stages ou d'ateliers, à découvrir différents domaines professionnels afin de confirmer le choix d'orientation individuel. Cette année est aussi l'occasion de revoir et consolider les acquis scolaires.

En termes de niveau scolaire, ce groupe se caractérise par des difficultés dans la non-maîtrise de la langue française. Par ailleurs, il est sans conteste le plus hétérogène puisque cohabitent des jeunes qualifiés de « *brillants* » par les formateurs et formatrices, et d'autres au capital scolaire prémigratoire plus fragile, qui s'éloignent largement des exigences d'entrée dans une filière genevoise secondaire II menant à une certification (décalage nécessitant un rattrapage scolaire) :

« Souvent, c'est (uniquement) la langue qui fait défaut. [...] Ils ont tellement de peine en français que forcément, ils ont de la peine dans toutes les branches scolaires. [...] Par exemple, j'ai des élèves qui ont déjà fait dans leur pays d'origine des formations complètes dans d'autres domaines. »

« Il y a celui qui a encore des lacunes, et puis il y a celui qui s'est mis dans le train. Et il est là, notre problème » (école).

Pour la plupart, l'engagement dans une formation AFP s'effectue à l'issue d'un parcours relativement long (cinq ans en moyenne après avoir intégré le système de formation genevois⁹), amenant les jeunes à fréquenter différents dispositifs d'intégration spécifiques aux allophones (deux années en moyenne, Rastoldo et al., 2013), de préqualification (essentiellement au sein des classes de transition professionnelle) auxquels s'ajoutent quelquefois des épisodes de déscolarisation.

De manière générale, le public issu d'une migration récente est décrit par les personnes impliquées dans la formation comme « *investis dans les apprentissages* » et « *volontaires* », ce qui s'avère être une source de satisfaction :

« Il y a une apprentie qui est arrivée à Genève il y a une année d'Iran. Elle ne savait toujours pas lire donc elle se faisait tout traduire. Et en deuxième année, elle savait écrire le français ! » (association professionnelle) ; *« Il faut parfois les freiner ! »* (entreprise) ; *« On doit dire qu'en termes de dynamique collective et motivation au travail, on avait travaillé auparavant dans les filières CFC, mais les apprentis AFP on les trouve plus motivés, plus volontaires. Par exemple, s'il y a un camion de bois qui arrive, eh ben ils veulent tous le décharger ! Les apprentis des filières CFC, ils vont se cacher parce qu'il y a le camion qui arrive ! Donc oui, malgré les difficultés qu'ils ont, ils ont envie de faire quelque chose, de travailler, de faire le job. Il y a une motivation »* (école).

Il convient en revanche de relever que certaines des difficultés rencontrées lors de leur arrivée à Genève, plus particulièrement le niveau de connaissance et de compréhension du français (oral et/ou écrit), semblent parfois persister une fois la formation AFP débutée :

« Certains jeunes commencent leur formation AFP et ils ne parlent pas français » (association professionnelle) ; *« C'est des élèves qui sont quand même très respectueux. Par rapport au comportement, on a relativement peu de soucis. C'est plus par rapport à l'administratif, de pouvoir comprendre comment fonctionne une école, de pouvoir suivre ces consignes, c'est des fois un peu compliqué »* (école).

Des jeunes au profil plus atypique

Un dernier profil de jeunes qui suivent une formation AFP peut être mis en évidence. Beaucoup moins nombreux que les trois groupes qui viennent d'être présentés, ils représentent 10% des élèves AFP de l'année scolaire 2020-21 et présentent la particularité d'avoir accompli la scolarité obligatoire en dehors du territoire cantonal. Leur entrée dans le système scolaire genevois coïncide en outre avec le début de l'apprentissage AFP. Si la scolarité antérieure de ces personnes nous est inconnue (information pas disponible dans la nBDS), relevons qu'elles comptent parmi les plus âgées au moment de débiter la formation AFP (en moyenne 24 ans et 11 mois), ce qui laisse présager des parcours aussi complexes que leurs camarades des autres profils.

⁹ Pour la moitié des jeunes dont l'arrivée à Genève est récente, l'engagement dans la formation AFP intervient quatre à cinq années après avoir rejoint le système de formation genevois ; 23% commencent leur apprentissage dans les trois années qui suivent leur arrivée et 27% après plus de cinq ans (apprentis AFP de l'année scolaire 2020-21). Les jeunes de ce profil sont en moyenne ont un âge moyen de 20 ans et 5 mois au moment de commencer l'apprentissage.

Certaines informations contenues dans la base de données scolaires (nBDS) montrent également la présence de publics divers ayant pour parfois accompli une scolarité obligatoire dans un autre canton romand (25%), un pays de l'Union européenne (21%, France, Espagne ou Portugal) ou hors UE (54%, pays d'Afrique et d'Asie essentiellement). Une proximité avec le profil de jeunes relevant de la migration n'est de fait pas à exclure. En revanche, l'absence de fréquentation d'une structure spécifique aux élèves allophones à Genève laisse à penser que ces personnes ne sont pas (ou plus) concernées par la problématique de la non-maîtrise de la langue française au moment de débiter la formation AFP. Concernant le choix d'un métier, nous pouvons souligner que ces jeunes s'engagent davantage vers les professions préparées en alternance (dual) dans les domaines de l'automobile, de la santé, de la nature et de l'environnement.

Des profils d'élèves qui évoluent

Pour conclure cette description des profils de celles et ceux qui s'engagent dans une formation AFP à Genève, nous souhaitons revenir sur un constat dressé par plusieurs personnes de terrain et confirmé par les statistiques scolaires. Le canton de Genève a connu ces dernières années une forte évolution du public AFP avec une part grandissante de jeunes provenant d'une migration récente. Certes, les effectifs d'élèves des autres profils n'ont pas faibli d'un point de vue quantitatif¹⁰ ; nous observons néanmoins que la part de jeunes relevant de la migration est passée de 20% à 36% des élèves AFP entre 2008 et 2020, ce qui fait de ce groupe le principal public des AFP à ce jour.

Il est par ailleurs intéressant de souligner que ce changement observé dans la composition du public est également perceptible à l'échelle nationale. On recense ainsi, en 2020-21, 51% d'étrangers parmi l'ensemble des élèves suivant une formation initiale en deux ans en Suisse, contre 35% il y a une douzaine d'années (OFS, 2021b). Ces quelques éléments laissent donc transparaître une tendance plus générale observée ces dernières années¹¹, dépassant le contexte cantonal, à inscrire probablement dans un mouvement d'accueil et d'intégration d'un public concerné par la problématique migratoire. Certaines professions semblent davantage marquées par ces changements de composition de population, comme l'indique à cet effet une personne intervenant dans la formation d'assistant·e de bureau :

« Au début, on avait beaucoup de jeunes qui étaient en échec du cycle, des jeunes qui n'avaient pas trouvé de place d'apprentissage d'employé de commerce. Et en fait l'idée de l'AFP, c'était vraiment qu'ils réussissent enfin quelque chose, pour pouvoir continuer. [...] L'AFP c'était le tremplin au CFC. Et depuis, il y a une mutation qui se fait avec des jeunes issus de l'AI. Depuis deux ans, il y a aussi une nouveauté avec les PAI. »

Dans cette profession, comme dans celles de la restauration ou de la coiffure, on observe ainsi en quinze ans une division par deux du profil de jeunes au parcours complexe dans l'enseignement ordinaire (62% des apprenants assistant·e de bureau en 2005-06, vs 34% en 2020-21 ; coiffure, 25% vs 11% ; restauration, 56% vs 25%) au profit d'autres profils de jeunes, notamment relevant d'une migration récente. Ces mutations soulèvent dès lors plusieurs enjeux, comme d'une part la capacité d'adaptation du personnel en charge de la formation (dans les écoles et les entreprises) à faire face à des jeunes renvoyant à des problématiques aussi nouvelles que variées (p. ex. difficultés scolaires,

¹⁰ On dénombre en effet chaque année environ 150 jeunes ayant la particularité d'avoir connu des difficultés, lors de leur scolarité dans le système ordinaire, ne nécessitant pas une prise en charge dans une structure de l'enseignement spécialisé ou pour allophones. Les effectifs de jeunes qui ont connu un passage par l'enseignement spécialisé sont en revanche augmentés ; ce groupe représente en moyenne depuis 2008 près d'un quart de celles et ceux qui s'engagent dans une formation AFP.

¹¹ À ce propos, relevons qu'environ 5% des élèves (soit une trentaine de jeunes) en formation AFP à Genève lors des années 2019-20 et 2020-21 ont été concernés par le programme de préapprentissage d'intégration (PAI) destiné spécifiquement aux personnes admises à titre provisoire et aux réfugiés reconnus. Ce programme pilote lancé par la Confédération permet aux personnes admises à titre provisoire (permis B ou F) et aux réfugiés reconnus (permis F) de bénéficier d'une année de préparation et de mise à niveau des compétences, en vue d'entrer dans une formation professionnelle initiale (AFP ou CFC) ou le cas échéant de trouver un emploi (SEM, 2016). À partir de l'été 2021, le programme PAI est étendu aux jeunes en dehors du domaine de l'asile (originaires de pays de l'UE/AELE et d'États tiers) qui présentent des lacunes en termes de formation ; le programme étendu est renommé PAI+ (SEM, 2020).

langagières, personnelles, familiales), et d'autre part à l'assurance que les jeunes qui s'engagent actuellement dans les formations AFP répondent toujours aux attentes des milieux professionnels :

« Moi, je n'ai rien contre les jeunes qui viennent d'un PAI ou de l'AI. Je pense à la petite X qui est dys, elle c'est un rayon de soleil. Maintenant, il y en a ils arrivent, ils ne parlent pas français, voilà... Mais à un moment donné, tu engages quelqu'un et puis il faut qu'il y ait le niveau » (entreprise).

Accès à la formation AFP

Cette partie propose, à partir des entretiens, de s'intéresser à l'accès à la formation AFP en développant dans un premier temps l'orientation des jeunes, notamment les expériences préalables à l'entrée en apprentissage, les raisons ayant motivé l'engagement dans la formation et quelques éléments sur la phase de recherche d'une place d'apprentissage. Dans un second temps, nous reviendrons sur le processus de sélection des personnes qui postulent à l'apprentissage en évoquant successivement les raisons de l'investissement des entreprises dans la formation AFP ainsi que les critères qui sont privilégiés lors de la phase de recrutement.

L'orientation des jeunes

À l'échelle nationale, la formation professionnelle initiale conduisant à la délivrance d'un CFC ou d'une AFP semble toujours autant attrayante. Près des deux tiers des élèves effectuent ainsi un apprentissage à l'issue de l'école obligatoire même si, comme le rapporte l'Office fédéral de la statistique (2021c), l'intérêt des jeunes pour les formations professionnalisantes (par opposition aux études généralistes) est moins prononcé dans les zones les moins urbaines du territoire national. À Genève, l'étude des transitions à la fin du secondaire I montre un schéma d'orientation relativement singulier comparativement aux autres cantons, dans la mesure où les élèves privilégient largement les formations générales en école (46% font le choix de la formation gymnasiale et 14% de l'école de culture générale à l'issue du CO ; Rastoldo & Mouad, 2021). Les Genevoises et Genevois ne se détournent pas pour autant de l'apprentissage puisqu'une partie révisent leur choix d'orientation durant leur scolarité et rejoignent après quelques années la voie professionnelle. Dans ce sens, le déficit d'attractivité apparent de la formation professionnelle à Genève est à relativiser. Le CFC est d'ailleurs devenu depuis quelques années le diplôme de niveau secondaire II le plus délivré par les écoles publiques du canton (Le Roy-Zen Ruffinen & Mouad, 2021a). L'entrée en apprentissage semble ainsi résulter davantage d'un processus séquentiel que linéaire.

Une entrée progressive dans la formation AFP

L'engagement dans une filière en deux ans n'échappe pas à cette réalité et l'âge relativement élevé des nouveaux élèves qui commencent l'AFP (en moyenne 20 ans et 6 mois) laisse entrevoir une certaine complexité dans les parcours des jeunes. Nous proposons de revenir ci-après sur deux des expériences les plus communément vécues avant de réaliser l'apprentissage AFP.

Durant la période qui précède l'entrée en AFP, le passage par les formations préqualifiantes de l'enseignement secondaire II¹² se pose comme une étape quasi incontournable (et nécessaire) dans le cheminement de jeunes pas encore en capacité de satisfaire aux exigences des écoles et entreprises, leur permettant d'intégrer directement une filière AFP. C'est ainsi que parmi les publics scolarisés dans une filière AFP lors de l'année scolaire 2020-21, plus de la moitié¹³ est passée par une formation transitoire qui se concentre sur des programmes de remobilisation scolaire, de mise à niveau des acquis scolaires et de développement du projet professionnel. Il est intéressant de souligner que, dans certaines institutions prenant en charge les jeunes relevant de l'AI, cette étape préalable à l'AFP fait

¹² Comprend les classes préparatoires des écoles de commerce et de culture générale, les classes de transition professionnelle plein temps et duale, les classes préprofessionnelles duales, les stages d'insertion COOP, les stages par rotation et les offres modulaires.

¹³ Soulignons que des différences de fréquentation des formations préqualifiantes secondaires II sont observées selon les différents profils décrits dans le chapitre précédent. Ainsi, 71% des élèves AFP ayant connu des difficultés lors de leur scolarité antérieure dans le système ordinaire ont eu recours à ce type d'offre de formation avant de commencer l'AFP, contre respectivement 49% et 56% pour les jeunes aux besoins éducatifs particuliers relevant de l'enseignement spécialisé et les jeunes dont l'arrivée sur le territoire cantonal est récente (cf. *Annexe 2*).

parfois partie intégrante du cursus de formation qui se voit alors rallongé (une année préparatoire en sus des deux ans prévus par les plans de formation)¹⁴. De manière moins institutionnalisée, certaines entreprises conçoivent également le parcours en trois ans comme un prérequis à la signature du contrat d'apprentissage ou comme un critère discriminatoire entre les candidats :

« Les jeunes [...] qui étaient en échec en fin de cycle d'orientation, on va leur proposer de faire un stage de transition parce que l'on considère que c'est une forme de prise de risque pour nous de les engager [...] on n'a pas la garantie qu'ils puissent assumer à ce stade l'AFP. Par contre on leur dit [...] de faire un stage de transition [...] et de démontrer qu'ils sont vraiment motivés pour le métier, à partir de là on peut envisager de les former en AFP »

« Je dois dire que je donne la priorité aux jeunes qui ont fait une année préparatoire » (entreprises).

Dans une moindre mesure, l'entrée différée en AFP s'explique également par les aspirations des jeunes en matière d'orientation. Lorsque les personnes sont en effet éligibles à des formations plus exigeantes, elles privilégient dans un premier temps ces voies au détriment de l'apprentissage en deux ans. Les parcours scolaires des jeunes montrent qu'entre 3% et 25%, selon les profils dégagés précédemment, ont commencé et interrompu un apprentissage CFC avant de s'engager dans la formation AFP (1% à 8% ont également suivi au préalable une partie du cursus ECG). Dans ces cas, l'AFP est alors envisagée comme une mesure de remédiation à l'échec (et au décrochage) scolaire relatif au choix préalablement établi :

« Il nous arrive de reprendre des jeunes qui étaient en CFC, mais qui n'ont pas pu poursuivre leur apprentissage » (école) ; « J'ai eu le cas d'apprentis CFC qui n'ont pas réussi et qui sont passés en cours de formation en AFP » ; « On a souvent des jeunes maintenant qui ont dix-huit ou vingt ans, si ce n'est plus, parce qu'ils ont essayé l'École de commerce ou l'ECG et que ça n'a pas joué. Au final ils se rendent compte qu'ils veulent quelque chose de plus manuel » (entreprises).

La période qui précède l'entrée en AFP est souvent marquée par des activités qui s'inscrivent hors du cadre scolaire. L'analyse des parcours des élèves en formation lors de l'année scolaire 2020-21 montre qu'en moyenne, 38% ont connu une ou plusieurs années de déscolarisation, ce phénomène pouvant concerner jusqu'à la moitié des jeunes dans certaines professions (aide en soins et accompagnement notamment) ou profils (cf. *Annexe 2*). Le questionnaire administré aux jeunes en janvier 2021 a été l'occasion de les interroger¹⁵ sur la nature des activités extrascolaires réalisées avant de commencer l'apprentissage AFP (*Figure 4*). Les résultats tendent à décrire une multitude d'expériences variées renvoyant à des passages par le marché du travail (p. ex. stages, exercice d'une activité professionnelle), la recherche d'un emploi, le suivi d'une formation non formelle (p. ex. cours pour améliorer le niveau de français, formation pratique Insos), la prise en charge par des structures/organismes d'aide sociale/insertion (p. ex. Hospice général, CAP Formations), l'absence d'activité particulière pour des raisons parfois de santé ou familiales (*« j'étais prise à la maison avec mon fils »*) ou à d'autres activités transitoires (p. ex. service militaire ou civil). De manière générale, il n'est pas rare que les jeunes connaissent successivement plusieurs types d'activités (43% déclarent avoir connu au moins deux types de situations répertoriées), ce qui souligne l'instabilité et la complexité de cette période.

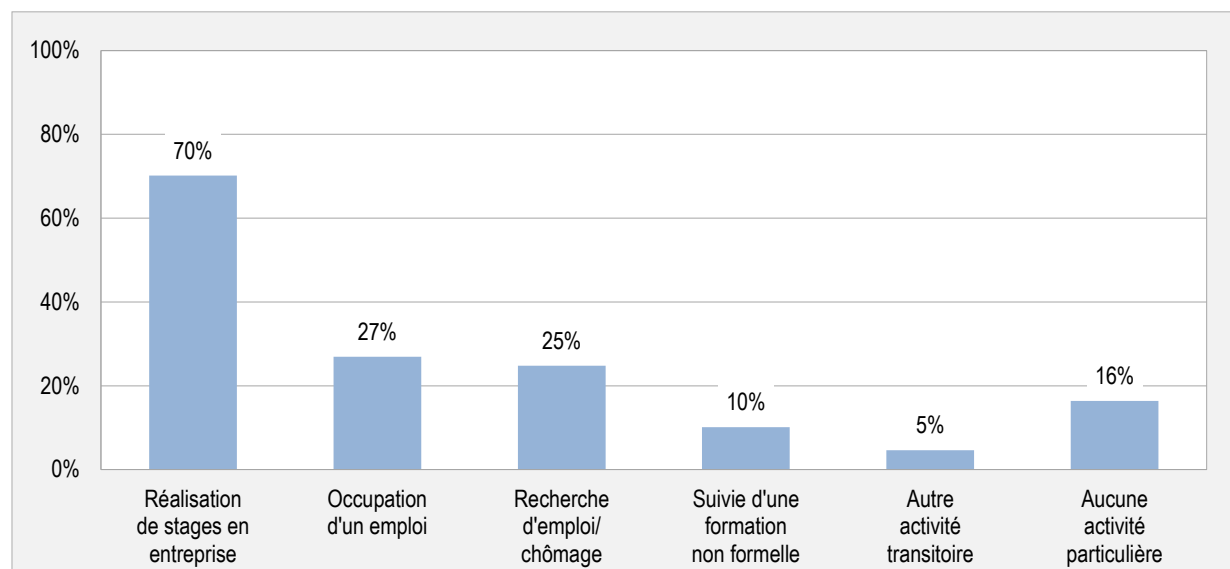
Les stages en entreprise représentent de loin l'activité la plus fréquemment réalisée (70% des jeunes rapportent à cet effet avoir accompli un ou plusieurs stages en entreprise). Ces courtes immersions dans l'environnement professionnel semblent occuper une place importante dans le processus d'orientation et de recherche d'une place d'apprentissage AFP. Elles sont en effet, dans certains domaines comme la santé par exemple, un prérequis des entreprises qui exigent des personnes qui postulent à l'apprentissage la réalisation de plusieurs stages en entreprise. Elles sont aussi, comme l'affirment 89% des jeunes que nous avons interrogés, vécues comme des expériences bénéfiques dans la décision du choix du métier AFP. Les stages professionnels sont par ailleurs l'occasion de la

¹⁴ Une personne membre de la direction d'une école précise dans ce sens : *« Nous avons une mesure d'orientation qui débute grosso modo à la rentrée du mois d'août et qui va durer jusqu'en début décembre. Pendant cette période-là, les jeunes vont choisir trois stages dans des métiers différents, à la suite de quoi un projet professionnel est fait avec eux [...]. En janvier de l'année qui suit, jusqu'en juillet, commence ce que l'on appelle "la formation préparatoire", [...] donc en fait une AFP chez nous dure trois ans si on tient compte de cette période. »*

¹⁵ Parmi les jeunes ayant participé à l'enquête (cf. *Méthodologie*), 287 ont connu une période de déscolarisation avant de commencer l'AFP et 238 se sont exprimés sur les activités qui se sont déroulées durant cette période. Les résultats qui suivent s'appuient sur les déclarations de ces personnes.

rencontre mutuelle entre le jeune et l'entreprise. Le jeune se voit alors saisi d'une opportunité de prendre la pleine mesure du quotidien d'un métier (p. ex. geste professionnel, horaire), confortant ou infirmant ainsi ses premières idées en matière d'orientation (« *j'ai fait plusieurs stages, mon dernier stage m'a beaucoup plu, du coup on m'a proposé une AFP* » ; « *j'ai fait un long stage de cuisinier puis un préapprentissage de paysagiste* »), et par la même occasion de faire preuve de son intérêt et de se mettre en valeur. De l'autre côté, les quelques jours passés dans l'entreprise permettent à celle-ci d'apprécier rapidement (et à moindres frais) les aptitudes du prétendant ou de la prétendante, sa motivation, tout comme sa capacité à s'intégrer aux équipes à l'environnement de travail.

Figure 4. Types d'activités extrascolaires déclarés par les jeunes ayant connu une période de déscolarisation avant de commencer la formation AFP



N.B. Les jeunes ont pu connaître plusieurs types d'activités durant la période qui précède l'entrée en AFP, ce qui explique que la somme des catégories présentées est supérieure à 100%.

Source : SRED / Enquête auprès des jeunes en formation AFP

Une partie des jeunes qui connaissent des épisodes de déscolarisation avant de commencer l'apprentissage AFP déclarent avoir rejoint le marché du travail, avec plus ou moins de succès (27% rapportent avoir occupé une activité rémunérée durant cette période et 25% affirment en avoir cherché un ou connu une période de chômage). L'occupation d'un emploi intervient le plus souvent dans des professions du nettoyage, de la vente, de la restauration (service de table), de l'aide à la personne ou de la petite enfance (garde d'enfants). Dans l'ensemble, les postes occupés se caractérisent par une certaine précarité (45% de contrat de travail à durée déterminée, 41% de temps partiels) et les jeunes expriment une opinion assez mitigée du travail, particulièrement sur les aspects du salaire et des perspectives de carrière qui sont jugés peu satisfaisants (respectivement 49% et 57% des personnes ont fait part de leur insatisfaction). Les raisons invoquées pour justifier de la prise d'emploi renvoient alors à la nécessité de répondre à des obligations financières (86% déclarent devoir « subvenir à [leurs] besoins ») ainsi qu'à une certaine lassitude et rupture vis-à-vis de l'école (81% voulaient se « confronter au monde du travail »).

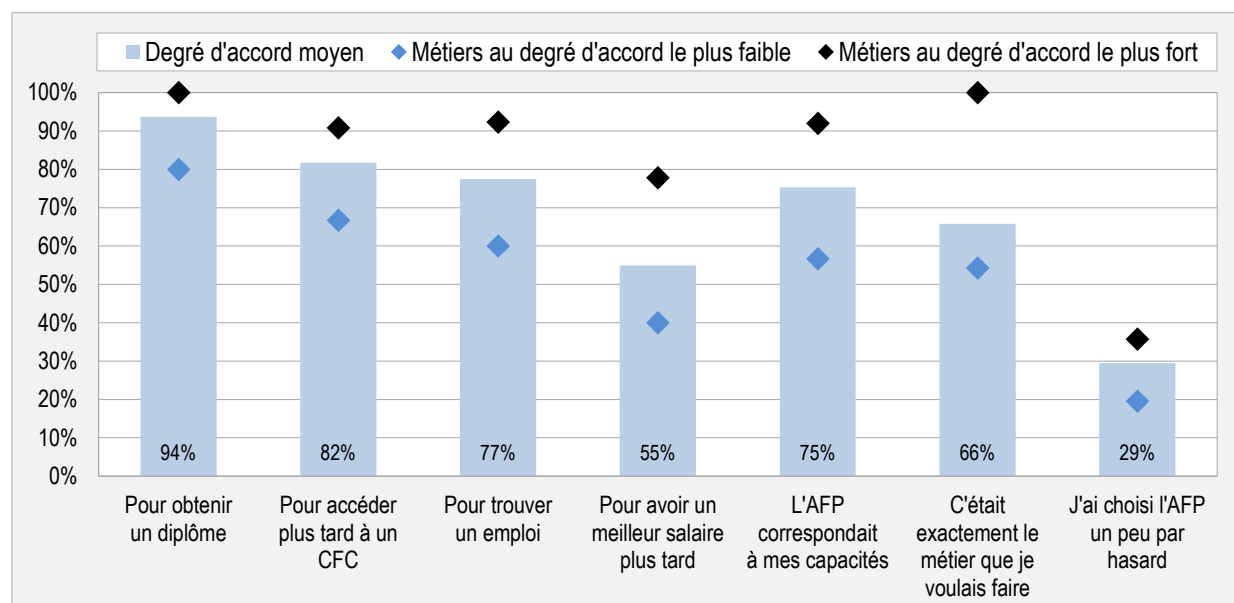
Les raisons de l'engagement dans la formation AFP

Nous venons de voir précédemment que les cheminements conduisant les jeunes à s'engager dans la formation AFP sont variables et s'inscrivent dans une temporalité relativement longue (pour rappel, l'écart entre l'âge à l'entrée en AFP et l'âge de celles et ceux qui quittent le CO est en moyenne de cinq ans). Cet état de fait rappelle le caractère continu du processus de l'orientation. Des auteurs comme Ginzberg et al. (1951) soulignent à ce propos que les choix en matière d'orientation évoluent en même

temps que l'individu se développe¹⁶ ; l'évolution de la prise de décision passe alors par des stades progressifs où les choix sont définis comme « pas vraiment réfléchis », puis « provisoires » avant d'aboutir à un statut de « choix réalistes ». En se basant sur ce principe, il n'est d'une certaine manière pas surprenant de constater que l'AFP ne représente pas la première scolarité effective des jeunes une fois la scolarité obligatoire achevée.

Il nous semble à présent intéressant de nous arrêter sur les raisons évoquées par les apprentis et apprenties pour justifier de leur engagement dans le premier niveau de qualification formellement reconnu (Figure 5). De manière assez unanime, la quasi-totalité met en avant l'opportunité que représente la formation AFP pour obtenir une qualification (94% déclarent avoir entrepris la formation « pour obtenir un diplôme ») leur permettant d'envisager à court terme la poursuite d'études vers un CFC (82%) ou l'accès au marché du travail (77%). Sur ce point, des différences dans les aspirations des jeunes sont perceptibles selon les professions préparées, et certaines personnes semblent en effet davantage concevoir l'AFP comme une étape nécessaire à la réalisation d'un CFC par la suite (assistant·e de bureau 91%, aide-menuisier·ère 90%, professions du domaine de la pierre 89%, assistant·e en maintenance automobile 87%, aide en soins et accompagnement 85%) alors que d'autres perçoivent, à travers l'obtention du titre AFP, un moyen d'entrer dans la vie active (professions des finitions et revêtements 92%, horticulteur·rice et professions de l'hôtellerie et la restauration 83%, assistant·e du commerce de détail 82%) ; une partie de ces personnes nourrissent alors l'espoir d'un gain salarial futur (55% expriment, en moyenne, avoir entrepris une formation AFP « pour avoir un meilleur salaire plus tard »). Relevons en outre que près de deux tiers des jeunes entrevoient les deux finalités offertes par la formation et justifient leur entrée en AFP par une volonté conjointe d'accéder par la suite au marché de l'emploi et de poursuite en CFC. Ce qui peut de prime abord laisser penser à une forme d'indécision sur les raisons de leur engagement traduit vraisemblablement la difficulté de se projeter sur un avenir dont les choix peuvent être motivés par les opportunités du moment (p. ex. possibilité de faire un CFC en raison des notes obtenues ou non, nécessité de travailler ou non).

Figure 5. Raisons évoquées par les jeunes pour justifier de leur engagement dans la formation AFP



N.B. Degré d'accord moyen calculé en regroupant les modalités de réponses « d'accord » et « tout à fait d'accord ». Le nombre de réponses aux items varie entre N=773 et N=776.

Source : SRED / Enquête auprès des jeunes en formation AFP.

¹⁶ Les auteurs ont identifié trois périodes caractérisant une évolution dans la prise de décision en matière d'orientation. Les intérêts reflètent d'abord davantage les croyances des parents et de l'enfant sur certaines professions (« choix pas vraiment réfléchis », avant 11 ans), avant de s'appuyer progressivement sur les intérêts du jeune, ses capacités, ses valeurs et la réalité (« choix provisoires », entre 11 et 17 ans). Les choix sont enfin considérés comme « réalistes » à l'issue d'une période où se succèdent plusieurs étapes de recherches d'informations sur les métiers possibles, d'identification des attraits pour certains domaines et d'engagement dans un champ professionnel spécifique (après 17 ans).

L'enquête auprès des élèves a également été l'occasion d'interroger leur niveau de connaissance des différents aspects du métier avant de s'engager dans l'apprentissage AFP. Il ressort qu'en moyenne, plus des trois quarts déclarent être « *bien informé·e·s* », voire « *très bien informé·e·s* » de la nature du travail à accomplir (tâches à effectuer et pénibilité du travail), des qualités requises pour le métier ou encore des informations concernant les horaires, congés et vacances. Ces résultats sont probablement à mettre en relation avec les expériences antérieures des jeunes (stages et formations pré-qualifiantes notamment) qui, en plus des prestations cantonales en matière d'orientation scolaire et professionnelle (p. ex. cours IOSP, événements de la Cité des Métiers), leur ont permis de se faire un aperçu précis des activités spécifiques de la profession et d'acquérir un niveau d'informations suffisant¹⁷ pour statuer sur la décision d'orientation. C'est dans ce sens qu'une majorité de jeunes affirment une certaine assurance dans leur choix d'entreprendre une formation AFP (66% expriment « *c'est exactement le métier que je voulais faire* »). D'une certaine manière, les propos des élèves sont en partie confirmés par plusieurs témoignages de personnes que nous avons rencontrées :

« Les apprentis de 1^{re} année commencent souvent l'apprentissage en entreprise dans le courant du mois de juillet, donc au moment de la rentrée scolaire, ils ont déjà fait un mois ou un mois et demi en entreprise en plus d'une année de transition, voire de stages avant. Donc ça veut dire qu'ils connaissent le métier [...] je n'ai pas le sentiment qu'ils débarquent. »

« Effectivement, par le biais du CFPP, ils ont quand même fait des petits stages en entreprise ou en atelier, ce qui les met déjà un peu sur la voie du métier » (écoles).

Pour autant, d'autres personnes impliquées dans la formation AFP se montrent plus critiques à l'égard du niveau de connaissance que les jeunes ont de la profession ou des exigences scolaires liées à l'apprentissage en deux ans :

« Il y a des jeunes qui croient que le nettoyage c'est facile, "C'est comme si, c'est comme ça". Mais pendant les trois premiers mois, on voit déjà que pour certains ce n'est pas ça. [...]. Parce que c'est le chantier, c'est le bâtiment, c'est physique quoi ! Il faut se lever tôt, faire des heures sup' parfois, des fois les week-ends. Et nous on voit que certains, ils découvrent la réalité du métier à ce moment-là et ils disent "Oh, ce n'est pas si facile que ça. L'école, la pratique, c'est chaud, c'est difficile" » (entreprise).

« Je pense qu'ils sont moins au fait de tout ce qui est scolaire, le fait d'avoir de la culture générale ou des notes par exemple. Certains s'imaginent que, vu qu'ils sont dans un apprentissage, il n'y a plus de scolaire, on ne fait que de la pratique, donc certains déchantent par rapport à ça. »

« Parmi les jeunes que l'on accepte, certains c'est un pari. Je m'interroge sur leur place dans la filière, voilà, parce que déjà lors des entretiens, ils avaient de la peine à expliquer quel est le rôle de l'ASA, quoi. Là pareil, il y a un jeune qui vient de l'ECG, il a vu pourtant une conseillère d'orientation, mais il ne pensait pas que c'était ça le métier. Il n'avait pas bien compris donc aujourd'hui il est extrêmement déçu de son choix » (écoles).

Ces propos rejoignent les discours de jeunes rapportant avoir choisi l'AFP « *un peu par hasard* » (29% en moyenne et jusqu'à 36% des assistant·e·s de bureau) ; 16% en moyenne reconnaissent même avoir hésité avec d'autres professions AFP.

Parfois, plus que la faible implication des jeunes (p. ex. à se renseigner sur les différents aspects du métier), c'est le processus d'orientation qui est plus largement questionné. Quelques personnes évoquent des « *erreurs d'aiguillage* » de jeunes dont les aptitudes ne correspondent pas forcément aux compétences requises pour le métier, ou d'élèves qui se retrouvent contraints par la procédure de sélection à l'apprentissage de rejoindre une profession initialement non désirée. C'est ce que semble évoquer une personne membre d'une association professionnelle de l'automobile et une personne en charge de la formation des élèves dans une entreprise du commerce de détail (secteur de l'agroalimentaire) :

« Le test organisé par l'association produit un nombre de points qui permet d'orienter les jeunes vers l'apprentissage qui est le plus adapté. Finalement, je pense que certains jeunes qui se retrouvent dans la formation d'AFP n'ont pas nécessairement choisi de le faire. Ça m'est arrivé

¹⁷ Précisions à cet effet qu'en moyenne 89% des jeunes affirment rapportent « *avoir eu suffisamment d'informations à disposition* » avant de choisir leur métier, les horticulteur·rices se démarquant des autres professions en exprimant une position légèrement moins affirmée (78%).

quelquefois de consulter dans quelle formation ils avaient exprimé le désir de s'inscrire. Et ce qu'ils expriment, c'est souvent "CFC quatre ans de mécatronicien", "CFC trois ans de mécanicien maintenance", mais rares sont ceux qui disent vouloir faire une AFP. Ils s'inscrivent pour faire un CFC et finalement, ils se retrouvent en AFP parce qu'ils ont été recalés au niveau du test. Et ils ont, sans doute au fond d'eux, une envie d'avoir un CFC plutôt qu'une AFP. »

« La réalité, c'est qu'il y a quand même une grosse partie des jeunes qui postulent pour le CFC et que nous, on va orienter sur l'AFP. »

Quelques éléments autour de la phase de recherche d'une place d'apprentissage

Sans entrer en matière sur les différentes étapes du processus de sélection des jeunes (ce point est abordé par la suite), nous souhaitons revenir brièvement sur quelques retours des élèves à l'égard de la phase de recherche d'une place d'apprentissage AFP. En préambule, il nous paraît important de mentionner que de nombreux jeunes vivent l'expérience de démarchage d'une entreprise. En effet, il ressort en moyenne que 44% de celles et ceux qui s'engagent dans un cursus AFP à plein temps en école ont tenté sans succès d'obtenir une place d'apprentissage en entreprise. Dans la profession d'assistant·e de bureau, la moitié des élèves déclarent avoir entrepris de telles démarches (contre 30% dans la profession d'aide en soins et accompagnement, 37% dans les professions d'horticulteur·rice et d'aide-menuisier·ère). De manière générale, plusieurs membres du corps enseignant ont évoqué les difficultés que rencontre une partie du public AFP – et particulièrement les jeunes relevant de la migration – à signer un contrat d'apprentissage en raison de leur statut de séjour (*« on a des élèves qui sont dans les offres plein temps, mais qui n'ont pas tellement d'autre choix parce qu'ils ne peuvent pas aller chez un patron, ils n'ont pas les papiers qu'il faut »*, école) ; pour ces personnes récemment arrivées à Genève, le champ des possibles en matière d'orientation se limite ainsi aux quatre métiers susmentionnés.

Lors de leur quête de signature d'un contrat d'apprentissage, la plupart des jeunes ont déposé de nombreuses candidatures et 19% déclarent avoir contacté plus d'une dizaine d'entreprises¹⁸, soit plus que le nombre moyen de candidatures observées à l'échelle nationale (9.4 candidatures selon Golder et al., 2021). C'est dans les professions commerciales et de la santé que la part de jeunes ayant sollicité davantage d'entreprises est la plus importante, puisque 24% des assistant·e·s de bureau rapportent avoir effectué plus de dix candidatures et respectivement 22% et 20% des assistant·e·s du commerce de détail et des aides en soins et accompagnement. De leur côté, les milieux professionnels évoquent une certaine attractivité des formations AFP auprès des jeunes. Questionnés sur le nombre de candidatures qu'ils reçoivent généralement pour une place d'apprentissage ouverte, la plupart des personnes rapportent un déséquilibre entre les places demandées et les places offertes. Les domaines de la santé, de l'horlogerie ou de la vente semblent bénéficier d'un attrait particulier puisqu'ils comptent parmi les plus plébiscités auprès des jeunes, même si des différences d'attraits entre professions d'une même branche d'activité sont soulignées :

« Le milieu hospitalier est très attractif [...] on a en général dix à quinze fois plus de candidatures que de places »

« Les métiers phares comme horloger, c'est rare qu'on ait des difficultés à recruter. Quand on pense horlogerie, on pense forcément à l'horloger et [...] avec tous les fantasmes qu'il y a autour, ça marche quasiment tout seul. Même pour les AFP on n'a pas trop de difficultés à recruter des opérateurs en horlogerie. Bien souvent entre le nombre de candidats et le nombre de places qui sont offertes par les entreprises, on est sur un facteur en tout cas de 10. En revanche, pour les métiers liés au polissage (polisseur) ça parle moins, on ne voit pas de connotations intéressantes autour du métier, et là c'est apparemment plus dur de recruter »

« Dans la vente, il y a des secteurs qui sont très convoités, et puis il y a des secteurs qui ne sont pas du tout convoités [...]. On a beaucoup de candidatures dans tout ce qui est multimédia [...] et évidemment tous les secteurs de la mode, la bijouterie, la parfumerie sont vraiment très prisés. [...] Et puis il y a d'autres secteurs où on a énormément de difficultés à trouver des apprentis. Je pense aux métiers de la bouche (boulangier, boucher) ou plus simplement les vendeurs en

¹⁸ Précisons que 58% disent avoir contacté moins de cinq entreprises et 24% rapportent en avoir contacté cinq à dix.

supermarché et tout ce qu'on appelle "l'art de la table (living)", là c'est vrai que l'on a très peu de dossiers. »

Dans certaines des formations AFP suivies à plein temps en école, les places d'apprentissage sont également très prisées, ce qui induit une concurrence entre les jeunes : *« On a très peu de place par année [18] et on reçoit trente, quarante élèves qui viennent faire le concours d'entrée. »*

La sélection des jeunes qui postulent à l'apprentissage

Qu'est-ce qui motive les entreprises formatrices à former des jeunes ? Quels sont les profils attendus en AFP ? Quels sont les processus de recrutement mis en place ? Autant d'éléments que nous tenterons de documenter ci-après à partir des entretiens réalisés avec les personnes des milieux professionnels.

Les raisons de l'engagement des entreprises dans la formation AFP

Trois principales raisons sont avancées par les entreprises formatrices pour justifier de leur implication dans la formation professionnelle en deux ans (et CFC parfois). La première renvoie à un besoin en main-d'œuvre qualifiée et l'apprentissage est alors envisagé comme un moyen de « former la relève ». La deuxième raison de leur engagement dans la formation tient du fait que l'apprentissage semble faire partie intégrante de la culture de l'entreprise, pour les grandes entreprises, ou des us et coutumes pour les plus petites. Une personne nous souligne, comme une évidence, dans ce sens *« j'ai toujours formé des apprentis »*. Enfin, le rôle social est aussi évoqué, avec l'idée que le monde de l'entreprise *« prend sa part »*, participe à la prise en charge des jeunes qui rencontrent des difficultés, en les accompagnant jusqu'à l'obtention d'une certification. Ces trois raisons ne sont pas antagonistes (c'est même souvent l'inverse) et elles entrent en ligne de compte, à des degrés différents selon les entreprises, dans la politique de formation.

Former la relève

L'idée de former la relève est une dimension souvent avancée par les entreprises qui entrevoient la formation AFP comme étant en adéquation avec leurs besoins professionnels. Les jeunes participent alors directement au processus de production, comme cela nous a été rapporté dans les domaines de l'horlogerie, de la vente ou de la santé :

« Les deux années de formation sont très axées sur les vrais besoins de l'industrie, du monde industriel automatisé et donc les jeunes répondent parfaitement à leurs besoins, ils sont très opérationnels » (association professionnelle)

« L'AFP fait beaucoup de sens dans nos métiers de la vente parce qu'on a besoin de jeunes qui ont un certain dynamisme » (entreprise).

De manière plus générale, la formation professionnelle (AFP comme CFC) semble offrir l'avantage, aux entreprises qui s'y investissent, de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre qualifiée à la fin de la formation. Les jeunes ont ainsi déjà passé plusieurs années dans l'entreprise, ce qui procure à l'économie un personnel rapidement opérationnel étant au fait des processus internes, des normes et des valeurs de l'entreprise. Par ailleurs, ce type de recrutement permet à l'entreprise de limiter les coûts inhérents aux recrutements externes à l'entreprise (p. ex. recherche de candidats, recrutement et intégration dans l'entreprise)¹⁹.

¹⁹ Précisons que parmi les jeunes qui occupent un emploi 18 mois après avoir l'attestation AFP sans le cadre d'un cursus dual, près de 6 sur 10 ont connu un engagement de leur entreprise formatrice. Ce taux élevé montre que l'apprentissage dual est pour certaines entreprises un outil pour la gestion des ressources humaines permettant de former et sélectionner une main-d'œuvre qualifiée qui correspond à leurs attentes.

L'apprentissage comme culture d'entreprise

Nos échanges avec les milieux professionnels soulignent que pour certaines entreprises, la formation professionnelle fait partie intégrante de leur mode de fonctionnement (charte, valeurs, missions) et former des jeunes s'inscrit dans la culture d'entreprise. Ainsi, dès l'introduction de la formation AFP à Genève, certaines entreprises n'ont pas hésité à s'investir dans cette nouvelle formation :

« On est vraiment depuis longtemps impliqué dans la formation des apprentis, ça fait partie de notre culture. C'est vraiment quelque chose qui est intégré dans nos lignes directrices, sur l'aspect, entre guillemets, "durabilité de l'entreprise, créer de la relève". Et je sais que dès le départ, quand l'AFP a été instaurée, nos directions ont rapidement validé qu'on allait jouer le jeu et on a fixé une forme de quota » (entreprise).

Dans l'ensemble, les retours des entreprises engagées dans la formation sont positifs et évoquent parfois de beaux succès, sans toutefois minorer les défis inhérents à la formation des élèves :

« Alors on a quelques beaux succès. Alors tout n'est pas rose, on a aussi de grosses déceptions, c'est arrivé aussi parmi ces jeunes-là » (entreprise).

Le rôle social

La dimension sociale revient de manière récurrente dans les discours des entreprises qui forment des élèves AFP, ce critère semblant d'ailleurs plus prégnant pour l'AFP que pour le CFC. En effet, l'idée d'accueillir des jeunes ayant connu des difficultés au cours de leur scolarité relève d'une sorte d'engagement social ; en dépit de leurs lacunes, les entreprises reconnaissent les bonnes habiletés manuelles des jeunes :

« Un peu tous les formateurs sont sensibles à ces jeunes qui sont restés sur le carreau. C'est simplement que... souvent, c'est des bons manuels, c'est des gars qui sont "débrouilles", mais ils ne sont pas bons en théorie. »

Le recrutement d'une personne qui postule à l'apprentissage se fait parfois sans intention de l'engager nécessairement à l'issue de sa formation ; le formateur est en revanche motivé par la volonté (ou le devoir) d'aider les jeunes à atteindre un premier niveau de qualification et éventuellement de poursuivre vers un CFC par la suite :

« On aide un petit peu les jeunes à trouver leur chemin. Et peut-être de faire envie, et de faire ce fameux déclic pour aller plus loin, pour faire un CFC. »

D'autre fois, les chefs et cheffes d'entreprises qui ont eux-mêmes bénéficié de la possibilité d'intégrer la formation professionnelle dans leur scolarité souhaitent perpétuer cette tradition de transmission du métier, en engageant à leur tour un jeune :

« Moi j'étais apprenti, j'étais un pitre quand j'étais jeune et aujourd'hui je suis devenu patron d'entreprise, alors je veux aussi donner ma chance, et j'engage un apprenti. »

Dans l'ensemble, les raisons avancées par les entreprises pour former des jeunes en AFP ne diffèrent pas tellement de celles rapportées pour les formations en trois ou quatre ans (CFC). D'une part, parce que former un jeune AFP revient avant tout à transmettre les compétences spécifiques dans un métier ; certes, les compétences à atteindre, tout comme la durée de formation, ne sont pas les mêmes qu'en CFC ; il n'en demeure pas moins que le déroulement de l'activité en entreprise répond à une logique commune d'apprentissage d'un métier. En revanche, la dimension sociale semble revenir de manière plus récurrente chez les entreprises engagées dans la formation AFP, notamment dans les métiers où l'insertion professionnelle avec une AFP est plus délicate. Dans ces cas, les entreprises accompagnent les jeunes vers la certification AFP en vue d'une poursuite vers le CFC, qui offrira des perspectives d'emploi plus favorables dans leur secteur d'activité.

Rapport coût/bénéfice de la formation professionnelle AFP

La notion du coût/bénéfice de la formation professionnelle pour les entreprises formatrices est abordée dans la littérature suisse. Le calcul coût/bénéfice prend en compte d'un côté les ressources engagées par l'entreprise formatrice dans le cadre de la formation (p. ex. salaire du jeune, frais du personnel en charge de la formation ou du recrutement, équipement/matériels), d'un autre côté les bénéfices induits par l'activité productive de l'élève durant la formation en entreprise. Le gain net correspond alors à la différence entre les coûts et le bénéfice tiré de l'activité productive. Selon Gehret et al. (2019), ce calcul met en évidence qu'en moyenne, au niveau national, un contrat d'apprentissage, aussi bien pour une AFP que pour un CFC, implique un bénéfice net pour l'entreprise (des différences sont néanmoins observées selon les domaines).

Dans le discours des entreprises genevoises, la perception du bénéfice de former en AFP est un peu plus nuancée. Certains propos recueillis corroborent certes les résultats observés à l'échelle nationale qui évoquent, outre des gains financiers, un bénéfice de former la relève : « *On est forcément gagnants à l'arrivée, ça j'en suis aussi convaincu. Pour nous le ratio il est forcément positif [...] car on a aussi un secteur qui a besoin de relais, donc à un moment donné on va générer notre relève* » ; « *peut-être que je suis partiale, pour moi le bénéfice il est évident* » (entreprises).

En revanche, d'autres entreprises soulignent le coût élevé que représente la formation des élèves AFP, en termes de salaire et de temps de supervision de l'apprenti (« *un formateur qui prend les gens sérieusement en main, c'est du boulot* ») et évoquent que le faible degré d'autonomie des jeunes ne permettrait pas de rentabiliser les coûts d'une formation de durée de deux ans (« *alors le retour sur investissement il se fait à partir de la troisième année* »).

Les processus de sélection par les entreprises

Les processus mis en place par les entreprises pour recruter les jeunes qui postulent en AFP sont pluriels et diffèrent notamment selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité. Les critères de recrutement avancés par les entreprises peuvent néanmoins être divisés en deux grandes catégories (Duc & Lamamra, 2021). La première regroupe une série de critères objectifs, mesurables, comme par exemple les compétences scolaires, les résultats à des tests psychométriques ou dans une moindre mesure l'observation des aptitudes professionnelles des jeunes lors d'un stage. La seconde catégorie renvoie à des critères davantage subjectifs (Ruiz & Goastellec, 2016) tels que la perception de la motivation du jeune ou le feeling ressenti lors de l'entretien d'embauche. Comme le soulignent Duc et Lamamra (2021), il n'existe pas forcément d'importance « *hiérarchisée préétablie* », mais plutôt une sorte de « *mosaïque* » d'éléments qui font l'objet de l'appréciation des personnes chargées d'enrôler les jeunes. À ce titre, un acteur évoque cette pluralité du processus de recrutement qui est assez illustrative des pratiques en vigueur :

« *Le processus d'engagement d'un jeune n'est pas linéaire, avec quelque chose de figé, purement RH, froid, en disant "Je prends les meilleures notes". C'est un mélange d'éléments qui font que vous avez envie de recruter un jeune. Et heureusement que c'est comme ça, sinon ça serait purement mathématique et ça ferait peur, franchement* » (association professionnelle).

Au niveau du cheminement qu'empruntent les jeunes en quête d'une place d'apprentissage à Genève, celui-ci commence en général par la passation des tests EVA²⁰ ou parfois des tests spécifiques organisés par les associations professionnelles :

« *Nos examens internes sont propres à nos métiers. On évalue les jeunes et on les oriente en fonction des résultats vers nos métiers, ou pas si on voit qu'ils n'ont clairement pas les aptitudes. On leur recommande alors de faire des stages dans les entreprises* » (association professionnelle).

²⁰ Les tests EVA fournissent des indications sur les connaissances scolaires des jeunes qui postulent à une place d'apprentissage en entreprise (sur la base des notions de fin de CO). La durée d'un test est d'environ une heure et il existe des tests dans plusieurs matières (en français et en mathématiques p. ex.). La passation des tests a lieu à l'OFPC entre les mois de janvier et juin. Les tests EVA sont accessibles gratuitement (plus d'informations : <https://www.citedesmetiers.ch/thematiques/apprentissage-afp-cfc/passer-les-tests-eval/>).

Certaines entreprises ont également développé leurs propres tests qui participent au processus interne de recrutement :

« On va regarder comment le jeune s'exprime, à l'écrit aussi et puis à travers les interactions que l'on a avec lui. Et après, on lui fait passer un petit test sur les fondamentaux mathématiques, puis des tests d'aptitudes et de représentations. On a aussi des tests pour juger de la dextérité du candidat, où ils doivent faire des pliages, des comptages de pièces, séparer des choses, etc. On regarde aussi comment ils se comportent, je veux dire la posture. »

De manière générale, une fois l'épreuve des tests passée, les jeunes postulent auprès d'entreprises formatrices en s'adressant directement à ces dernières ou dans le cadre d'événements organisés par l'OFPC. Ceux-ci ont lieu plusieurs fois dans l'année et prennent par exemple la forme de rencontres entre les jeunes et les entreprises (recrutement en direct) à la Cité des Métiers :

« Il y a des jeunes qui se rendent aux journées en direct, d'autres qui se rendent directement (physiquement) chez les employeurs, d'autres qui postulent par Internet ou qui se rendent à la Cité des Métiers » (association professionnelle).

D'autres font aussi appel au réseau de connaissances personnelles, ce que Lamamra et Duc (2021) définissent comme le « *capital d'autochtonie* », qui assure de trouver une place d'apprentissage en s'exemptant parfois de l'appréciation des critères qui prévaut lors d'une candidature classique.

Certaines entreprises rapportent accorder une attention particulière aux bulletins scolaires (« *C'est difficile de se projeter sur l'apprentissage si on a l'impression que le jeune a des lacunes trop importantes sur le plan scolaire* ») et effectuent un tri dans les candidatures reçues au regard de cet aspect. Ils justifient alors cette première sélection sur la base des résultats scolaires comme une forme de « garantie » pour limiter les risques d'échec durant l'apprentissage :

« Si, à un moment donné, on engage sans regarder les notes, on peut se retrouver à la fin dans des situations d'échec, de redoublement ou de rupture de contrat. »

D'une manière plus générale, une certaine tolérance sur les résultats scolaires semble de mise dans la mesure où les attentes théoriques au niveau de la formation AFP sont moins importantes que celles observées pour le CFC. Des propos soulignent dans ce sens la non-significativité des résultats scolaires de l'élève pour juger de la pertinence d'une candidature ; ils privilégient alors davantage d'autres aspects plus subjectifs tel que la motivation à l'égard du métier :

« Moi, je ne regarde jamais les notes parce que ça ne veut absolument rien dire, parce que tout simplement peut-être que le jeune n'aime pas l'école. Alors voilà, il n'aime pas l'école, mais il va aller en entreprise, et il va aimer ça » (entreprise).

Soulignons enfin que l'ensemble des personnes chargées du recrutement se disent attentives à l'attitude des jeunes à l'école et particulièrement aux absences, retards ainsi qu'aux éventuelles remarques sur le comportement (« *Ce n'est pas tant les notes qui m'importent, c'est les remarques, les absences, les retards qu'il y a pu avoir à l'école* »).

Critères subjectifs

Indépendamment du métier ou de la taille de l'entreprise, les critères subjectifs (p. ex. le ressenti avec le jeune lors de l'entretien, la motivation perçue, le jugement autour des aptitudes liées au savoir-être) apparaissent comme centraux dans la décision d'engager un jeune, supplantant souvent les critères objectifs. Une personne nous déclare dans ce sens à propos des aspects sur lesquels repose la sélection des candidats et des candidates : « *C'est beaucoup sur le relationnel, vous voyez ?* »

Un critère qui revient de manière fréquente porte sur la faculté du jeune à montrer son intérêt et sa motivation à intégrer l'entreprise (et pour le métier). De l'avis des responsables du recrutement, cela se manifeste sous différentes formes comme s'être renseigné au préalable sur l'entreprise, l'attitude du jeune lors de l'entretien ou encore son style vestimentaire. Une personne avoue à cet effet réaliser un premier tri sur la base du niveau de personnalisation de la lettre de motivation, qui reflète si l'élève a pris la peine de se renseigner sur l'entreprise et la personne visée par la candidature :

« Si vous écrivez à une entreprise, renseignez-vous, regardez qui s'occupe de quoi. Si vous ne savez pas, vous appelez le secrétariat, vous savez en tout cas que c'est un homme ou une dame. Ça ne paraît rien, mais pour moi c'est important. Donc ça donne déjà une piste pour savoir s'ils se sont renseignés un petit peu ou si c'est une lettre bateau ».

Pour une autre personne, c'est le style vestimentaire d'un jeune qui postulait pour une place d'apprentissage AFP dans le domaine de la construction qui l'a convaincu de son investissement : *« Il était en costard ! Il a dû se dire "C'est le truc de ma vie, faut que je sois au top !" »*

Au niveau du déroulement des entretiens, certaines entreprises (souvent de grande taille) ont mis en place des protocoles de recrutement calqués peu ou prou sur les procédures de recrutement classique pour un emploi. Ainsi, la procédure est articulée autour d'entretiens (avec une grille standardisée), de mises en situation professionnelles, de périodes d'essai (stage de sélection). La décision d'engager l'élève repose alors sur plusieurs personnes (p. ex. la personne en charge de la formation, du recrutement), avec en perspective une volonté d'objectiver autant que faire se peut le recrutement :

« Je vais dire quelque chose qui est important à mes yeux : c'est qu'une somme de subjectivité forme de l'objectivité quand on fait des recrutements. »

De la possibilité de faire ses preuves

Les stages professionnels, d'une durée de quelques jours le plus souvent, jouent également un rôle déterminant dans la décision finale d'engager un élève. La personne est ainsi plongée dans le contexte de l'entreprise, ce qui offre à l'entreprise la possibilité d'évaluer son comportement face à l'activité professionnelle, mais également sa capacité à s'intégrer dans les équipes en place :

« Dans le stage, sur la sensation, vous sentez que ça se passe bien, qu'il s'intègre bien à l'équipe et vous avez envie de l'engager. »

Des aspects relevant du savoir-être y sont également évalués comme la ponctualité, la politesse ou plus largement l'attitude du jeune :

« À la suite du stage, on peut déjà se faire une meilleure idée de son comportement, de l'attitude qu'il pourrait avoir à l'atelier, et finalement de voir si éventuellement il est compatible avec le métier, quoi ».

Regards sur la formation AFP et son déroulement

Avant de nous intéresser plus en détail au déroulement de la scolarité, nous allons brièvement revenir sur le regard porté par les associations professionnelles, entreprises formatrices et écoles à l'encontre de la formation AFP. Lors des entretiens, plusieurs aspects liés notamment aux conditions de mise en place des formations AFP dans le contexte genevois, à l'accueil et l'intérêt des milieux professionnels à l'égard d'une nouvelle formation moins exigeante que le CFC dans les différentes branches d'activités ont été évoqués. Nous proposons ci-après de dégager, dans les grandes lignes, les différentes représentations exprimées.

Représentations autour de la formation AFP

Nous avons vu précédemment que la formation AFP vise plusieurs objectifs : accompagner un public particulier jusqu'à un premier niveau de qualification et former des personnes dont les compétences répondent à un besoin réel de l'économie. Les points de vue sur le rôle conféré à la formation initiale en deux ans se situent de fait entre ses différentes perspectives.

Des positions relativement contrastées sont exprimées selon les domaines professionnels, avec d'un côté la représentation d'une formation AFP donnant accès à une profession à part entière en parfaite adéquation avec un besoin en main-d'œuvre qualifiée :

« L'AFP a clairement été créée pour offrir du personnel avec des compétences de base, mais absolument pas dans un objectif de pouvoir se raccorder à un CFC. [...] L'apprenti doit être conscient que derrière il va devenir un professionnel. Il faut qu'il s'assume dans ce métier-là. Ce n'est pas juste un tremplin. »

« Les métiers AFP sont des métiers de première ligne dont les employeurs ont vraiment besoin. Ce n'est pas une formation au rabais. Ça donne accès à un diplôme, à une vraie profession [...] qui répond réellement à un besoin du marché du travail » (entreprises).

De l'autre côté, l'AFP endosse l'image d'une formation à la fonction essentiellement sociale et d'intégration d'un public dont les aptitudes ne correspondent pas vraiment à celles recherchées par les milieux économiques :

« Le problème, c'est que l'on ne fait que du social dans ces formations-là, parce que moi personnellement je n'engage pas d'apprenti AFP. Je ne peux pas ! J'ai très peu d'utilisation pour ces jeunes dans un atelier. [...] Au final, on forme des AFP parce que c'est voulu [par la branche professionnelle], mais on est aussi conscients que c'est un tremplin pour les gamins, une chance de rentrer dans la profession et d'évoluer éventuellement après » (entreprise).

L'AFP est alors conçue comme une première étape qui doit nécessairement, pour envisager une insertion professionnelle, être complétée par la réalisation d'un CFC :

« Le but, c'est de donner une chance à un jeune, qu'il puisse évoluer et finir avec un CFC au moins. Ça, c'est l'idée. »

« Le but de former un apprenti AFP, c'est de l'amener à faire un CFC dans une continuité parce que l'AFP, ce n'est pas une profession en tant que telle » (entreprises).

Au moment de l'introduction des formations AFP à Genève, certaines personnes ont montré une réticence face à ces nouvelles filières. Elles introduisent en effet un niveau de qualification moins exigeant que le CFC, qui demeure le diplôme de référence en Suisse (Cortesi & Imdorf, 2013). La crainte d'un nivellement par le bas du niveau des compétences des élèves a plusieurs fois été évoquée, l'appréhension pouvant parfois s'estomper une fois l'expérience faite de former un jeune :

« On a eu une position au niveau romand qui était passive par rapport l'AFP. On a fait part de nos préoccupations, des problèmes qu'on rencontre déjà actuellement avec le niveau des jeunes, que l'on n'estime pas suffisant. Et on avait la crainte de créer un appel d'air, qu'un nombre important

de jeunes qui auraient les compétences [pour faire un CFC] choisissent la solution de facilité avec l'AFP. »

« Dans toute la Suisse, tout le monde était réticent à l'arrivée des AFP parce qu'on disait "Ça va tirer le métier vers le bas". Mais après, avec la mise en pratique, d'après les retours que j'ai, ben finalement tout le monde est assez satisfait de la formation AFP » (associations professionnelles).

L'expression d'une certaine réserve parfois évoquée à Genève ne semble en revanche pas relever d'une spécificité cantonale, puisque dans un précédent rapport d'évaluation de l'AFP en Suisse, Stern et al. (2010) interpellaient déjà sur les différences d'attitudes observées dans certaines professions (assistant-e de bureau par exemple) où, tant du côté des associations professionnelles cantonales que des entreprises, des efforts pour tendre à une meilleure acceptation de la filière AFP étaient encouragés.

Les jeunes et l'école : un rapport aux tâches scolaires encore parfois compliqué malgré l'environnement proposé

La formation AFP est dispensée dans trois lieux de formation que sont l'école professionnelle, l'entreprise formatrice et les cours interentreprises. À cet égard, l'organisation de la scolarité est identique aux autres formations initiales de trois et quatre ans (CFC). Les aspects liés au contenu de la formation, aux mesures de soutien pédagogiques ou encore à la procédure de qualification sont en revanche adaptés au public particulier auquel s'adresse la formation AFP (SEFRI, 2014).

Du point de vue de l'encadrement en AFP, la réglementation du canton de Genève fixe le seuil du nombre de jeunes par classe à 12 élèves (CDIP, 2021). Les données empiriques de la nBDS montrent que la taille des classes dans les différentes professions AFP semble conforme²¹ à cette norme, puisqu'en moyenne chaque classe compte une dizaine de jeunes lors des apprentissages dispensés à l'école (année scolaire 2020-21). De manière plus générale, il convient de dire que la pratique qui consiste à réduire les effectifs dans les classes destinées aux élèves ayant des besoins spécifiques est largement répandue puisqu'elle s'observe également auprès des publics relevant de la migration ou de l'enseignement spécialisé. Si les effets d'une telle mesure sur la réussite scolaire des jeunes font l'objet de discussion dans la littérature scientifique (voir p. ex. Monso, 2014), des membres du corps enseignant que nous avons rencontrés rapportent des bénéfices sur la prise en charge individuelle des élèves ainsi que sur le repérage des difficultés rencontrées par ces derniers :

« L'avantage d'être une petite classe, c'est que l'on peut aller plus dans l'individualisation. Quand on se balade dans les rangs, on voit aussi plus facilement ceux qui ont de la peine, qui ne sont pas capables de faire un exercice. »

Dès le début de la scolarité, les formateurs et formatrices évoquent qu'un des enjeux consiste à renouer une relation avec des jeunes parfois encore marqués par les échecs successifs qu'ils ont connus dans leur scolarité antérieure. D'un point de vue des pratiques d'enseignement, cela se manifeste par l'instauration d'un environnement scolaire sécurisant, par une mise en confiance des jeunes et une implication active de ces élèves dans les apprentissages :

« Je les accepte comme ils sont. Quand ils arrivent le premier jour, les premiers propos que je tiens c'est : "Je te fais confiance". Je les informe qu'ici ils sont chez eux. »

« L'objectif, c'est vraiment de proposer un environnement aidant dans lequel ils se sentent bien, ils n'ont pas peur de venir, ils ont le droit de se tromper... »

« On va aussi beaucoup plus donner la parole aux jeunes pour essayer que les réponses émanent d'eux. Ils ont aussi besoin de ça, de plus de reconnaissance parce qu'il ne faut pas se mentir, ce n'est pas un public qui a forcément une reconnaissance incroyable donc on fait attention à ça. »

²¹ Précisons que sur la cinquantaine de classes AFP recensées, seules quatre (cursus dual) comportent des effectifs supérieurs au seuil fixé ; le nombre d'élèves oscille alors entre 13 et 16 jeunes. Il n'est également pas rare que certaines classes soient composées d'un nombre d'élèves nettement inférieur au seuil cantonal (p. ex. 5-6 élèves).

Les rythmes scolaires peuvent également faire l'objet d'adaptation (p. ex. répétition des tâches pas totalement maîtrisées, ralentissement dans le passage à une nouvelle notion), ce qui peut induire parfois une progression plus lente par rapport aux échéances fixées par les plans d'études :

« Je sais ce que j'ai à faire d'ici à la fin de l'année avec ma classe AFP. Mais quand je commence le cours, je ne sais pas où je vais m'arrêter à la fin de la leçon parce qu'il faut qu'ils aient compris. Donc on va prendre le temps qu'il faut à chaque fois. Et si l'on consacre plus de temps à une séquence, parce qu'il faut donner davantage d'explications, répéter, être plus précis, ben ce n'est pas grave. »

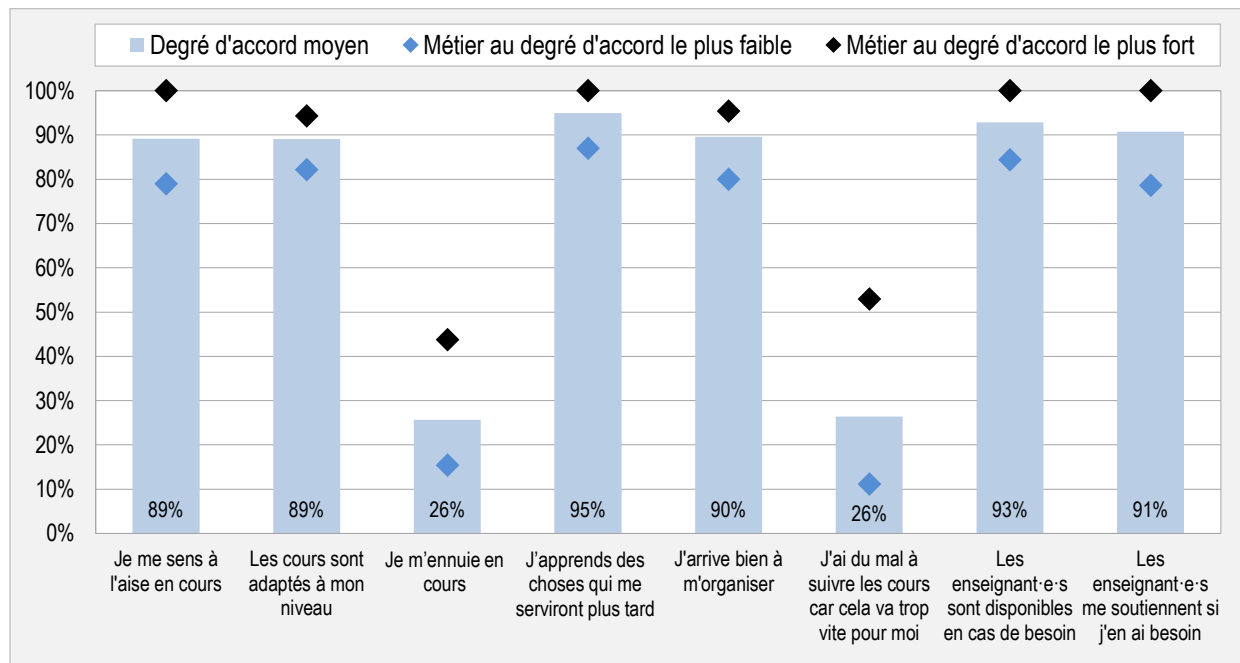
« Typiquement en culture générale, sur le travail personnel de fin de formation, on se donne plus de souplesse. On ne fonctionne pas forcément comme on le fait en CFC : "On commence le travail à une date et le règlement fédéral fixe qu'à telle date vous devez le rendre. Si vous ne respectez pas ce délai, c'est des points en moins et vous risquez de ne pas être accepté à l'examen final". On n'est pas dans cette logique-là, on étale ça dans le temps [pour la reddition du dossier] ».

Concernant la transmission des savoirs, le personnel des écoles professionnelles s'accorde à décrire une démarche de différenciation pédagogique (adaptation des tâches en fonction des besoins individuels des élèves) :

« On prend l'élève tel qu'il est et on essaye de le conduire aux objectifs de formation, par des chemins les plus justes possibles, en respectant vraiment sa progression, la relation de confiance qu'on peut avoir avec lui. On veille à ne pas le casser encore plus qu'il ne l'est déjà quand il arrive. On veut le sortir de ce système-là [de l'échec chronique], pour vraiment lui laisser le temps de se mettre en route, de se construire. C'est ça notre pédagogie. »

Il est intéressant de souligner que cette description assez sommaire du contexte d'enseignement dans lequel évoluent les élèves se rapproche de la prise en charge observée auprès du public fréquentant les classes de l'enseignement spécialisé (voir p. ex. Pelgrims, 2009). Un des risques alors identifiés pour le corps enseignant consiste à ne pas perdre le sens des apprentissages en simplifiant de manière excessive les tâches demandées aux élèves ou en prenant à leur charge l'essentiel du travail (effet Topaze).

Figure 6. Perception des jeunes à l'égard de la formation en école



N.B. Degré d'accord moyen calculé en regroupant les modalités de réponses « d'accord » et « tout à fait d'accord ».

Le nombre de réponses aux items varie entre N=648 et N=651.

Source : SRED / Enquête auprès des jeunes en formation AFP

Si les précédents témoignages n'ont pu être confirmés par l'observation en classe des conditions d'apprentissage, les jeunes ayant participé à notre étude quantitative donnent une appréciation très positive du cadre scolaire qui leur est proposé à Genève. Ainsi, en moyenne 90% expriment leur satisfaction à l'égard des cours et de l'encadrement offert à l'école. Ce sentiment semble être largement partagé dans l'ensemble des professions AFP où des degrés de satisfaction globale élevés, variant de 84% (horticulteur-rice) à 97% (aide en soins et accompagnement), sont rapportés. De manière plus précise, nous relevons que les élèves portent un jugement favorable de leur intégration en école (Figure 6) : 89% déclarent se sentir à l'aise en cours, et peu relatent avoir du mal à suivre les rythmes scolaires (26% affirment avoir de la difficulté à suivre les cours, car « *cela va trop vite* ») ou s'ennuyer durant les leçons (26%). La dimension relationnelle avec les personnes participant à la formation est par ailleurs fortement appréciée ; ils se sentent par exemple soutenus en cas de besoin (91% en expriment le sentiment), ce qui va dans le sens de l'encadrement précédemment décrit par les adultes : « *On prend le temps de discuter avec le jeune, de comprendre pourquoi ça n'a pas marché cet exercice, de savoir comment il s'est senti* » (école). Les quelques indicateurs présentés montrent que les jeunes dressent un bilan globalement positif de la formation AFP à Genève. Ces constats rejoignent les résultats de l'évaluation nationale de Stern et al. (2010) qui font état, quelques années après l'introduction des premières formations AFP, d'un degré de satisfaction élevé des élèves (plus de 80% se déclaraient alors « *plutôt satisfait·e* » ou « *satisfait·e* » de leur formation) et des adultes impliqués ; les membres du corps enseignant et les entreprises interrogées dans l'étude considéraient alors l'AFP comme « *un réel progrès par rapport à la formation élémentaire (AFE) et aux anciennes formations professionnelles de deux ans* » (p. 13).

Pour nuancer quelque peu le sentiment général dépeint, il convient de souligner qu'une partie des élèves AFP éprouvent des difficultés au niveau des apprentissages, particulièrement dans les branches théoriques (connaissances professionnelles et culture générale). En analysant de plus près les différences de perception des jeunes selon les professions, on s'aperçoit que près d'un jeune sur deux en formation dans les métiers de la pierre (aide-maçon·ne, aide-carreleur·se, assistant·e-constructeur·rice de routes) déclare avoir du mal à suivre le rythme des cours dispensés en école. Des témoignages similaires sont aussi présents dans d'autres professions, comme celles d'assistant·e maintenance en automobile, d'agent·e de propreté et d'aide-peintre, où plus d'un tiers des élèves rapportent les mêmes difficultés. Une partie des jeunes entretiennent donc un rapport encore délicat avec les tâches scolaires, ce que confirment les propos de nombreux adultes :

« Il faut savoir qu'ils ont un examen final qui est costaud. [...] Alors la pratique, ils en auront fait en général suffisamment. Mais pour tout ce qui concerne la théorie, à un moment donné, c'est quand même un peu le rouleau compresseur, surtout dans ce qui relève de la connaissance professionnelle. »

« On peut dire que tout ce qui est calcul (pourcentages, pentes), c'est compliqué pour eux » (école et entreprise).

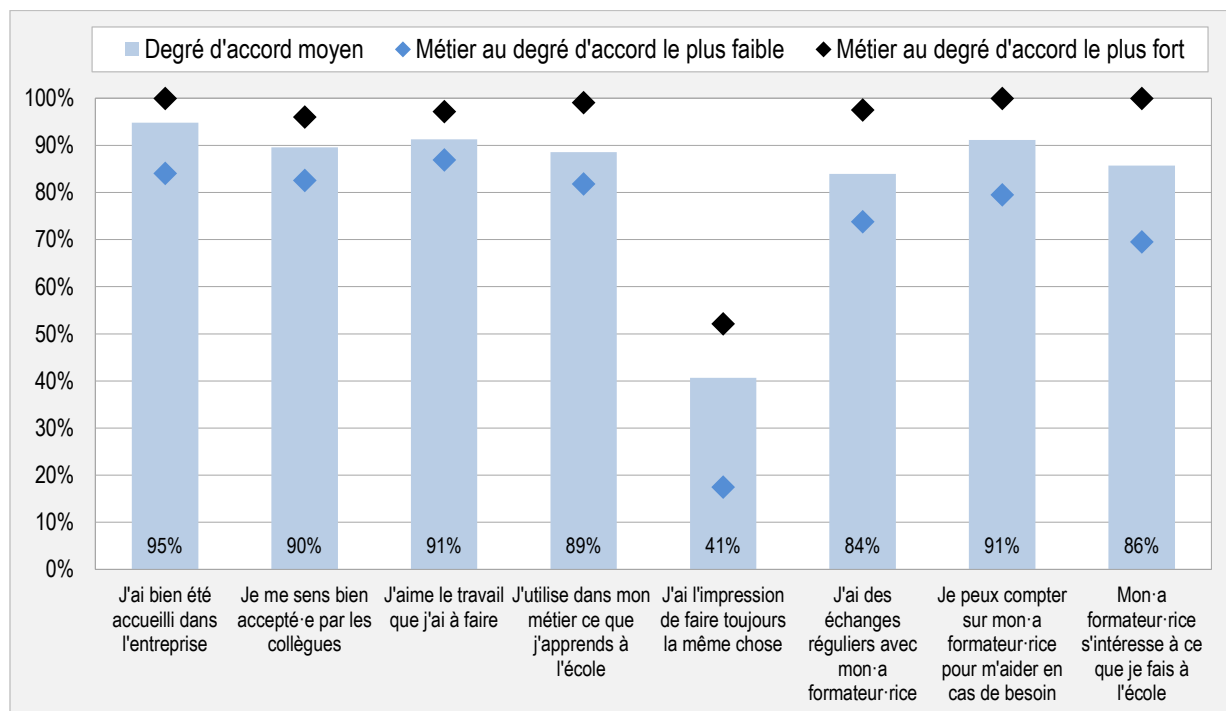
Les jeunes et l'entreprise : une pratique professionnelle globalement appréciée malgré une autonomie au travail parfois jugée insuffisante

Les ordonnances de formation AFP consacrent une large part du temps de scolarisation à la pratique professionnelle (quatre jours par semaine, contre un jour pour l'enseignement des branches théoriques dispensé en école). L'apprentissage des gestes professionnels spécifiques à chacune des professions se déroule, selon les cursus de formation, au sein d'une entreprise formatrice (cursus dual) ou dans des ateliers situés dans les écoles (cursus plein temps). D'une manière générale, le travail pratique effectué par les élèves AFP est bien souvent salué par les milieux professionnels, quelques personnes allant jusqu'à témoigner de l'absence de différence, dans la qualité des activités réalisées en entreprise, avec d'autres jeunes suivant un cursus scolaire plus exigeant (« *moi, j'ai des apprentis AFP qui fonctionnent mieux que des CFC des fois sur le plan du travail pur et dur sur le terrain* »). Du point de vue de l'encadrement proposé, elles assurent ne pas opérer de spécification avec les autres élèves (CFC), ce qu'elles justifient par le rendement professionnel satisfaisant observé chez certains jeunes ou par des attentes similaires à l'égard de l'ensemble des personnes qui se forment au sein de l'entreprise formatrice :

« On ne fait pas de différence entre CFC et AFP en termes d'encadrement et de suivi. C'est quelque chose que je ne me verrais pas changer. À un moment donné, t'es apprenti chez X, t'es apprenti chez X. Pour nous, l'AFP c'est un apprentissage qui est certes scolairement plus allégé, un peu plus court en termes de pratique, mais on va t'accueillir comme les autres et tu auras le même suivi que les autres apprentis. »

« On s'en occupe comme un apprenti CFC, pareil. Pour moi ça ne change rien, ils sont là pour apprendre » (entreprises).

Figure 7. Perception des jeunes à l'égard de la formation en entreprise



N.B. Degré d'accord moyen calculé en regroupant les modalités de réponses « d'accord » et « tout à fait d'accord ». Le nombre de réponses aux items varie entre N=585 et N=590.

Source : SRED / Enquête auprès des jeunes en formation AFP

De tels propos sont toutefois à considérer avec une certaine prudence puisque lors de nos entretiens, peu de membres des milieux professionnels ont souligné l'absence d'une prise en charge particulière lors des temps de présence en entreprise. La majorité rapporte en effet des différenciations tant dans l'encadrement et la supervision des élèves AFP que dans la nature du travail réalisé (« un jeune qui fait l'AFP, on ne va pas lui donner le même boulot qu'un apprenti qui fait un CFC »). Plusieurs des spécificités précédemment décrites pour le contexte scolaire ont par ailleurs été évoquées par les entreprises formatrices. L'adaptation des rythmes d'apprentissage semble en revanche plus facilement applicable dans les institutions publiques ou subventionnées investies dans la formation AFP que dans les entreprises privées :

« Le côté "identité publique" de notre structure fait que l'on peut se permettre de proposer un cadre qui est différent. Ils ont plus de temps pour apprendre. Oui, c'est quand même cool, j'entends, c'est différent que d'être chez un privé. C'est pour ça qu'on les envoie en stage aussi pour leur montrer que le rythme, ce n'est plus le même. »

Au quotidien, l'accompagnement des jeunes vise plus largement à l'acquisition des connaissances pratiques liées au métier et à l'assimilation des compétences comportementales (savoir-être) attendues dans l'environnement professionnel :

« L'accompagnement pour les AFP, il se fait autant sur les compétences métier que personnelles. On met beaucoup d'énergie pour leur faire acquérir rapidement les bons réflexes de communication, d'interaction avec les autres. [...] Aujourd'hui on intègre aussi des dimensions de coaching, d'éducation avec certains jeunes. On construit une charte de ce qu'il faut faire pour

bien apprendre : "Je ne peux pas m'asseoir sur la table. Il ne faut pas que je parle à mon voisin pendant qu'il travaille, parce qu'il peut se blesser, parce que je peux le déranger". On est obligé de reprendre des fondamentaux avec certains d'entre eux » (entreprise).

De leur côté, les jeunes portent un jugement globalement très satisfaisant du temps passé dans l'entreprise formatrice (Figure 7). En moyenne, au moins 90% déclarent avoir connu un bon accueil de la part des collègues et se sentent à l'aise dans l'environnement de travail, ce qui témoigne d'une certaine manière de bonnes conditions d'intégration dans le contexte professionnel. La relation entretenue avec la personne attitrée (responsable de leur encadrement) est de manière générale également plébiscitée, les jeunes estimant pouvoir bénéficier à la fois du soutien désiré (91%) et du suivi complet de leur scolarité (86% déclarent que leur formateur ou formatrice en entreprise s'intéresse à ce qui est fait à l'école professionnelle). Les jeunes énoncent pareillement leur satisfaction vis-à-vis des relations entretenues avec les autres collègues de l'entreprise au quotidien²². Les avis concernant la nature du travail réalisé sont en revanche plus contrastés. Bien qu'une large majorité des jeunes affirme apprécier les tâches effectuées (91%)²³ et trouver du sens entre les enseignements dispensés en école et l'exercice de la pratique professionnelle en entreprise (89%), nous relevons que près de quatre jeunes sur dix expriment une certaine récurrence dans l'accomplissement des activités réalisées au quotidien (41% déclarent avoir l'impression de faire toujours la même chose).

C'est sur cette dernière dimension du travail que les positions des jeunes sont les plus discordantes : parmi les élèves AFP du domaine de l'horlogerie (opérateur·rice en horlogerie et polisseur·se), seulement 18% font état de l'accomplissement de tâches répétitives dans le cadre de leur activité en entreprise, alors que près de la moitié des jeunes des domaines de l'automobile (52%, assistant·e de maintenance en automobile), du commerce de détail (48%) ou de la pierre (47%, aide-maçon·ne, aide-carreleur·se, assistant·e-constructeur·rice de routes) témoignent dans ce sens. Des différences selon le mode de réalisation de l'apprentissage AFP sont par ailleurs observées dans certaines professions²⁴ comme celle d'aide en soins et accompagnement, où 43% des jeunes du cursus dual rapportent « avoir l'impression de faire toujours la même chose » contre 18% de leurs pairs faisant l'acquisition des connaissances pratiques lors des cours en ateliers dispensés exclusivement en école. Il n'est pas exclu que des appréciations discordantes soient également perceptibles selon les entreprises formatrices. Ces contrastes dans l'opinion qu'ont les jeunes de leur quotidien sont confirmés par plusieurs adultes intervenant dans la formation AFP qui fournissent des descriptions de travaux souvent répétitifs, auxquels s'ajoutent parfois d'autres activités plus avancées dépassant les exigences prévues par le plan de formation :

« La plupart du temps, les assistants AFP sont employés ou utilisés pour faire des tâches vraiment très simples. On va dire qu'ils sont un peu le manoeuvre qu'on aurait eu dans le temps, qui n'était pas spécialisé. Il est parfois réduit à faire des tâches vraiment de petite besogne, que les autres n'ont pas forcément envie de faire, malheureusement » (école).

« En ce moment, l'apprenti accompagne un de nos ouvriers sur un petit chantier où il doit monter un escalier. Il l'a associé au travail (traçage, etc.) alors que finalement, monter un escalier, ce n'est pas forcément dans le plan de formation AFP. OK, ce n'est pas grave ! On a le droit d'apprendre plus ! Et puis on lui ne demande pas de rendement. Il apprend au fur et à mesure qu'il aborde les situations sur le chantier. On lui demande de s'intéresser d'abord, d'être là et d'apprendre » (entreprise).

Un autre aspect de l'activité quotidienne des jeunes en entreprise semble préoccuper les milieux professionnels. Une partie du public AFP éprouve de la difficulté à faire preuve d'une pleine autonomie dans l'accomplissement des tâches quotidiennes ; les lacunes décrites renvoient alors à une faible capacité d'initiative, d'auto-organisation, d'anticipation (p. ex. préparation du matériel) ou de sollicitation de l'assistance des pairs (p. ex. poser des questions) :

²² À ce titre, soulignons que 88% des jeunes déclarent pouvoir compter sur l'aide des collègues de l'entreprise en cas de besoin (non représenté dans le graphique).

²³ Ajoutons que 90% des élèves AFP expriment également le sentiment de bien apprendre tous les aspects du métier durant le temps passé en entreprise (non représenté dans le graphique).

²⁴ Des différences sont aussi présentes dans le métier de l'horticulture où 56% des élèves du cursus en école à plein temps énoncent « avoir l'impression de faire toujours la même chose » contre 41% pour celles et ceux en cursus dual.

« L'apprenti AFP, on doit toujours être derrière lui. On doit être beaucoup plus attentifs, le guider, lui dire "ben tu prends tel produit pour nettoyer cette surface". Il sait faire le boulot (nettoyer, diluer le produit dans l'eau), mais il ne va pas forcément aller dans le stock choisir le produit adéquat pour la surface à traiter » (entreprise).

« On a souvent eu les remarques de patrons [...] qui engageaient un apprenti AFP en pensant que ça serait plus simple. Puis en fait, ça leur prend plus de temps au niveau de la formation et de l'accompagnement. Pour finir, les remarques que les patrons nous remontent, c'est qu'il est souvent plus compliqué [...] d'avoir un apprenti AFP qu'un CFC. Parce qu'un bon CFC, à partir de la deuxième année, il est relativement autonome. Il fonctionne presque comme un ouvrier dans beaucoup de métiers » (école).

Les témoignages recueillis portent particulièrement sur les attitudes des jeunes lors de la première année d'apprentissage et il est possible que le niveau d'autonomie jugé insuffisant puisse évoluer au cours de la formation. Il n'en demeure pas moins que cette aptitude représente un véritable enjeu pour ces publics, notamment dans une perspective d'employabilité.

Réussite et difficultés rencontrées durant la formation AFP

À Genève, l'accession à une formation, et de surcroît à un diplôme, représente un enjeu majeur²⁵. Le contexte économique cantonal – marqué par une forte tertiarisation des emplois et une concurrence accrue sur le marché du travail²⁶ (ce que la crise sanitaire n'a probablement pas atténué) – n'offre en effet guère de perspectives favorables à l'insertion professionnelle²⁷ des personnes qui ne possèdent pas de certification reconnue au niveau fédéral. L'obtention d'un diplôme de niveau secondaire II est souvent présentée comme un bagage scolaire minimum puisqu'il permet d'envisager une entrée dans le monde du travail ou la poursuite d'études de degré tertiaire (Gaillard & Babel, 2018). Dans ce sens, la délivrance de l'AFP peut être envisagée comme un indice possible de la réussite des jeunes qui s'engagent dans un apprentissage en deux ans. Les données genevoises concernant la réussite des élèves aux examens de fin d'études montrent qu'en dépit de représenter le premier palier de certification (le moins exigeant), le niveau de l'échec à l'AFP n'est globalement pas plus important que celui observé dans les autres formations secondaires II. En 2020, seulement 8.6% des apprentis et apprenties AFP ont échoué à l'examen final, ce qui est assez proche du taux constaté pour le diplôme CFC (7%) et même moins important que dans certaines filières générales (taux d'échec au certificat de culture générale 16.7%, à la maturité spécialisée 17.4%, à la maturité gymnasiale 3.8%) (Mouad & Le Roy-Zen Ruffinen, 2021). En revanche, pour les quelques jeunes qui ne se présenteront pas à nouveau aux épreuves, il n'est pas à exclure que le revers essuyé marque un coup d'arrêt (tout du moins provisoire) dans leur quête de certification, le champ des possibles en matière de réorientation après un échec en AFP étant fortement restreint.

Durant les deux années de formation, les élèves sont susceptibles de rencontrer différents types de difficultés qui conduisent, dans certaines situations, les jeunes à rallonger la durée des études (redoublement) ou à arrêter de manière plus ou moins définitive leur apprentissage. Pour avoir une estimation de ces événements, nous avons reconduit l'analyse des parcours scolaires de celles et ceux qui s'engagent dans un cursus AFP. Lors de notre précédente étude (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020), nous avons en effet déjà entrepris le suivi longitudinal de deux cohortes d'élèves inscrits en 1^{re} année

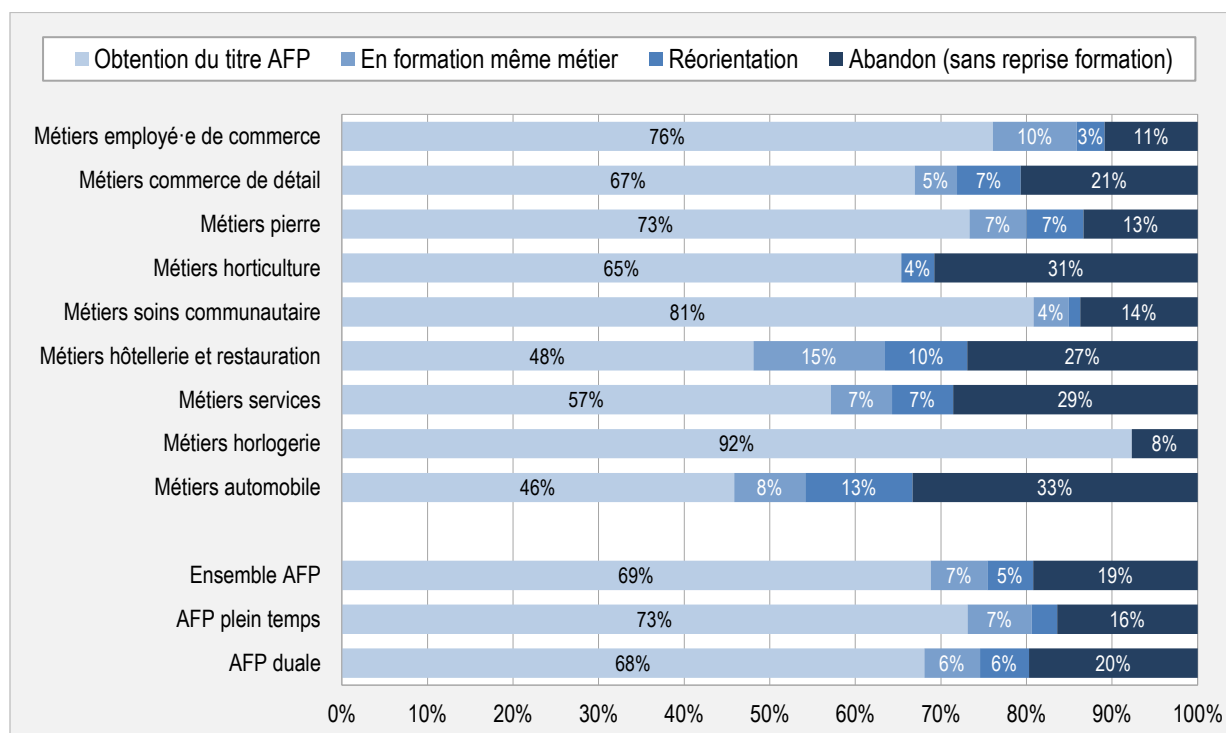
²⁵ Il s'agit d'ailleurs d'une des orientations politiques affichées par le Conseil d'État dans son programme de législature 2018-2023 (p. 40).

²⁶ Le Roy-Zen Ruffinen (2022) précise à cet effet que le niveau de formation de la population résidente à Genève augmente au fil des générations et qu'actuellement, plus de la moitié des résidents et résidentes du canton se situant dans la tranche d'âge des 25 à 34 ans ont achevé une formation de niveau tertiaire.

²⁷ L'accès au marché du travail ne représente pas le seul domaine où l'absence de qualification s'avère préjudiciable. Dubach et Von Gunten (2021) précisent, dans une publication consacrée aux bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse en 2020, qu'un peu moins de la moitié des personnes qui recourent à l'aide sociale ont seulement terminé la scolarité obligatoire. Précisons qu'à Genève, le Conseil d'État a récemment prolongé l'allocation de préformation pour les jeunes adultes (18 à 25 ans) qui s'engagent de manière volontaire dans un parcours de préformation au sein de CAP Formations (cf. <https://www.ge.ch/document/communiqu-hebdomadaire-du-conseil-etat-du-2-fevrier-2022>).

AFP (années scolaires 2013-14 et 2015-16) sur une période correspondant à la durée formelle de la formation. Les résultats montraient alors qu'environ deux tiers des jeunes obtiennent le titre visé à l'issue des deux années prévues par les plans d'études. Des différences de trajectoires étaient également perceptibles selon les professions AFP : certains des métiers des domaines de l'horlogerie et de la santé atteignent des niveaux élevés de réussite alors que d'autres, dans l'automobile par exemple, connaissent des situations plus contrastées (plus d'un jeune sur trois se retrouvant non diplômé et déscolarisé deux années après avoir commencé l'apprentissage).

Figure 8. Situation des élèves à l'issue de la durée théorique de la formation AFP



N.B. L'effectif global comprend 468 élèves AFP. Les effectifs sont variables selon les métiers (de N=15 à N=121) et les professions comprenant des effectifs inférieurs à 15 élèves ne sont pas représentées.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'élèves 1^{re} année AFP 2016-17 et 2017-18.

La mise à jour de ces observations sur des cohortes plus récentes (élèves 2016-17 et 2017-18) confirme certains des résultats précédemment observés (Figure 8). On constate qu'une majorité de jeunes toujours aussi importante obtiennent le titre AFP à l'issue de la durée formelle de formation (69%), des professions comme opérateur-ric en horlogerie ou aide en soins et accompagnement se distinguant par des taux de réussite plus importants que dans les autres professions (respectivement 92% et 81%). Les difficultés déjà identifiées lors de notre précédente étude dans le métier d'assistant-e en maintenance d'automobile à Genève, où une part importante d'élèves interrompt son apprentissage (ou échoue à l'examen final) et se trouve dans une situation de déscolarisation après deux ans (33%), sont persistantes. Le constat d'abandons plus importants dans ce domaine peut probablement être mis en perspective avec le niveau d'exigence élevé attendu par les milieux professionnels. Cet aspect nous a été confirmé au moment d'aborder la gestion des situations des apprentis en difficultés dans le secteur :

« On a une commission qui intervient pour les cas graves, lorsque ça ne joue pas du tout [...]. Là, justement on a une séance demain parce qu'un patron nous a signalé que ça ne va pas du tout avec son apprenti et nous allons voir, avec les collègues de la commission, où en est le jeune à l'école, ce qu'il a fait au niveau du test d'entrée en apprentissage et pourquoi on est arrivés là. C'était une mauvaise orientation ? ou ça ne passe pas avec l'entreprise où il est ? [...] Mais la plupart des problèmes, ça vient de l'école parce qu'ils sont en échec. Et il faut le dire, notre position en tant qu'association est un petit peu dure. Si on estime que le jeune n'a pas le niveau, ben voilà [...] on conseille à nos membres de résilier les contrats s'ils ne suivent pas l'école. Ça ne sert à rien d'étirer la formation jusqu'à trois ou à quatre ans, si on sait déjà que ça ne va pas » (association professionnelle).

« Malgré tout ce qu'on a pu mettre en place, on n'a pas réussi à le récupérer, quoi. Tant du côté théorique de l'école, où le jeune se devait de travailler davantage, que du côté pratique, où l'on voyait vraiment que le jeune n'était peut-être pas compatible je dirais avec la marque et notre structure » (entreprise).

L'analyse des trajectoires des jeunes met aussi en évidence des échecs importants conduisant à une déscolarisation deux ans après l'entrée en AFP, dans les professions d'assistant·e du commerce de détail (21%), d'horticulteur·rice (31%), d'employé·e de cuisine/en restauration (27%), d'employé·e en intendance/coiffeur·se (29%). De tels niveaux n'avaient en revanche pas été observés par le passé (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020) ; il convient donc de se montrer prudent quant aux interprétations dans les professions susmentionnées. Les fluctuations annuelles observées dans le dénouement des situations des jeunes peuvent en effet résulter de la particularité du public AFP, dont nous avons précédemment vu que les profils²⁸ avaient fortement évolué, mais aussi de la faiblesse des effectifs dans certaines professions pouvant entraîner une volatilité des résultats (une vingtaine d'élèves). De manière moins fréquente, ajoutons qu'une partie des élèves qui s'engagent en AFP (en moyenne 7% et jusqu'à 15% dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration) prolongent leur formation une année supplémentaire (redoublement), ce qui peut aussi être interprété comme un signe de la présence de difficultés.

De la nature des difficultés évoquées par les personnes qui côtoient les jeunes

Au-delà du chiffrage de ces phénomènes, nous avons eu l'occasion d'échanger avec les personnes intervenant dans la formation AFP sur la nature des difficultés rencontrées par les élèves, dont la plupart ne conduisent pas à l'arrêt de l'apprentissage. Au quotidien, l'hétérogénéité du niveau des élèves a fréquemment été soulignée et c'est dans les compétences en français (compréhension de la langue, lecture, orthographe, capacité de rédaction et d'expression) que les écarts semblent les plus importants :

« On se retrouve en cours face à des jeunes en PAI, des gens qui sont à l'AI, d'autres qui ne parle pas français, avec ceux qui ont des difficultés au niveau de l'orientation après le CO et qui ne trouvent pas de place... Alors il n'y a pas de souci, nous on est là pour les aider, on les adore, c'est des rayons de soleil [...] ! Mais moi ça me fait de la peine parce que voilà, aujourd'hui on avait une petite jeune dysorthographique et puis j'aimerais bien l'aider, mais elle ne parle pas français. Alors pour la dyslexie, on peut vivre avec, je veux dire qu'il y a des outils aujourd'hui, mais ceux qui ne parlent pas le français... Et puis à côté, il y a celui qui avance tout seul et voilà, il faut gérer avec ces tous ces élèves » (cours interentreprises).

La maîtrise des outils informatiques peut par ailleurs s'avérer problématique dans les professions où l'usage du numérique et des instruments informatisés tendent à occuper une place importante dans l'exercice du métier (p. ex. tâches relevant de l'administratif, de la gestion de la logistique, du reporting de mesures ou encore de la communication et transmission des informations). De manière générale, il semble que les lacunes décrites disparaissent durant la formation (à force de pratique) :

« C'est une population dans laquelle il y a peut-être moins de connaissances et maîtrise des outils informatiques. C'est-à-dire qu'ils maîtrisent bien leur téléphone portable en règle général, mais pour des tâches professionnelles comme rédiger avec un ordinateur ou noter la tension, le pouls, dans l'outil approprié, là c'est plus compliqué. Ils ont besoin d'être plus encadrés pour réussir à faire ce genre d'actes. Au final, ils finissent par apprendre, mais je veux dire que pour ces jeunes ce n'est pas inné, comme on pourrait le voir dans d'autres filières, où il y a une espèce de sensibilité aux outils informatiques » (association professionnelle).

Elles peuvent en revanche persister lorsque s'ajoutent d'autres difficultés comme la non-maîtrise du français ou une précarité financière ne permettant pas l'acquisition des équipements informatiques requis (p. ex. ordinateur portable, logiciel de traitement de texte). Ces constats se vérifient

²⁸ À ce propos, on peut souligner qu'en moyenne, les élèves AFP relevant de l'enseignement spécialisé (ou ayant connu une scolarisation antérieure dans une structure spécialisée) tendent à connaître un peu plus de difficultés que les autres : 23% ont connu une déscolarisation, sans avoir obtenu de certification deux ans après avoir commencé l'apprentissage (17% en moyenne pour les autres profils) ; 9% prolongent la durée de formation d'une année (5% en moyenne pour les autres profils). Ces écarts sont particulièrement marqués dans les métiers AFP des domaines du commerce, de l'horticulture ou de l'hôtellerie et de la restauration.

particulièrement dans les branches ayant adopté l'usage d'une plateforme d'apprentissage entièrement numérisée²⁹ ; une partie des jeunes suivant ces cours ont d'ailleurs confirmé ces observations et fait part de leur difficulté notamment à utiliser les supports numériques mis à disposition (26% en moyenne³⁰ des apprentis duals) ou à détenir le matériel informatique adéquat (22%).

D'autres aspects relevant du comportement des jeunes ont aussi été évoqués. Dans les premiers temps de l'apprentissage, des retards sur le lieu de travail peuvent être observés même si, de l'aveu de la plupart des formateurs, ces attitudes ne sont pas spécifiques aux publics AFP (de tels comportements sont aussi décrits dans les filières CFC). Les retards ou absences non justifiées ne perdurent que rarement sur les deux années de formation, sans quoi des mesures pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat d'apprentissage peuvent être décidées :

« Alors au début, il faut que l'apprenti retrouve un petit peu son rythme parce que quand on a été en rupture [...] ben il y a un cadre de vie à retrouver. On le reprend si besoin et lui explique : "Attends, il faut être là à l'heure, parce que l'on travaille et qu'on a besoin de toi." [...] C'est des contraintes qu'ils avaient peut-être oubliées ou jamais eues. Mais ils s'aperçoivent qu'il y a des contraintes parce qu'ils sont utiles, car ce n'est pas la prison [l'entreprise], hein ? La porte elle est ouverte, si ça ne va pas, tu dis "on arrête". Le jeune qui a envie d'arrêter, si le travail ne l'intéresse pas, on arrête. On n'est pas là pour perdre du temps » (entreprise).

De manière plus spécifique aux publics bénéficiant d'un suivi de l'AI et pris en charge par une structure spécialisée durant la formation AFP, des déficiences dans les aptitudes relevant du savoir-être en entreprise sont parfois présentes et font l'objet d'une attention particulière de la part du personnel encadrant :

« Nos jeunes peuvent arriver en retard, être malades et oublier d'annoncer leur absence. Il y a tout ce rapport au monde du travail, aux compétences transversales, le rapport à l'autre qui leur est aussi difficile. J'entends, d'avoir une attitude différenciée suivant qu'on se trouve face à un ouvrier, un patron ou un collègue d'apprentissage, c'est des choses qui s'apprennent. Et nos jeunes doivent justement apprendre que l'attitude à avoir n'est pas la même, que le vocabulaire n'est pas le même et c'est aussi un travail que l'on fait » (école).

Les choix de certains jeunes en matière d'orientation sont aussi remis en question. À cet effet, deux expressions de l'inadaptation de l'orientation tendent à décrire, d'une part, l'incompatibilité entre les compétences requises dans une profession donnée et les prédispositions individuelles des apprentis :

« Je pense que l'on connaît bien l'AFP assistant de bureau donc on conseille souvent les jeunes en leur disant "OK, va faire cette formation". Mais parfois, il ne possède pas du tout les compétences requises en rédaction ou informatique, et puis ça va être quelqu'un qui peut être hyperactif, qui a envie de bouger. Donc il aurait fallu plutôt l'orienter vers un autre métier AFP, car son profil ne colle tout simplement pas avec la profession d'assistant de bureau [...]. Y en a qui vont rester sur le carreau si, à la base, on ne les sélectionne pas sur ces bons critères » (cours interentreprises).

...et d'autre part, le décalage résultant de la confrontation entre l'exercice pratique du métier et les représentations que les jeunes se font des métiers :

« J'ai entendu des apprentis dans les métiers du bois faire des réflexions du genre : "Mais moi, je ne voulais pas faire cet exercice, je voulais faire les meubles que j'avais envie de faire". Donc il

²⁹ Un formateur en cours interentreprises souligne dans ce sens : *« Les apprentis doivent travailler sur cette plateforme qui est très conséquente, avec des termes traduits de Berne. Donc de notre côté, on réalise des demi-journées d'ateliers pour les aider à se familiariser avec l'outil, à l'utiliser pour faire des unités d'apprentissage, remplir des grilles de compétence, rédiger des mandats pratiques, etc. Mais vous imaginez que pour ceux qui ne parlent pas bien le français, c'est très compliqué de s'approprier l'outil. On a aussi réussi à voir avec l'école qui nous met à disposition des salles informatisées pour pouvoir travailler avec les jeunes. Mais on s'aperçoit qu'en fait, en dehors de ce temps, les jeunes n'ont pas tous accès au matériel adéquat. Il y en a qui n'ont même pas l'argent pour s'acheter un PC portable donc ils travaillent un petit peu soit sur leur téléphone, soit dans l'entreprise quand on leur laisse du temps. »*

³⁰ Des différences selon les métiers AFP sont observées. Dans les professions des soins communautaires, de la pierre et des services, jusqu'à 30-35% des apprentis en cursus dual rapportent des difficultés à utiliser facilement le support informatique permettant de suivre les cours interentreprises ou à disposer du matériel informatique adéquat (p. ex. ordinateur).

pensait faire, durant son apprentissage, ce dont il avait envie ou s'imaginait du métier, à sa façon. On se rend compte qu'ils ont une image du métier qui n'est pas une image professionnelle » (école).

Outre ces dimensions, d'autres aspects des difficultés rencontrées durant la formation relèvent des relations parfois conflictuelles et sensibles entre les apprenants et le monde de l'entreprise³¹, des difficultés d'ordre psychologique des jeunes ou des situations personnelles précaires :

« Quand un jeune n'a pas de toit pour dormir ou n'a rien à manger à la fin de la journée ou qu'il doit rentrer pour donner à manger à la petite sœur, faire les commissions pour la maman le soir, ce n'est pas possible qu'il puisse rester croché en apprentissage. [...] Et c'est souvent des déperditions avec des jeunes comme ça qu'on voit. Lorsque l'on discute avec les assistants sociaux de l'école, ils voient de plus en plus de jeunes qui sont préoccupés par des histoires qui n'ont rien à voir avec l'apprentissage. On voit des situations de plus en plus complexes » (écoles).

Mesures de soutien pédagogiques proposées aux élèves en difficulté

Dans la formation AFP, une place importante est accordée à l'accompagnement des jeunes afin que le plus grand nombre obtiennent l'AFP à l'issue des deux ans (SEFRI, 2014). Nous avons vu précédemment que la réussite aux examens AFP est tout aussi élevée que dans d'autres filières secondaires pourtant plus exigeantes (p. ex. ECG) et les différentes mesures d'accompagnement et de soutien mises en place durant la formation AFP expliquent probablement en partie ce succès. Sur la base de nos entretiens, nous proposons de revenir brièvement sur certaines des actions déployées à l'attention des publics qui rencontrent des difficultés lors de leur cursus, ainsi que sur le point de vue des adultes à l'égard de ces mesures.

Avant d'évoquer le contexte genevois, nous souhaitons préciser que deux études nationales, issues d'une série d'évaluations portant sur la formation initiale en deux ans, ont mis en exergue la diversité des mesures de soutien développées en Suisse et visant à accroître les chances de réussite des jeunes qui suivent un cursus AFP (Stern, Von Dach & Thomas, 2018 ; Conseil fédéral, 2019). Parmi celles-ci figurent quatre types d'actions relevant de l'adaptation de la durée de formation (possibilité d'allonger la durée d'une année en cas de besoin notamment), de la mise en place de cours d'appui, de l'encadrement individuel spécialisé des jeunes (EIS)³² ou encore du déploiement du *case management* en formation professionnelle (dispositif CAP Formations pour le canton de Genève). Nos rencontres avec différentes personnes impliquées dans la formation des élèves ont été l'occasion de discuter des soutiens mis en place dans les divers lieux de formation à Genève³³. Si l'on peut relever certaines pratiques communes en matière d'accompagnement, comme la réalisation d'entretiens individualisés avec les jeunes durant la formation, nous relevons que des formes variables d'aides sont développées dans les différents domaines d'activités. De manière générale, un partage tacite des responsabilités s'opère avec une prise en charge des difficultés scolaires par les écoles professionnelles et des carences d'ordre pratique par les entreprises formatrices :

« Étoffer le programme de connaissances théoriques, ça appartient à l'école. Nous, notre responsabilité c'est de garantir le développement de toutes les compétences opérationnelles prévues par le plan de formation » (entreprise).

³¹ Quelques témoignages nous ont en effet été rapportés dans ce sens : « Il y a aussi des cas où le jeune nous interpelle en nous disant : "Je ne m'entends pas avec le patron, il est méchant avec moi" ou "je dois toujours que balayer" ou "je ne suis pas le plan de formation". Ça arrive aussi » (membre d'association professionnelle) ; « Lors de ma première année d'apprentissage [...] à la réception, ma formatrice ne savait pas du tout comment suivre ma formation, comment m'aider, ni quelles étaient mes tâches. Aucun suivi ou information, un manque de connaissances et d'intérêt, ce qui a abouti à une rupture de contrat » (apprenti).

³² L'encadrement individuel spécialisé (EIS) est un ensemble de mesures prévues par la loi (art. 10, OFPr 2003) à l'attention des élèves AFP qui sont susceptibles, en raison de difficultés scolaires ou de problématiques sociales, d'interrompre leur apprentissage (pour plus de détails, voir p. ex. Stern, Von Dach & Thomas, 2018).

³³ Précisions que les mesures mises en place durant les cours interentreprises ont peu été évoquées.

Au sein des écoles, le type d'aide le plus répandu consiste à proposer des cours d'appui aux jeunes dont un déficit dans les apprentissages scolaires est identifié. C'est en principe la personne responsable de l'enseignement de la culture générale qui évalue (souvent par le biais d'un test) le niveau des jeunes dans les branches générales puis propose, au regard des éventuelles difficultés observées, un soutien spécifique individualisé. Actuellement, l'essentiel de l'offre déployée se focalise sur la discipline du français³⁴ (compréhension de la langue, apprentissage du vocabulaire), même si des renforcements en mathématiques peuvent aussi exister. Concernant l'organisation du soutien pédagogique, les personnes interviewées décrivent des modalités variables selon les écoles : certains cours sont dispensés hors temps scolaire, parfois par des prestataires externes (p. ex. Université ouvrière de Genève, IFAGE), alors que d'autres sont intégrés à la grille horaire des élèves en substitut d'une autre branche :

« Certains apprentis suivent l'apprentissage d'une langue étrangère et ceux qui sont en difficulté font de l'appui à la place. Ils ont donc deux heures de français (prévues par le plan de formation), plus deux heures d'appui de français. »

« L'année dernière, on a pu avoir des appuis de français qui étaient pendant les heures de pratique. Ça ne gênait pas trop, car c'était sur le vendredi après-midi où on fait des fois du rangement, du balayage, donc ils ne perdaient pas trop de compétences pratiques. »

« On collabore beaucoup avec le professeur de culture générale qui, parfois, modifie son programme pour faire un peu d'appui de français individualisé pendant son cours » (écoles).

Des initiatives plus personnelles ont par ailleurs été rapportées, des membres du personnel encadrant prenant sur leur temps personnel un moment (p. ex. après les cours, lors de demi-journées non travaillées) pour reprendre individuellement les notions non maîtrisées ou proposer un support pour l'utilisation des outils informatiques par exemple :

« Parfois, s'il y a besoin d'un cours d'appui, on le fait nous-même. On prend le temps derrière l'établi de refaire une division, une multiplication, une règle de trois [...]. L'avantage c'est que l'on est dans une application pratique : il y a le tas de bois là, l'apprenti peut le visualiser, comprendre comment répartir ça et on peut reprendre avec lui. »

De manière moins généralisée, certaines écoles mettent en place des études surveillées en dehors du temps scolaire (le matin avant de se rendre en entreprise ou le soir selon les cas). Une salle de travail est mise à disposition des élèves qui le souhaitent³⁵ et qui peuvent ainsi bénéficier d'une aide au devoir personnalisée dispensée par un enseignant ou une enseignante de la branche métier ou de culture générale. Bien que cette mesure ne soit pas ciblée au public AFP (elle bénéficie à tous les élèves de l'école, y compris CFC), on nous a plusieurs fois souligné l'importance de ces moments qui offrent à certains jeunes, outre la possibilité d'un soutien scolaire (« *chacun vient avec ses difficultés, questions, devoirs et l'enseignant est là pour les aider* »), un environnement propice au travail qu'ils n'ont pas nécessairement à leur domicile :

« Il ne s'agit pas de redonner un cours durant ces moments d'études. Il s'agit bêtement d'offrir un espace à disposition pour travailler, car simplement certains jeunes nous disent qu'à la maison c'est juste l'enfer et que cet espace n'existe pas. »

D'autres écoles mettent en place, durant la formation AFP, des ateliers qui visent à développer les compétences sociales, organisationnelles et relationnelles des jeunes (p. ex. intégration dans un groupe, gestion des tensions), la mobilisation des capacités intellectuelles et des stratégies cognitives (p. ex. réentraînement de la mémoire/concentration, résolution d'opérations logiques) ou encore l'adaptation des gestes professionnels pour préserver la santé au travail. Ces mesures sont parfois ciblées aux publics dont un besoin est identifié à l'issue d'un test de positionnement (p. ex. ateliers de raisonnement logique) ; elles ont d'autres fois une portée plus collective, comme les ateliers d'habiletés sociales et cours d'ergonomie, et sont dispensées à l'ensemble des élèves AFP dans le domaine de la

³⁴ Cette observation est à mettre en relation avec la description précédemment faite des publics AFP. Actuellement 36% des élèves relèvent d'une migration récente (année scolaire 2021-22) et ont fréquenté une ou plusieurs classes d'accueil destinées aux non-francophones depuis leur arrivée à Genève. Il semblerait que les enjeux autour de l'apprentissage et de la maîtrise du français persistent encore durant la formation AFP.

³⁵ La décision de suivre l'étude surveillée émane, selon les cas, d'une initiative personnelle du jeune qui estime avoir besoin de cette mesure ou d'une suggestion d'un membre du personnel enseignant l'invitant à fréquenter ce temps d'aide.

santé. Il est intéressant de relever que certaines des actions débouchent sur une attestation, ce qui est perçu comme une compétence supplémentaire potentiellement valorisable sur le marché du travail :

« Pour le cours lié à l'ergonomie au travail, les élèves suivent quatorze périodes de 45 minutes sur ce sujet. Et l'élève qui a tout suivi reçoit une attestation d'un organisme. Et puis je me dis que pour leur future recherche d'emploi, c'est chouette, ils peuvent rajouter une ligne sur leur CV avec ce petit diplôme » (école).

Pour finir avec ce tour d'horizon non exhaustif des mesures déployées dans les écoles, relevons la possibilité offerte aux jeunes qui le désirent (principe de volontariat) de disposer de temps de discussion avec d'autres personnes ressources de l'école (p. ex. éducateurs sociaux), permettant à ces derniers d'aborder des problématiques plus personnelles qui dépassent le contexte scolaire (mesure non spécifique au public AFP). Les institutions de formation spécialisées, chargées des jeunes qui bénéficient d'une prise en charge de l'AI, proposent en sus des mesures de suivi qui portent sur d'autres aspects comme la gestion des arrivées tardives à répétition sur le lieu de formation ou des absences non justifiées (*« on a tout un système de mise en place d'appels téléphoniques le matin et si les jeunes ne sont pas là, à l'heure, les répondants sociaux [éducateurs] du centre reprennent ça avec eux »*).

Du côté des milieux professionnels, le déploiement d'actions visant le soutien et l'accompagnement des élèves en difficulté est aussi rapporté, tant de la part des associations professionnelles que des entreprises formatrices. S'il nous est difficile dans la présente étude d'en fournir un inventaire détaillé, nous pouvons de prime abord préciser que l'implication des entreprises dans le soutien pédagogique passe par le fait de dégager du temps afin que les jeunes puissent assister aux cours d'appuis proposés par les écoles :

« Les cours d'appui que l'on organise ont souvent lieu à 17h et pas forcément sur un jour d'école. Donc les patrons qui libèrent l'apprenti déjà deux demi-journées (pour les cours théoriques en école) doivent aussi le libérer pour qu'il se rende à l'appui » (école).

Hormis ce point commun, nous pouvons souligner une variété de pratiques évoquées selon les entreprises : certains formateurs font preuve d'un suivi minutieux du jeune et de sa scolarité³⁶, d'autres délèguent la résolution des problèmes scolaires à l'école (*« alors le patron il n'aura pas le temps, je vous le dis tout de suite »*). L'appui individuel est parfois dispensé par une personne de l'entreprise dont les compétences dans une branche professionnelle particulière sont reconnues (p. ex. la gestion) et qui se montre disponible pour apporter une aide plus ou moins ponctuelle à celles et ceux qui en éprouvent le besoin. Pour s'assurer de la progression des jeunes, d'autres types de solutions consistent à exposer les élèves à différents contextes de travail (lieux) dès lors qu'un diagnostic de stagnation dans les apprentissages est fait :

« Si je considère qu'en fin de première année, un apprenti stagne [...] et que l'on s'aperçoit qu'il va avoir des difficultés à développer toutes les compétences opérationnelles attendues en raison des spécificités du lieu où il apprend, eh bien on le change d'endroit pour la deuxième année. C'est ce qu'on fait, on agit vraiment au cas par cas » (entreprise).

Les organisations du monde du travail sont aussi impliquées et proposent, selon les associations, des mesures spécifiques auprès de publics particuliers comme par exemple les jeunes participant au programme PAI, les élèves AFP suivant un cursus à plein temps en école ou en deuxième année. Les mesures en question varient alors de la réalisation d'entretiens individuels durant l'année (en plus de ce qui est prévu par le plan de formation) à des cours de préparation à l'examen final.

³⁶ Cela passe par exemple par une vérification de l'accomplissement des devoirs ou par une mise en application pratique des connaissances théoriques vues en école. Une personne d'une entreprise nous relate à cet effet : *« Moi, je vérifie avec eux qu'ils aient rempli tout ce qu'ils doivent pour l'école, qu'ils aient fait leur devoir. Quand ils ont un problème, ben on en discute. Des fois, je peux préparer des épreuves que je récupère sur le site de l'association professionnelle et l'apprenti s'exerce pendant une heure [...]. On a aussi mis en place ce que l'on appelle "un carré" pour faire du dallage, pavage et pour que les apprentis s'entraînent. On leur montre ce que représente un pourcentage, l'intérêt de mettre une pente. Je vais dire "Voilà, si je vais comme ça, je mets 1% de pente, sur un mètre. Tu vois la différence ? Il y a 1 centimètre". On va leur faire visualiser le travail pour essayer qu'ils intègrent cette notion simple qu'est le pourcent. »*

Retours à l'égard des mesures pédagogiques proposées et points de vigilance exprimés

De manière transversale, les personnes des milieux professionnels que nous avons rencontrées font part de leur satisfaction à l'égard des mesures proposées par les écoles, comme le confirment les témoignages suivants :

« On est bien aidés quand même. Tous mes candidats que j'ai eus en AFP sont par la suite passés en CFC, mais on y est arrivé avec l'aide du DIP, car on a toujours bénéficié des cours d'appui. C'est grâce à ça qu'ils y sont arrivés. »

« Pour l'AFP, il faut vraiment des soutiens. Mais pour moi, c'est en place puisqu'automatiquement, dès que l'école voit qu'un candidat est en difficulté, ils lui proposent des cours. »

« Cette année, l'enseignante a obligé un certain nombre d'élèves à prendre un cours de complément de français parce qu'ils étaient trop loin de ce que l'on attend d'eux sur le terrain. [...] Et ça, c'est une bonne initiative, voilà. La doyenne de l'école qui s'occupe actuellement de la branche AFP, elle est assez motivée et elle lance de belles choses » (entreprises et association professionnelle).

Au-delà de ce jugement, ils réaffirment le besoin et la nécessité d'accompagner les jeunes durant la formation AFP, dont le niveau scolaire est perçu globalement comme faible :

« Je n'ai pas peur pour la formation pratique [...] mais pour l'école. J'ai eu des candidats qui ont fait six ans de formation chez moi (en considérant les trois années de CFC), car ils avaient redoublé la première année d'AFP. Le niveau est très faible d'un point de vue scolaire » (entreprise).

De leur côté, les écoles ont exprimé des craintes sur la pérennisation des mesures proposées et l'évolution du dispositif d'aide existant :

« On a déjà eu l'occasion de le dire [...], mais pour des raisons très terre à terre, c'est-à-dire d'argent, on ne peut pas vraiment offrir beaucoup de choses ou systématiser nos mesures de soutien. Dans notre école, nous n'avons pas une systématique de mesures de soutien du type "les élèves viennent pour neuf périodes de cours et puis il y en aurait une dixième systématique pour tout le monde visant à les aider, à voir ce qu'ils n'ont pas compris dans la journée". Ça clairement on n'a jamais pu. »

« Alors, on essaye parfois de leur proposer un temps de travail (à la fin de la journée) ou une salle, un peu intermédiaire entre le récréatif et le constructif, où l'on prend le temps de se revoir, de discuter des petits problèmes. Les enseignants le font bénévolement, mais à un moment donné, on ne peut pas leur exiger ça » (école).

Un autre point de vigilance énoncé par les personnes impliquées dans la formation des jeunes concerne les conditions propices à l'efficacité des mesures pédagogiques proposées. La majeure partie du soutien scolaire intervient en effet en dehors de l'horaire journalier conventionnel des élèves, ce qui peut selon les propos recueillis avoir un impact sur la fréquentation des cours et l'assiduité des publics concernés. Dans les écoles, des membres du personnel encadrant font ainsi le constat de l'absentéisme d'une partie des jeunes devant bénéficier du soutien et mettent en relation ce phénomène avec la charge de travail déjà importante induite par la formation AFP :

« Dans les faits, c'est très difficile d'appliquer ces cours d'appui, car pour les jeunes cela signifie des heures en plus alors qu'ils ont de sacrées journées quand même [...], 40-45h de boulot par semaine. Et puis, si on ajoute à cela encore les appuis de maths... [...] Ce que l'on observe avec la volée de cette année, c'est que certains des jeunes inscrits à l'appui n'y vont pas. »

D'autres témoignages renvoient à la responsabilité de quelques entreprises qui montrent une certaine réticence à libérer les élèves plus tôt, ce qui ne leur permet pas d'assister aux appuis dispensés par les écoles (ou d'autres prestataires externes) :

« Les cours d'appui ont souvent lieu sur un jour où les jeunes sont en entreprise, donc ça veut dire que le patron doit libérer le jeune plus tôt. Mais forcément le patron, il a envie que son employé soit au travail. Et ça, c'est une problématique qui n'a pas de réponse. »

« Je pense que certaines entreprises n'ont pas toujours joué le jeu [...]. Les apprentis devaient se battre pour partir un peu avant pour aller au rendez-vous. Le patron, il le percevait mal et dans ces cas-là l'apprenti n'est pas dans des conditions idéales pour faire son cours, donc ça ne joue pas. »

« Les patrons, s'ils n'étaient pas convaincus de la mesure de soutien proposée à l'apprenti (p. ex. ateliers ARL), ils n'encourageaient pas forcément [leur] apprenti à venir » (école).

Dans l'ensemble, le principe du volontariat sur lequel reposent notamment les cours d'appui ne semble pas être remis en cause (les cours proposés sont en effet facultatifs). L'implication des jeunes est en revanche de temps à autre directement questionnée, et plus particulièrement leur faculté d'apprécier les apports potentiels de l'aide qui leur est offerte :

« Je ne suis pas sûr qu'il y ait toujours, du côté des jeunes, une prise de conscience et qu'ils fassent cette démarche de se dire : "Bon, je ne suis pas très bon dans cette branche, je vais suivre ces cours d'appui et peut-être qu'avec ce soutien, je vais m'améliorer d'un demi-point". Alors je m'interroge sur les raisons pour lesquelles certains de nos apprentis ne suivent pas ces appuis : est-ce par méconnaissance ? Se suffisent-ils des notes qu'ils ont ? Ou est-ce qu'il y n'a pas assez de prise de conscience de leur part ? » (cours interentreprises).

Il est par ailleurs intéressant de souligner que, selon les propos recueillis, la problématique de la fréquentation régulière des jeunes aux appuis tend à s'estomper lorsque ces derniers sont intégrés à la grille horaire des élèves. Cette solution peut en revanche soulever d'autres questionnements puisqu'il a été précédemment évoqué que l'aide proposée intervenait parfois durant des périodes consacrées à la maîtrise de classe³⁷ ou à certaines disciplines scolaires (p. ex. culture générale), ce qui implique qu'une partie des enseignements échappe alors aux jeunes (déjà en difficultés) concernés par le soutien.

Outre les aspects liés aux modalités organisationnelles et à l'adhésion collective des personnes impliquées³⁸, d'autres difficultés dans le maintien de certaines mesures pédagogiques ont aussi été exprimées. Nous mentionnerons à cet effet le retour d'expériences réussies lors d'ateliers de raisonnement logique³⁹ qui mettent en avant l'importance de la qualité des personnes chargées de dispenser la mesure de soutien et d'accompagner les jeunes :

« Ces dernières années, les ARL qui ont bien fonctionné, c'était d'abord car on avait une professeur extraordinaire, passionnée par son domaine, et très efficace au niveau du suivi. [...] Et même avec des publics pas faciles à gérer, elle a fait un travail magnifique. Mais malheureusement, on a dû abandonner les ARL, car elle avait trop de mandats et on a essayé par la suite avec d'autres formateurs, mais ce n'était pas concluant. Donc avec du recul, je dirais que pour pérenniser cette mesure particulière, il faut non seulement le soutien des patrons, que les jeunes soient engagés là-dedans, qu'ils y voient quelque chose d'attractif et de positif au niveau personnel, et il faut vraiment trouver la personne qui est particulièrement bonne dans cette approche pour que ça accroche avec les jeunes » (école).

Enfin, le dernier point d'attention soulevé tient aux relations interinstitutionnelles, et plus particulièrement au transfert d'informations entre l'école et l'entreprise formatrice concernant les élèves qui bénéficient de mesures pédagogiques. Sur la base de nos entretiens, nous relevons des témoignages divergents, qui tendent à décrire des pratiques variables selon les domaines d'activités, laissant entrevoir dans certaines situations une prise en charge conjointe (école-entreprise) des jeunes en difficulté et dans d'autres cas une insuffisante communication entre les parties :

« C'est tellement suivi que si un apprenti a des difficultés, on le sait tout de suite. L'école lui propose automatiquement un cours d'appui et puis elle nous informe aussi s'il y a des difficultés sur les aspects pratiques. Ils nous disent "Écoute, tiens, le jeune, il faut lui faire travailler plus

³⁷ Une direction d'école précise ainsi que « deux périodes par semaine sont prévues à la grille horaire pour la maîtrise de classe. Alors, souvent ces temps sont utilisés pour faire les ateliers d'habileté sociale, des révisions, enfin différents contenus qui viennent renforcer l'intégration des compétences ».

³⁸ Dans ce sens, il peut être intéressant de mentionner le témoignage d'une direction d'école mettant en évidence la coresponsabilité des personnes dans l'abandon d'une mesure proposée aux élèves AFP : « Il y a quelques années, on avait beaucoup de difficultés à ce que nos apprentis suivent les ateliers de raisonnement logique [ARL]. La personne responsable des ARL nous avait aussi remonté des problèmes d'indiscipline en plus de l'absentéisme. Mais de mon côté, je ne savais pas comment les faire venir, il n'y a aucune "obligation école" donc je n'ai pas pu faire pression sur eux. Et je dois dire que les entreprises et une majorité de formateurs étaient peu convaincus par cette méthode. Ils n'ont pas vraiment soutenu ce dispositif ni vraiment incité les apprentis à suivre les ateliers donc ça s'est éteint, avec tous ces problèmes-là ».

³⁹ Méthodes et techniques qui consistent à réactiver les compétences à apprendre des jeunes.

dans cette méthode-là". Et nous ici on fait des ateliers pour reprendre la partie pratique, on le fait bosser. Et puis voilà, il y a tout un suivi entre l'école et l'entreprise. »

« On n'a pas trop d'informations par rapport aux notes, mis à part le carnet de notes semestriel. Par contre, quand ça dépasse les limites, là j'entends, le maître de classe nous appelle directement pour nous informer. »

« Ça serait bien que l'école soit plus explicite par rapport à ce qui est mis en place et remonte cela au terrain. Parce que parfois, on ne sait même pas que les apprentis ont des appuis à l'école. Si les jeunes n'ont pas envie de le dire parce que pour eux c'est négatif, nous on est même pas au courant » (entreprises).

Bien que le dernier propos semble se focaliser sur les écoles, il n'est pas à exclure que des mesures prises dans l'entreprise ne soient pas communiquées à l'institution scolaire. De manière plus générale, une systématisation dans l'échange d'informations est encouragée.

Quelques éléments autour du déroulement de l'apprentissage AFP durant les premiers mois de la période de crise sanitaire

Le vendredi 13 mars 2020, le Conseil fédéral annonce la fermeture des écoles en Suisse en raison de l'épidémie de Covid-19. Dès le lundi suivant (16 mars), l'ensemble des élèves du canton de Genève, dont les jeunes suivant une formation AFP, doivent poursuivre l'acquisition des apprentissages scolaires différemment, à distance. De l'aveu des personnes interviewées, les deux à trois mois durant lesquels les établissements secondaires II sont restés fermés (la réouverture officielle a eu lieu le 8 juin 2020) représentent une période relativement marquante. Les personnes engagées dans la formation AFP ont en effet connu des situations fort contrastées tant du point de vue de la continuité pédagogique que du maintien de l'activité professionnelle en entreprise.

Des difficultés autour de l'école en ligne...

Si l'école en ligne a rapidement succédé aux modalités usuelles de formation, le personnel encadrant relève dans l'ensemble le manque de ressources informatiques des élèves AFP, dont la plupart ne disposent pas de l'équipement (p. ex. ordinateur portable) et/ou de l'environnement adéquat pour envisager correctement le suivi des cours et une progression dans les apprentissages :

« Ils n'avaient qu'un téléphone avec un accès internet pour suivre le cours. »

« Certains enseignants ont travaillé que par WhatsApp, en faisant des photos, envoyant les exercices aux élèves. De leur côté, ils faisaient le travail demandé sur papier, prenaient une photo qu'ils renvoyaient au professeur pour correction, donc c'est clair qu'on ne peut pas avancer correctement, normalement » (école).

Des difficultés à utiliser les outils et plateformes en ligne permettant de correspondre avec les enseignantes et enseignants ou d'échanger des documents ont par ailleurs été soulignées (p. ex. problèmes de connexion, d'activation des comptes EEL) dans la plupart des écoles préparant aux métiers AFP⁴⁰.

...et de l'exercice de la pratique professionnelle

Pour les élèves dont la formation se déroule d'ordinaire exclusivement en école, la fermeture de l'administration scolaire et de ses différents lieux a impliqué l'interruption de l'accès aux ateliers, machines et autres outils indispensables à l'acquisition des savoirs professionnels :

⁴⁰ Une école fait figure d'exception puisque l'usage du matériel (tablettes fournies par l'école) et des outils numériques étaient déjà largement déployés avant la fermeture administrative des établissements scolaires : *« On est une école un peu pilote en termes d'outils numériques et d'enseignement à distance. [...] Il y a déjà des formations qui bossent avec des tablettes, les outils "école en ligne" (EEL) ou la suite Google pour l'éducation. [...] Donc on n'a pas eu de souci gravissime par rapport à ça. »*

« On peut se débrouiller pour les cours théoriques, mais pour la pratique c'est impossible, on a besoin d'utiliser les machines ! »

« Les élèves plein temps, ils ont perdu pas mal d'heures de pratique et là on a senti qu'ils étaient relativement pénalisés » (école).

L'arrêt d'un pan de la formation AFP a touché également celles et ceux qui se forment dans le cursus dual puisqu'une partie a subi les conséquences des mesures de semi-confinement et de fermeture des restaurants, bars et commerces non essentiels. À l'instar de l'activité économique, l'apprentissage de la pratique professionnelle a, de fait, été interrompu dans de nombreuses entreprises de l'horlogerie, de la coiffure, du commerce (administration et commerces non alimentaires notamment) ou de la restauration par exemple :

« Le salon était fermé et on n'avait pas de possibilité de formation. »

« Tant que l'école était ouverte, on était ouverts, mais dès la mi-mars on a dû se mettre dans le mouvement et on a fermé » (entreprises).

De nombreuses solutions et alternatives locales ont cependant été déployées pour pallier à l'arrêt total de la formation pratique. Des écoles et entreprises ont ainsi accueilli sur les lieux de formation (dans le respect des mesures sanitaires) les élèves afin de les préparer à l'examen de fin d'apprentissage ou pour procéder à l'échange de documents et maintenir un certain lien avec les jeunes :

« Certaines entreprises ont joué le jeu et ont accueilli les jeunes pendant la période de fermeture des salons de coiffure, sans présence de clients, pour les préparer à l'examen. »

« Dans notre école, on a accueilli des élèves individuellement en respectant les distances, la taille des classes, etc. parce qu'il y avait des choses à terminer pour les élèves en fin de formation, pour éviter des catastrophes au moment de l'examen final. »

« On a mis en place à l'école un temps en présentiel deux fois dans la semaine (9h-11h) pour se transférer des documents, se saluer, se dire "Bonjour, comment ça va ?" » (écoles).

D'autres élèves ont connu des transferts vers des secteurs de l'entreprise ne correspondant pas toujours à leur domaine de formation, mais nécessitant un besoin soudain en personnel ; ce fut par exemple le cas dans les domaines du commerce de détail, qui a connu l'essor des services *click & collect* au détriment de la vente de textile, ou de la santé :

« Dans les institutions, un certain nombre de jeunes ont fait d'autres tâches que celles pour lesquelles ils faisaient l'apprentissage. On a vu des apprentis ASA distribuer des repas à domicile, des choses comme ça » (association professionnelle).

De leur côté, les élèves qui suivent la voie duale dans les métiers de la maintenance en automobile, de l'horticulture (notamment dans les entreprises privées), de la cuisine ou de la santé ont pu maintenir l'exercice de la pratique professionnelle (*« l'atelier n'a jamais fermé donc les apprentis étaient présents »* ; *« nos cuisiniers ont fait de la vente à l'emporter »*, entreprises). Dans l'ensemble, la présence des jeunes et leur implication durant la période inédite de mars à juin 2020 a été saluée par les entreprises qui ont connu une intensification de l'activité professionnelle :

« Les apprentis ont été au front tout de suite, et la plupart ont été courageux et formidables, je vous le dis. Certains ont été confrontés à une activité très intense, avec des situations de soins compliquées, et ils ont fait face. [...] Moi je dois dire "chapeau" vraiment. D'un côté, ça a sûrement dû être très éprouvant pour eux, et d'un autre côté ça les a fait grandir aussi. [...] Il n'y a pas eu plus d'absences qu'avant, au contraire. »

« Il y en a qui ont très bien joué le jeu et avec qui on a fait de belles expériences, parce qu'ils se sont portés volontaires et ont dit "Non, mais moi je veux aller aider" » (entreprises).

Certaines expériences furent en revanche plus difficiles à vivre tant pour les entreprises, qui déplorent la faible motivation et flexibilité de quelques jeunes :

« Ça a été parfois un challenge de les positionner dans des secteurs où ils n'avaient pas du tout envie d'aller. [...] Parce qu'évidemment, on les plaçait un peu où l'on avait des besoins, en fonction du personnel malade, on leur demandait d'aller parfois en caisse. Et c'était tout le temps à reculons et j'ai trouvé cela un peu dommage. »

« Certains avaient peur et ont essayé de rester à la maison. »

...que pour les jeunes qui ont fait face à un rythme et une charge de travail aussi importante qu'inédite :

« Certains ont bossé plus qu'en temps normal parce que le personnel pouvait être malade, absent ou confiné en France. Donc plusieurs élèves nous l'ont dit, ça a été l'enfer, ils ont bossé comme des fous, quitte à faire des heures supplémentaires pour remplacer. »

La délicate question du maintien du lien avec les élèves et de l'impact de cette période sur la scolarité

En évoquant le déroulement de la formation AFP pendant la période de la crise sanitaire, le sujet de la relation avec les élèves et de leur suivi a rapidement été soulevé. De manière récurrente, le personnel des écoles a évoqué des difficultés, au moment du passage à l'enseignement à distance, pour conserver un lien avec des jeunes plus physiquement présents dans les salles de classes et ateliers. Le constat de décrochage d'une partie du public AFP, notamment engagé dans un cursus à plein temps en école, est largement partagé par le personnel qui concède en revanche que de tels phénomènes ont également été observés dans des formations plus exigeantes (*« il y a des jeunes qu'on a perdu de vue », « qu'on n'arrivait plus à attraper », « mais pas plus qu'en CFC »*). En nous basant sur l'expérience de l'école à distance vécue dans les dispositifs genevois de préqualification (Brüderlin, Cecchini, Evrard & Rastoldo, 2020), il ressort que le désinvestissement observé chez une partie des jeunes, conduisant à une rupture soudaine du lien avec l'institution scolaire, résulte de différentes problématiques se rapportant aux situations personnelles (p. ex. difficulté à maintenir le travail scolaire au domicile, problèmes personnels/familiaux), aux modalités d'échange avec le personnel encadrant jugées peu adéquates (p. ex. outils utilisés, horaires et fréquences des sollicitations) ou encore aux sentiments d'incertitude et d'usure des jeunes liés au contexte actuel et ses conséquences (p. ex. bouleversement dans les habitudes, incertitude économique). Il est à cet effet intéressant de relever que plusieurs témoignages que nous avons recueillis font écho à ces résultats :

« Il y a parfois eu des problèmes de partage de matériel numérique à la maison avec le reste de la famille (frère, sœur, parents) et l'impossibilité pour certains d'avoir un endroit tranquille pour suivre les cours » (école).

« Je suis à un moment très difficile de ma vie, loin de ma famille, sans permis, avec le stress chaque jour d'être renvoyé au pays » (apprenti).

« Certains stages en entreprise ont été interrompus, ont parfois repris, mais pas toujours. Donc les jeunes ont dû faire preuve de patience, d'être à la maison et se dire "quand est-ce que je vais réintégrer le stage ?" »

« Depuis le Covid, il y a des entreprises qui ont licencié, y compris des apprentis, ou qui ont fait faillite et ça c'est quelque chose qui n'impactait pas les apprentis avant » (école).

Du côté du personnel, la mise en place de l'école à distance a soulevé de nombreux défis dont l'adaptation et l'utilisation des ressources numériques mises à disposition par le service écoles-média du DIP, permettant notamment d'assurer l'enseignement des disciplines scolaires (par le biais des plateformes d'apprentissage), l'évaluation des compétences et la communication avec les élèves. Les différences rapportées, au niveau de la maîtrise des outils chez les adultes comme les élèves, tendent à accentuer la difficile mise en place d'un environnement de travail partagé :

« Ça demande des compétences, que l'on improvise. Certains outils ne sont pas très simples même pour nous [...], par exemple comprendre comment se retourner des documents que le jeune a annotés sur la plateforme d'apprentissage [Classroom]. Et les jeunes, ils essayent, mais c'est vraiment compliqué. Puis on perd une énergie qui est déplacée par rapport à l'objectif de formation. »

Malgré les potentialités indéniables offertes par ces nouvelles technologies, elles ont généré des difficultés dans la mesure où elles ne permettent pas de maintenir le cadre de travail jusqu'alors proposé en présentiel, basé notamment sur la différenciation pédagogique, le soutien et l'accompagnement individualisé. D'un point de vue des pratiques décrites, le personnel enseignant a dans l'ensemble fait preuve de flexibilité et de perspicacité en privilégiant, pour réaliser le suivi individuel des élèves, les outils de communication usuels de la jeunesse tels que WhatsApp ou en multipliant les tentatives de prise de contact sous des formes diverses (p. ex. e-mail, SMS, appel téléphonique) pour tenter de renouer le lien perdu avec certains jeunes (*« il a fallu aller à la pêche aux élèves et les enseignants ont dû répéter les téléphones aux jeunes, aux entreprises »*). À cet effet, il convient de relever le rôle important joué par les entreprises formatrices qui ont bien souvent assuré la continuité de la relation entre l'apprenti et l'école, en garantissant la fréquentation des cours collectifs :

« Au début du confinement, les entreprises accueillait les apprentis et par conséquent avaient mis en place des dispositifs qui leur permettaient de suivre des cours par visioconférence. Donc, ça permettait de continuer le lien. Par contre, dès l'instant où les jeunes étaient absents de l'entreprise, pour une raison de quarantaine, parce qu'ils étaient positifs ou que le télétravail s'est généralisé alors là, ben les difficultés commençaient... C'est le décrochement parce qu'il n'y avait plus du tout de suivi ou très, très peu » (école).

La question de la progression des élèves durant cette période reste probablement la plus délicate puisque si des efforts ont été entrepris pour remédier aux inégalités d'équipement des jeunes⁴¹, les différences de vécus tendent à dégager des perspectives fortement disparates. Sans surprise, les jeunes dont la progression scolaire semble la plus péjorée sont ceux qui éprouvaient déjà des difficultés avant la fermeture administrative des écoles :

« Je pense que les élèves qui avaient de la facilité en présentiel à l'école s'en sont bien sortis et que ceux qui avaient déjà de la difficulté à l'école, ou qui étaient peu enclins à faire des efforts, c'est eux que l'on avait de la peine à garder et qui ont parfois décroché » (école).

Des craintes sont par ailleurs exprimées concernant celles et ceux qui n'ont pas suivi assidument la partie scolaire de la formation (enseignement de culture générale et de connaissances professionnelles) et/ou ont vécu une interruption de la pratique professionnelle pour des raisons diverses (p. ex. arrêt de l'activité économique de l'entreprise, fermeture des ateliers, maladie, de peur de contracter le Covid) :

« Je suis assez confiante pour les jeunes qui sont restés actifs au niveau des entreprises et qui n'ont pas subi un confinement plein pot. Alors peut-être que c'était rude d'un côté, mais d'un autre côté ils étaient en action, dans la réalité. Je m'inquiète plus pour les autres et sur l'aspect scolaire où, à mon avis, il y a des lacunes qui se sont accumulées. Et si à un moment donné les écoles décident que confinement ou pas confinement, on évalue les jeunes sur les critères habituels, il pourrait y avoir quand même un peu de casse » (entreprise).

Conscient du retard accumulé, certaines associations professionnelles, dans la santé ou l'automobile par exemple, ont alors mis en place des programmes de rattrapage (pendant l'été 2020 ou durant le premier trimestre 2021) des compétences pratiques non acquises durant la période de fermeture des écoles ; et il n'est pas exclu que des actions similaires aient été déployées dans d'autres professions.

De manière plus générale, le caractère inédit de l'année scolaire 2020-21 a conduit la CDIP et l'ensemble des cantons à prendre plusieurs mesures exceptionnelles concernant la passation des examens et la délivrance des certificats. Les examens oraux ont ainsi été supprimés et une possibilité d'annuler les examens écrits a été formulée selon l'appréciation des cantons. À Genève, une partie des élèves se sont donc vu délivrer le diplôme AFP sur la base des notes obtenues durant l'année comme ce fut le cas, entre autres, des assistant·e·s du commerce de détail⁴². Les décisions en matière de réussite ont parfois été rendues avant la fin de la scolarité et quelques témoignages recueillis laissent entendre que cette temporalité a probablement impacté l'assiduité d'une partie des élèves par la suite :

« Les élèves qui ont obtenu leur diplôme l'ont su début avril. Donc finalement après, peu importe qu'ils suivent l'école en ligne, qu'ils viennent ou pas, ils savaient qu'ils avaient réussi leur AFP. Voilà, je pense que c'est une des raisons pour laquelle je ne les ai plus vus » (école).

Corollaire de cette situation, ces jeunes, bien qu'ayant fraîchement obtenu leur diplôme, n'ont pas acquis l'entier des connaissances prévues par le programme de formation.

⁴¹ De manière marginale, quelques élèves AFP ont pu bénéficier d'un ordinateur portable (ou d'une tablette) par le biais du système de prêt mis en place par le DIP. Le personnel enseignant a plus généralement tenté de proposer des activités pédagogiques compatibles avec les différences d'équipement informatique des élèves, certains et certaines bénéficiant à la fois de matériel et logiciels adéquats (p. ex. ordinateur portable ou tablette équipée de logiciel de traitement de texte), parfois uniquement de matériel numérique alors que d'autres ne disposaient que de leur téléphone portable.

⁴² Dans d'autres domaines professionnels, comme l'automobile ou la coiffure, les procédures de qualification ont pris des formes plus conventionnelles (en présentiel, dans le respect des règles sanitaires), notamment grâce aux efforts et prises de position des associations professionnelles : « Nous, on a eu une position très claire : notre métier ne nous permet pas de ne pas faire l'examen en présentiel. Il y a des métiers qui ont choisi l'option où l'évaluation des compétences pratiques a été faite par le patron qui a donné une note ; chez nous non, on n'a pas voulu cela. On a bataillé pour faire en sorte que l'on conserve notre examen tel qu'on l'a toujours fait. »

Pour davantage d'informations sur les parcours de formations des jeunes et l'accès à la certification dans le contexte de pandémie du Covid-19 à Genève, voir par exemple Mouad et Rastoldo (2022), Le Roy-Zen Ruffinen et Mouad (2021a, 2021b), Mouad et Le Roy-Zen Ruffinen (2021), Brüderlin, Cecchini, Evrard et Rastoldo (2020).

Que deviennent les jeunes après l'AFP ?

Que deviennent les apprentis et apprenties après avoir obtenu l'attestation AFP ? Cette question est riche d'enjeux pour ce titre qui s'adresse à des jeunes dont les compétences sont essentiellement pratiques et qui ont souvent connu des parcours de formation complexes. L'analyse de la transition post-AFP poursuit deux objectifs. D'une part, elle permet d'évaluer l'employabilité des titulaires d'une AFP à Genève, ce qui donne des indications sur l'adéquation entre la formation en deux ans et les besoins du marché du travail. Elle interroge d'autre part l'articulation avec les formations CFC plus exigeantes, et par la même occasion la capacité de la formation AFP à préparer les jeunes en vue d'une perspective de perfectionnement (rôle de l'AFP comme passerelle vers un CFC). Pour documenter ces deux axes, il nous paraît nécessaire d'accorder une importance particulière à la structuration sectorielle ; cet angle d'analyse permettra en effet d'appréhender les enjeux, les spécificités voire les tensions dans chacun des secteurs professionnels concernés par une profession AFP. Nous aborderons également dans cette partie brièvement les réponses des jeunes qui laissent entrevoir d'autres apports de leur engagement dans la formation en deux ans, notamment en lien avec la remobilisation personnelle autour d'un projet professionnel.

Les situations des jeunes 18 mois après l'obtention de l'AFP

À Genève, les résultats de l'enquête sur le devenir des personnes qui décrochent un diplôme (EOS) montrent que globalement 26% des jeunes occupent un emploi une année et demie après avoir obtenu l'attestation AFP (situation en janvier 2021 des jeunes ayant réussi l'examen final AFP en juin 2019). On observe qu'une proportion équivalente de jeunes connaissent davantage de difficultés à s'insérer sur le marché du travail et se trouve en recherche d'emploi (*Figure 9*). Environ 4 jeunes sur dix ont pour leur part entrepris une nouvelle formation après l'obtention de leur AFP (principalement un CFC dual) et de manière plus marginale, 7% des titulaires du diplôme AFP s'engagent dans des activités transitoires relevant des obligations citoyennes ou de voyages/séjours linguistiques principalement.

Cette brève photographie de la transition post-AFP à 18 mois laisse entrevoir la dualité de perspectives qu'offre l'AFP, de poursuivre vers une formation aux exigences supérieures ou de se tourner vers le marché de l'emploi, avec pour ceux qui convoitent une place de travail un enjeu particulier dans la période marquée par la crise économique et sanitaire du Covid-19.

Une insertion professionnelle sensible à la conjoncture économique

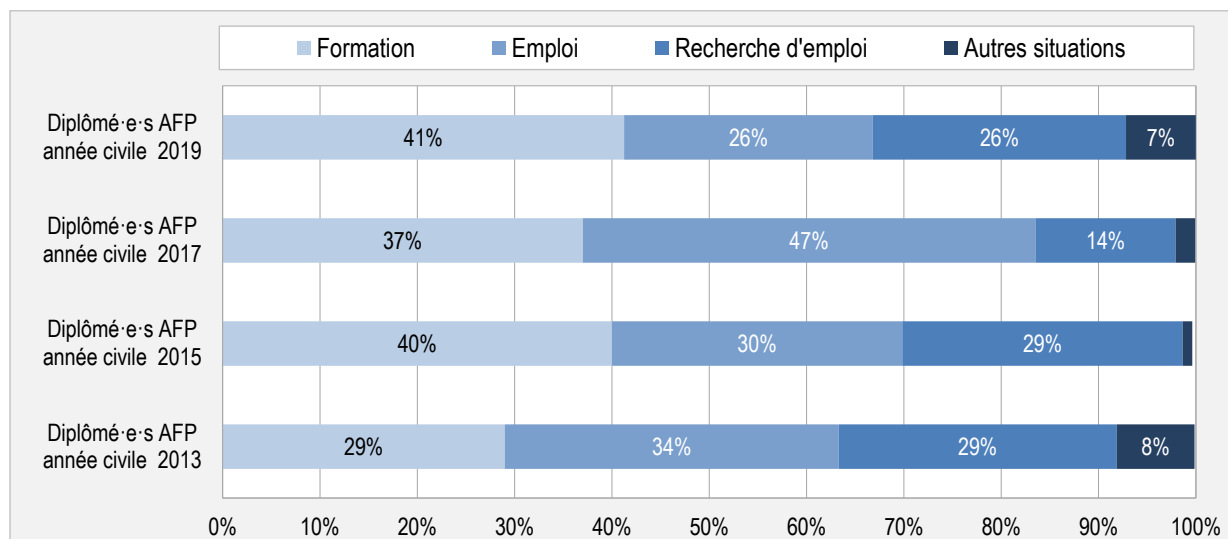
De manière générale, plusieurs facteurs peuvent influencer la transition post-diplôme. La conjoncture économique peut ainsi avoir des incidences directes sur le marché du travail et, de facto, affecter la transition des jeunes vers la vie active. Pour tenter d'appréhender ces effets, nous avons présenté les situations de quatre cohortes de jeunes 18 mois après l'obtention de leur attestation AFP. Cette présentation permet une lecture temporelle, entre janvier 2015 et janvier 2021 (soit 18 mois après l'obtention de l'AFP), de l'entrée sur le marché du travail. Il est intéressant de relever que les résultats montrent des fluctuations importantes dans le temps (*Figure 9*).

D'un point de vue contextuel, les résultats de l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) font état d'une évolution défavorable de la conjoncture économique genevoise entre 2015 et 2017 (ce qui a pu potentiellement impacter les volées de diplômés AFP 2013 et 2015), avant un redressement en 2019 (OCSTAT, 2019). Nous observons, à notre tour, que les taux de recherche d'emploi après une AFP ont suivi la même tendance, avec des difficultés observées entre 2013 et 2015 (augmentation sensible des taux de recherche), une situation plus favorable en 2019, suivi d'une dégradation en 2021 (contexte de la crise Covid-19).

En effet, des difficultés à exercer une activité professionnelle sont observées pour celles et ceux qui ont obtenu leur diplôme AFP en 2015 (taux de recherche d'emploi déclaré de 29% en janvier 2017), ce que nous pouvons relier à la conjoncture économique du moment alors marquée par la crise du franc fort qui a notamment impacté le domaine du commerce et de l'horlogerie (OCSTAT, 2017). En 2019,

période où la situation économique était plus favorable (et l'AFP probablement de plus en plus reconnue par les entreprises), le taux de recherche d'emploi après l'AFP a fortement diminué et se situe à un niveau quasi équivalent de celui observé pour les titulaires d'un CFC dual (14%). En 2021, nous relevons une dégradation de la transition post-AFP des jeunes (cohorte 2019). Le taux de recherche d'emploi (26%) a connu une augmentation sensible, ce qui le situe à un niveau proche de 2013 et 2015. Cette évolution s'inscrit dans une période récente impactée par la crise économique et sanitaire liée au Covid-19. Nous pouvons à ce titre souligner que les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête EOS estiment que la crise sanitaire et économique a eu des incidences sur leur transition post-diplôme, la grande majorité (84%) déclarent qu'elle a fortement péjoré leur démarche de recherche d'emploi.

Figure 9. Situation des jeunes 18 mois après l'obtention d'une AFP, selon l'année d'obtention



Source : SRED / Enquête EOS / Jeunes ayant obtenu l'attestation AFP en 2013 (N=140), 2015 (N=191), 2017 (N=215) et 2019 (N=223).

En définitive, cette mesure longitudinale met en évidence que l'insertion professionnelle après une AFP est davantage sensible à la conjoncture économique (procyclique) ; un mouvement similaire est par ailleurs observé auprès des titulaires d'un CFC obtenus lors d'un cursus en école à plein temps. À titre de comparaison, le CFC dual semble davantage protéger les diplômés des aléas conjoncturels (anticyclique), dans la mesure où le taux de recherche d'emploi est resté relativement stable au fil du temps (entre 11% et 16% sur les quatre volées analysées ici ; Mouad & Rastoldo, 2021).

Quelques mots sur la transition des jeunes ayant obtenu l'attestation AFP en 2019

La crise économique et sanitaire liée au Covid-19 a fortement influencé la transition des jeunes qui ont obtenu une attestation AFP en 2019. Cet effet est perceptible à différents niveaux. D'abord, au niveau de l'employabilité puisque le taux de recherche d'emploi à 18 mois a sensiblement augmenté en deux ans (de 14% à 26%). Ensuite, elle semble avoir engendré des incertitudes pour les jeunes qui occupent un emploi, comme le soulignent 21% des titulaires de l'AFP qui déclarent que l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi occupé ont été plus difficiles en raison de la crise sanitaire et économique. Enfin, 44% des jeunes qui ont obtenu leur attestation en 2019 rapportent que leurs projets à venir seront influencés par la crise sanitaire et économique.

Néanmoins, à chaque crise ses opportunités : des jeunes ont ainsi pu tirer des bénéfices de cette période. À ce titre, une personne salariée d'une entreprise active dans le commerce de détail rapporte avoir été en quelque sorte « challengée » par l'absence de collaborateurs et collaboratrices durant la crise sanitaire. Le comportement des jeunes (aussi bien AFP que CFC) qui ont fait preuve d'assiduité, sur la base du volontariat, et de flexibilité (« on les plaçait un peu où on avait des besoins ») a été salué et apprécié (« ils ont joué le jeu »). Outre une récompense financière ponctuelle (prime exceptionnelle), les jeunes en question ont ainsi montré leur adéquation avec les valeurs de l'entreprise (« c'est extrêmement important, l'esprit d'équipe, chez nous. Ça fait partie de nos valeurs », entreprise), ce qui entre en ligne de compte pour l'entreprise dans la décision d'engagement à la fin de l'apprentissage.

Une utilisation différente de l'AFP selon le métier préparé

La situation des jeunes après l'obtention d'une AFP varie sensiblement selon le métier préparé (Figure 10) et trois catégories peuvent être mises en exergue : les professions AFP davantage tournées vers le marché de l'emploi, celles conduisant plus souvent vers la poursuite des études (en CFC principalement) et celles où l'insertion professionnelle semble plus difficile (taux de recherche d'emploi à 18 mois plus élevés).

Une insertion professionnelle forte dans les métiers de l'horlogerie, de la santé et du commerce de détail

À Genève, une première catégorie de métiers se distingue par leur tendance à être orientés vers une prise d'emploi : il s'agit des métiers de l'horlogerie (opérateur·rice en horlogerie, polisseur·se), des soins communautaires (aide en soins et accompagnement) et dans une moindre mesure du commerce de détail (assistant·e du commerce de détail). Dans ces différentes professions, la formation AFP contribue à former des jeunes avec un niveau de qualification qui semble s'inscrire en adéquation avec les attentes des entreprises.

En ce qui concerne l'horlogerie, l'AFP répond clairement à un besoin du marché de l'emploi comme le souligne la part importante de jeunes exerçant une activité professionnelle 18 mois après l'obtention du diplôme (près de 7 jeunes sur 10). Les témoignages des entreprises tendent à décrire des jeunes hommes et jeunes femmes opérationnels rapidement qui s'intègrent dans le processus industriel (« il y a une place de travail, il y a un poste dédié à ces gens-là, qui ont une fonction spécifique dans l'entreprise »). À ce titre, une personne souligne, concernant l'employabilité dans ce domaine, qu'être en possession de l'attestation AFP est autant voire parfois davantage profitable que de détenir une qualification de niveau CFC (« de par la formation qui très axée sur les besoins de l'industrie, du monde industriel automatisé, [...], j'ai le sentiment qu'ils sont plus employables que les CFC », association professionnelle).

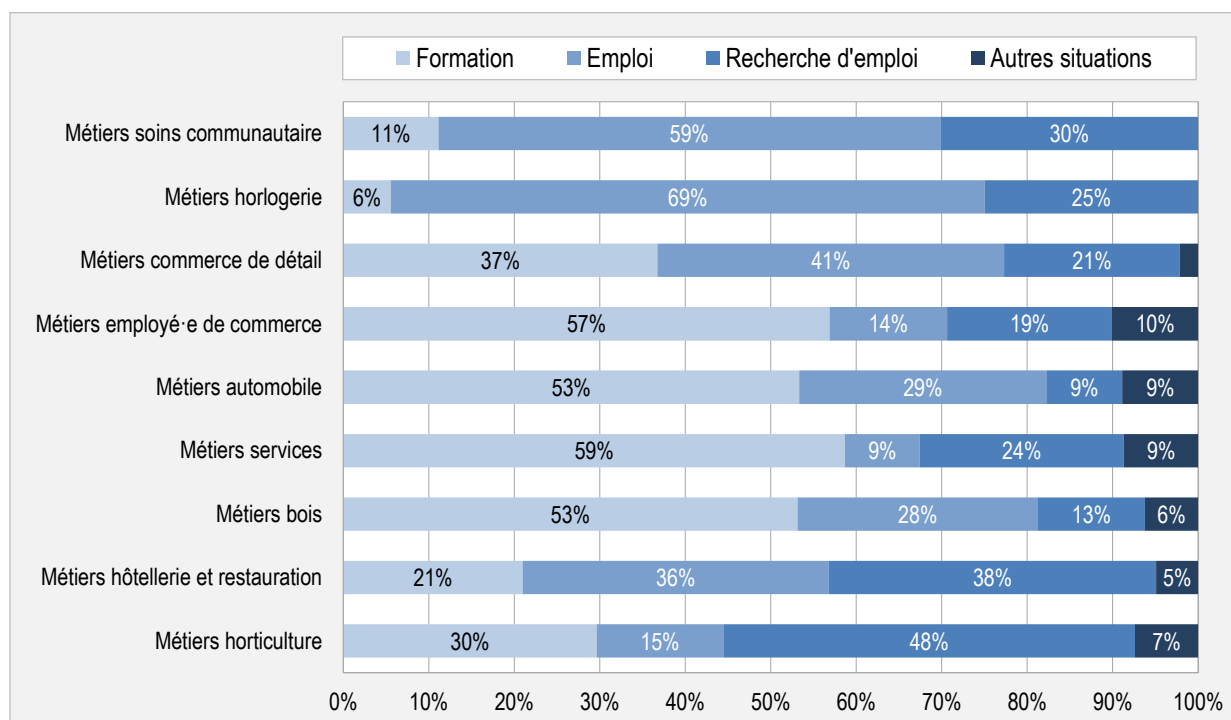
Dans la santé, la formation AFP préparant au métier d'aide en soins et accompagnement semble bénéficier d'un même engouement de la part des milieux professionnels. Cette dernière est décrite comme répondant à un besoin structurel du marché de l'emploi eu égard notamment au contexte du vieillissement de la population :

« C'est des métiers où on embauche. Et si vous regardez bien, demain on va rouvrir des lieux pour les personnes âgées, on peut aussi s'occuper d'eux à domicile. Le handicap, le social, les crèches et aussi dans la petite enfance, c'est des secteurs où il existe un besoin (auquel l'AFP peut répondre), parce que la société se développe et dans l'enfance et dans les personnes âgées ».

Du point de vue des personnes interviewées, le besoin en personnel qualifié n'est pas juste temporaire et s'inscrit dans une demande plus pérenne :

« À mon avis, il y aura toujours besoin de petites mains, dans les années qui viennent, qui vont faire ces gestes-là. Parce que ce n'est pas que des gestes techniques, que l'on a besoin. On a aussi besoin de poser un cadre de base qui permet à la personne de se sentir rassurée dans la prise en charge. Et cette prise en charge, vraiment basique, au niveau des soins de base, elle reste le domaine de prédilection de l'ASA. »

Le métier d'assistant·e du commerce de détail se situe pour sa part dans une sorte de dualité. L'attestation AFP est en effet utilisée par une partie des jeunes à la fois pour accéder à l'emploi (41% des jeunes sont en emploi 18 mois après l'AFP) ou pour commencer une formation subséquente (37% poursuivent des études, principalement en CFC). La forte articulation avec le marché du travail s'explique en grande partie par l'implication à Genève de deux entreprises de l'agroalimentaire qui non seulement participent activement à la formation des jeunes AFP, mais en engageant également une partie : « alors dans le commerce de détail, [...] parce que les deux principaux acteurs jouent le jeu, connaissent les AFP et leur valeur [...], je pense que cette formation a une vraie valeur » (entreprise).

Figure 10. Situation des jeunes 18 mois après l'obtention d'une AFP, selon le métier préparé

N.B. L'effectif global comprend 626 jeunes ayant obtenu l'attestation AFP en 2013, 2015, 2017 et 2019. Les effectifs sont variables selon les métiers (de N=27 à N=185) et les professions comprenant des effectifs inférieurs à 15 jeunes ne sont pas représentées.

Source : SRED / Enquêtes EOS

Des poursuites d'études plus fréquentes dans les métiers de l'administration (commerce), de l'automobile et la coiffure

La seconde catégorie regroupe les professions d'assistant·e de bureau ou encore celles relevant des domaines de l'automobile, des services (coiffure notamment) et du bois. Ces dernières se démarquent dans la mesure où entre 53% et 59% des jeunes s'orientent vers la poursuite de nouvelles études après l'obtention de l'AFP. Même si une partie accède à l'emploi, les milieux professionnels témoignent de la difficulté à s'insérer dans la vie active avec un niveau de qualification AFP, ce qui corroborent les statistiques présentées. L'engagement dans une formation CFC se présente alors comme une alternative permettant de se positionner à terme plus favorablement sur le marché du travail.

Concernant la formation AFP d'assistant·e de bureau, la faible part de jeunes en activité (14%) interroge l'articulation de l'attestation avec le marché de l'emploi. Dans ce domaine, le CFC d'employé·e de commerce semble être considéré comme le minimum requis pour postuler à une offre d'emploi. D'ailleurs, une personne relève qu'il n'existe pas (ou très peu) de postes de travail spécifiques aux AFP : « *vous ne verrez jamais une annonce assistant de bureau, c'est minimum CFC* » (association professionnelle). Les titulaires de l'AFP se retrouvent donc ici en concurrence directe avec les titulaires d'un CFC d'employé·e de commerce, voire avec des personnes détentrices d'une maturité professionnelle en sus du CFC ; cette spécificité explique probablement le positionnement plus difficile dans ce métier des jeunes qui détiennent le titre le moins exigeant, et de facto les poursuites d'études (vers le CFC) plus importantes que dans les autres professions. Il est intéressant de souligner que cette tendance est également observée au niveau national. Les statistiques de l'OFS montrent ainsi qu'en Suisse 58% des personnes qualifiées de la formation AFP d'assistant·e de bureau sont engagées dans d'autres études à 18 mois, soit le taux le plus élevé de l'ensemble des métiers AFP (Laganà & Babel, 2020).

Dans le domaine de la coiffure, le positionnement de l'AFP questionne également les milieux professionnels. À l'instar des propos recueillis pour le commerce (assistant·e de bureau), l'ensemble des personnes interrogées s'accordent sur le fait que le CFC correspond à la norme de la branche. Certes, certains salons embauchent des jeunes possédant un niveau de qualification AFP, mais ces engagements restent minoritaires au regard de la part importante qui s'oriente vers le CFC (59% vs 9% se déclarant en emploi). Les jeunes en question utilisent d'ailleurs, comme nous le verrons dans la suite du rapport, largement la possibilité d'entrer directement en deuxième année de CFC. Dans la coiffure,

L'AFP se positionne donc davantage comme une propédeutique à une formation professionnelle en trois ans (CFC) que comme un titre favorisant une insertion professionnelle sereine. Pour expliquer ce constat, les responsables de la branche d'activité soulignent, d'une part la difficulté de différencier les tâches entre le niveau AFP et CFC et d'autre part, le fait que le CFC soit considéré comme offrant les compétences de base dans le métier :

« L'employabilité, justement, c'est tout le problème. Quelle est l'employabilité de quelqu'un qui est un assistant coiffure ? Parce que coiffure, c'est coiffure ! Il y a d'autres métiers où l'AFP est peut-être une espèce de point de départ, de formation de base, puis après vous avez une espèce de pseudo-spécialisation où vous rajoutez deux ans supplémentaires, par exemple. Chez nous, c'est un peu compliqué d'aller dans cette optique parce que coiffeur, c'est coiffeur » (association professionnelle).

Une tendance similaire se dégage dans les métiers de l'automobile et du bois où 53% des jeunes poursuivent une formation 18 mois après avoir obtenu l'AFP. Nous relevons en revanche qu'une proportion non négligeable de jeunes occupent une activité professionnelle (respectivement 29% et 28%), la plupart du temps dans leur entreprise formatrice. Cet aspect semble d'ailleurs important dans l'employabilité comme le souligne un membre du personnel d'une école (*« si l'entreprise ne les garde pas, ils auront beaucoup de difficultés pour trouver un employeur »*). Néanmoins, il semblerait que dans le domaine automobile, d'autres éléments entrent en ligne de compte lors de la phase de recrutement des jeunes et qu'au fil des années, la dimension de l'expérience vienne se substituer au niveau de diplôme :

« C'est clair qu'entre quelqu'un qui vient de sortir de CFC et un candidat AFP qui aurait travaillé dans un petit garage ou dans un Euromaster pendant déjà deux trois ans, là il y a match » (entreprise).

Ce constat va dans le sens des résultats d'une enquête nationale qui a montré que les différences d'employabilité entre titulaires d'une AFP et d'un CFC tendent à s'atténuer au bout de cinq années (Kammermann, 2015). Pour le domaine du bois (dont les élèves présentent à Genève la particularité d'avoir la plupart du temps suivi un cursus en école à plein temps), la faible propension des jeunes à s'insérer dans la vie active relève de la spécificité des besoins du marché du travail local, dont la demande en main-d'œuvre de qualification de niveau AFP est limitée :

« Peut-être que si ça marche mieux en Suisse allemande, c'est parce qu'ils ont plus de grosses industries. Nous, on a besoin de gens polyvalents. Et puis, évidemment qu'en quatre ans de CFC, on a plus de connaissances qu'en deux ans d'AFP » (école).

Une insertion professionnelle plus compliquée dans les métiers de l'horticulture, de la restauration et de la nature et l'environnement

La troisième catégorie de métiers se démarque par des difficultés plus importantes dans la transition post-AFP. Ainsi, les professions des domaines de l'horticulture ou de l'hôtellerie et la restauration connaissent des taux de recherche d'emploi plus élevés à 18 mois (respectivement 48% et 38% des jeunes ayant obtenu l'attestation AFP). Ces résultats tendent à indiquer des difficultés de positionnement de l'AFP sur le marché du travail, ce que la récente crise sanitaire et économique a probablement accentué⁴³. Plusieurs personnes des milieux professionnels concernés ont également fait part de leur préoccupation à l'égard d'un impact indirect lié à l'introduction du salaire minimum et rapportent le risque d'une potentielle concurrence entre les titulaires de l'attestation AFP et d'autres au niveau de qualification plus élevé (p. ex. CFC), voire parfois sans qualification particulière mais bénéficiant d'une solide expérience :

« Dans nos métiers, le différentiel de salaire est tellement faible entre l'AFP et un CFC que les patrons préfèrent engager un candidat potentiellement CFC, plutôt qu'AFP, pour le même salaire. Il y a des institutions ou des collectivités qui vont peut-être être plus enclines à engager un profil AFP qu'un entrepreneur purement privé, qui a peut-être un autre raisonnement par rapport à l'employabilité des jeunes » (école).

⁴³ Il convient de préciser que le domaine de l'hôtellerie et de la restauration a particulièrement été impacté en 2021 par la crise sanitaire et économique, ce qui a probablement fragilisé l'insertion des jeunes ayant obtenu l'attestation AFP du domaine.

Mais ce qui différencie peut-être le plus ces professions de celles évoquées dans le groupe précédant, c'est le hiatus important qui peut parfois exister entre le profil du public AFP et les exigences attendues pour accéder au CFC. Plus largement, il ressort que dans les métiers où l'on observe une proportion plus importante de jeunes ayant connu un passage par des institutions spécialisées (p. ex. profession AFP de cuisinier·ère), la poursuite d'études ultérieures vers le CFC semble plus difficile à envisager, contrairement aux autres profils de jeunes⁴⁴ : « *je pense qu'on a des métiers manuels et toutes les personnes n'ont pas les aptitudes intellectuelles pour suivre le cursus CFC après* » (association professionnelle). Ces jeunes connaissent également plus souvent des situations de recherche d'emploi, ces deux constats rejoignant l'observation réalisée il y a quelques années dans les cantons de Genève et de Vaud (Bachmann et al., 2014). L'AFP permet néanmoins de certifier une partie de la jeunesse qui n'aurait probablement pas pu accéder à un autre titre, en ce sens elle contribue d'une certaine manière à l'école inclusive (Scharnhorst & Kammermann, 2018).

Quelques parcours exceptionnels

Tout au long des entretiens réalisés avec les personnes des milieux professionnels, plusieurs parcours atypiques ont été mentionnés. Même si sur le plan statistique ces derniers sont peu nombreux, il nous semble important de rendre compte de ces trajectoires marquées par une grande résilience dans plusieurs professions.

C'est le cas de cette apprentie AFP qui a, par exemple, eu l'opportunité d'ouvrir son propre salon de coiffure après avoir obtenu l'attestation (« *Après, il y a des choses complètement étonnantes, cette année une élève qui avait fini AFP coiffure, on sait qu'elle a déjà, grâce au milieu culturel, ouvert son salon* », école), de ces jeunes qui ont pu accéder durant leur carrière, et après avoir suivi avec succès la formation CFC, à des postes de gérant ou adjoint de gérant (« *On a eu des jeunes qui ont fait le stage transition, donc qui étaient complètement hors-jeu à cause de leur parcours scolaire, qui ont fait ensuite l'AFP et enchaîné sur un CFC. [...] On a un Vaudois qui est devenu gérant l'année dernière, donc ça c'était vraiment un beau succès. Et puis on a, à Genève, un adjoint de magasin, donc un adjoint de gérant, qui est quand même un poste de manager, ce n'est pas des métiers donnés à tout le monde, avec des responsabilités* », école). Ou encore de ces jeunes qui ont par la suite obtenu un CFC d'employé·e de commerce, puis une maturité professionnelle (titre qui permet d'accéder directement aux études universitaires après l'obtention d'une passerelle dite "Dubs") : « *Alors ça, c'est des exceptions, c'est l'anecdote, mais j'en ai connu qui ont fait la maturité professionnelle. Il y en a même deux qui sont devenues expertes chez nous ! Voilà, il y a dix ans elle était AFP, et dix ans après elle a réussi. Et il y en a d'autres qui ont réussi leur intégration à travers l'AFP. Donc c'est plus qu'une formation professionnelle, c'est aussi une formation d'intégration, je dirais* » (association professionnelle).

Ces quelques parcours montrent les possibilités de mobilité professionnelles qu'offre la formation AFP comme niveau de qualification initial. Ils mettent aussi en exergue le potentiel rôle d'intégration sociale de la formation qui prend en charge divers types de jeunes ayant connu des problématiques multiples (migration, pris en charge par l'AI, difficultés scolaires), avec la possibilité parfois de les dépasser, comme l'illustrent les parcours « idéals typiques » évoqués ici. Enfin, ils rappellent plus largement l'importance des systèmes de passerelles (entre AFP et CFC notamment) qui limitent le cloisonnement de la formation AFP.

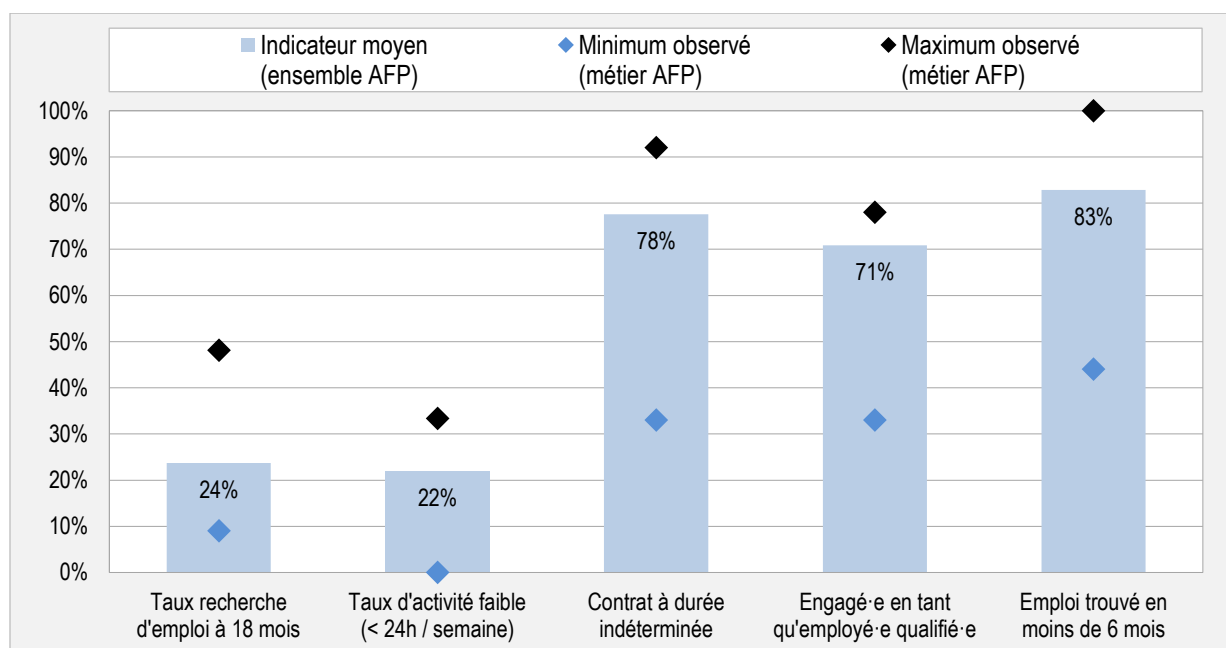
⁴⁴ Les poursuites d'études sont ainsi plus fréquentes pour les jeunes relevant de la migration ou qui ont connu des parcours scolaires dans les systèmes d'enseignement ordinaire à Genève. De manière plus transversale, la manière d'obtenir son AFP (en école à plein temps ou en duale) est également liée à l'utilisation du titre : les jeunes en plein temps poursuivent plus souvent vers le CFC, alors que celles et ceux qui ont réalisé l'AFP en mode dual occupent plus fréquemment un emploi.

Le passage à l'emploi après l'obtention de l'AFP

Nous proposons à présent de nous intéresser de manière plus spécifique aux jeunes qui s'insèrent dans la vie active 18 mois après l'obtention de l'attestation AFP. L'enquête cantonale EOS apporte en effet des éléments complémentaires qui permettent d'apprécier la « qualité de l'emploi » occupé. Nous avons retenu cinq aspects liés à l'emploi exercé pour qualifier l'insertion professionnelle des jeunes : le temps nécessaire pour accéder à l'emploi, le type de contrat de travail, le statut dans la profession exercée, le taux d'activité et le taux de recherche d'emploi à 18 mois (*Figure 11*). Pour une question de rigueur statistique, nous avons regroupé plusieurs cohortes de jeunes ayant obtenu l'attestation AFP⁴⁵.

En préambule, il convient de souligner que seulement 17% des jeunes déclarent exercer un emploi qui n'a pas de lien direct avec le métier appris ; ceci met en évidence que lorsque les jeunes parviennent à décrocher un emploi, les postes occupés sont très souvent en adéquation avec la formation AFP. Néanmoins, cette correspondance est variable selon les branches d'activités et c'est dans la santé (aide en soins et accompagnement) et l'horlogerie (opérateur-riche en horlogerie, polisseur-se) que le niveau d'adéquation perçut⁴⁶ est le plus fort. À l'inverse, l'adéquation est moins forte dans les métiers de l'automobile et de la restauration, domaines où l'insertion professionnelle avec l'attestation AFP est plus délicate. En outre, il ressort plus globalement que le niveau d'adéquation est sensiblement plus fort pour les jeunes ayant fréquenté la voie duale durant leur cursus AFP que la voie plein temps en école (score moyen de 7.2 sur 9 contre 2.5 sur 9).

Figure 11. Indicateurs de la qualité de l'insertion professionnelle



N.B. Le nombre de réponses (titulaires de l'attestation AFP occupant un emploi) est de 199 jeunes.

Source : SRED / Enquêtes EOS / jeunes ayant obtenu l'attestation AFP en 2013, 2015, 2017 et 2019.

⁴⁵ Comme évoqué précédemment (cf. *Méthodologie*), le choix de regrouper ici plusieurs cohortes est motivé par la volonté de disposer d'informations sur les différents métiers AFP. Pour ce faire, il importe que les (groupes de) métiers soient composés d'effectifs suffisamment importants pour être analysés (effectif >15), ce qui nous a amenés à cumuler quatre cohortes offrant les résultats les plus récents (jeunes ayant obtenu leur titre AFP en 2013, 2015, 2017 et 2019).

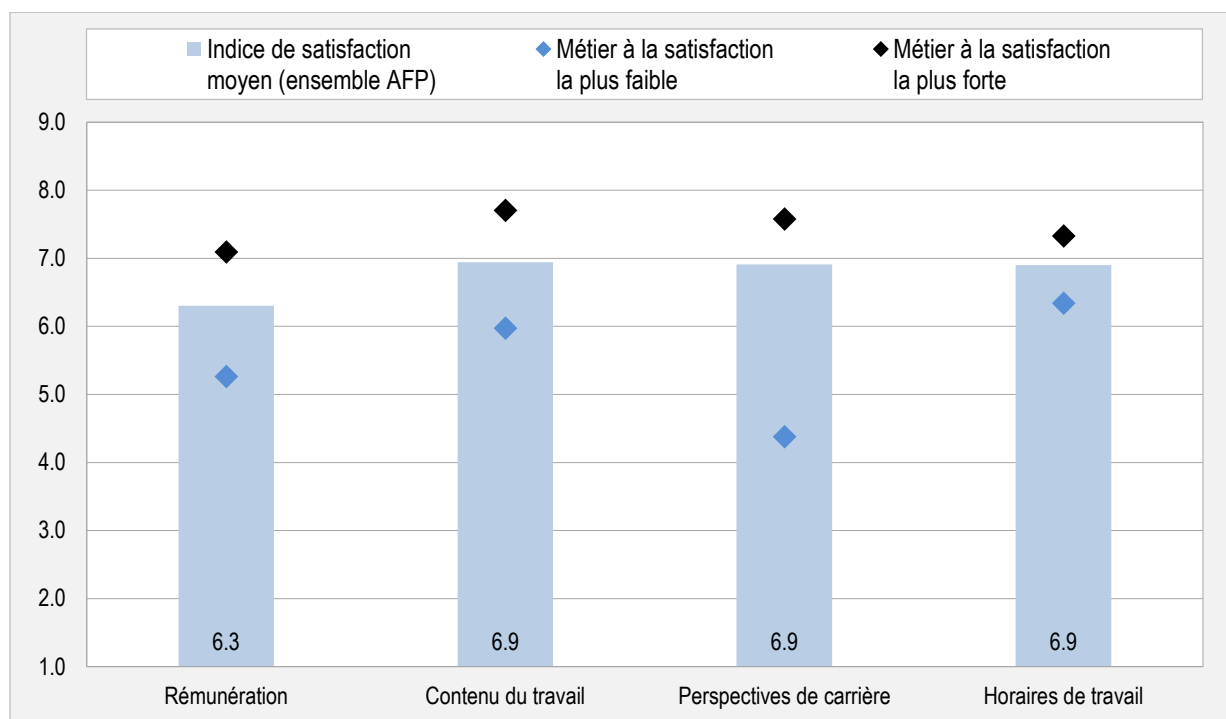
⁴⁶ Cette perception des jeunes semble par ailleurs confirmée par les milieux professionnels, comme le souligne ce propos : « l'AFP ASA [aide en soins et accompagnement], c'est vraiment une formation complète avec des outils pédagogiques, où l'on réfléchit sur sa pratique. Donc, ça donne des personnes qui vont être qualifiées, avec une qualification de base extrêmement importante dans les soins » (association professionnelle).

En moyenne, près de 8 jeunes sur 10 bénéficient d'un contrat fixe (contrat à durée indéterminée) et environ 7 jeunes sur 10 déclarent occuper une fonction d'employé·e qualifié·e⁴⁷. Le temps de latence pour obtenir l'emploi est également un indice important pour qualifier la transition vers le marché de l'emploi. Les résultats de l'étude montrent qu'à Genève, 86% des jeunes se sont fait embaucher dans les six mois qui ont suivi l'obtention de leur attestation AFP (75% déclarent même l'avoir obtenu en moins de trois mois). Les taux d'activités très faibles (temps de travail inférieur à 24 heures par semaine) concernent 22% des personnes en emploi.

Des jeunes plutôt satisfaits et satisfaites de l'emploi occupé

Globalement, les jeunes en emploi expriment une satisfaction élevée à l'égard de la nature des tâches réalisées (contenu du travail), des horaires ou encore des perspectives de carrière ; à ce stade, seule l'évaluation de la rémunération, qui reste à un niveau élevé, est légèrement plus basse que les autres dimensions (score de 6.3 sur 9, *Figure 12*). Des différences dans l'appréciation du travail sont par ailleurs perceptibles selon les métiers, et les perspectives de carrière sont jugées particulièrement bonnes dans le domaine de santé et moins favorables dans le domaine de la construction. De manière plus générale, les diplômés AFP semblent faire part d'une satisfaction équivalente aux titulaires d'un CFC dual, alors même que ces jeunes bénéficient de meilleures conditions d'emploi (en termes de contrat de travail et de salaire notamment) (Mouad & Rastoldo, 2021 ; Fitzli et al., 2016). Ce résultat, de prime abord surprenant, s'explique probablement par le fait que les titulaires d'AFP, qui ont connu des difficultés (scolaires et extrascolaires) par le passé, appréhendent l'opportunité d'exercer une activité professionnelle comme un motif de satisfaction en soi (et de réussite).

Figure 12. Indices de satisfaction des jeunes à l'égard de l'emploi occupé



N.B. Le nombre de réponses (titulaires de l'attestation AFP occupant un emploi) est de 199 jeunes. La satisfaction est mesurée à l'aide d'une échelle variant de 1 « pas du tout satisfaisant » à 9 « très satisfaisant ».

Source : SRED / Enquêtes EOS / jeunes ayant obtenu l'attestation AFP en 2013, 2015, 2017 et 2019.

⁴⁷ Notons que la qualité de l'insertion professionnelle varie sensiblement selon les métiers. Par exemple, la proportion de jeunes engagés en tant qu'employé qualifié est plus faible pour les diplômés des métiers du bois et d'assistant de bureau au moment de la mesure (18 mois après l'AFP). Il est néanmoins important de relever qu'une grande partie des diplômés de ces métiers continuent en CFC après l'AFP, ce qui les positionnera une fois le CFC obtenu plus favorablement sur le marché du travail.

Il nous paraît intéressant de souligner le rôle facilitateur de l'apprentissage dual pour accéder à l'emploi. En effet, parmi les personnes salariées au moment de l'enquête (soit 18 mois après l'obtention de l'AFP), 60% déclarent avoir obtenu leur poste par l'intermédiaire de leur entreprise formatrice. Ces résultats mettent en lumière que les jeunes ont su mettre à profit le temps passé dans l'entreprise lors de la formation (pour assimiler les codes et les valeurs de l'entreprise et montrer leurs compétences) et que les milieux professionnels utilisent ce temps pour former la relève potentielle (*« souvent, j'ai essayé d'engager les apprentis que j'ai formés, s'ils se sont donnés »*). Ce taux élevé indique en revanche que l'accès à l'emploi après une AFP est plus difficile en usant d'autres moyens. À ce titre, seulement 17% des jeunes disent avoir décroché leur emploi en répondant à une offre d'emploi. Ce résultat (plus faible que le taux constaté après un CFC dual 25%, cohorte 2019), interroge sur l'image de l'AFP auprès des milieux professionnels, eu égard au CFC qui demeure le titre professionnel de niveau secondaire II de référence sur le marché de l'emploi). Comme l'évoque cette personne :

« Je pense que l'AFP manque encore de reconnaissance, pas au niveau de la formation, mais ensuite dans le monde du travail. Et les élèves le disent quand même assez couramment, on peut revoir par exemple des jeunes qui ont fait une interruption d'une année en espérant trouver du travail et qui se rendent compte que ça va être difficile sans le CFC » (école).

... malgré un portrait de la transition professionnelle en demi-teinte

Les quelques aspects de l'insertion professionnelle des titulaires d'une AFP qui viennent d'être évoqués laissent entrevoir un portrait en demi-teinte. Pour celles et ceux qui accèdent à l'emploi après l'attestation AFP, la situation est relativement positive avec une satisfaction élevée de leur poste qui semble fréquemment correspondre à la formation suivie. En revanche, une proportion non négligeable de jeunes demeure en recherche d'emploi après 18 mois (c'est le cas par exemple de 26% des jeunes ayant obtenu l'attestation AFP en 2019), dont près de la moitié déclare être inscrite à l'office cantonal de l'emploi (OCE). Lors de nos entretiens, les personnes qui côtoient les jeunes ont évoqué l'enjeu de l'employabilité du public AFP en soulignant l'importance de les accompagner dans leur recherche d'emploi. Si certaines personnes font preuve d'initiative personnelle pour démarcher de potentielles entreprises par le biais de leur réseau (*« c'est vrai que nous, on ne fait pas d'accompagnement pour trouver une entreprise qui serait prêt à les engager. Je sais que certains collègues prennent sur leur temps libre mais ce n'est pas dans notre mandat. Ça, c'est à titre personnel que ces collègues s'engagent »*), cette démarche gagnerait à être développée⁴⁸. Les quelques institutions de formation (spécialisées) proposant ce type d'accompagnement laissent entrevoir des effets intéressants sur l'accès à l'emploi :

« On a un service de l'intégration qui leur cherche du travail et les oriente : "Il faut postuler là-bas, faut faire là-bas" [...]. Mais nous, on donne aussi un coup de main en faisant jouer nos relations [...]. Et du coup, ça s'organise gentiment et ils trouvent du boulot » (école).

D'autres personnes évoquent la plus-value des compétences connexes, comme le permis machiniste ou le permis de conduire, qui offrent des atouts supplémentaires (en termes de polyvalence et d'autonomie notamment) sur le marché du travail (*« avoir le permis de conduire, c'est une chose très importante pour les entreprises de nettoyage »*; *« ça serait aussi de passer des permis de machinistes »*; entreprises). De manière propre aux formations AFP qui se déroulent en école à plein temps, une des pistes évoquées pour faciliter l'accès au monde de l'entreprise tient à accentuer les liens avec le monde de travail, au travers le développement des stages professionnels en entreprise par exemple (*« travailler plus avec des stages extérieurs, pour nos jeunes »*, école).

⁴⁸ Une personne membre de la direction d'une école déclare dans ce sens : *« Si, institutionnellement, il y avait les moyens ou en tout cas la possibilité de suivre ces élèves... dans un premier temps de faire jouer son réseau pour contacter des patrons et leur dire : "Mais essaye, prends une AFP. On va t'aider à l'intégrer dans ton entreprise. On va t'accompagner aussi dans ce processus de faire connaissance avec ce type d'élève ou cet élève certifié AFP", peut-être que cela permettrait de déconstruire des représentations, en accompagnant à la fois l'élève et le patron, pendant un certain temps. Je pense que là on aurait tout à y gagner. Parce que là, on les forme, puis après "ben débrouillez-vous". Alors certains patrons pourraient potentiellement être intéressés par ces jeunes-là, mais ne font finalement pas appel à eux par méconnaissance ou bien parce qu'ils ont été confrontés à un certain type d'élèves [avec lesquels] ils n'ont pas l'habitude de travailler. Et puis, ben ils se découragent ou restent sur un a priori négatif. Alors que si on accompagnait l'élève quelques mois, peut-être six mois, ne serait-ce que pour pouvoir faire un travail entre guillemets de "service après-vente" auprès de l'entreprise je pense qu'on aurait tout à y gagner. »*

Une réflexion plus globale sur les contenus de formation, et plus particulièrement l'ajout de nouveaux éléments dans les ordonnances, est également engagée dans certaines branches d'activités. C'est par exemple le cas de la coiffure, où un travail réunissant les différents partenaires du domaine est mené et vise à segmenter les tâches professionnelles permettant de mieux identifier le travail spécifique pouvant relever du niveau de qualification AFP ; de meilleures perspectives d'employabilités sont ainsi espérées (*« on a réussi à déterminer un certain nombre d'éléments dans la profession de coiffeur, qui sont peut-être plus opérationnels et qui demandent moins de recul ou d'approfondissement de la connaissance, pour pouvoir on va dire exercer et être employable »*, association professionnelle). Dans d'autres professions, comme celle d'assistant·e de bureau par exemple, les attentes des milieux professionnels ont conduit à un rehaussement effectif des exigences scolaires et professionnelles, ce qui n'est pas sans conséquence sur les jeunes :

« Avec la nouvelle ordonnance de 2019, le niveau a augmenté sur l'insistance des milieux économiques. [...] Effectivement, l'ancienne AFP ne répondait plus aux attentes des entreprises, elles en attendaient plus. Donc si on voulait maintenir la formation, les membres responsables de la branche à Berne ont exigé que le niveau des AFP augmente. Parce qu'il faut quand même que la formation corresponde aux besoins de l'économie, sinon on va former des gens pour rien, ça serait un leurre, quoi. Mais alors effectivement on s'aperçoit qu'aujourd'hui une partie de la population n'arrive pas à remplir ces nouvelles exigences » (association professionnelle).

Cet enjeu d'un équilibre à maintenir, entre d'une part les attentes des milieux professionnels et d'autres les particularités du public AFP, est au centre des intérêts à Genève et plus largement à l'échelle de la Suisse :

« Il y a une volonté de surcharger les programmes de formation. Et là, nous, on doit toujours recadrer pour vraiment assurer qu'on a un niveau AFP qui correspond justement à ce public. [...] Donc on va éviter de faire des AFP qui dans les faits, en termes de niveaux d'exigences, s'avèrent être des petits CFC » (SEFRI).

L'autre élément souligné pour évoquer la difficile employabilité des titulaires de l'attestation AFP dans certaines professions tient à la concurrence sur le marché du travail. Si la plupart des personnes interviewées n'ont pas relevé la question de la rémunération comme une problématique majeure (*« pour les qualifiés, on était au-dessus du salaire minimum »*, entreprise), certaines entreprises et associations professionnelles soulignent les conséquences de l'introduction du salaire minimum⁴⁹ et du défi important qu'il représente à leurs yeux. Un patron de restaurant alerte ainsi sur la temporalité de la mesure, qui intervient dans un contexte économique difficile pour la profession⁵⁰, et sur l'incidence de la hausse des salaires qui installe de fait une concurrence dans la branche entre les titulaires d'une AFP et d'un CFC. Si la différence salariale entre les différents niveaux de qualification semble s'être réduite, la nature des tâches et l'autonomie au travail sont clairement distinctes, ce qui pourrait selon le témoignage recueilli péjorer l'employabilité des jeunes après l'AFP :

« Vraiment, ça c'est le problème majeur. Pas à l'heure actuelle, pas maintenant ! Pas en forte crise. Ça l'aurait été il y a quelques années en arrière où ça allait bien, ok, mais pas maintenant. Parce que le problème [...] ces gens, ils vont demander 4'100, avec le treizième, on arrive à 4'200, dans ces eaux-là [...]. Vous mettez 100 francs en tout, vous avez un commis de cuisine, un CFC » (entreprise).

Des inquiétudes similaires nous ont été rapportées dans les métiers de la coiffure ou de l'horticulture. En somme, ces préoccupations autour du salaire minimum semblent davantage présentes dans les métiers où le positionnement du niveau de qualification professionnelle AFP est moins ancré. Au-delà des effets indirects de la mesure, la question de la concurrence sur le marché du travail⁵¹ demeure

⁴⁹ En septembre 2020, à la suite de votations populaires le canton de Genève a adopté un salaire minimum dont le montant s'élève au 1^{er} janvier 2022 à 23,27 Fr. de l'heure, soit 4'134 Fr. par mois (salaire brut) pour une semaine de travail de 41 heures. L'objectif visé est de combattre la pauvreté engendrée par la précarisation salariale. Dans l'ensemble, la plupart des personnes travaillant dans le canton y sont soumises ; la loi cantonale sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) prévoit toutefois quelques exceptions (pour plus d'informations, voir <https://www.ge.ch/appliquer-salaire-minimum-genevois>).

⁵⁰ Précisons qu'au moment où nous avons réalisé l'entretien avec cet employeur, la fermeture administrative des restaurants était effective selon les mesures induites par la crise sanitaire (Covid-19).

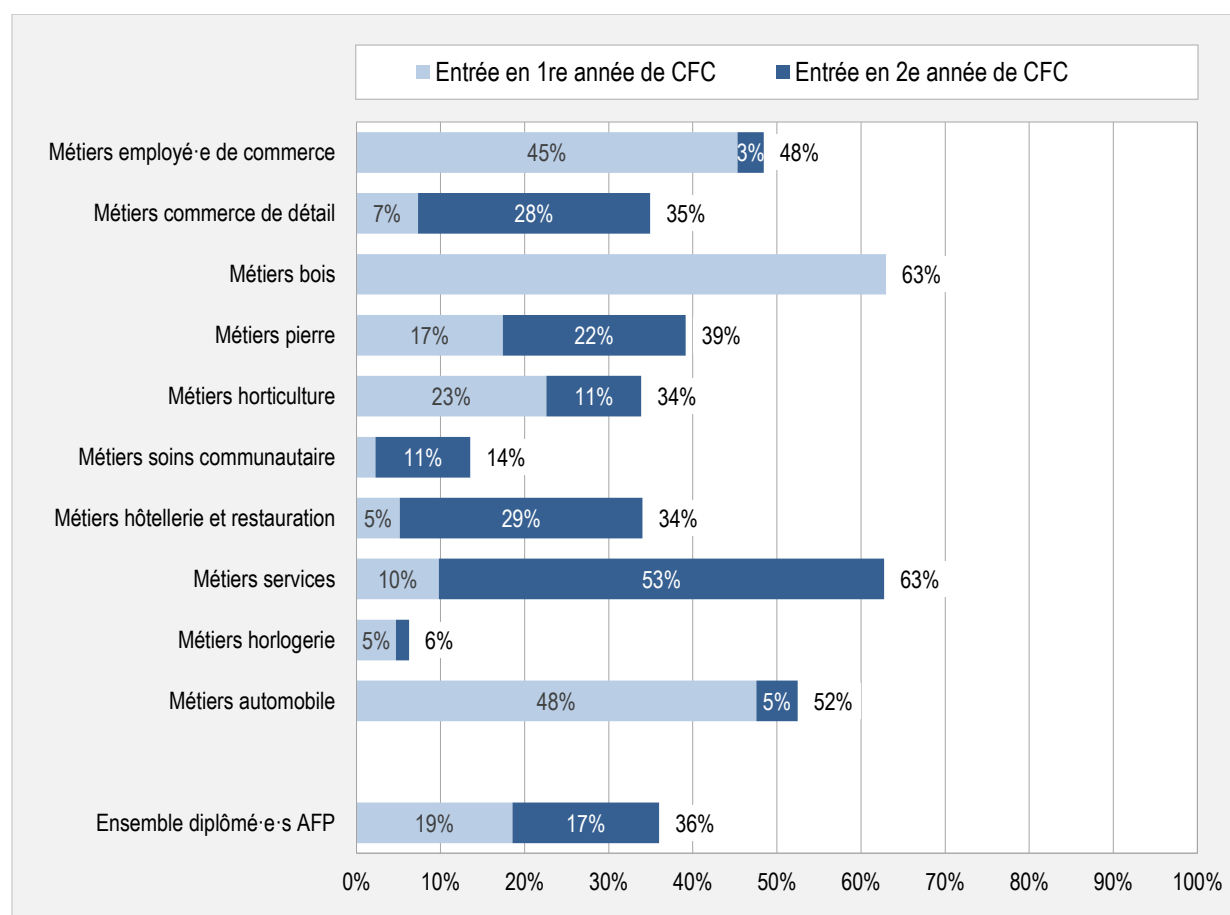
⁵¹ Il serait néanmoins réducteur de résumer exclusivement l'employabilité des jeunes à leur seul niveau de diplôme. À ce propos, une personne souligne l'importance des certificats de travail et des références dans l'appréciation d'une candidature : *« Un jeune qui arrive avec un bon certificat de travail, parce qu'il a fait du bon job ailleurs, avec*

prégnante : les jeunes en possession du seul titre AFP sont parfois en position moins favorable par rapport aux titulaires d'un CFC, d'une certification étrangère équivalente voire à d'autres personnes non qualifiées mais bénéficiant d'une solide expérience dans le domaine.

La poursuite d'étude vers un CFC après l'obtention de l'AFP

Afin d'appréhender l'articulation entre les formations AFP et CFC, nous avons mesuré la part de jeunes qui s'engagent vers une formation professionnelle initiale en trois ou quatre ans après l'obtention d'une AFP sur plusieurs années (six cohortes de diplômés, 2014 à 2019, ont été analysées). Dans l'ensemble, les résultats montrent que l'AFP constitue une passerelle vers le CFC pour 36% des jeunes (Figure 13) ; la déclinaison par métiers montre de fortes disparités dans la mesure où des taux de poursuites en CFC plus importants s'opèrent après une profession d'assistant·e de bureau (48%), celles relevant du domaine des services (63%), coiffeur·se, logisticien·ne) ou de l'automobile (52%). À l'inverse, les titulaires de l'AFP dans un métier de la santé ou de l'horlogerie poursuivent moins fréquemment vers la formation CFC correspondante (respectivement 14% et 6%), et nous avons vu précédemment que dans ces secteurs l'attestation offre un positionnement plus favorable sur le marché de l'emploi.

Figure 13. Taux de passage en CFC après le diplôme AFP



N.B. L'effectif global comprend 1'025 jeunes ayant obtenu l'attestation AFP entre 2014 à 2019 (cumul des six cohortes). Les effectifs sont variables selon les métiers (de N=23 à N=315) et les professions comprenant des effectifs inférieurs à 15 élèves ne sont pas représentées.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12.

de bonnes références, si on passe un coup de fil derrière... On lui a donné l'autorisation... Voilà, c'est ça qui aura le plus d'importance » (entreprise).

La loi sur la formation professionnelle prévoit la possibilité, pour les jeunes qui présentent de bons résultats scolaires en AFP, d'intégrer directement une formation CFC en deuxième année. Cet aménagement laisse entrevoir la perspective d'obtenir, en cas de parcours linéaire (sans redoublement ou interruption), l'attestation AFP et un titre CFC dans une temporalité de quatre années. Dans l'ensemble, les modalités d'entrées en CFC montrent que près de la moitié des jeunes qui poursuivent en CFC bénéficient de cet aménagement (17% sur 36%). Ce type de parcours raccourcis sont davantage observés dans les professions du commerce de détail, de la restauration ou encore des services ; ils sont en revanche nettement plus rare pour les titulaires de l'AFP assistant·e de bureau ou assistant·e en maintenance automobile par exemple. Ces différences d'accès s'expliquent par le niveau de correspondance entre les ordonnances de formation AFP et le CFC qui diffèrent d'un métier à l'autre. Ainsi, il existe parfois un tel hiatus (principalement au niveau théorique) entre les exigences de formation que l'entrée directe en deuxième année de CFC n'est tout simplement pas possible :

« Les programmes CFC et les programmes AFP n'ont pas été réfléchis pour s'imbriquer dans une continuité. Du coup, l'apprenti AFP qui veut faire un CFC doit quasiment tout recommencer. »

« Souvent, on conseille à la personne, même si elle a le droit de passer en deuxième année, de commencer en première année, de faire le CFC en trois ans. Peut-être que ça sera moins difficile. Parce que c'est difficile dans le domaine scolaire, la culture générale, entre le niveau AFP et le niveau CFC, il y a quand même un gap. Et ça, c'est une réalité » (associations professionnelles).

En définitive, de par sa fonction de passerelle, l'AFP permet à des jeunes d'accéder à une formation qui ne leur était pas accessible initialement (*« c'est des jeunes qui n'auraient pas fait de CFC s'ils n'avaient pas pu suivre cette formation AFP au départ, ça a vraiment été le premier échelon qui leur a permis de se présenter en CFC »*, entreprise). Une fois la formation CFC commencée, plus de 8 jeunes sur 10 s'y maintiennent l'année suivante et la plupart obtiennent le titre CFC visé⁵². Les jeunes expriment généralement un niveau de satisfaction élevé à l'égard de la formation suivie ; tant le choix de la formation, son contenu que les perspectives ultérieures (d'études ou d'emploi) sont évalués positivement (Hrizi, Ducrey & Mouad, 2020).

Les raisons invoquées par les jeunes pour poursuivre vers un CFC

Dans le cadre de cette étude, nous avons questionné les jeunes qui ont commencé une formation CFC après l'obtention de l'attestation AFP sur les raisons de leur engagement (*Figure 14*). Pour neuf jeunes sur dix, la poursuite d'études est motivée par un souci d'amélioration de l'employabilité et de perfectionnement professionnel :

« La quasi-totalité ou presque des assistants, lorsqu'ils obtiennent leur AFP, essayent de faire un CFC en trois ans de mécanicien en maintenance. Il faut savoir que l'employabilité est très, très faible avec une AFP. Donc si l'entreprise ne les garde pas, ils auront beaucoup de difficultés à trouver un employeur » (école).

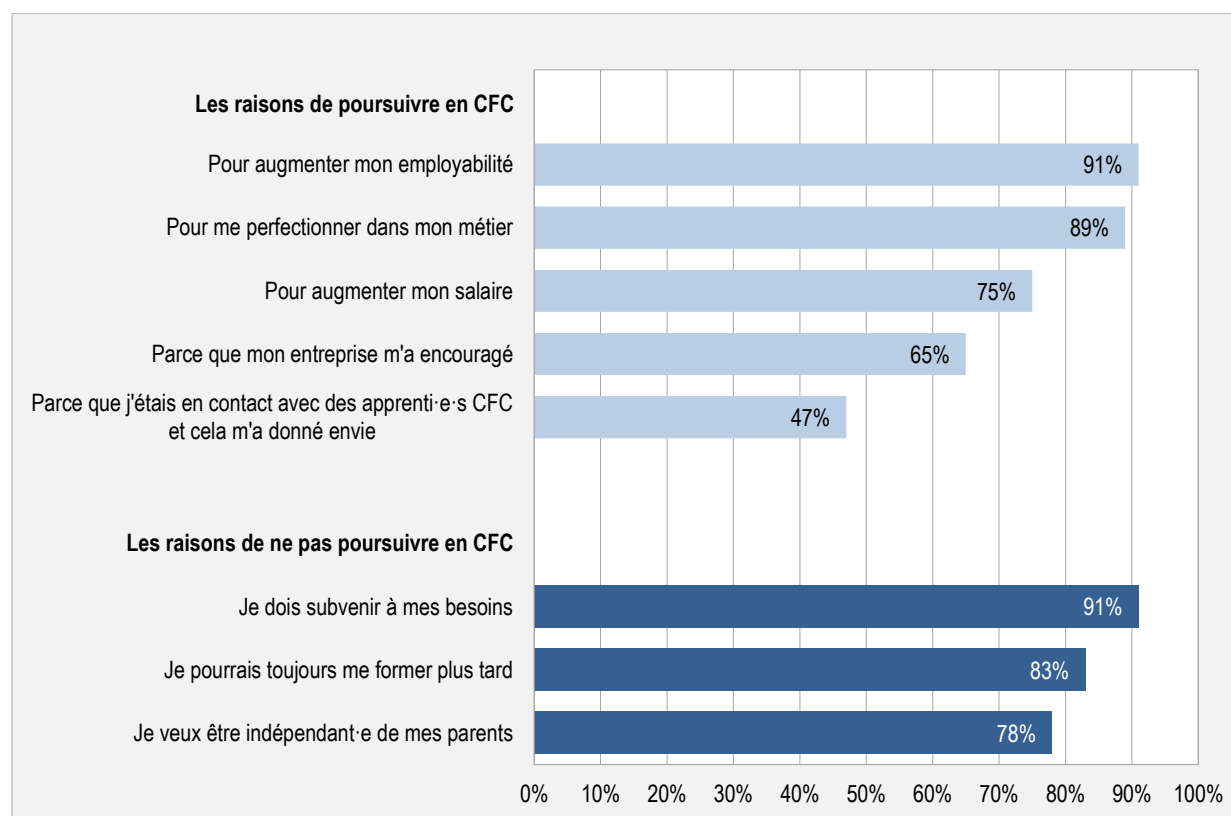
Ce constat est d'ailleurs concordant avec les résultats observés au niveau national (Fitzli et al., 2016). Au-delà de cet aspect, certaines personnes évoquent, pour justifier la poursuite de nouvelles études aboutissant à un niveau de qualification plus exigeant, la perspective d'amélioration de leur rémunération (75%). Les jeunes estiment par ailleurs que l'entreprise formatrice a pu jouer un rôle dans leur prise de décision, en les encourageant (65%) ou dans une moindre mesure par le fait d'avoir côtoyé des apprentis CFC (47%).

⁵² Spécifions dans ce sens que 66% des titulaires de l'AFP (cohortes 2014, 2015 et 2016) suivant une formation CFC l'année suivante (N=148), ont obtenu le titre CFC visé après 4 ans (3% étant encore en formation CFC au moment de l'observation). Ce taux de certification est plus élevé pour le public entré directement en deuxième année CFC (72%).

Si les jeunes s'engagent pas dans une formation CFC, une large majorité évoque la possibilité de se « *former plus tard* » (83%). C'est essentiellement pour des raisons économiques⁵³ que les titulaires AFP renoncent à entreprendre un apprentissage CFC (91% déclarent en effet devoir « *subvenir à mes besoins* » et 78% expriment le besoin d'« *être indépendant de mes parents* »). Du côté des personnes engagées dans la formation AFP, d'autres obstacles à la poursuite d'études sont aussi évoqués :

« Il y a des jeunes qui ne pourront pas malheureusement continuer sur le CFC, en tout cas pas immédiatement après l'AFP. Pour mille raisons valables. Ça peut être des raisons [...] de capacités principalement théoriques, ça peut aussi être en rapport à des situations économiques, des situations personnelles qui font qu'à un moment donné ils doivent rentrer dans le monde du travail » (association professionnelle).

Figure 14. Les raisons de poursuivre (ou non) une formation CFC après l'obtention de l'AFP



N.B. Le nombre de réponses aux items varie entre N=54 et N=108.

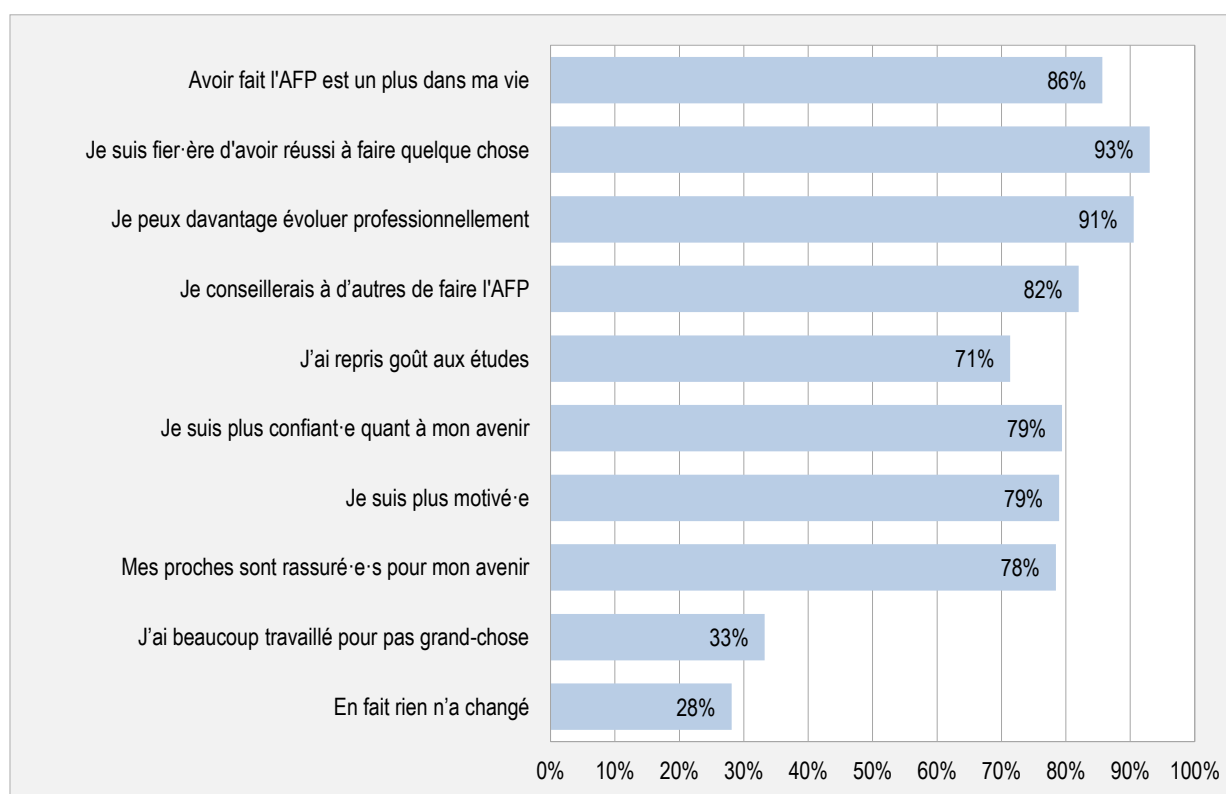
Source : SRED / Enquête auprès des jeunes en formation AFP.

⁵³ En effet, l'âge moyen au moment de l'obtention d'une AFP est d'environ 22 ans et demi (Le Roy-Zen Ruffinen & Mouad, 2021), ce qui coïncide souvent avec le moment où les jeunes prennent leur indépendance financière vis-à-vis de leur famille.

Autre plus-value de la formation AFP

Les résultats de notre étude mettent en évidence un autre apport de la formation AFP : elle ne se résume pas seulement à « un ticket » qui donne accès à une certification, ouvrant une perspective de transition à la vie active (ce qui nécessite parfois de passer par un CFC). Les discours des personnes impliquées par l'AFP tendent à témoigner de l'importance de la formation en deux ans qui permet aux apprentis et apprenties de renouer avec la réussite (« *je ne regrette pas du tout d'avoir fait cette formation, aujourd'hui j'ai un travail grâce à ce métier que j'ai choisi et je suis fière de l'avoir fait* », élèves) et contribue à (re)mettre en confiance les jeunes comme le souligne ce patron d'entreprise : « *il y a tellement de jeunes qui sont en rupture de plein de trucs, qu'au moins ils peuvent se dire "Ben mince, je suis arrivé à quelque chose, même si c'est le début du début, je suis arrivé à quelque chose."* »

Figure 15. Regard des jeunes sur la formation AFP



N.B. Degré d'accord moyen calculé en regroupant les modalités de réponses « d'accord » et « tout à fait d'accord ».

Le nombre de réponses aux items varie entre N=718 et N=729.

Source : SRED / Enquête auprès des jeunes en formation AFP

Les jeunes en formation portent dans l'ensemble un regard positif sur des dimensions relatives à la remobilisation personnelle et à l'égard des apprentissages (Figure 15), comme l'indique la part importante de jeunes qui déclarent que l'AFP représente « *un plus dans ma vie* » (86%). Ce gain se manifeste, d'après les jeunes, par un niveau de la motivation (79%) et la confiance en l'avenir (79%) plus élevé qu'autrefois, ou encore d'avoir « *repris goût aux études* » par le biais de l'AFP (71%).

Enjeux autour de l'AFP et pistes de réflexion

Enjeux

Les résultats de ces portraits de la formation AFP à Genève mettent en évidence plusieurs enjeux qui ont été abordés tout au long de ce rapport. Sans revenir en détails sur chacun d'entre eux, il nous semble que deux enjeux transversaux, dans la mesure où ils concernent l'ensemble des métiers AFP, peuvent être relevés.

Le premier enjeu concerne l'inéluctable évolution des métiers, en réponse aux innovations et aux besoins naissants de l'économie. En effet, dans certains domaines où les ordonnances de formation ont connu des modifications par le passé (p. ex. santé et commerce, avec le métier d'assistant-e de bureau), il semblerait que les changements observés se traduisent souvent par un rehaussement des exigences scolaires et professionnelles. Si du côté des milieux professionnels, on accueille ces évolutions favorablement (motivées par la nécessité de maintenir une cohérence entre la formation et l'économie), plusieurs personnes alertent sur la difficulté que rencontre une partie du public AFP à répondre, tant aux nouvelles exigences des plans de formations, qu'à celles existantes. Tout l'enjeu actuel et des années à venir (on pense par exemple à la nouvelle réforme ORFO22 dans le domaine du commerce) porte sur le maintien de cet équilibre (fragile) visant, d'une part à conserver une logique d'inclusion (de certifier une partie de la jeunesse dont les compétences sont essentiellement pratiques) et d'autre part, à former du personnel avec un niveau de qualification AFP qui répond toujours aux besoins de l'économie.

Le deuxième enjeu concerne le défi de l'employabilité. Nous avons en effet vu précédemment que l'attestation AFP est davantage sujette à la conjoncture économique que les autres diplômes de niveau secondaire II ; le taux de recherche d'emploi 18 mois après l'AFP a ainsi sensiblement augmenté durant la crise économique et sanitaire liée au Covid-19. Bien que l'AFP semble répondre dans certains secteurs d'activité aux besoins du marché de l'emploi, l'employabilité des titulaires de l'attestation en deux est nettement plus délicate dans d'autres professions, où les postes disponibles sont concurrencés par des candidats et candidates possédant un niveau de qualification plus élevés (niveau CFC). Un besoin d'accompagnement et d'appui des jeunes dans leur recherche d'emploi (p. ex. par le biais du mentorat, du coaching ou du réseautage), voire des entreprises qui peuvent exprimer une certaine réticence à embaucher les publics issus de l'AFP (p. ex. suivi post-intégration des apprentis), est souligné. L'enjeu de l'employabilité porte également sur la nécessaire clarification et identification des tâches professionnelles opérationnelles par les milieux professionnels (ou encore des différences salariales entre les niveaux AFP et CFC), qui permettent d'adapter les programmes de formation AFP.

Pistes de réflexion

Dans l'ensemble, les résultats de l'étude dressent un portrait plutôt encourageant à l'égard de la formation AFP. Citons par exemple le rôle de tremplin de l'AFP vers le CFC, avec une majorité de jeunes qui arrivent à concrétiser ce parcours avec à la clé l'obtention d'un titre CFC, ou encore la plus-value exprimée par les jeunes en termes de reprise de confiance en soi. Le faible taux d'abandon durant le cursus AFP, au regard du public qui la fréquente, illustre par ailleurs d'une certaine manière l'efficacité des différentes mesures mises en place dans la cadre de cette formation.

Deux points d'attention viennent néanmoins nuancer ces éléments. Premièrement, l'employabilité des jeunes à la sortie de l'AFP qui peut s'avérer difficile pour certains métiers, particulièrement en cas de conjoncture économique défavorable. Deuxièmement, les abandons durant le cursus AFP, d'un niveau équivalent à celui du CFC, mais qui ont des conséquences plus importantes que dans les autres filières de niveau secondaire II dans la mesure où « le champ des possibles » en matière de reprise d'une formation est beaucoup plus restreint. À partir des différentes données dans le cadre de cette recherche, plusieurs pistes de réflexion émergent pour consolider la place de l'AFP dans le paysage genevois.

La formation AFP

Poursuivre les efforts dans l'accompagnement et le soutien des élèves

Au regard du public qui fréquente la formation AFP à Genève, la question de l'accompagnement, des soutiens et des appuis individualisés représente un élément important pour garantir la réussite des jeunes. Même si les taux de réussite durant le cursus AFP sont quasiment équivalents à ceux constatés durant le cursus CFC, certaines personnes du terrain évoquent plusieurs pistes pour améliorer l'accompagnement des jeunes déjà existant. Tout d'abord, un besoin de consolider les connaissances dans les disciplines fondamentales (français et mathématiques) est exprimé ; la maîtrise du français constitue en effet non seulement un critère important pour la réussite du cursus, mais également en vue d'une employabilité future (*« prioritairement, ce qu'on vise ces dernières années, c'est quand même un besoin par rapport à la langue française »*). Les problématiques de la dotation horaire (besoin de flexibilité), du moment auquel les appuis sont délivrés (dans la grille horaire versus en-dehors de l'horaire journalier) et des ressources allouées à ces derniers sont également abordées par les écoles. Des réflexions pourraient donc être menées pour poursuivre les efforts dans l'accompagnement et le soutien des apprentis.

Systématiser le transfert d'informations entreprise-école lorsque les élèves ont des difficultés scolaires

Le lien entre l'école (CFP), l'OFPC et les milieux professionnels (entreprises et associations professionnelles) apparaît comme essentiel dans l'encadrement des jeunes en apprentissage. Ce point est particulièrement prégnant pour celles et ceux qui ont souvent connu (et connaissent parfois encore) des difficultés scolaires. L'ensemble des personnes rencontrées s'accordent sur l'importance de cette collaboration interinstitutionnelle pour prévenir ces situations :

« Ce qu'on appelle les "signaux d'alerte" apparaissent soit au niveau de l'école, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau des deux. Donc ce qui est important, déjà avant de mettre en place des mesures de soutien, c'est d'avoir une collaboration active entre l'école, l'entreprise, l'OFPC et l'OrTra ou les associations professionnelles, selon la branche de l'AFP » (entreprise).

Dans l'ensemble, les collaborations interinstitutionnelles sont décrites comme bonnes. Un point d'attention, relevant de la transmission des informations, est en revanche relevé. Si certaines entreprises relèvent avoir des contacts réguliers avec les écoles, parfois de manière informelle (*« on a une interaction directe »*), d'autres soulignent que le seul envoi du bulletin scolaire est parfois insuffisant pour disposer de toutes les informations nécessaires à l'encadrement des jeunes et notamment de ceux qui connaissent des difficultés : *« Souvent, quand on reçoit le carnet de notes, on s'aperçoit que c'est trop tard. Alors que s'il y a de la difficulté, je pense que l'entreprise devrait être avertie avant, mais c'est assez difficile je peux comprendre »* (entreprise). De manière générale, une systématisation dans l'échange d'informations est encouragée.

Encourager l'acquisition de connaissances connexes valorisables sur le marché du travail

L'employabilité des jeunes est un élément essentiel et nous avons vu que certains domaines d'activités sont plus enclins à engager les élèves possédant un niveau de qualification AFP. Une piste pour améliorer l'employabilité du public AFP concerne l'encouragement à l'acquisition de compétences connexes valorisables sur le marché du travail, qui peuvent prendre différentes formes (p. ex. permis de machiniste, permis de conduire, habiletés sociales).

Poursuivre/développer les initiatives sur la formation continue pour le personnel enseignant

Toutes les personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche se rejoignent sur la singularité de l'enseignement dans le cursus en AFP (*« il faut être sensible à ce public, qui a plutôt des difficultés scolaires, qui a besoin de soutien, d'encouragement, de félicitations »*, école). Les spécificités du public (fortement hétérogène) qui s'engage dans la formation en deux ans, la manière d'amener les savoirs, le suivi individualisé sont autant d'éléments qui font qu'enseigner en AFP est sensiblement différent qu'en CFC. Dans ce contexte, l'offre de formation continue qui existe au niveau cantonal pourrait continuer à être étoffée, en portant une attention particulière à la différenciation pédagogique ainsi qu'à la mise en réseau pour gérer les situations qui dépassent le cadre de la formation.

La valorisation de l'AFP, les parcours de formation et l'orientation des jeunes

Renforcer le travail d'information auprès des jeunes, du personnel enseignant et des milieux professionnels

L'image de l'AFP n'est pas toujours bonne auprès des jeunes (et leur famille), des entreprises, voire d'une partie du corps enseignant, même si depuis qu'elle a remplacé l'AFE, la représentation autour de la formation en deux ans (AFP) s'est nettement améliorée. Plusieurs résultats semblent aller dans le sens du constat d'un manque de places d'apprentissages en entreprise⁵⁴ comme le soulignent une partie des jeunes (pour rappel, 44% des élèves suivant un cursus AFP à plein temps en école ont tenté sans succès d'obtenir une place d'apprentissage en entreprise) et certaines personnes des milieux professionnels (« *Il faudrait plus d'entreprises formatrices, parce qu'on a trop de demandes. [...] Il y a beaucoup de jeunes qui cherchent. Il n'y a pas assez de places d'apprentissage* », association professionnelle). Les actions déployées dans le cadre du plan d'action pour promouvoir l'apprentissage et inciter les entreprises à s'engager dans la formation des apprentis et apprenties gagneraient à être poursuivies ; elles permettraient ainsi d'agir de manière concomitante sur l'offre (recrutement d'entreprises formatrices) et sur la demande (jeunes, familles). Il nous semble que le développement de l'AFP s'inscrit plus largement dans la communication autour de la formation professionnelle, avec l'idée d'une formation professionnelle accessible à toutes et tous, quel que soit le niveau des jeunes (AFP, CFC, cursus CFC avec maturité professionnelle intégrée).

Reconnaissance formelle du parcours préformation (p. ex. unités capitalisables)

À Genève, l'âge moyen des jeunes qui s'engagent dans une formation AFP est de 20 ans et demi. Cet indicateur montre que l'entrée en AFP intervient rarement directement à la sortie du Cycle d'orientation et nous avons vu précédemment que les passages par les formations préqualifiantes sont fréquents. La question de l'articulation entre la formation AFP et le préqualifiant se pose donc avec acuité et il nous semble que l'idée, déjà évoquée lors des groupes de travail constitués pour l'introduction de la formation obligatoire à 18 ans (FO18), de prendre en compte⁵⁵ pour le cursus AFP les compétences acquises lors du parcours préqualifiant est prometteuse. Cette reconnaissance des acquis présenterait en effet plusieurs avantages : celui de donner un sens au passage (plus ou moins long) par les offres de transitaires ce qui de facto, entraînerait un renforcement de l'adhésion des jeunes dans ces dernières ; celui de libérer du temps scolaire durant le cursus AFP qui pourrait alors être alloué au développement ou à l'acquisition d'autres compétences (p. ex. soft skills, renforcement dans des disciplines). Il faut néanmoins souligner qu'une telle procédure nécessite une collaboration étroite entre les personnes engagées dans les formations secondaires II, notamment pour prendre en compte les exigences des ordonnances de formations AFP dans le programme de préqualification. L'objectif visé étant de maintenir/renforcer une certaine continuité pédagogique dans le parcours de formation des jeunes.

Extension des mesures de soutien/d'accompagnement pour les jeunes qui poursuivent en CFC

Nous avons vu précédemment que l'AFP est parfois considérée comme une étape intermédiaire du parcours de qualification des jeunes (près de 4 jeunes sur 10 poursuivent à cet effet vers un CFC après l'obtention d'une AFP). Si la plupart d'entre eux se maintiennent dans les études et obtiennent par la suite le CFC visé⁵⁶, des mesures spécifiques de soutien au niveau des branches théoriques gagneraient à être développées. Cela pourrait prendre la forme d'appuis scolaires, en langue et/ou en

⁵⁴ À ce titre, relevons que cet enjeu dépasse largement la formation AFP puisqu'il concerne l'ensemble de la formation professionnelle à Genève. En effet, la formation duale reste moins développée à Genève que dans le reste de la Suisse : la proportion des places d'apprentissage par rapport à l'ensemble des places de travail est de 1.6% à Genève contre 4.5% au niveau national (OFS, 2022). Au niveau politique, pour répondre à cette problématique, le Conseil d'État a élaboré un plan d'action pour promouvoir l'apprentissage avec notamment un catalogue de mesures incitatives à destination des entreprises formatrices.

⁵⁵ De manière très concrète, cela pourrait prendre la forme, dans le cas des jeunes qui entrent en AFP après un passage par le préqualifiant, d'une validation de certains aspects scolaires de l'AFP durant le préqualifiant. Il s'agirait en quelque sorte de valider une compétence scolaire qui serait reconnue comme une composante de la certification après l'accomplissement de la partie professionnelle de la formation.

⁵⁶ Parmi les jeunes qui commencent une formation CFC après avoir obtenu l'attestation AFP, 8 sur 10 se maintiennent dans les études l'année suivante et 66% obtiennent leur CFC dans les quatre ans.

mathématiques par exemple, à adapter en fonction des besoins spécifiques des jeunes et des écarts constatés entre les plans d'études AFP et CFC. Dans certaines professions AFP, notamment celles où l'employabilité requière un niveau minimum de qualification CFC, l'ensemble du public AFP pourrait également être concerné par ces mesures ; l'accompagnement vers l'atteinte des conditions fixées pour entrer en CFC représente en effet la seule orientation « viable » sur le long terme.

L'intégration professionnelle des jeunes ayant obtenu l'attestation AFP

Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes

Comme nous l'avons vu tout au long de ce rapport, l'employabilité constitue l'un des enjeux principaux de l'AFP. Si celles et ceux qui occupent un emploi expriment un bon niveau de satisfaction à l'égard de leur travail, une part importante de jeunes n'exerce aucune activité professionnelle 18 mois après l'AFP. La plupart déclare ne pas avoir sollicité l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et ne bénéficie en principe pas d'un accompagnement institutionnel dans leur recherche d'emploi. Il ressort de l'étude que quelques institutions (prenant en charge des jeunes au bénéfice de l'AI) ont développé des programmes de suivi par une personne spécialisée dans l'insertion professionnelle (job coacher) ; cette dernière accompagne le jeune lors de sa période de recherche d'emploi sur une durée pouvant aller jusqu'à six mois après l'obtention de l'AFP (*« c'est une sorte d'accompagnement à la recherche d'emploi, comme le feraient d'autres organisations. À ce moment-là c'est une rencontre régulière avec un des conseillers du service d'insertion »*). Une des particularités du coaching mis en place tient au fait que celui-ci commence en général dès la deuxième année de l'AFP, ce qui permet de créer un lien avec le jeune et d'augmenter les chances de réussite de la mesure (*« nos conseillers en insertion, qui s'occupent à la sortie de l'AFP, vont déjà intervenir en dernière année pour connaître le jeune »*). La mise en place d'un soutien individualisé de ce type, par le biais d'une collaboration trans-départementale, pour les autres élèves AFP qui éprouvent des difficultés à rejoindre le marché du travail pourrait probablement contribuer à améliorer leur chance d'accéder à l'emploi.

Sécuriser l'insertion professionnelle sur le moyen/long terme (p. ex. CFC via VAE)

La présente étude a montré que le choix de ne pas entreprendre un CFC tout de suite après avoir décroché l'attestation AFP est avant tout dicté par des raisons économiques ; la prise d'emploi est alors souvent justifiée par une nécessité de subvenir à ces besoins. Par ailleurs, l'analyse longitudinale des situations des titulaires de l'attestation a mis en évidence que l'insertion professionnelle après une AFP est sensible à la conjoncture économique : les années marquées par des événements défavorables (comme ce fut par exemple le cas lors de la crise du franc fort et plus récemment avec la crise liée au Covid-19), les taux de recherches d'emploi des titulaires de l'attestation en deux ans sont particulièrement élevés (environ 30% contre 15% les années plus traditionnelles). Dans un même temps, le CFC (particulièrement lorsqu'il est obtenu dans le cursus dual) semble davantage protéger les jeunes des aléas conjoncturels (le taux de recherche d'emploi est resté relativement stable au fil du temps, entre 11% et 16%) et des mobilités professionnelles horizontales non désirées (Fitzli et al., 2016)⁵⁷. Au regard de ces éléments, des réflexions pourraient être menées pour faciliter et encourager l'accès à une formation CFC pour les diplômés d'une AFP, avec en arrière-plan en quelque sorte l'idée de sécuriser les parcours sur plus long terme.

Pour conclure, ce portait de l'AFP à Genève rend compte du fort engagement des personnes de terrain mobilisées (CFP, entreprises, associations professionnelles, OFPC) pour accompagner les jeunes vers l'obtention d'une certification. Certes, plusieurs éléments que nous avons développés dans les pistes de réflexion sont encore perfectibles, mais le constat d'ensemble se révèle être plutôt encourageant.

Sortir du système de formation sans certification rend les jeunes plus vulnérables au niveau de l'employabilité, de l'insertion sociale, et finalement de l'intégration dans la société. L'AFP participe à sa mesure à une reconnaissance institutionnelle des compétences d'un public en difficultés à un moment donné de leur parcours de formation. Parfois, comme nous l'avons évoqué, elle contribue même à révéler des talents.

⁵⁷ Fitzli et al. (2016) ont montré que les jeunes ayant obtenu l'AFP connaissent plus souvent des changements d'emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté que celles et ceux détenant un CFC.

Bibliographie

- Amos, J., Evrard, A., Hrizi, Y., Rastoldo, F. & Silver, R. (2010). *La dynamique de la formation professionnelle. Indicateurs de la formation professionnelle à Genève 2008/2009*. Genève : SRED.
- Bachmann Hunziker, K., Leuenberger Zanetta, S., Mouad, R. & Rastoldo, F. (2014). *Que font les jeunes 18 mois après l'obtention de leur diplôme de niveau secondaire II ? État des lieux dans les cantons de Vaud et de Genève*. Genève : SRED, Renens : URSP.
- Brüderlin, M., Cecchini, A., Evrard, A. & Rastoldo, F. (2020). *L'école à distance dans les dispositifs genevois de pré-qualification*. Genève : SRED.
- CDIP (2021). *Enquête auprès des cantons (année scolaire 2021-22) - Effectifs des classes : norme*. Berne : CDIP.
- Dubach, M. & Von Gunten, L. (2021). *Les bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse en 2020*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Conseil d'État (2015). *Soutenir et valoriser l'apprentissage dans le canton de Genève. Plan d'action du Conseil d'État 2015-2018*. Genève
- Conseil fédéral (2019). *Introduction de l'attestation fédérale de formation professionnelle – un bilan*. Berne.
- Cortesi, S. & Imdorf, C. (2013). Le certificat fédéral de capacité en Suisse – Quelles significations sociales pour un diplôme hétérogène ? *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, Hors-série n°4*, 91–108.
- Deppierraz, R. (2021). *Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification. Résultats pour la formation professionnelle initiale duale (AFP et CFC)*. Neuchâtel : OFS.
- Duc, B. & Lamamra, N. (2021). Discours et pratiques autour du recrutement des apprenti-e-s en Suisse : entre soumission à l'ordre social et pratiques alternatives. *Céreq Echanges*, 16, 191-202.
- Fitzli, D., Grütter, M., Fontana, M.-C., Koebel, K. & Bock, S. (2016). *Evaluation AFP II. Evaluation de la situation du marché du travail et perspectives de formation continue pour les titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)*. Zurich : econcept AG, Lucerne : Institut Link.
- Gaillard, L. & Babel, J. (2018). *Taux de première certification du degré secondaire II et taux de maturités*. Neuchâtel : OFS.
- Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2019). *Formation des apprenti-e-s : quel intérêt pour les entreprises ? Résultats de la 4e étude coût/bénéfice*. Lausanne : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. & Herma, J. (1951). *Occupational choice : An approach to a general theory*. New-York : Colombia University Press.
- Golder, L., Mousson, M., Venetz, A., Bohn, D. & Rey, R. (2021). *Baromètre des transitions (2e vague / août 2021)*. Berne : Gfs.bern.
- Hrizi, Y., Ducrey, F. & Mouad, R. (2020). *Attractivité et valorisation des titres de la formation professionnelle. Panorama de la formation professionnelle*. Genève : SRED.
- Hupka-Brunner, S. & Stalder, B. E. (2011). Jeunes migrantes et migrants à la charnière du secondaire I et du secondaire II. In M.M. Bergman et al. (éds), *Transitions juvéniles en Suisse. Résultats de l'étude longitudinale TREE* (pp. 183-200). Zürich : Seismo.
- Imdorf, C. & Scherr, A. (2015). Égalité des chances et discrimination lors du passage vers la formation professionnelle. In Haenni Hoti, A. (Ed.), *Équité – Discrimination et égalité des chances au sein du système éducatif. Migration et origine sociale* (pp. 82-88). Berne : CDIP.

- Imdorf, C. (2007). Pourquoi les entreprises formatrices hésitent-elles à engager des jeunes étrangers ? *Panorama*, 2, 27-28.
- Imdorf, C. (2019). Sélection, discrimination et reproduction sociale par les entreprises formatrices. In J.-L. Berger, N. Lamamra & L. Bonoli (Ed.), *Enjeux de la formation professionnelle suisse. Le 'modèle' suisse sous la loupe* (pp. 181-198). Zürich : Seismo.
- Kammermann M. (2015). *Das Berufsattest als Grundlage für eine erfolgreiche Berufskarriere – Kann die zweijährige berufliche Grundbildung berufliche Inklusion fördern ?* Zurich : Université de Zurich
- Kriesi, I. & Julia Leemann, R. J., (2020) : La pression de la tertiarisation. Défis pour le système de formation, le marché du travail et l'individu. *Swiss Academies Communications*, 15(6). Berne : Académie suisse des sciences humaines et sociales.
- Laganà, F. & Babel, J. (2020). *Trajectoires professionnelles des certifiés de la formation professionnelle initiale dans les cinq ans suivant le titre*. Neuchâtel : OFS.
- Lamamra, N. & Duc, B. (2021). Recrutement des apprentis. Quand « être du coin » permet d'accéder à une place d'apprentissage. *Transfert. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique (SRFP)*, 3/2021
- Lamamra, N., Kuehni, M. & Rey S. (2021). *Finalités et usages de la formation professionnelle*. Antipodes.
- Le Roy-Zen Ruffinen, O. (2022). « H4. Niveau de formation de la population résidente ». *Repères et indicateurs statistiques*, No 116 (février). Genève : SRED.
- Le Roy-Zen Ruffinen, O. & Mouad, R. (2021a). « G3. Type de diplôme secondaire II et âge à l'obtention. L'enseignement à Genève ». *Repères et indicateurs statistiques No 103*. Genève : SRED.
- Le Roy-Zen Ruffinen, O. & Mouad, R. (2021b). « G1. Première et deuxième certification de niveau secondaire II ». *Repères et indicateurs statistiques No 103*. Genève : SRED.
- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) (13 décembre 2002). Berne : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001860/index.html>
- Monso, O. (2014). L'effet d'une réduction de la taille des classes sur la réussite scolaire en France : développements récents. *Education & Formations*, 85, 47-60.
- Mouad, R. & Le Roy-Zen Ruffinen, O. (2021). « G3. Taux de réussite aux examens (secondaire II). L'enseignement à Genève ». *Repères et indicateurs statistiques No 104*. Genève : SRED.
- Mouad, R. & Rastoldo, F. (2021). « H1. Situation 18 mois après une certification secondaire II. L'enseignement à Genève ». *Repères et indicateurs statistiques No 109*. Genève : SRED.
- Mouad, R. & Rastoldo, F. (2022). « D5. Transitions à l'intérieur de l'enseignement secondaire II ». *Repères et indicateurs statistiques*, No 117 (février). Genève : SRED.
- OCSTAT (2017). *Enquêtes de conjoncture. Vue d'ensemble en janvier 2017*. Genève : OCSTAT.
- OCSTAT (2019). *Enquêtes de conjoncture. Vue d'ensemble en janvier 2019*. Genève : OCSTAT.
- OCSTAT (2022). Chômeurs inscrits selon les principaux caractères socio-démographiques, depuis 2010. (T 03.03.3.02) : https://www.ge.ch/statistique/tel/domaines/03/03_03/T_03_03_3_02.xls, consulté le 15.02.2022.
- OFS (2021a). Banque de données interactive STAT-TAB (enquête SBG-SFPI). Total des élèves selon le domaine de formation, le canton de l'entreprise formatrice, le type de formation, le mode d'enseignement, le sexe et l'année (px-x-1502020100_203) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/donnees.assetdetail.16724909.html>, consulté le 15.02.2022.
- OFS (2021b). Banque de données interactive STAT-TAB (statistiques des élèves et étudiants, SDL). Degré secondaire II - formations générales : élèves selon le type de formation et l'orientation, le sexe et la nationalité (px-x-1502020200_105) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/donnees.assetdetail.15824565.html>, consulté le 15.02.2022.

- OFS (2021c). La transition à la fin de l'école obligatoire (su-f-15.10.02.07) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation/apres-ecole-obligatoire.assetdetail.19264990.html>, consulté le 15.02.2022.
- OFS (2022). Degré secondaire II : taux de places d'apprentissage (ind-f-401206). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/themes/ressources-encadrement/places-apprentissage.assetdetail.21224186.html>, consulté le 15.02.2022.
- Pelgrims, G. (2009). Contraintes et libertés d'action en classe spécialisée : leurs traces dans la motivation des élèves à apprendre les mathématiques. *Formation et pratiques d'enseignement en questions*, 9, 135-158.
- Rastoldo, F. & Mouad, R. (2019). La formation professionnelle en deux ans : pour quel.le.s jeunes, avec quels parcours de formation et pour quelles insertions ? In L. Bonoli et al. (dir.), *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse Le « modèle » suisse sous la loupe* (pp. 199-224). Zurich et Genève : Seismo.
- Rastoldo, F. & Mouad, R. (2021). « D4. Transitions vers l'enseignement secondaire II. L'enseignement à Genève ». *Repères et indicateurs statistiques No 108*. Genève : SRED.
- Rastoldo, F., Wassmer, P.-A., Evrard, A. & Kaiser, C. (2013). *Analyse des dispositifs d'accueil et intégration des élèves primo-arrivants allophones*. Genève : Service de la recherche en éducation.
- Ruiz, G. & Goastellec, G. (2016). Entre trouver et se trouver une place d'apprentissage : quand la différence se joue dans la personnalisation du processus. *Formation emploi*, 133, 121-138.
- Scharnhorst, U. & Kammermann, M. (2018). La formation professionnelle est-elle inclusive ? *Panorama*, 32(2), 14-15.
- Schweri, J. (2005). Que nous apporte la formation élémentaire ? *Panorama*, 2, 17-18.
- Secrétariat d'État aux migrations (2016). *Points clés. Programme pilote « préapprentissage d'intégration »*. Berne : SEM.
- Secrétariat d'État aux migrations (2020). *Points clés du programme pilote de préapprentissage d'intégration plus (PAI+)*. Berne : SEM.
- SEFRI (2014). *Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Guide*. Berne : SEFRI.
- Stern, S. & Von Dach, A. (2018). *Encadrement individuel spécialisé dans les formations professionnelles initiales avec AFP. Définition, formes de mise en œuvre et recommandations pour la pratique*. Bern : INFRAS, Bienne : Ralph Thomas.
- Stern, S., Marti, C., Von Stokar, T., Grossenbacher, F. & Ehrler, J. (2010). *Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP). Version abrégée*. Lausanne : IDHEAP, Bern : INFRAS.

Annexes

Annexe 1. Évolution du nombre d'élèves AFP par métier depuis 2004

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Commerce	18	54	85	107	178	195	184	165	179	189	212	198	200	218	189	192	190
Assistant·e de bureau	18	29	27	29	47	59	66	56	54	53	76	88	94	96	80	87	95
Assistant·e du commerce de détail		25	58	78	131	136	118	109	125	136	136	110	106	122	109	105	95
Construction								5	12	26	28	18	20	28	23	37	67
Agent·e de propreté																15	24
Aide monteur·e frigoriste										1	1				1	2	5
Aide-carreleur·se								1	2	3	5	2	4	6	4	3	4
Aide-maçon·ne								4	10	9	9	4	5	10	7	4	8
Aide-menuisier·ère										13	13	12	11	11	10	12	12
Aide-peintre																	7
Aide-plâtrier·ère																	2
Assistant·e-constructeur·rice de routes														1	1	1	5
Nature et environnement									8	16	22	32	27	24	34	51	60
Horticulteur·rice (op. paysagisme)									8	16	22	32	27	24	26	36	40
Horticulteur·rice (op. production de plantes)															8	15	20
Santé et social									16	31	31	48	69	72	83	87	80
Aide en soins et accompagnement									16	31	31	48	69	72	83	87	80
Services et hôtellerie / restauration	50	56	69	79	103	91	90	88	80	72	81	74	76	84	91	104	98
Boulangier·ère - pâtissier·ère-confiseur·se															3	11	8
Coiffeur·se	25	23	24	22	19	26	36	33	19	12	13	6	8	13	12	10	7
Employé·e de cuisine		9	20	17	27	27	30	33	35	37	41	46	41	36	43	47	45
Employé·e en intendance				8	13	18	19	14	16	12	10	2	9	16	14	14	12
Employé·e en restauration				3	8	2	5	8	10	11	17	20	18	19	19	22	26
Logisticien·ne	25	24	25	29	36	18											
Technique				22	31	35	25	27	35	48	47	58	61	48	46	47	42
Assistant·e en maintenance d'automobiles				22	26	25	25	27	24	27	16	22	26	23	21	16	12
Assistant·e polymécanicien·ne					5	10											
Assistant·e vernisseur·se											12	13	6				
Opérateur·rice en horlogerie									11	21	19	23	29	24	20	22	22
Polisseur·se														1	5	9	8
Ensemble AFP	68	110	154	208	312	321	299	285	330	382	421	428	453	474	466	518	537
AFP dual	68	110	154	208	300	298	274	260	305	346	373	347	369	404	384	422	425
AFP plein temps					12	23	25	25	25	36	48	81	84	70	82	96	112

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12.

Annexe 2. Événements scolaires antérieurs à l'entrée en AFP

	Effectifs	Âge moyen à l'entrée en AFP	Passage par ...			Déscolarisation avant l'entrée en AFP
			... formation CFC	... formation de culture générale	... formations préqualifiantes de l'ESII	
Ensemble apprenti·e·s AFP 2020-21	537	20 ans et 6 mois	11%	4%	53%	38%
AFP duale	425	20 ans et 10 mois	12%	4%	55%	44%
AFP plein temps	112	19 ans et 3 mois	6%	2%	46%	13%
Métiers AFP						
Métiers employé·e de commerce	92	20 ans et 2 mois	8%	3%	58%	36%
Métiers commerce de détail	98	20 ans et 3 mois	13%	1%	65%	47%
Métiers bois	12	NC	NC	NC	NC	NC
Métiers finitions et revêtements	32	20 ans	9%	3%	53%	34%
Métiers pierre	17	19 ans et 4 mois	18%	-	29%	18%
Métiers électricité du bâtiment	5	NC	NC	NC	NC	NC
Métiers horticulture	58	21 ans et 7 mois	19%	5%	41%	26%
Métiers soins communautaire	80	20 ans et 3 mois	6%	13%	55%	48%
Métiers hôtellerie et restauration	82	20 ans et 8 mois	10%	1%	52%	50%
Métiers services	20	18 ans	10%	5%	65%	45%
Métiers horlogerie	29	19 ans et 5 mois	7%	-	59%	17%
Métiers automobile	12	NC	NC	NC	NC	NC
Profils apprenti·e·s AFP						
Jeunes aux parcours dans l'EO	156	19 ans et 8 mois	25%	8%	71%	49%
Jeunes relevant de l'ES	132	19 ans et 10 mois	9%	5%	49%	48%
Jeunes relevant d'une migration récente	193	20 ans et 5 mois	3%	1%	56%	31%
Autres profils de jeunes	56	24 ans et 11 mois	ND	ND	ND	ND

N.B. Les indicateurs ne sont pas calculés (NC) pour les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 élèves. Certains élèves ont la particularité d'avoir accompli la scolarité obligatoire en dehors du territoire cantonal et les informations concernant les événements des parcours antérieurs ne sont pas disponibles (ND).

L'âge calculé correspond à l'âge moyen des élèves (au 1^{er} septembre) qui sont entrés pour la première fois en 1^{re} année dans la formation AFP lors de l'année scolaire 2020-21.

Source : SRED/nBDS selon un état au 31.12.2020.

