

Attractivité et valorisation des titres de la formation professionnelle

Panorama de la formation professionnelle



Youssef Hrizi
François Ducrey
Rami Mouad

Février 2020

Attractivité et valorisation des titres de la formation professionnelle

Panorama de la formation professionnelle

**Youssef Hrizi
François Ducrey
Rami Mouad**

Février 2020

Fin des travaux : Décembre 2019

Remerciements

Nous tenons tout d’abord à remercier l’ensemble des personnes 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 (DIP) que nous avons rencontrées lors d’entretiens ou de séances de présentation de résultats. Ces échanges nous ont fourni une aide précieuse dans la construction de l’étude.

Nous remercions en outre vivement les collaborateurs du SRED qui ont participé à cette étude à des degrés divers : Christiane Pouly, pour son apport dans la recherche bibliographique ; 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 de ce rapport.

Avertissements

- *Les pourcentages étant arrondis, les totaux peuvent varier de 99% à 101%.*
- *Afin de faciliter la lecture, seul le masculin est employé pour désigner de manière égale les personnes des deux sexes.*

Compléments d’information

Youssef Hrizi

Tél. +41/0 22 546 71 32

youssef.hrizi@etat.ge.ch

François Ducrey

Tél. +41/0 22 546 71 61

francois.ducrey@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 20.002

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

Sommaire

Résumé	5
Introduction	7
Jalons historiques de la formation professionnelle	7
Organisation actuelle de la formation professionnelle	8
Le contexte genevois	10
Mandat et objectifs de la recherche	11
Organisation du présent rapport	11
1. Problématiques de la recherche.....	13
1.1 L'orientation en formation professionnelle	13
1.2 La valorisation des titres de la formation professionnelle	15
1.3 Axes et questions de recherche	15
2. Méthodologie	17
2.1 Sources des données	17
2.2 Choix des cohortes	18
2.3 Classification des métiers	19
3. Panorama de l'attestation de formation professionnelle	21
3.1 Profils sociodémographiques des apprentis AFP	21
3.2 Parcours des élèves avant et pendant la formation AFP	24
3.3 Trajectoires des jeunes après l'obtention du diplôme AFP	28
4. Panorama du certificat fédéral de capacité	35
4.1 Profils sociodémographiques des apprentis CFC.....	35
4.2 Parcours des élèves avant et pendant la formation CFC.....	39
4.3 Trajectoires des jeunes après l'obtention du diplôme CFC.....	46
Synthèse et perspectives	57
L'AFP : un engagement tardif dans la formation et une double valorisation du titre	57
Le CFC : un titre central aux usages multiples.....	59
Effectuer son apprentissage en école ou en entreprise, un choix pas si anodin.....	60

Des trajectoires post-diplômes dépendantes de facteurs conjoncturels	62
Pistes d'approfondissement	64
Bibliographie	65
Annexes	69
Annexe 1. Effectifs des apprentis en 1 ^{re} année AFP et CFC en 2013, 2015 et 2017	69
Annexe 2. Effectifs des diplômés AFP et CFC 2013, 2015 et 2017 ayant répondu aux enquêtes EOS.....	70
Annexe 3. Événements scolaires antérieurs à l'entrée en AFP	71
Annexe 4. Événements scolaires antérieurs à l'entrée en CFC.....	72
Annexe 5. <i>Repères et indicateurs statistiques No 70</i> . Indicateur D7 : Durée de la formation jusqu'à l'obtention d'un diplôme secondaire II.....	73

Résumé

L'orientation des élèves continue de susciter un intérêt pour les autorités publiques, notamment à Genève où, en comparaison avec le reste de la Suisse, peu de jeunes rejoignent le système dual (en entreprise et en école) de la formation professionnelle à l'issue du cycle d'orientation (CO). La présente recherche propose d'analyser deux moments des trajectoires des jeunes qui caractérisent le processus progressif et continu de l'orientation :

- dans un premier temps, nous avons analysé la manière dont les apprentis s'engagent dans une formation professionnelle initiale et se maintiennent dans le métier choisi ;
- Dans un second temps, nous avons traité de la valorisation des titres AFP (attestation de formation professionnelle) et CFC (certificat fédéral de capacité) en examinant les trajectoires des diplômés 18 mois après l'obtention de leur qualification secondaire II.

Une des originalités de cette étude consiste à présenter des résultats pour dix groupes de métiers AFP et 25 groupes de métiers CFC. De ce point de vue, la description des profils sociodémographiques et scolaires des apprentis qui débutent un apprentissage à Genève confirme la répartition toujours fortement genrée des professions, les jeunes hommes étant largement représentés dans les domaines de la construction et technique, les jeunes femmes privilégiant davantage les domaines de l'art, de la santé et du social.

À Genève, très peu d'apprentis s'engagent dans une formation professionnelle initiale en deux ans (AFP) directement après avoir achevé la scolarité secondaire I. L'engagement dans un métier conduisant à l'AFP est couramment précédé d'une période transitoire durant laquelle émergent, et parfois se succèdent, des expériences scolaires (p. ex. études secondaires II inachevées, prise en charge dans une structure préqualifiante ou de soutien pour jeunes en rupture) ou professionnelles (p. ex. stage, emploi, chômage).

Pour les jeunes visant le CFC, l'étude montre une entrée rapide (souvent directement après le CO) en apprentissage dans l'ensemble des métiers dont la formation se déroule dans un contexte exclusivement scolaire (particulièrement pour les employés de commerce et les informaticiens).

L'entrée en apprentissage dual (conjointement au sein d'une entreprise et d'une école professionnelle) semble en revanche s'inscrire dans des temporalités plus éloignées de la scolarité secondaire I. Une partie des apprentis, éligibles à des formations généralistes (gymnasiale ou de culture générale), privilégient d'abord cette orientation au détriment de la voie professionnelle ; une autre partie des jeunes, aux parcours scolaires antérieurs souvent difficiles, connaissent des expériences préalables similaires au public AFP.

Une fois en possession du diplôme AFP ou CFC, les jeunes font un usage différencié de leur titre. Après 18 mois, la grande majorité s'insère sur le marché du travail avec plus ou moins de succès (prise d'emploi ou recherche) ou s'engage dans de nouvelles formations plus exigeantes. Les apprentis ayant obtenu un CFC dans le cadre d'un cursus à plein temps en école se tournent plus souvent vers une poursuite d'études (essentiellement formation tertiaire ou maturité professionnelle), alors que leurs camarades issus du système dual préfèrent avant tout rejoindre le marché du travail.

Si pour les titulaires d'un CFC, les différences de valorisation du diplôme semblent souvent induites par la modalité de l'apprentissage (en école à plein temps ou dual), les trajectoires post-AFP laissent entrevoir une structuration davantage sectorielle, certains métiers – situés dans les domaines de l'horlogerie ou des soins communautaires notamment – étant particulièrement connectés au besoin du marché de travail genevois (transitions vers l'emploi à la fois nombreuses et rapides).

Le rapport conclut en soulignant à la fois l'attractivité de la formation professionnelle et le caractère continu de l'orientation. Des pistes d'approfondissement évoquant l'intérêt d'interroger les jeunes ainsi que différents acteurs du milieu professionnel sur diverses thématiques (soutiens lors de la phase de décision, processus de sélection des apprentis, employabilité des diplômés ou reconnaissance des titres sur le marché de l'emploi) sont enfin abordées.

Introduction

Depuis quelques années, le modèle de la formation professionnelle suisse est plébiscité par de nombreux acteurs d'horizons variés (Berger, Lamamra & Bonoli, 2018). À l'échelle nationale et internationale, les caractéristiques propres au système suisse faisant référence notamment à sa capacité d'intégration (des élèves à l'issue de la scolarité obligatoire) et d'insertion professionnelle (adéquation avec les besoins du marché du travail) ou encore aux perspectives d'évolution offertes (formations supérieures), sont ainsi mises en avant et valorisées. Depuis les années 2000, plusieurs travaux traitant de l'histoire et l'évolution de la formation professionnelle en Suisse¹ ont cependant mis en lumière sa difficile mise en place. Nous proposons ici d'en reprendre certains éléments.

Jalons historiques de la formation professionnelle

Les débuts d'une transmission de savoirs professionnels institutionnalisée peuvent être situés au Moyen Âge. À cette époque, l'initiation aux métiers prend des formes relativement différentes. Dans l'artisanat, elle relève de la responsabilité des artisans qui sont organisés en corporations (rassemblement d'artisans d'une même profession). L'apprentissage se compose d'une première période de formation pratique durant laquelle le jeune partage son quotidien avec son maître : son activité en atelier occupe sa journée et il se retrouve hébergé le soir chez son formateur. Après avoir achevé ce premier stade, l'apprenti accède au statut de compagnon. Il entame alors une seconde phase de perfectionnement, appelée compagnonnage, qui le conduira à une tournée lui permettant d'acquérir de nouvelles techniques et de parfaire son expérience auprès de différents maîtres. Pour espérer s'établir à son compte, le compagnon se devait d'obtenir l'approbation des maîtres artisans habilités à diriger leur propre entreprise et à former des apprentis, l'admission à la maîtrise impliquant souvent la réalisation d'un examen, appelé *chef-d'œuvre*, ainsi que des charges financières. Ce système d'apprentissage, dont certains aspects² faisaient l'objet d'une réglementation, conférait aux maîtres un rôle de garant de la qualité des produits (excellence) et de régulation de la concurrence (monopole sur les métiers et la formation). Pendant ce temps, le transfert des savoirs professionnels dans les métiers non organisés en corporations se révèle moins structuré ; une forme d'apprentissage simplifiée et moins coûteuse (en temps), basée sur la transmission dans le cadre du travail quotidien, dit apprentissage « sur le tas », se répand notamment dans le monde paysan et dans les secteurs de l'industrie et du commerce (Dubler, 2018 ; Gonon, 2007 ; Simon-Muscheid, 2009).

Le début des années 1800 marque un tournant dans l'histoire de la transmission de savoirs professionnels en mettant fin aux modèles traditionnels existants (Tabin, 1989). L'introduction du principe de liberté du commerce et de l'industrie³ abolit les privilèges de monopole dans l'accès à la profession dont bénéficiaient jusqu'alors les différentes corporations. Dans un même temps, la Suisse fait face à la révolution industrielle et voit émerger, avec le développement des machines et l'automatisation des tâches, une concurrence entre l'apprentissage d'une part et l'industrialisation d'autre part, laquelle offre la

¹ Voir notamment l'ouvrage de Tabin (1989), les travaux de Bonoli (Institut fédéral des hautes études en formation) ou encore les articles du *Dictionnaire historique de la Suisse* (DHS) dirigé par l'Académie suisse des sciences humaines et sociales.

² Par exemple, la durée de la formation de base (trois ou quatre années), la durée de l'exode migratoire (jusqu'à quatre ou cinq ans), son périmètre ainsi que certains rites de passage.

³ Le principe de liberté du commerce et de l'industrie est consécutif à la signature de l'Acte de médiation de 1803.

possibilité de percevoir un salaire sans être qualifié. Ce contexte de troubles politiques et économiques reflète une période de délaissement de l'apprentissage, les patrons privilégiant une main-d'œuvre bon marché et les familles étant souvent contraintes « *d'envoyer leurs enfants travailler comme manœuvres dans une fabrique* » (Bonoli, 2012, p. 212). La société dans son ensemble sera marquée par d'importants changements sociaux (organisation en districts industriels, exode des populations paysannes, apparition du prolétariat).

À la fin du XIX^e siècle, les différentes crises qui touchent l'artisanat (dépression économique de 1873), l'agriculture (crise agraire européenne) et l'industrie (dégradation des conditions de travail dans les fabriques) engendrent une prise de conscience⁴ des limites de l'apprentissage (Bonoli, 2015) et l'émergence de trois acteurs clés du développement du système de formation professionnelle suisse : la Confédération, les cantons et les associations professionnelles.

Suite au déclin du système des corporations, différentes petites et moyennes entreprises, situées notamment dans les domaines des arts et métiers et du commerce, se regroupent en associations professionnelles (ou fédérations) et reprennent en charge la formation des jeunes. Elles seront ainsi à l'initiative de la création d'écoles, de l'organisation de cours professionnels de perfectionnement, de la réalisation de règlements de formation et de l'introduction formelle d'examens (Bonoli, 2016). Cette période de réhabilitation de l'apprentissage sera marquée par la création, entre 1870 et 1897, de quatre grandes associations économiques (USCI, USAM, USS, USP)⁵. En 1884, la Confédération, alors limitée dans ses compétences, adopte un arrêté fédéral qui assure le subventionnement de l'enseignement professionnel dans les écoles. Cet arrêté constitue le premier acte législatif fédéral dans le domaine de l'apprentissage et contribuera à l'essor des écoles professionnelles. Dans un même temps, les cantons se dotent progressivement de lois cantonales réglementant les conditions de formation (p. ex. contrat d'apprentissage écrit, cours professionnels obligatoires, surveillance de la formation, examens de fin d'apprentissage, instauration de diplôme) et de travail des apprentis (protection), le canton de Neuchâtel jouant le rôle de pionnier en 1890.

Une période d'une quarantaine d'années⁶ sépare la première loi cantonale genevoise (1892) de l'adoption de la première loi fédérale sur la formation professionnelle en 1930 (LFPr). Cette dernière établit les bases du système national de formation professionnelle, le texte législatif précisant le principe de réalisation de l'apprentissage (alternance entre pratique en entreprise et la formation en école professionnelle) (Cortesi & Imdorf, 2013) et intronisant le certificat fédéral de capacité (CFC) comme certification couronnant une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans. La LFPr fait, par la suite, l'objet de deux révisions en 1963 et 2002.

Organisation actuelle de la formation professionnelle

La formation professionnelle est sous le contrôle de la Confédération (Secrétariat d'État à l'économie, SECO), contrairement à la formation scolaire qui relève de la responsabilité des cantons. Comme énoncé précédemment, la LFPr régit les conditions-cadres de la formation

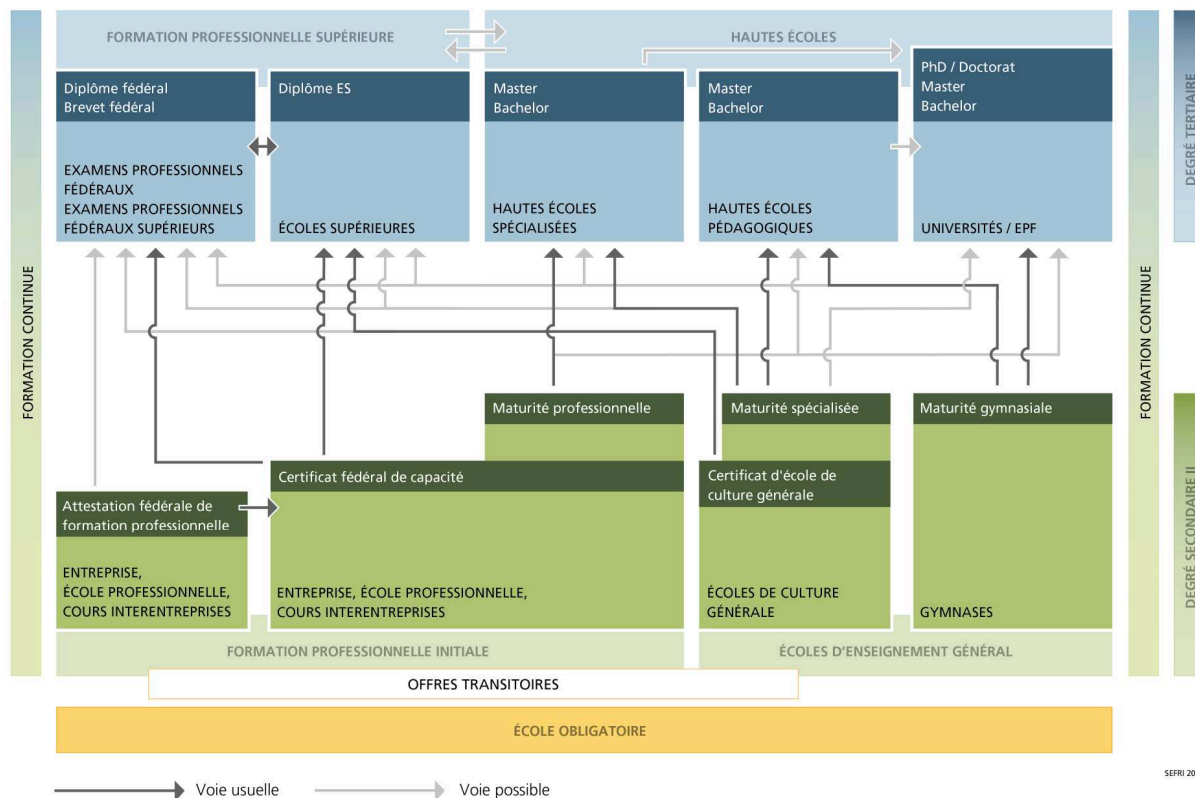
⁴ En 1882, le Conseil fédéral mandate une enquête nationale pour mieux comprendre la situation de crise qui touche les métiers des arts et de la petite industrie. Cette enquête industrielle révélera des lacunes de formation professionnelle des jeunes et proposera comme piste de développement le subventionnement d'écoles professionnelles et de musées industriels (Bonoli, 2015).

⁵ Union suisse du commerce et de l'industrie (USCI, 1870), Union suisse des arts et métiers (USAM, 1879), Union syndicale suisse (USS, 1880), Union suisse des paysans (USP, 1897).

⁶ Pour plus d'informations sur cette période, voir Laubscher (2012).

professionnelle et définit la collaboration tripartite⁷ entre la Confédération, les cantons et les associations professionnelles. Elle laisse, selon le principe fédéraliste suisse, une marge de manœuvre importante aux cantons en termes d'offres de formations, chaque canton connaissant ses spécificités (p. ex. horlogerie, textile) et ses évolutions (p. ex. professions, instruments de travail).

Figure 1. Le système éducatif suisse



Source : Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

Le cursus de la formation professionnelle s'inscrit au degré secondaire II et au degré tertiaire (Figure 1). La *formation professionnelle initiale*, située après l'école obligatoire, a pour buts (i) d'acquérir les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires à l'exercice d'une profession et (ii) de permettre une insertion dans le monde du travail. La certification de ce parcours intervient après deux, trois ou quatre ans et offre la possibilité aux apprentis bénéficiant d'une maturité professionnelle⁸ de poursuivre leur cursus dans la *formation professionnelle supérieure* (au niveau du tertiaire B).

À Genève, la formation professionnelle initiale se déroule selon deux modes. En alternance, les apprentis partagent leur temps de formation entre des périodes en école professionnelle (y compris les cours inter-entreprises) et des périodes en entreprise. Ce mode de formation, appelé *dual*, confère une double identité à l'élève, car il est à la fois étudiant dans une école et apprenti dans une entreprise. L'apprentissage peut par ailleurs être dispensé *en école à plein temps* : les élèves effectuent tout leur temps de formation en école professionnelle (y compris les cours inter-entreprises), la formation pratique étant dispensée en ateliers.

⁷ Pour plus d'informations sur le partenariat entre la Confédération, les cantons et les associations professionnelles, voir SEFRI (2019).

⁸ La maturité professionnelle (MP) complète la formation CFC par une formation générale approfondie. Elle se prépare pendant l'apprentissage (MP intra CFC) ou après l'apprentissage (MP post-CFC). Elle donne accès aux hautes écoles spécialisées (HES) sans avoir à passer d'examen d'admission (SEFRI, 2019).

Le contexte genevois

Un des objectifs principaux de la formation professionnelle, qui est par ailleurs une des responsabilités de l’État, est de permettre « *aux individus d’acquérir des compétences, des connaissances générales et spécifiques ainsi que des savoir-faire, afin de s’intégrer dans la société et plus particulièrement dans le monde du travail tout en faisant preuve de flexibilité professionnelle* »⁹. Il devient donc important que le système de formation transmette *savoirs* et *compétences* afin de permettre aux jeunes une insertion socioprofessionnelle réussie.

À Genève, une telle perspective ne peut être envisagée sans l’acquisition d’un diplôme de niveau secondaire II. En effet, un faible niveau de formation et surtout une absence de certification peuvent engendrer des emplois précaires (Rastoldo et al., 2009), voire pour certains jeunes des périodes de chômage (Petrucci & Rastoldo, 2014). Avoir terminé sa scolarité obligatoire ne permet plus de s’insérer sur un marché du travail – tant suisse que genevois – fortement concurrentiel où les emplois qui se développent requièrent souvent un niveau de formation élevé (Perrenoud, 2015) et où les emplois peu qualifiés tendent à disparaître au profit de l’automatisation ou de la délocalisation du travail. Dans ce contexte, posséder un diplôme représente un « minimum requis » pour espérer une insertion économique et sociale de qualité. Deux mesures, relevant de l’accès aux diplômes et du chômage des jeunes, rappellent que l’enjeu de la certification demeure toujours d’actualité à Genève :

- un accès aux diplômes plus restreint : taux de première certification du degré secondaire II de 83.1% à Genève (vs 90.1 pour l’ensemble de la Suisse ; Gaillard & Babel, 2018) ;
- un niveau de chômage des jeunes encore important : taux de jeunes âgés de 15 à 24 ans inscrits au chômage de 6.8%¹⁰ pour le mois de novembre 2019 (soit 629 personnes ; OCE, 2020) ; cet indice, en diminution¹¹ lors des dix dernières années, s’explique en partie par des facteurs externes à l’individu tels que la conjoncture économique¹².

Par ailleurs, le canton de Genève présente une autre particularité comparativement à la Suisse : l’entrée en formation professionnelle y est très atypique, notamment par rapport aux zones plus rurales du territoire. À Genève, la formation générale attire un nombre important de jeunes à la sortie du CO. Ainsi, 47% des élèves se dirigent vers le Collège (vs 25% pour la moyenne suisse) et 10% vers l’École de culture générale (ECG) (vs 6% pour la moyenne suisse). La voie professionnelle attire quant à elle 19% des jeunes (vs 47% en Suisse) dont 15% en formation à plein temps et 4% en formation duale (Rastoldo & Mouad, 2019). Les jeunes Alémaniques privilégient plus fréquemment la voie professionnelle et l’on recense, dans le canton de Glaris, jusqu’à près de 78% de jeunes qui rejoignent la formation professionnelle à l’issue de la scolarité obligatoire. Certains cantons romands connaissent des taux également élevés (Neuchâtel 60%, Valais 63% ; OFS, 2019a).

Tenant compte de cette particularité genevoise, le Conseil d’État a adopté en septembre 2015, en accord avec les associations patronales et syndicales genevoises, un plan d’action visant à valoriser la formation professionnelle et plus particulièrement l’apprentissage dual.

⁹ Loi sur la formation professionnelle (LFP) du 15 juin 2007 (C2 05), article 3 chiffre 1. https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_C2_05.html

¹⁰ Pour plus de détails, voir https://www.ge.ch/statistique/graphiques/affichage.asp?filtreGraph=03_03&dom=1, consulté le 23.12.2019.

¹¹ Selon l’office cantonal de l’emploi (OCE), la part des jeunes (15-24 ans) inscrits au chômage dans le canton de Genève était de 12.1% en novembre 2009 et 9.4% en novembre 2014.

¹² En effet, lors des phases de récession (ou de stagnation) économique, les entreprises réduisent leurs effectifs, ce qui rend plus difficile l’insertion des jeunes dans le monde du travail.

Ce plan d'action, contenant 13 mesures, s'articule autour de trois grands axes visant à (i) soutenir les entreprises formatrices et encourager la création de places d'apprentissage, (ii) intensifier les efforts en matière de formation des apprentis au sein de l'État et des entités subventionnées et (iii) promouvoir la formation professionnelle à travers l'orientation et l'information.

Mandat et objectifs de la recherche

Dans le cadre de la politique en faveur de la formation professionnelle, le secrétariat général du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (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*.

La recherche, qui se compose de trois volets (cf. point 1.3, *Axes et questions de recherche*), a pour objectif de :

- connaître et approfondir les parcours et les trajectoires des élèves de la formation professionnelle ;
- recueillir les perceptions des apprentis sur la construction de l'orientation, les différents soutiens dont ils ont pu bénéficier lors du processus de décision, la formation suivie et les perspectives d'avenir ;
- rencontrer différents acteurs du milieu professionnel afin de mieux cerner les enjeux de la sélection des candidats à l'apprentissage, du niveau d'employabilité des apprentis et de la reconnaissance des titres sur le marché de l'emploi.

Organisation du présent rapport

La première partie du rapport porte sur la présentation des problématiques et du dispositif de recherche (trois volets). Des éléments issus de la littérature consacrée au processus d'orientation et à la relation formation-emploi sont tout d'abord abordés ; l'organisation des trois volets de la recherche et les questions associées sont ensuite exposées.

La deuxième partie de l'étude revient sur la méthodologie mise en œuvre (sources des données, choix des cohortes, classification des métiers notamment).

Les troisième et quatrième parties sont consacrées aux résultats du panorama général de l'attestation de formation professionnelle (AFP, partie 3) et du certificat fédéral de capacité (CFC, partie 4). Sont ainsi développés de manière successive les profils sociodémographiques des apprentis, l'évolution de l'orientation des élèves avant et pendant l'apprentissage, les trajectoires des jeunes 18 mois après l'obtention du diplôme.

La dernière partie du rapport propose une synthèse du panorama général de l'AFP et du CFC (y compris un focus sur la formation d'employé de commerce à Genève) ainsi que quelques pistes d'approfondissement possibles dans la perspective notamment des volets 2 et 3 prévus de l'étude.

1. Problématiques de la recherche

L'intérêt suscité autour de l'apprentissage, et plus particulièrement sa forme duale (partage du temps de formation entre l'entreprise et l'école), n'est pas nouveau. Ces dernières années, plusieurs recherches ont été consacrées à la formation professionnelle initiale à Genève, et en particulier par le SRED, abordant tant le cadre institutionnel (fonctionnement, innovation, enjeux) que les différents acteurs (jeunes, enseignants, écoles, entreprises) qui participent au système de formation (voir p. ex. Decarro, 1998 ; Amos et al., 2003 ; Kaiser et al., 2007 ; Rastoldo et al., 2007 ; Amos et al., 2010 ; Ducrey et al., 2010 ; Mouad et al., 2012 ; Ducrey et al., 2017).

La recherche s'inscrit dans une continuité de ces travaux et vient porter un regard complémentaire sur les problématiques de l'*orientation* et de la *valorisation* de l'attestation de formation professionnelle (AFP) et du certificat fédéral de capacité (CFC). L'originalité de notre démarche consistera à mettre en perspective le point de vue des apprentis (notamment sur la construction de l'orientation, les difficultés rencontrées avant/pendant la formation, les soutiens et aides mobilisés dans le processus de décision) avec les perceptions de différents acteurs du milieu professionnel. Nous présenterons, par ailleurs, des résultats dans plus d'une vingtaine de métiers (regroupement de métiers).

Nous proposons maintenant de revenir sur quelques éléments tirés de la littérature consacrée au processus d'orientation et à la relation formation-emploi. Nous présenterons par la suite l'organisation des trois volets de la recherche et les différentes questions associées.

1.1 L'orientation en formation professionnelle

La question de l'orientation des élèves et du processus de décision aboutissant au choix d'un métier continue de susciter un grand intérêt tant pour les autorités publiques et les acteurs économiques que pour la communauté scientifique.

À Genève, l'information et l'orientation scolaire et professionnelle (IOSP) est promue par une loi (LIOSP, 2007) qui définit l'orientation comme un ensemble de « *prestations d'appui aux personnes tout au long de leur vie, afin qu'elles élaborent et mettent en œuvre leurs projets de formation et leurs projets professionnels* ». Les dispositions générales de la loi situent le point de départ du processus d'orientation au secondaire I. Les trois années de scolarité de la 9^e à la 11^e CO doivent permettre aux élèves de construire un projet personnel débouchant sur l'inscription dans une filière du cycle d'étude supérieur.

Au secondaire II, l'orientation peut, selon les cas, correspondre à une confirmation (maintien dans la formation) ou à un questionnement du choix élaboré (réorientation). Depuis la modification de la Loi sur l'instruction publique (LIP) du 24 février 2017 (Loi 11961, *Pour une meilleure orientation professionnelle*¹³), trois acteurs participent à la délivrance des prestations en matière d'orientation scolaire et professionnelle :

1. les établissements scolaires (p. ex. cours spécifiques d'IOSP dispensés par le maître de classe au CO en collaboration avec le conseiller en orientation) ;
2. l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) (p. ex. présence de conseillers en orientation dans les écoles) ;
3. les associations professionnelles (p. ex. présentation des métiers).

¹³ Pour plus de détails, voir <http://ge.ch/grandconseil/search?search=11961>, consulté le 23.12.2019.

L'ensemble de ces prestations relève de la responsabilité du conseil interprofessionnel pour la formation (CIF)¹⁴.

La littérature scientifique traitant de l'orientation scolaire et professionnelle propose des visions relativement différentes sur la manière dont s'opèrent les choix et les décisions en matière d'orientation. Baudouin (2007) rappelle que la question de l'orientation est relativement récente puisqu'avant le XX^e siècle, les individus étaient avant tout déterminés par leur naissance, leur origine sociale et familiale.

Les premières conceptions de développement de carrière et d'orientations émergent avec le travail mené par Parsons (1909) qui identifie trois éléments importants menant au choix réussi d'une profession : (i) la nécessité que l'individu se connaisse lui-même (aptitudes, capacités, intérêts, ambitions, limites) ; (ii) la nécessité que l'individu connaisse le monde professionnel et ses caractéristiques (exigences, conditions de réussite, avantages et inconvénients du métier, rémunération, possibilités et perspectives de carrière) ; (iii) la nécessité d'agencer ces deux types de connaissances pour permettre un choix opportun d'orientation. Selon cette approche, l'orientation apparaît donc comme inhérente à la personnalité de l'individu. L'élève se dirige alors vers un choix d'études ou une profession dont l'environnement doit être en adéquation avec ses valeurs, ses intérêts, ses aptitudes et ses caractéristiques personnels. La théorie vocationnelle de Holland, développée dans les années 1960, ira jusqu'à considérer que la congruence entre les intérêts professionnels des individus et les types d'emplois permet de prévoir si l'emploi (ou la filière professionnelle) et la personne seront adaptés.

Certains auteurs mettent en évidence que l'orientation, en tant que processus continu, ne peut être appréhendée sans tenir compte de l'évolution développementale de l'individu. Ginzberg et al. (1951) ont ainsi identifié trois périodes caractérisant une évolution dans la prise de décision en matière d'orientation. Avant 11 ans, les intérêts correspondent davantage à des choix pas vraiment réfléchis, reflétant davantage les croyances des parents et de l'enfant sur certaines professions. Entre 11 et 17 ans, les choix d'orientation sont définis comme provisoires et se construisent de manière progressive en tenant compte de l'intérêt du jeune, de ses capacités, de ses valeurs puis de la réalité. Les choix sont considérés comme réalistes après 17 ans, à l'issue d'une période où se succèdent plusieurs stades : recherche d'information sur les métiers possibles, identification des attraits pour certains domaines et enfin engagement dans un champ professionnel spécifique.

D'autres ressorts de l'orientation et de la construction du choix ont également été avancés. À partir de la théorie de Bandura fondée sur le sentiment d'efficacité personnelle, plusieurs études soulignent l'influence du sentiment de compétence lors du choix du futur métier. D'après cette théorie, une personne s'engagera plus facilement vers une orientation (études ou métier) pour laquelle sa perception de réussir est importante. Les dimensions de l'image de soi et de l'auto-efficacité prennent alors une place prédominante dans la planification de l'orientation. Les représentations que les jeunes se font des métiers influencent également la prise de décision en matière d'orientation. En 1981, Gottfredson propose ainsi une modélisation des représentations des professions selon leur caractère sexué (masculinité/féminité) et leur niveau de prestige (carte cognitive des métiers). L'auteur avance que les adolescents déterminent les choix acceptables en matière d'orientation scolaire (mais également de carrières) selon la compatibilité du sexe perçu de chaque métier avec l'identité de genre, le niveau de prestige perçu de chaque métier avec le sentiment d'avoir les capacités pour accomplir ce travail, et la volonté de faire le nécessaire pour obtenir le travail désiré (Stevanovic & Mosconi, 2007).

¹⁴ Commission consultative tripartite du Conseil d'État genevois composée de représentants d'associations professionnelles patronales, syndicales et de représentant de l'État. Pour plus d'informations : <https://www.ge.ch/document/conseil-interprofessionnel-formation-cif-se-presente>.

1.2 La valorisation des titres de la formation professionnelle

La transition après l'obtention d'un titre professionnel est également source de nombreux enjeux. L'entrée dans la vie active représente en effet une étape importante pour les jeunes adultes. Même si en comparaison internationale, le système de formation professionnelle suisse – particulièrement la voie duale – est considéré comme un modèle de réussite dans la lutte contre le chômage entre la fin de la formation et l'entrée sur le marché du travail (Gangl, 2000), la question de l'insertion professionnelle continue de se poser avec acuité.

Tout d'abord, cette période est souvent décrite comme complexe, évolutive et variable. Masdonati (2007) souligne ainsi que la transition qui sépare l'école du monde du travail est vraisemblablement le premier des nombreux changements qui vont marquer les trajectoires professionnelles des jeunes. Changements de carrières, d'entreprises, alternance entre emplois et chômage (et vice-versa), entre formation et emploi, sont autant d'événements qui rendent la transition formation-emploi à la fois riche et complexe.

En Suisse, deux études longitudinales menées auprès de publics différents permettent de rendre compte de l'allongement de la durée de la transition vers la vie active. La première, réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) (Babel, 2018), traite des parcours des diplômés du degré secondaire II et étudie les transitions des jeunes (poursuite d'études, insertion sur le marché du travail) à quatre moments consécutifs (6, 18, 30 et 42 mois après l'obtention du titre). L'auteur constate, en termes d'accès à l'emploi, que les situations des diplômés semblent se stabiliser dès le 18^e mois : en moyenne, un diplômé sur deux occupe un emploi. Outre l'aspect évolutif, l'étude montre également la complexité de cette période souvent composée d'activités menées en parallèle. À ce titre, le fait d'effectuer une formation et, simultanément, d'occuper un emploi tend à gagner en importance dans la poursuite de la carrière (passage de 22% à 29% entre le 18^e et le 42^e mois après le titre). La seconde étude – enquête *Transitions de l'École à l'Emploi* (TREE) menée par l'Université de Berne – offre une observation plus lointaine des parcours de formation et d'emploi. Les résultats montrent qu'à l'âge de 30 ans, encore un sixième des personnes se trouve en formation, la grande majorité au degré tertiaire (Meyer, 2018), signe que la transition vers la vie active n'est pas encore achevée 14 années après leur sortie de l'école de l'obligatoire.

Les études susmentionnées précisent par ailleurs que la période qui conduit à la vie active est fortement diversifiée selon le type de diplôme obtenu, le mode selon lequel l'apprentissage est effectué ou encore des critères sociaux (p. ex. genre, statut migratoire, statut socio-économique).

1.3 Axes et questions de recherche

Pour répondre au mandat du DIP visant à étudier *l'attractivité et la valorisation des titres de la formation professionnelle*, nous avons conçu un design de recherche qui s'articule en trois volets distincts.

Volet 1. Panorama général de la formation professionnelle

Le premier volet, qui fait l'objet du présent rapport, a pour objectif de proposer un panorama général de la formation professionnelle, permettant de documenter les publics qui s'engagent dans une formation professionnelle initiale (AFP et CFC), les parcours qui conduisent à y entrer ainsi que la manière dont ils valorisent ces diplômes (trajectoires post-diplômes).

Les analyses menées sont effectuées à partir de données issues d'un registre administratif du DIP (base de données scolaires) et d'une enquête consacrée à l'orientation des diplômés du secondaire II (EOS) menée bisannuellement par le SRED.

Les questions traitées dans le cadre de ce rapport sont les suivantes :

- Qui sont les apprentis qui effectuent une formation professionnelle initiale ?
- À quel moment s'engagent-ils dans un apprentissage ? Après quels parcours ?
- Dans quelle mesure se maintiennent-ils dans l'orientation après quelles années ?
- Quel usage les diplômés font-ils de leur titre AFP et CFC ?
- Que nous disent-ils de leur situation post-diplôme ?

Volets 2 et 3. Études consacrées à l'AFP, au CFC et à la maturité professionnelle

Les deux autres volets de la recherche, qui feront l'objet de prochaines publications, permettront d'approfondir les résultats dégagés dans le panorama général (volet 1). Nous envisageons, à ce stade, d'interroger les apprentis et de rencontrer, en parallèle, différents acteurs du milieu professionnel. Ces deuxième et troisième volets seront consacrés à une sélection de métiers (à définir) dans les professions AFP (volet 2) et CFC (volet 3).

2. Méthodologie

Le volet 1 de l'étude, qui fait l'objet du présent rapport, développe, par le biais d'analyses longitudinales et descriptives, un panorama général de la formation professionnelle sous l'angle d'une série de regards consacrés aux parcours scolaires des jeunes de la formation professionnelle et aux trajectoires post-diplômes.

Les résultats sont organisés en trois parties proposant :

1. une description des profils sociodémographiques des apprentis et la manière dont se déroule l'apprentissage (plein temps vs dual) ;
2. une analyse des parcours scolaires mettant en évidence le moment de l'entrée en apprentissage puis la réussite (certification) à l'issue de la durée théorique de la formation AFP ou CFC ;
3. une étude des trajectoires des diplômés illustrant la situation des jeunes 18 mois après l'obtention du diplôme professionnel et qualifiant l'insertion professionnelle et les poursuites d'études ultérieures.

Un chapitre est consacré à chacun des diplômes professionnels (AFP et CFC) et explicite une lecture tenant compte des modalités d'apprentissage et des différents métiers.

2.1 Sources des données

L'étude s'appuie sur l'exploitation de deux sources de données : (i) la base de données scolaires du DIP (nBDS) et (ii) l'enquête périodique, réalisée par le SRED, sur l'orientation des diplômés de l'enseignement secondaire II (EOS).

La base de données scolaires du DIP

Depuis de nombreuses années, le canton de Genève dispose d'une base de données (nBDS) qui recense l'ensemble des élèves scolarisés dans les écoles cantonales ainsi que les diplômes délivrés. Cette dernière est alimentée de manière continue par les établissements qui enregistrent des informations individuelles liées à la scolarité des élèves ; en précisant par exemple, le type de la formation suivie par l'élève, l'année de la scolarité, l'école fréquentée, le degré d'enseignement, les diplômes obtenus. À l'occasion de chaque rentrée scolaire (ou de nouvelle arrivée dans le système de formation), les familles communiquent des informations plus personnelles sur l'élève telles que l'âge, le genre, le lieu de naissance, la nationalité, la catégorie socioprofessionnelle ou encore la première langue apprise et parlée par l'élève.

L'exploitation de cette base de données nous a permis, pour ce premier volet de la recherche, d'identifier les apprentis qui s'engagent en première année dans une formation AFP ou CFC, de procéder à leur description, de reconstituer leurs parcours de formation et d'en suivre l'évolution.

Lors de la description des profils des apprentis, nous avons utilisé trois caractéristiques des élèves qui sont les plus fréquemment utilisées dans les travaux de recherche en éducation. Ainsi, *genre*, *nationalité* et *catégorie socioprofessionnelle des parents* sont des variables classiquement utilisées dans les recherches étudiant les compétences des élèves, les parcours de formations, le risque de décrochage ou plus globalement l'équité en éducation.

Elles permettent notamment de situer la population étudiée (ici, les apprentis AFP et CFC) par rapport à un référentiel (ensemble des élèves de l’enseignement secondaire II).

L’enquête sur l’orientation des diplômés de l’enseignement secondaire II (EOS)

Depuis 1989, le SRED mène une enquête auprès des élèves diplômés de l’enseignement secondaire II public (EOS). Cette enquête vise à étudier les orientations prises par les jeunes après l’obtention d’une certification, en accordant une attention particulière à la relation entre l’école et le marché du travail ainsi qu’aux poursuites d’études vers des formations plus élevées (Müller & Tomei, 2004). Depuis la première édition, l’enquête a connu de multiples évolutions tant du point de vue des informations collectées (contenu du questionnaire d’enquête) que de la méthodologie employée (p. ex. périmètre, périodicité, temporalité).

À ce jour, l’enquête EOS est menée à Genève¹⁵, selon un rythme bisannuel, auprès de l’ensemble des diplômés de l’enseignement secondaire II public. Les jeunes sont interrogés, à l’aide d’un questionnaire, 18 mois après avoir obtenu leur certification (p. ex. obtention du titre en juin 2019 et réception du questionnaire en janvier 2021). Les dimensions abordées dans le questionnaire portent sur l’activité principale des diplômés au moment de l’enquête (en formation, en emploi, en recherche d’emploi, autre activité), sur les événements intervenus depuis l’obtention du titre (p. ex. période de chômage, prise d’emploi, réalisation de stage, formation) ainsi que sur la perception de l’avenir (projection dans les 10-12 mois à venir).

L’enquête qui s’adresse à l’ensemble des diplômés d’une année donnée (année impaire) connaît des taux de réponse variables selon les diplômés. La présente publication, concernant la sous-population des titulaires d’une AFP ou d’un CFC, repose sur un taux de participation de 46%¹⁶.

2.2 Choix des cohortes

Le choix des cohortes retenues dans l’étude s’est fondé sur une volonté de présenter les résultats les plus récents. En considérant la disponibilité des données¹⁷ ainsi que les contraintes découlant d’un suivi de type longitudinal (nécessité d’avoir un certain recul permettant de suivre l’évolution des jeunes, c’est-à-dire au minimum quatre années après le début de la formation), nous avons eu recours à trois cohortes d’élèves et de diplômés, ce choix nous permettant de pouvoir disposer d’effectifs suffisants pour présenter différentes déclinaisons de résultats (par regroupements de métiers notamment).

D’un point de vue des effectifs :

- la description des profils des apprentis et de leurs parcours scolaires s’appuie sur le cumul des cohortes d’élèves engagés en première année AFP ou CFC lors des années scolaires 2013-14, 2015-16 et 2017-18, soit 684 apprentis AFP et 8’774 apprentis CFC (cf. *Annexe 1* pour les effectifs par années) ;
- la description des situations des jeunes ayant obtenu un titre AFP ou CFC se base sur le cumul des cohortes d’élèves diplômés en 2013, 2015 et 2017, soit 439 diplômés AFP et 5’824 diplômés CFC (cf. *Annexe 2* pour les effectifs par années).

¹⁵ L’enquête a également été conjointement réalisée dans les cantons de Vaud et de Genève, dans le cadre d’une collaboration entre l’Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques vaudois (URSP) et le SRED (voir notamment Bachmann Hunziker et al., 2017 ; Bachmann Hunziker et al., 2014).

¹⁶ Les résultats de l’enquête ont été redressés au moyen d’un score de pondération prenant en compte le sexe, l’âge et le type de diplôme, afin d’obtenir des résultats représentatifs de l’ensemble de la population.

¹⁷ Au moment de l’étude, les données les plus récentes correspondent aux scolarités de l’année 2018-19 ainsi qu’aux diplômes délivrés au terme de l’année civile 2017.

2.3 Classification des métiers

Une des originalités de notre recherche consiste à présenter des résultats par métier ou groupe de métier. En effet, plusieurs études ont par le passé abordé les thématiques de l'orientation en formation professionnelle et de la transition post-diplômes (notamment Bachmann Hunziker et al., 2017 ; Rastoldo et al., 2007) en utilisant comme niveau de granularité dans l'analyse le pôle de formation (arts appliqués, commerce, construction, nature et environnement, santé et social, services et hôtellerie/restauration, technique). Amos (1984), dans une étude consacrée à l'entrée en apprentissage, proposait d'autres possibilités de classification (les dix professions les plus choisies, classification selon les branches d'activités économiques des entreprises, selon les secteurs d'activités primaire/secondaire/tertiaire) répondant chacune à « *une logique particulière, dépendant souvent des finalités auxquelles on les destine* » (p. 150).

Pour notre part, nous avons établi une classification des métiers en nous fondant sur l'offre institutionnelle genevoise¹⁸. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés d'une part sur les structurations propres aux centres de formation professionnelle (CFP) qui répartissent fréquemment leur offre de formation en sections ou écoles différentes. Par exemple, le pôle Technique se compose de cinq écoles : électronique, horlogerie, informatique, mécatronique industrielle, métiers de l'automobile¹⁹. D'autre part, lorsque les CFP ne proposent pas de distinction entre les différentes professions de leur domaine, nous avons effectué des regroupements en constituant des groupes composés d'effectifs suffisamment importants pour être analysés (effectif > 20). Ainsi pour le pôle Commerce par exemple, nous avons été amenés à regrouper dans une même catégorie les professions d'agent en information documentaire et d'agent en relation client.

Cette classification nous permet de disposer de 25 métiers ou regroupements de métiers répartis dans les sept pôles professionnels (*Figure 2*) :

- Pôle arts appliqués : 1, 2, 3
- Pôle commerce : 4, 5, 6, 7
- Pôle construction : 8, 9, 10, 11, 12, 13
- Pôle nature et environnement : 14, 15
- Pôle santé et social : 16, 17, 18
- Pôle services, hôtellerie et restauration : 19, 20
- Pôle technique : 21, 22, 23, 24, 25

¹⁸ De ce fait, les apprentis sous contrat à Genève (entreprise) et inscrits dans une école hors du canton ne sont pas pris en compte dans l'étude.

¹⁹ Pour plus d'informations, voir <https://edu.ge.ch/site/cfpt/nos-ecoles/>.

Figure 2. Classification des métiers retenus pour l'étude

Regroupements de métiers	Professions
1. Métiers communication visuelle	CFC Concepteur multimédia/Designer médias interactifs - CFC Graphiste
2. Métiers matière, volume et espace	CFC Artisan du cuir - CFC Bijoutier - CFC Céramiste - CFC Créateur de vêtements/dames - CFC Dessinateur/Architecture d'intérieur - CFC Gainier - CFC Polydesigner 3D
3. Métiers arts vivants	CFC Danseur interprète
4. Métiers employé de commerce	AFP Assistant de bureau - CFC Employé de commerce
5. Métiers commerce de détail	AFP Assistant commerce détail - CFC Gestionnaire commerce détail
6. Métiers relation client et information documentaire	CFC Agent en information documentaire - CFC Agent en relation client
7. Métiers vente en pharmacie	CFC Assistant en pharmacie
8. Métiers bois	AFP Aide menuisier - CFC Charpentier - CFC Ebéniste - CFC Menuisier
9. Métiers métallurgie bâtiment	CFC Constructeur métallique - CFC Ferblantier - CFC Installateur en chauffage - CFC Installateur sanitaire
10. Métiers finitions et revêtements	CFC Agent de propreté - CFC Peintre en bâtiment - CFC Plâtrier constructeur
11. Métiers pierre	AFP Aide carreleur - AFP Aide maçon - AFP Assistant constructeur de routes - CFC Carreleur - CFC Constructeur de routes - CFC Maçon
12. Métiers électricité bâtiment	AFP Aide monteur frigoriste - CFC Électricien de montage - CFC Installateur électricien - CFC Monteur frigoriste - CFC Planificateur électricien - CFC Projeteur frigoriste
13. Métiers conception et planification	CFC Dessinateur en architecture - CFC Dessinateur en Génie civil
14. Métiers horticulture	AFP Horticulteur - CFC Horticulteur
15. Métiers fleuriste	CFC Fleuriste
16. Métiers soins communautaires	AFP Aide en soins et accompagnement - CFC Assistant en soins et santé communautaire
17. Métiers dentition, laborantin et assistant médical	CFC Assistant dentaire - CFC Assistant médical - CFC Laborantin - CFC Technicien pour dentiste
18. Métiers assistant socio-éducatif	CFC Assistant socio-éducatif
19. Métiers hôtellerie et restauration	AFP Employé de cuisine - AFP Employé en restauration - CFC Boulanger/pâtissier - CFC Cuisinier - CFC Pâtissier/confiseur - CFC Spécialiste en restauration
20. Métiers services	AFP Coiffeur - AFP Employé en intendance - CFC Coiffeur - CFC Logisticien
21. Métiers électronique	CFC Electronicien - CFC Electronicien multimédia
22. Métiers horlogerie	AFP Opérateur en horlogerie - AFP Polisseur - CFC Horloger - CFC Horloger de production - CFC Micromécanicien - CFC Termineur en habillage horloger
23. Métiers informatique	CFC Informaticien
24. Métiers mécatronique industrielle	CFC Automaticien - CFC Dessinateur/Constructeur industriel - CFC Polymécanicien
25. Métiers automobile	AFP Assistant en maintenance automobile - AFP Assistant vernisseur carrossier/Polisseur - CFC Carrossier - CFC Conducteur de véhicules lourds - CFC Mécanicien de maintenance automobile - CFC Mécanicien en motocycles - CFC Mécatronicien automobile

Source : SRED / Offre genevoise de formation professionnelle initiale, années scolaires 2013-14, 2015-16 et 2017-18.

3. Panorama de l'attestation de formation professionnelle

La dernière loi sur la formation professionnelle (LFPr, 2002) a introduit une nouvelle formation professionnelle initiale, moins exigeante que le CFC, d'une durée de deux ans. Ce cursus d'étude, aux objectifs et plans de formation standardisés, conduit à une attestation de formation professionnelle (AFP) reconnue par la Confédération. L'AFP s'adresse aux personnes qui rencontrent des difficultés scolaires et présentent des aptitudes essentiellement pratiques (SEFRI, 2014). Elle a progressivement remplacé l'offre de formation professionnelle dite élémentaire (AFE) dispensée jusqu'alors dans tous les cantons.

La formation pratique s'effectue en entreprise alors que l'enseignement théorique se déroule en école professionnelle (une journée par semaine). Quelques métiers peuvent également être suivis en école professionnelle à plein temps.

3.1 Profils sociodémographiques des apprentis AFP

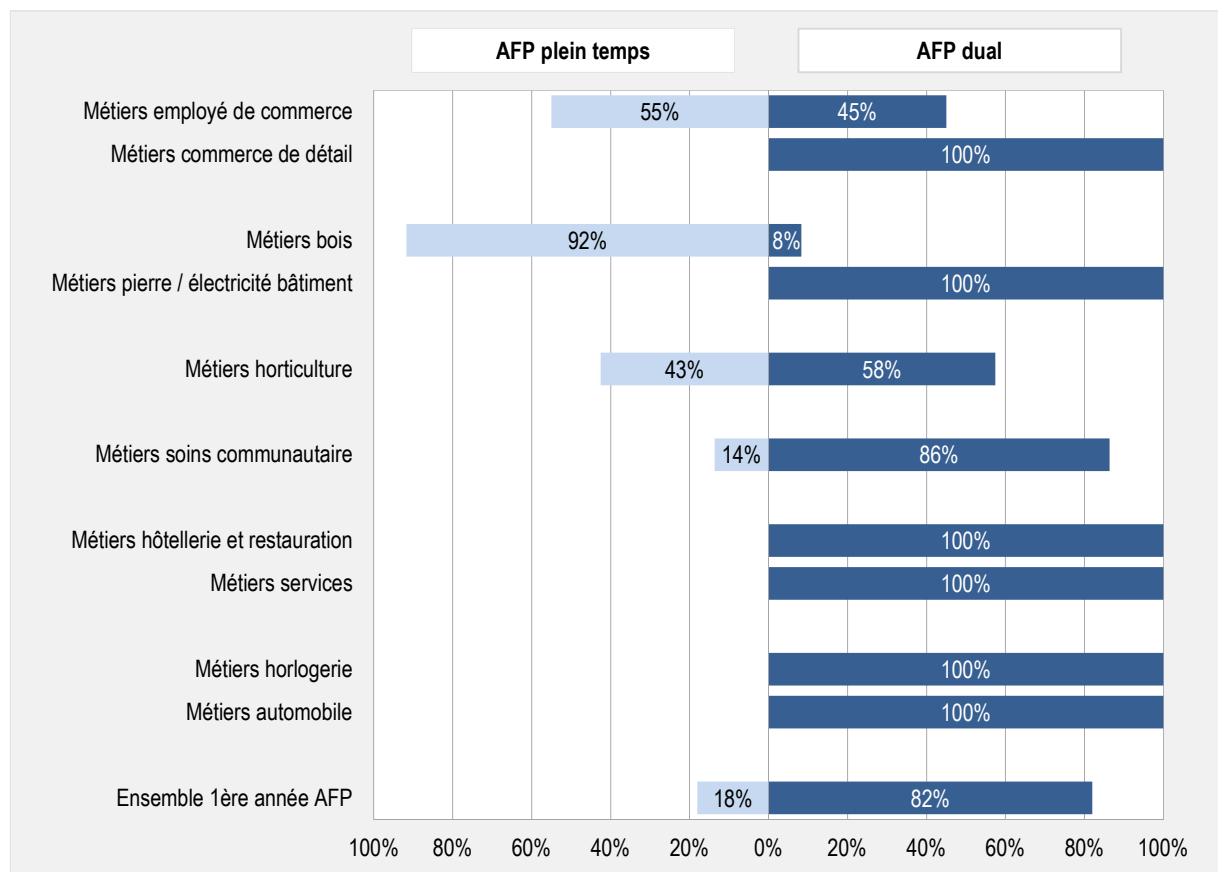
Modalités de l'apprentissage AFP

À Genève, l'offre de la formation professionnelle initiale en deux ans est regroupée dans six pôles de formation (commerce, construction, nature et environnement, santé et social, services et hôtellerie/restauration, technique). Seul le pôle arts appliqués n'est pas représenté. Sur l'ensemble des cantons suisses, 60 professions donnent accès à la formation AFP, le canton de Genève permettant pour sa part de se former dans 17 professions différentes.

Toutes les professions proposées en AFP peuvent être effectuées en voie duale, c'est-à-dire que la formation pratique s'effectue dans une entreprise et l'enseignement théorique se déroule en école professionnelle (à raison d'une journée par semaine). En outre, quatre professions AFP peuvent être également suivies en écoles de métiers à plein temps : assistant de bureau, aide-menuisier, horticulteur et aide en soins et accompagnement.

Les données (*Figure 3*) montrent en premier lieu une très forte asymétrie dans la répartition des effectifs selon la modalité de formation (plein temps vs dual) conduisant à l'AFP. Toutes professions confondues, 82% des apprentis effectuent un cursus en voie duale et seulement 18% à plein temps à l'école. Lorsque la formation offre la possibilité de réaliser l'apprentissage dans les deux modes, la voie en école à plein temps est plus souvent privilégiée, notamment dans les professions d'aide-menuisier (92%), d'assistant de bureau (55%) et dans une moindre mesure de jardinier (43%). Les jeunes qui débutent un apprentissage AFP dans le domaine de l'aide en soins et de l'accompagnement à la personne sont en revanche moins nombreux à choisir le mode plein temps (14% vs 86% dual).

Figure 3. Répartition des élèves de 1^{re} année selon la modalité de l’apprentissage AFP



N.B. Effectifs présentés en Annexe 1.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d’apprentis 1^{re} année AFP 2013-14, 2015-16 et 2017-18.

Genre des apprentis AFP

Lorsque l’on considère le genre des apprentis, le premier constat que l’on peut poser est que les hommes sont surreprésentés dans les formations AFP par rapport à l’ensemble des formations du secondaire II (55% vs 51%) (*Figure 4*). Par conséquent, les femmes sont sous-représentées (45% vs 49%) et davantage présentes dans les filières générales²⁰ (57% ; SRED, 2018). Cette différence en termes de genre est encore plus marquée au niveau national où près de 62% des nouveaux entrants en AFP sont des hommes, contre seulement 39% de femmes (OFS, 2019b).

Comme l’indiquent les données de la *Figure 4*, le choix des formations AFP peut être qualifié de « très genré » en ce sens que les métiers manuels – métiers du bois (aide-menuisier 97%), de la pierre (100%), de l’automobile (96%) et de l’horticulture (85%) – sont quasi exclusivement suivis par les hommes. Les femmes sont, pour leur part, très fortement majoritaires au sein des professions liées aux services et à la santé (métiers de services 89%, soins communautaires 84%). Pour les autres métiers, les différences de pourcentages entre les filles et les garçons sont moins importantes, bien que la spécificité du genre reste toujours présente : les hommes choisissent plus fréquemment les métiers du commerce de détail (61%), de l’hôtellerie et de la restauration (63%) ou de l’horlogerie (63%) alors que les femmes sont plus nombreuses dans les professions d’employé de commerce (73%).

²⁰ Formation gymnasiale et formation de culture générale (ECG).

Figure 4. Caractéristiques sociodémographiques des apprentis entrant en 1^{re} année AFP

	Total (N)	Genre		Nationalité			CSP*		
		Homme	Femme	Suisse	Europe	Autres pays	Cadres	Employés	Ouvriers
Métiers employé commerce	111	27%	73%	36%	32%	32%	3%	33%	64%
Métiers commerce détail	176	61%	39%	38%	35%	27%	4%	28%	68%
Métiers bois	36	97%	3%	31%	25%	44%	-	28%	72%
Métiers pierre / électricité bât.	20	100%	-	40%	50%	10%	10%	10%	80%
Métiers horticulture	40	85%	15%	55%	30%	15%	13%	42%	45%
Métiers soins communautaires	88	16%	84%	50%	21%	29%	6%	31%	63%
Métiers hôtellerie/restauration	100	63%	37%	54%	30%	16%	8%	23%	69%
Métiers services	28	11%	89%	32%	50%	18%	-	39%	61%
Métiers horlogerie	35	63%	37%	57%	34%	9%	6%	34%	60%
Métiers automobile	50	96%	4%	64%	30%	6%	4%	20%	76%
Ensemble 1^{re} année AFP	684	55%	45%	45%	32%	23%	5%	29%	66%
AFP plein temps	123	53%	47%	33%	25%	42%	4%	32%	64%
AFP dual	561	56%	44%	48%	33%	19%	5%	28%	67%
Ensemble des élèves ES II	24'140	51%	49%	67%	22%	11%	16%	43%	41%

* CSP : Catégorie socioprofessionnelle. Cadres = cadres supérieurs et dirigeants ; employés = petits indépendants / employés et cadres intermédiaires ; ouvriers = ouvriers / divers et sans indication.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'apprentis 1^{re} année AFP 2013-14, 2015-16 et 2017-18.

Nationalité des apprentis AFP

Les informations relatives à la nationalité des apprentis montrent tout d'abord que les élèves de nationalité suisse sont clairement sous-représentés dans les formations conduisant à l'AFP (45%) par rapport à l'ensemble des formations du secondaire II (67%). En revanche, les jeunes venant de la communauté européenne sont surreprésentés en AFP par rapport à l'ensemble du secondaire II (32% vs 22%), tout comme leurs pairs d'autres pays (23% vs 11%). Proportionnellement, les élèves suisses sont donc moins nombreux à suivre une formation conduisant à l'AFP.

L'engagement dans des métiers en école professionnelle à plein temps est davantage le fait de jeunes étrangers pour la plupart issus d'une migration récente. Ce mode d'apprentissage peut représenter l'unique alternative de formation pour des jeunes qui ne bénéficient pas d'un statut légal leur permettant d'envisager une formation en entreprise. Cette orientation, qui peut être qualifiée de « subie », peut expliquer la part relativement importante d'étrangers non européens dans les métiers d'assistant de bureau (32% employé de commerce vs 23% dans l'ensemble des métiers AFP) ou d'aide-menuisier (44% bois vs 23% ensemble AFP).

Par ailleurs, nous relevons que les élèves de nationalité suisse sont très nombreux à exercer un apprentissage dans les métiers de l'horticulture (55%), des soins communautaires (50%), de l'horlogerie (57%) et plus encore dans les professions liées à l'automobile (67%). Les élèves possédant la nationalité d'un pays européen suivent une formation dans les métiers de la pierre (50%) ainsi que les métiers de l'hôtellerie liés aux services (50%).

Catégorie socioprofessionnelle des apprentis AFP

L'examen de la répartition des apprentis selon la catégorie socioprofessionnelle montre que ceux dont les parents travaillent comme ouvriers sont très clairement surreprésentés dans la formation AFP (66%) par rapport à l'ensemble des formations du secondaire II (41%)

(Figure 4). Par contre, sont sous-représentés en AFP les élèves dont les parents occupent un poste d'employés (29% vs 43%) et surtout de cadres (5% vs 16%).

Au regard de la répartition dans les métiers, mise à part la profession d'horticulteur, les fils et filles d'ouvriers sont présents à plus de 60% dans l'ensemble des professions. Les domaines de la construction (bois, pierre, électricité) et de l'automobile, au demeurant fortement masculinisés, comptent parmi les plus prisés par cette catégorie socioprofessionnelle (entre 72% et 80%). En ce qui concerne le métier d'horticulteur, nous observons une plus grande mixité du public (45% enfants d'ouvriers vs 42% employés vs 13% cadres). En outre, les enfants d'employés font surtout des apprentissages d'assistant de bureau (33%) et d'opérateur en horlogerie (34%). Les fils et filles de cadres sont très peu nombreux en AFP, et les pourcentages les plus importants sont observés dans les métiers de la pierre, de l'électricité du bâtiment (10%) et de l'horticulture (13%).

3.2 Parcours des élèves avant et pendant la formation AFP

Nous allons à présent aborder l'orientation en formation professionnelle, dans un premier temps, en situant l'entrée en AFP depuis la sortie de la scolarité secondaire I, puis, dans un second temps, en observant le maintien dans l'orientation sur une période équivalente à la durée théorique de la formation AFP (deux ans). Ces deux regards tirés des parcours scolaires des élèves proposent une lecture séquentielle du processus de l'orientation.

Moment de l'entrée en apprentissage AFP

Le degré secondaire I représente un moment important dans la scolarité des élèves. Outre le développement de compétences qui contribuent à l'éducation citoyenne (autonomie, ouverture d'esprit, faculté de discernement) et personnelle des adolescents (aptitudes intellectuelles, manuelles, physiques et artistiques), le CO marque le début du processus d'orientation des élèves (Art. 1, règlement du cycle d'orientation). Son organisation, basée sur une répartition de la population selon les acquis scolaires (regroupements et sections), donne en effet les prémices des possibilités offertes en matière de poursuites d'études ultérieures.

Notre premier questionnaire à propos de l'orientation porte sur le moment de l'entrée en apprentissage AFP. De manière plus précise, nous avons souhaité savoir dans quelle mesure l'engagement dans un cursus de formation professionnelle initiale en deux ans s'inscrit dans le prolongement de la scolarité secondaire I. Pour ce faire, nous avons retracé, pour chacun des apprentis, les formations préalables à l'entrée en AFP depuis la sortie du CO²¹. Les analyses que nous avons menées permettent de dégager trois types de profils de jeunes débutant leur apprentissage (i) directement à l'issue du CO, (ii) après une période transitoire ou (iii) après avoir accompli leur scolarité antérieure en dehors de Genève (dans un autre canton ou à l'étranger) (Figure 5).

Dans l'ensemble, il ressort que seulement 8% des apprentis commencent une formation AFP directement après le CO. Ce résultat montre qu'à Genève, l'AFP est peu liée à la scolarité du secondaire I, ce qui ne semble pas être le cas dans le reste de la Suisse, en particulier dans la région alémanique. Fitzli et al. (2016) ont montré, dans leur rapport national d'évaluation AFP II, que 59%²² des titulaires d'un titre AFP avaient commencé leur formation immédiatement après la scolarité obligatoire.

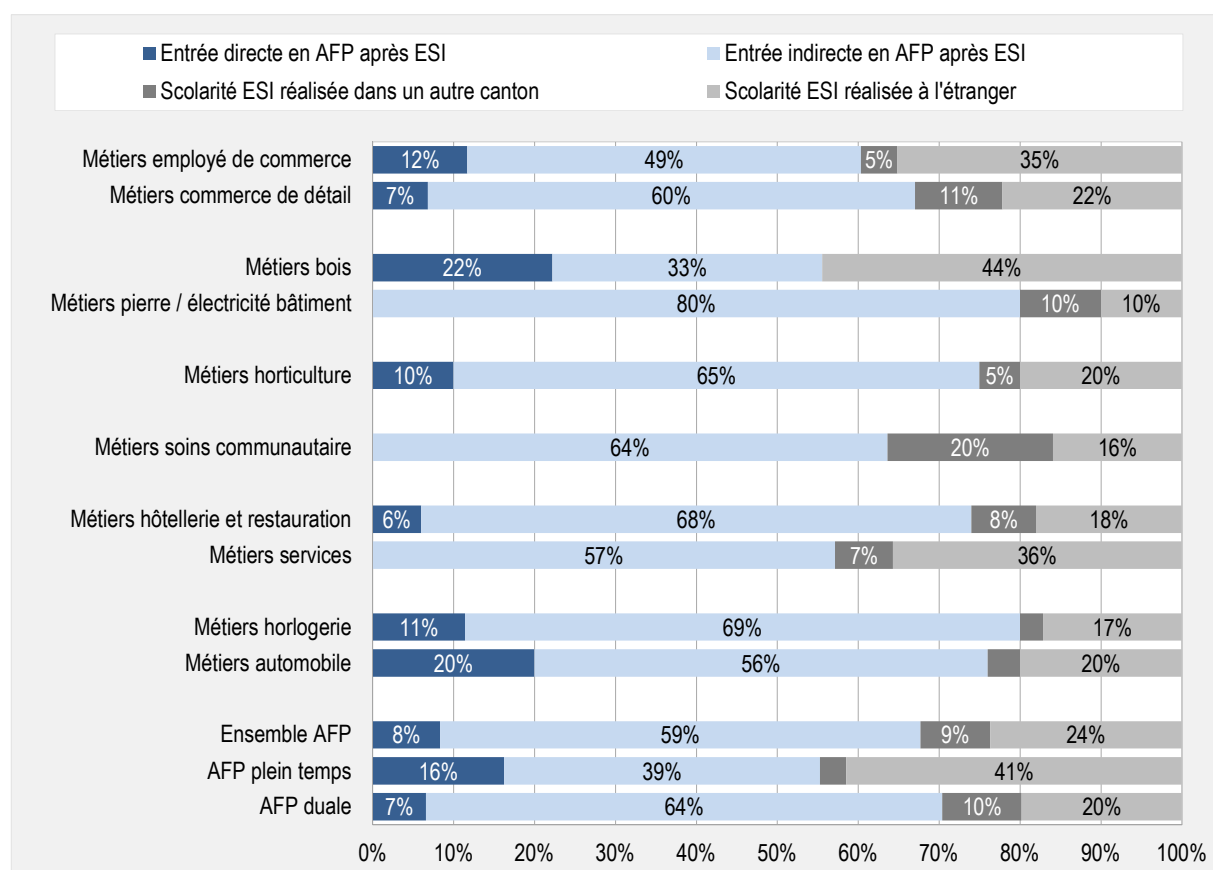
²¹ Quelques élèves ont également accompli leur scolarité secondaire I au sein d'un établissement privé ou d'une structure spécialisée.

²² Des variations importantes, allant de 40% (santé et social) à 72% (technique du bâtiment), sont par ailleurs observées entre les différents domaines et professions.

Lorsque l'apprentissage est effectué en école à plein temps – comme c'est le cas dans les métiers d'employé de commerce (assistant de bureau), du bois (aide-menuisier) ou de l'horticulture – les jeunes entrent plus directement en formation AFP (16%). Ces formations, réalisées exclusivement à l'école, sont par ailleurs fréquemment proposées aux jeunes récemment arrivés à Genève dont l'absence de statut légal et/ou de réseau réduisent les opportunités de signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise (Hupka et Stalder, 2011). Ce public, issu d'une migration récente et ayant accompli la scolarité obligatoire dans le pays d'origine, représente près de 40% des élèves qui débutent un cursus AFP à plein temps.

Nous pouvons constater, de manière transversale, que la majorité des jeunes connaissent une période transitoire plus ou moins longue avant d'effectuer une formation initiale en deux ans. Au moment de commencer l'AFP, les apprentis sont en général âgés de 18 à 19 ans²³. Des différences selon les métiers sont alors perceptibles. Les apprentis débutant dans le domaine de l'automobile (assistant en maintenance automobile notamment) comptent parmi les plus jeunes (âge médian 17 ans et 10 mois) alors que celles et ceux qui s'orientent vers les soins communautaires (aide en soins et accompagnement) sont généralement plus âgés que la moyenne (âge médian 21 ans et 2 mois).

Figure 5. Moment de l'entrée en 1^{re} année d'apprentissage AFP depuis la sortie du CO



N.B. Effectifs présentés en Annexe 1.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'apprentis 1^{re} année AFP 2013-14, 2015-16 et 2017-18.

L'écart entre l'âge des entrants en AFP et l'âge des élèves qui quittent le CO à Genève révèle que l'engagement en AFP ne s'impose pas comme un premier choix d'orientation. En moyenne pour près de 60% des apprentis, le début de l'apprentissage s'inscrit en

²³ L'âge médian d'entrée en AFP se situe à 18 ans et 8 mois. Cet indice signifie que la moitié des apprentis débute une formation AFP au plus tard à cet âge et l'autre moitié après.

discontinuité de la scolarité secondaire I. Une phase transitoire, jalonnée d'expériences scolaires et/ou professionnelles plus ou moins courtes, se présente comme une étape incontournable et préalable à l'entrée en AFP, particulièrement dans sa forme duale (64% vs 39% à plein temps). Nous proposons ici de revenir sur les trois situations²⁴ qui sont le plus fréquemment observées.

Durant cette période, le recours aux offres de formations préqualifiantes, proposant aux jeunes un soutien scolaire (rattrapage, mise à niveau des compétences) et d'orientation (construction d'un projet pour l'élève), est fréquent. Dans l'ensemble, près d'un apprenti sur deux connaît un passage par ce type de formations avant de commencer l'AFP (cf. *Annexe 3*). La durée de fréquentation varie d'une à deux années selon les élèves (Ducrey, Hrizi & Mouad, 2018).

L'entrée tardive dans l'apprentissage s'explique également par le fait qu'une partie de la population des apprentis AFP a connu une scolarisation préalable dans l'enseignement spécialisé (souvent depuis le primaire). De tels parcours indiquant des difficultés scolaires et/ou comportementales importantes concernent, en moyenne, 27% des entrants en première année. En matière d'orientation, les choix de ces élèves semblent tournés vers certains domaines spécifiques. Les métiers de la pierre (particulièrement aide-carreleur et aide-maçon), de l'horticulture (dual), de l'hôtellerie et de la restauration (employé de cuisine, employé en restauration) ainsi que certains métiers des services (employé en intendance) comptent ainsi, au sein de leurs publics, entre 40% et 70% de jeunes issus de l'enseignement spécialisé. Cette représentation importante dans certains domaines s'explique en partie par la présence à Genève de l'Organisation romande pour l'intégration et la formation professionnelle (ORIF). En sa qualité de centre cantonal de formation professionnelle de l'assurance invalidité (AI), l'ORIF dispense des formations professionnelles²⁵ AFP ou CFC dans différents secteurs (boulangerie-pâtisserie, carrelage, conciergerie, cuisine, installation sanitaire, intendance, maçonnerie, mécanique, paysagisme, peinture, service en restauration, vente).

Enfin, la période qui précède l'entrée en AFP est également marquée par des activités qui s'inscrivent hors du cadre scolaire. En moyenne, plus d'un tiers des apprentis a connu une ou plusieurs années de déscolarisation entre la fin de la scolarité secondaire I et l'engagement en AFP. Ce phénomène touche essentiellement les jeunes qui effectuent leur formation sous la forme duale (41% vs 11% à plein temps). Dans ce sens, les métiers de l'horlogerie (opérateur en horlogerie) et des soins communautaires sont les plus concernés (plus d'un jeune sur deux). Différentes recherches menées auprès de populations en interruption de scolarité (p. ex. Felder, 2011 ; Fitzli et al., 2016 ; Petrucci & Rastoldo, 2015) nous font envisager plusieurs hypothèses pour ces derniers : la prise en charge dans un dispositif de soutien aux jeunes en rupture de formation, la réalisation de stages en entreprise²⁶, l'occupation ou la recherche d'emploi, la participation à un semestre de motivation ou encore l'absence d'activité particulière.

Réussite des jeunes dans la durée théorique de la formation AFP

Dans la littérature scientifique, l'orientation est définie comme un processus continu (cf. *Problématiques de la recherche*). Les décisions qui conduisent les élèves à se diriger vers un métier sont ainsi amenées à évoluer ou à se stabiliser par la suite. Notre second questionnement de l'orientation s'est par conséquent tourné vers l'évolution des choix des

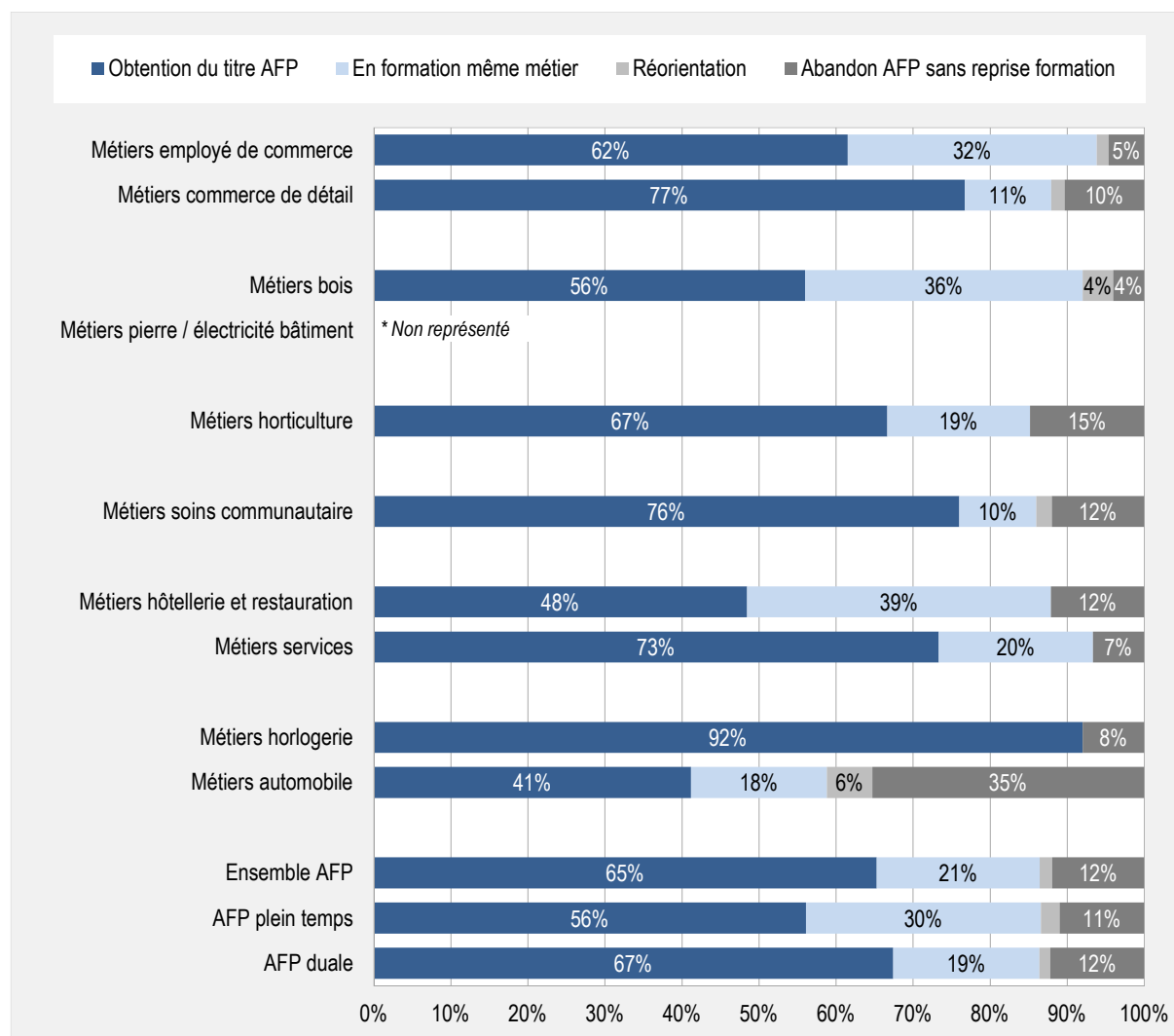
²⁴ Une sélection d'événements issus des parcours scolaires antérieurs des jeunes sont présentés en *Annexe 3*.

²⁵ Ces formations, destinées à des élèves à besoins éducatifs particuliers, sont généralement précédées d'une année préparatoire visant, par le biais de stages, à définir le projet des jeunes.

²⁶ Dans les domaines de la santé et du social notamment, les employeurs exigent souvent, de la part des candidats à l'apprentissage, la réalisation de plusieurs stages en institutions.

jeunes. Pour ce faire, nous avons analysé les parcours de formation des apprentis sur une période correspondant à la durée formelle de la formation AFP (deux années) (Figure 6).

Figure 6. Situation des apprentis à l'issue de la durée théorique de la formation AFP



* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 apprentis ne sont pas représentés ; cf. Annexe 1.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'apprentis 1^{re} année AFP 2013-14 et 2015-16.

Ce suivi longitudinal met d'abord en évidence une stabilité des orientations prises deux années auparavant. En effet, 65% des jeunes qui s'engagent dans un cursus AFP obtiennent le titre visé dans la durée formelle prévue par la formation. Si ce résultat diffère quelque peu du seuil national (74%, Laganà & Babel, 2018), nous relevons que certains groupes tels que les métiers de l'horlogerie (92%), du commerce de détail (77%) ou encore des soins communautaires (76%) atteignent des niveaux élevés de réussite. Les parcours de formation montrent également qu'en moyenne 21% des apprentis, non certifiés après deux ans, demeurent engagés dans la même profession. Ces derniers, particulièrement présents dans les apprentissages en école à plein temps (principalement assistant de bureau, aide-menuisier) ou dans certains métiers de la restauration et des services (avant tout employé de cuisine et coiffeur), n'ont pas revu leur choix malgré un redoublement ou un échec à l'examen de fin de formation.

Ces résultats illustrent, par ailleurs, le caractère réversible de l'orientation. Ainsi, plus de 10% des apprentis connaissent un changement dans leur projet professionnel dans les deux

années prévues par le cursus AFP. Si quelques jeunes se réorientent vers d'autres filières à l'issue de la première année (CFC du même domaine le plus souvent), la majorité d'entre eux abandonne l'apprentissage commencé deux ans auparavant et se trouve en situation d'échec conduisant à une déscolarisation.

Dans ce sens, les métiers de l'automobile affichent le taux d'abandon le plus important (35%). Les revers, plus nombreux dans ce domaine, soulèvent des questions en termes de sélection des jeunes à l'entrée, d'accompagnement durant la formation, de préparation à l'examen final et de niveau d'exigences de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale des assistants en maintenance d'automobiles AFP. Une étude spécifique aux métiers de l'automobile, intégrant le point de vue des professionnels, des formateurs et des apprenants, permettrait d'approfondir ces premiers résultats.

3.3 Trajectoires des jeunes après l'obtention du diplôme AFP

La seconde problématique de cette étude s'intéresse à la valorisation des titres de la formation professionnelle initiale. Sur la base d'une enquête réalisée auprès de diplômés (enquête EOS), nous proposons d'étudier à présent quel(s) usage(s) les jeunes font de leur titre AFP. Une photographie de la situation des diplômés 18 mois après l'obtention d'une AFP permet de décrire ces différentes transitions et d'analyser la place de la certification dans le système de formation genevois.

Situation des jeunes 18 mois après l'obtention d'une AFP

L'analyse de la situation générale 18 mois après l'obtention du titre montre que les jeunes valorisent l'AFP de différentes manières (*Figure 7*). Tout d'abord, l'attestation est utilisée comme un moyen d'insertion professionnelle puisqu'elle permet d'accéder, pour près de 38% des diplômés, à un emploi. Le titre AFP constitue, pour une part équivalente de jeunes (36%), une première étape du processus de qualification dans la mesure où elle donne lieu à une nouvelle formation CFC (rôle de passerelle). Les situations des autres diplômés semblent en revanche plus contrastées. Elles traduisent certaines difficultés à s'insérer sur le marché du travail, comme en témoigne la part relativement importante de diplômés en situation de recherche d'emploi (22%, dont 13% inscrits à l'office cantonal de l'emploi [OCE] et 9% non inscrits), ainsi que l'engagement de quelques jeunes (3%) dans d'autres types d'activités transitoires (obligations citoyennes, voyages, séjours linguistiques principalement).

Outre ce constat général de la transition post-AFP des diplômés, nous observons des variations sectorielles dans l'accès à l'emploi. Certains métiers situés dans les domaines de l'horlogerie (73%), des soins communautaires (61%) ou du commerce de détail (46%) connaissent des proportions plus élevées de diplômés qui occupent un emploi après l'AFP. Ces résultats laissent entrevoir une correspondance entre l'AFP et les besoins du marché du travail dans ces domaines.

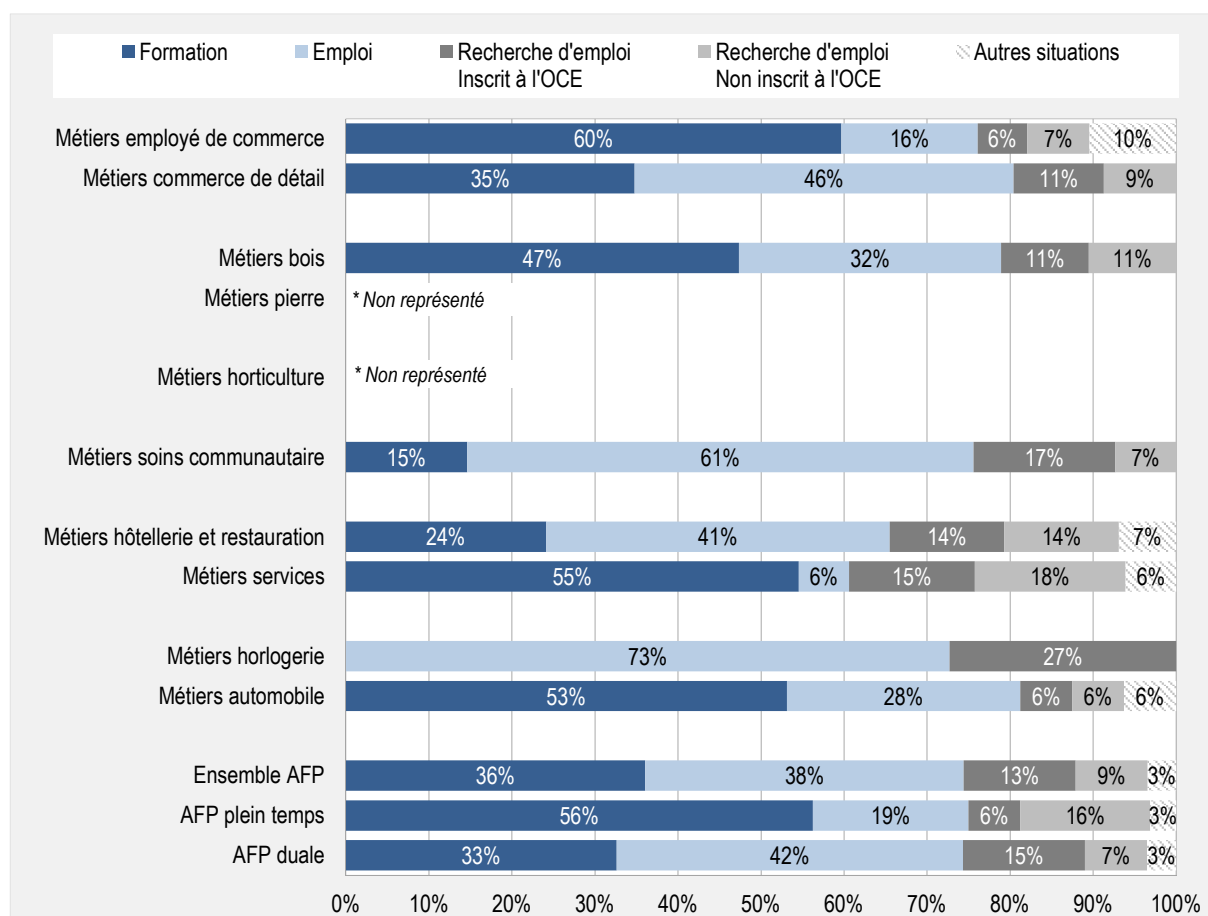
Pour nuancer ce constat, nous observons que le taux moyen de recherche d'emploi après 18 mois est relativement élevé après l'AFP (22%) comparativement au CFC, ce qui semble traduire une insertion professionnelle un peu plus difficile pour ces jeunes. Il convient toutefois de préciser que le niveau de recherche d'emploi après l'AFP a connu une évolution temporelle importante ces dernières années, puisqu'il est passé de 29% à 14% entre 2015 et 2019. Deux hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette forte diminution. D'une part, l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) rapporte une amélioration de la conjoncture économique genevoise durant cette période dans presque toutes les branches d'activités, ce qui induit un contexte (marché du travail) plus propice à l'engagement des jeunes (OCSTAT, 2019). D'autre part, avec le développement de l'AFP ces dernières années (entre 2013-14 et 2018-19, le nombre de jeunes scolarisés en AFP a augmenté de 22%), une meilleure

(re)connaissance (notamment par le biais des actions menées par l'OFPC auprès des milieux professionnels) du titre AFP par les employeurs n'est également pas à exclure.

Le taux de recherche d'emploi après une AFP varie également selon les métiers choisis : il est plus faible parmi les détenteurs d'un titre relevant du domaine de l'automobile (12% : 6% inscrits à l'OCE et 6% non inscrits). À l'inverse, il est plus élevé dans les métiers des services (33% : 15% inscrits à l'OCE et 18% non inscrits) où seulement 6% des jeunes occupent un emploi 18 mois après avoir obtenu l'AFP. En effet, les métiers situés dans ce domaine (AFP coiffeur, AFP employé en intendance) privilégient davantage la poursuite d'études vers un CFC (55%), probablement parce que l'insertion professionnelle y est moins aisée avec un niveau de qualification AFP.

Nous observons par ailleurs que plus d'un tiers des jeunes débutent de nouvelles études professionnelles plus exigeantes (CFC) après l'obtention d'une AFP. Au niveau national, une tendance similaire est constatée puisque 40% des titulaires d'une AFP poursuivent vers un CFC de manière directe ou indirecte (Fitzli et al., 2016). L'attrait, à Genève, pour le niveau de qualification supérieur connaît des variations selon les métiers : les opérateurs en horlogerie, par exemple, privilégient peu cette option (73% des diplômés occupent un emploi), à l'inverse des assistants de bureau qui poursuivent une formation dans près de 60% des cas. De plus, nous pouvons relever que les AFP obtenues dans le cadre d'un apprentissage en école à plein temps (assistant de bureau, aide-menuisier, aide en soins et accompagnement) conduisent plus fréquemment vers un CFC (56% vs 33% pour l'AFP en mode dual).

Figure 7. Situation 18 mois après l'obtention d'une AFP



* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 apprentis ne sont pas représentés ; cf. Annexe 2.

Sources : SRED / Enquête EOS / Diplômés AFP 2013, 2015 et 2017.

De manière plus générale, ces résultats nous renseignent sur le positionnement du titre dans le système de formation. L'AFP a été pensée initialement comme une formation préparant à un métier à part entière. Toutefois, pour en faire la promotion auprès des milieux professionnels, la possibilité de rejoindre un CFC de manière raccourcie a également été mise en avant. L'AFP se situe donc dans cette dualité : d'un côté, elle conduit vers un parcours de requalification menant au CFC ; de l'autre, elle permet de qualifier minimalement des jeunes qui n'auraient probablement pas pu obtenir un autre titre, contribuant ainsi à l'atteinte de l'objectif national de certifier 95% d'une classe d'âge (CDIP, 2011). Cette dualité est par ailleurs perceptible, à des degrés variables, dans l'ensemble des métiers, à l'exception du domaine de l'horlogerie où la totalité des diplômés privilégie le marché du travail (occupation d'un emploi ou recherche) 18 mois après l'obtention du titre AFP.

Entrée dans le marché du travail

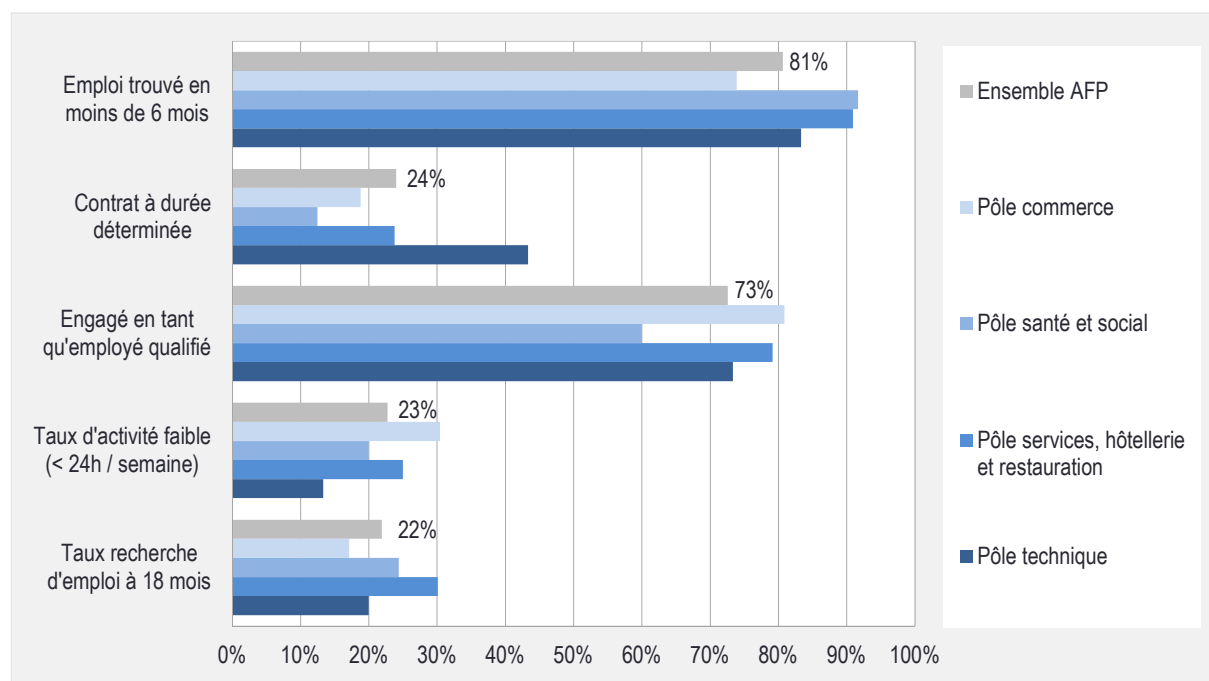
L'enquête réalisée auprès des diplômés (EOS) apporte en outre des éléments complémentaires permettant d'apprécier la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes occupant un emploi 18 mois après une AFP. À cet effet, nous avons retenu cinq aspects liés à l'emploi exercé pour qualifier l'insertion 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 sont ici présentés.

Qualité de l'insertion professionnelle après une AFP

En moyenne, 81% des titulaires d'une AFP qui exercent une activité professionnelle ont obtenu leur emploi en moins de 6 mois (*Figure 8*). Cette insertion relativement rapide sur le marché du travail tient notamment au fait que 59% des jeunes ont été engagés directement par leur entreprise formatrice après une AFP en voie duale. Ce taux est particulièrement élevé dans le domaine de la santé (aide en soins et accompagnement) ainsi que dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration (notamment employé de cuisine ou de restauration). Par ailleurs, l'adéquation entre la formation AFP et l'emploi occupé est jugée bonne (score de 6.9 sur 9²⁷) par les diplômés, les postes occupés correspondant le plus souvent à des fonctions d'employé qualifié (73%).

²⁷ Les titulaires d'une AFP ont été interrogés sur l'adéquation entre la certification et l'emploi qu'ils exercent. Ils devaient indiquer un score entre 1 « pas du tout adéquat adéquat » et 9 « tout à fait adéquat ».

Figure 8. Indicateurs de qualité de l'insertion professionnelle après une AFP



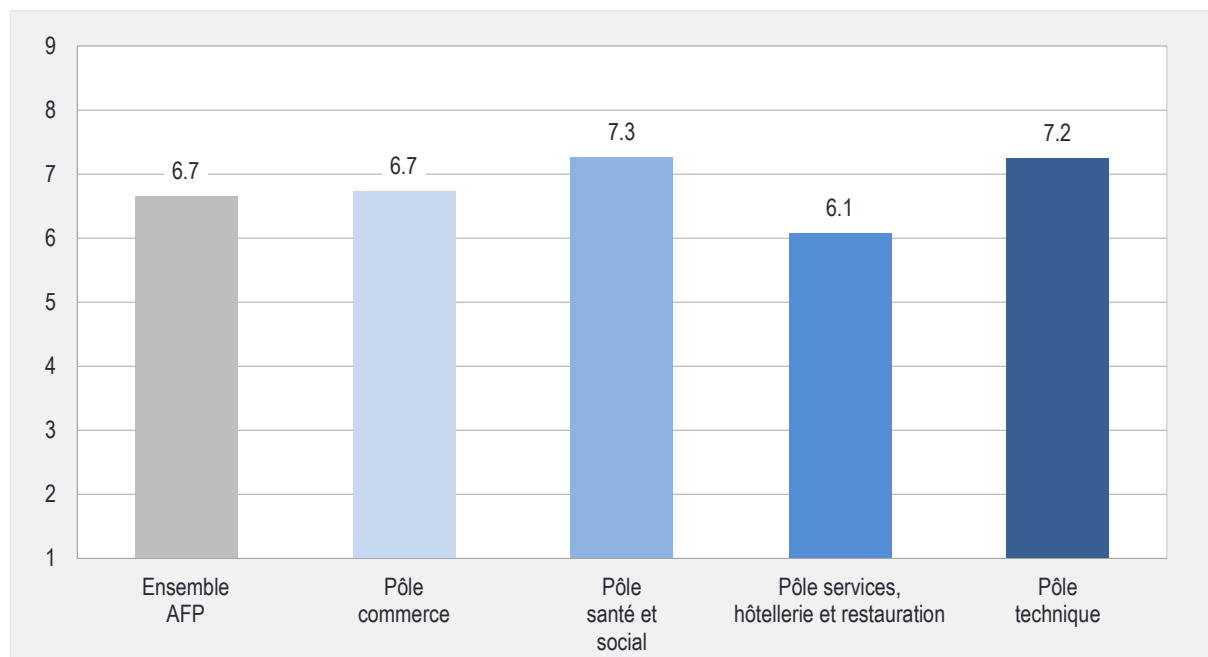
Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés AFP 2013, 2015 et 2017.

Outre ces éléments plutôt positifs en matière d'insertion professionnelle, l'analyse des situations contractuelles reflète toutefois une certaine précarité. Les contrats temporaires (24%), les taux d'activité faibles (23%), souvent subis, sont davantage observés parmi les publics AFP comparativement aux jeunes qui détiennent un CFC.

Satisfaction des diplômés à l'égard l'emploi exercé

L'enquête EOS permet par ailleurs de recueillir des informations plus subjectives (perceptions) sur la satisfaction des diplômés. Elle interroge ainsi les jeunes sur quatre dimensions de la satisfaction à l'égard de l'emploi exercé : le contenu du travail, la rémunération, les perspectives de carrière ainsi que les horaires. La Figure 9 présente un indicateur synthétique de ces quatre dimensions.

Globalement, la satisfaction des jeunes entrés sur le marché du travail avec une AFP est élevée (score moyen de 6.7 sur 9) ; cet indice est même un peu plus élevé que celui rapporté par leurs homologues qui détiennent un CFC dual (6.3 sur 9). Il faut néanmoins considérer ce niveau de satisfaction au regard des parcours antérieurs de ce public, souvent ponctués de difficultés importantes (interruptions de formation, passage par des formations préqualifiantes, passage par l'enseignement spécialisé notamment) qui dépassent parfois le cadre de la formation (Scharnhorst & Kammermann, 2018). Ainsi, occuper un emploi, même si les conditions d'emploi sont objectivement un peu moins favorables qu'après un CFC, peut être un motif de satisfaction en soi pour des jeunes ayant connu des difficultés antérieures.

Figure 9. Indice de satisfaction à l'égard de l'emploi occupé après une AFP

N.B. Échelle variant de 1, « pas du tout satisfaisant », à 9, « très satisfaisant ».

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés AFP 2013, 2015 et 2017.

La déclinaison selon le domaine de formation montre quelques nuances selon les métiers préparés : le taux de satisfaction est relativement élevé pour les titulaires d'une AFP aide en soins et accompagnement (7.3 sur 9). À l'inverse, il est plus faible dans les domaines des services et de l'hôtellerie/restauration (notamment pour les employés de cuisine et de restauration), cette insatisfaction se situant principalement à l'égard de la rémunération perçue.

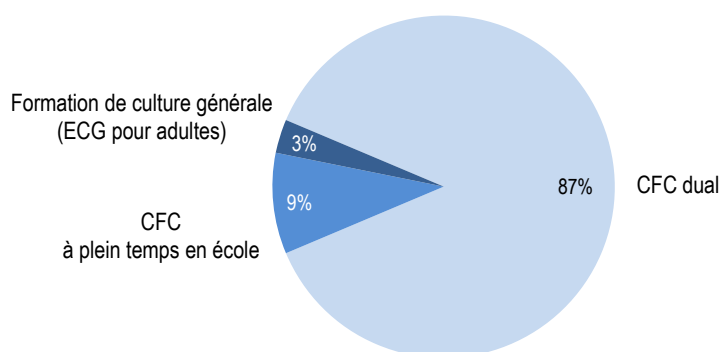
Une transition à l'emploi en demi-teinte

Les indicateurs présentés précédemment mettent en évidence une insertion professionnelle à 18 mois en demi-teinte. D'un côté, les jeunes titulaires d'une AFP témoignent d'une réelle satisfaction à l'égard d'un emploi obtenu rapidement et qu'ils estiment être en correspondance avec leur qualification. D'un autre côté, ils semblent parfois faire face à une certaine précarité dans leur insertion professionnelle, avec des conditions d'engagement moins favorables comparativement au CFC dual et certaines difficultés dans l'accès à l'emploi (taux de recherche plus élevé, même s'il a fortement diminué ces dernières années). Il est important de relever que les situations présentées ici sont amenées à évoluer par la suite. À ce titre, une enquête nationale a montré que, deux années et demi après l'obtention d'une AFP, les différences observées par rapport aux détenteurs d'un CFC tendent à s'atténuer au fil du temps (Kammerman, 2015). Certains titulaires d'une AFP connaissent donc une transition à l'emploi qui nécessite davantage d'ajustements et de temps (Bachmann Hunziker et al., 2014).

Poursuites d'études après l'AFP

Comme nous venons de le voir précédemment (Figure 7), 36% des jeunes qui ont obtenu une AFP entament une nouvelle formation après 18 mois. Ils s'orientent quasiment tous vers un CFC (majoritairement en dual) dans un domaine de formation identique. Nous constatons aussi quelques rares orientations vers l'ECG pour adultes (3%) (Figure 10).

Figure 10. Type de formation suivie 18 mois après l'obtention du titre AFP



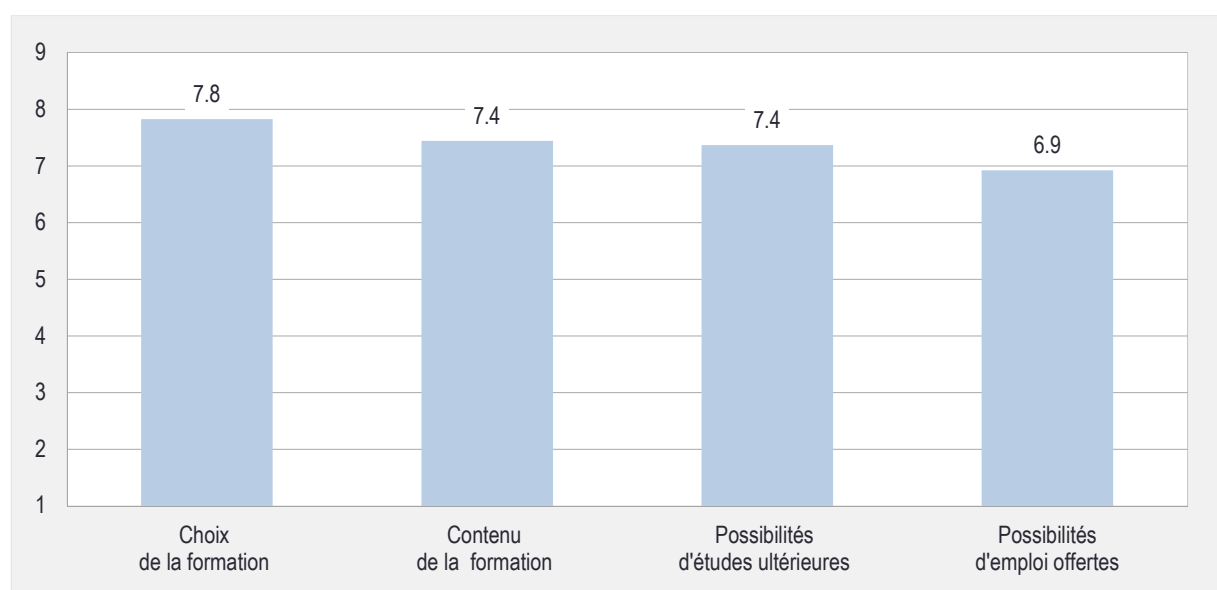
Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés AFP 2013, 2015 et 2017.

Perméabilité entre l'AFP et le CFC

À condition d'avoir obtenu le titre AFP avec de bons résultats scolaires et sous réserve que les études visées se situent dans le même domaine, les titulaires d'une AFP ont la possibilité d'entrer directement en deuxième année de CFC et de bénéficier ainsi d'un parcours de formation raccourci. Celles et ceux qui poursuivent leur formation en CFC entrent majoritairement directement en deuxième année de CFC (dans 59% des cas ; Rastoldo & Mouad, 2018). Ce résultat souligne une réelle perméabilité entre l'AFP et le CFC, mais également la reconnaissance du système de formation de l'AFP qui offre la possibilité d'obtenir un CFC en deux ans.

Les jeunes qui poursuivent vers un CFC présentent un taux de satisfaction élevé (Figure 11). Le choix de la formation, son contenu de même que les perspectives ultérieures (études ou emploi) sont ainsi jugés très favorables. La transition vers le CFC semble leur donner satisfaction, et une fois obtenu celui-ci leur permettra probablement de se positionner plus favorablement sur le marché du travail.

Figure 11. Indice de satisfaction à l'égard de la formation suivie après une AFP



N.B. Échelle variant de 1, « pas du tout satisfaisant », à 9, « très satisfaisant ».

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés AFP 2013, 2015 et 2017.

Quelques éléments saillants sur l'AFP

- Les apprentis AFP sont majoritairement des jeunes étrangers ou issus d'une migration récente ; ils proviennent pour la plupart de milieu socioéconomique modeste.
- Ces apprentis ont souvent connu des parcours scolaires antérieurs marqués par diverses difficultés (enseignement spécialité, décrochage scolaire, préqualification notamment).
- L'entrée dans une formation AFP intervient rarement à l'issue du secondaire I et fait suite à diverses expériences scolaires au secondaire II.
- Une fois entrés en formation, les apprentis obtiennent pour la plupart l'AFP dans le temps alloué pour la formation (exception : métiers de l'automobile).
- Selon le métier appris, les diplômés d'une AFP font une utilisation différente de leur certification.
- 18 mois après la fin de leur formation, ils sont très satisfaits de leur emploi ou des études suivies.
- Ils connaissent un taux de recherche d'emploi plus élevé que leurs homologues qui ont obtenu un CFC.

4. Panorama du certificat fédéral de capacité

Le certificat fédéral de capacité (CFC) est obtenu après la réussite d'une formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans. La formation, qui alterne pratique et théorie (branches professionnelles et branches de culture générale), permet d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

Deux modes de formation sont offerts aux apprentis. La *formation duale* se déroule dans une entreprise et à l'école ; l'apprenti travaille trois à quatre jours par semaine dans l'entreprise qui l'a engagé et suit des cours théoriques (un à deux jours restants) principalement dans le centre de formation professionnelle lié à son pôle. Les apprentis en entreprise reçoivent un salaire qui varie selon la profession et les années d'apprentissage. La *formation à plein temps* se déroule entièrement à l'école. L'apprenti suit ainsi les formations pratique et théorique dans un cadre scolaire. L'élève conclut un contrat d'apprentissage avec l'école professionnelle et ne reçoit aucun salaire (il bénéficie en revanche des vacances scolaires).

Dans les deux cursus, des cours interentreprises sont assurés par les associations professionnelles.

4.1 Profils sociodémographiques des apprentis CFC

Cette partie comprend la description des caractéristiques sociodémographiques des apprentis qui entament la première année d'apprentissage d'une formation CFC. À cet effet, la population des élèves est décrite sous l'angle du genre, de la nationalité et de la catégorie socioprofessionnelle des parents (CSP).

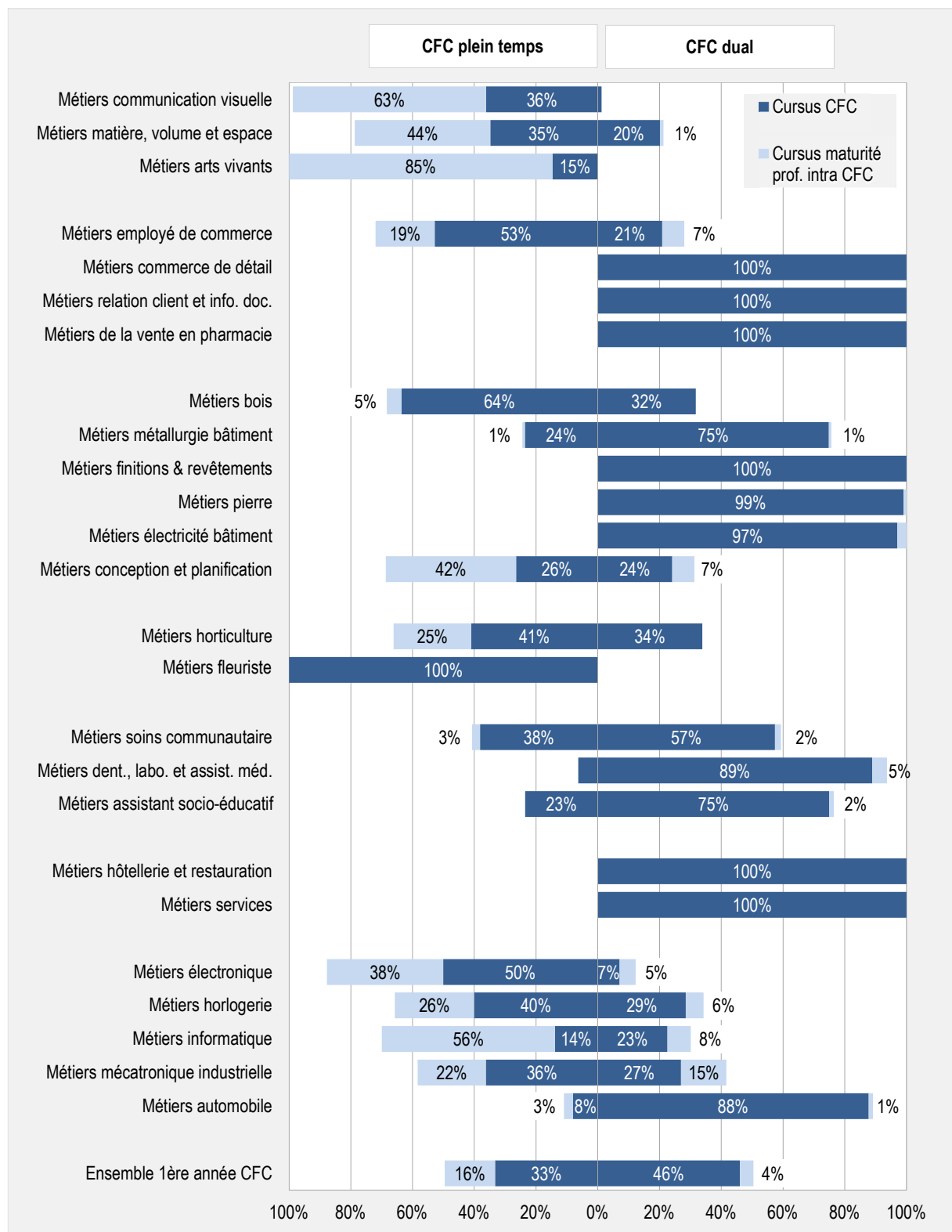
Modalités de l'apprentissage CFC

À Genève, l'offre de formation CFC permet d'envisager l'apprentissage d'environ 70 professions²⁸ au sein de sept pôles de formation. D'un point de vue de l'offre, nous relevons que certains métiers situés dans les domaines du commerce (métiers de commerce de détail, de la relation aux clients et de la vente en pharmacie), de la construction (métiers des finitions et des revêtements, de la pierre, de l'électricité), l'hôtellerie et de la restauration ou encore des services (coiffeur et logisticien) sont uniquement suivis en voie duale (*Figure 12*).

À l'inverse, seuls trois métiers sont exclusivement offerts à plein temps (métiers de la communication visuelle, des arts vivants, fleuriste). Concernant les autres métiers, les élèves ont la possibilité de suivre un cursus à plein temps ou en dual. Il nous paraît en outre important de spécifier que les cursus permettant de préparer la maturité professionnelle pendant le CFC sont plus souvent fréquents chez les apprentis suivant un apprentissage à plein temps en école.

²⁸ Au niveau national, l'offre de formation est d'environ 230 professions (SEFRI, 2019).

Figure 12. Répartition des apprentis de 1^{re} année selon la modalité de l'apprentissage CFC



N.B. Effectifs présentés en Annexe 1.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'apprentis 1^{re} année CFC 2013-14, 2015-16 et 2017-18.

Une surreprésentation des garçons dans le CFC et des différences de genre marquées selon les regroupements de métiers

Si nous analysons les répartitions des apprentis en formation CFC en fonction du genre (*Figure 13*), il ressort tout d'abord que les garçons (64%) sont proportionnellement plus nombreux à suivre un cursus de formation professionnelle initiale que les filles (36%). Ils sont en effet clairement surreprésentés en CFC par rapport à l'ensemble des garçons du secondaire II (51%) ; les filles sont pour leur part sous-représentées puisqu'elles représentent 49% de la population des élèves du secondaire II. En outre, au sein des formations CFC, garçons et filles se répartissent différemment selon les métiers. En effet, les garçons sont fortement représentés dans les domaines construction et technique pour lesquels ils constituent, selon les professions, entre 80% et 100% des effectifs d'élèves.

Les filles, quant à elles, sont surtout présentes dans les domaines des arts appliqués (61% métiers communication visuelle, 80% métiers arts vivants), de la santé et du social (77% métiers soins communautaires, 79% métiers d'assistante médicale ou dentiste). Elles sont par ailleurs fortement représentées au sein des métiers de fleuriste (97%) ou ceux liés à la vente en pharmacie (85%). Enfin, relevons que filles et garçons se répartissent de façon similaire dans les CFC conduisant aux professions se rapportant au commerce ou aux services et hôtellerie/restauration.

Nationalité des apprentis CFC

Contrairement au genre, la nationalité semble peu affecter l'orientation en CFC : les élèves des différentes catégories se répartissent, en CFC, de façon similaire à l'ensemble du secondaire II : élèves de nationalité suisse (68% vs 67%), élèves de nationalité européenne (24% vs 22%) et élèves relevant des autres pays (8% vs 11%) (*Figure 13*).

La nationalité paraît néanmoins jouer un rôle plus important dans le type de profession à laquelle la formation CFC conduit. En effet, les apprentis de nationalité suisse sont proportionnellement plus présents dans les domaines des arts appliqués (82% métiers matière, volume et espace, 88% métiers arts vivants), du commerce (plus spécifiquement métiers d'employé de commerce 69%, et de relation client 85%), de la nature et de l'environnement (82% horticulteurs, 85% fleuristes), de la technique (en moyenne 77% mise à part les métiers de l'automobile), de l'hôtellerie/restauration (72%) ou encore des métiers des services (63%). Dans les autres métiers, les apprentis suisses sont plus représentés dans seulement quelques orientations professionnelles : pour le domaine de la construction, il s'agit des métiers de la conception et de la planification (75%) et des métiers du bois (76%) ; dans le domaine de la santé et du social, il s'agit des assistants socio-éducatifs (80%).

Les apprentis d'une nationalité européenne sont, pour leur part, particulièrement présents dans les apprentissages relevant de la construction tels que la métallurgie du bâtiment (33%), les finitions et revêtements (39%), la pierre (41%) ou encore l'électricité (36%). En outre, certains métiers tels que le commerce de détail (31%), la vente en pharmacie (33%), les métiers d'aide-dentiste ou médecin (30%), mais encore davantage les professions en relation avec l'automobile (42%), sont très prisés par les apprentis de nationalité européenne. Quant aux autres apprentis, ils s'engagent avant tout dans le domaine de la construction (14% métiers finitions et revêtements, 16% métiers pierre) ou dans les métiers des soins communautaires (16%).

En dernier lieu, il nous paraît important de mentionner que, quel que soit le mode de formation (plein temps ou dual), dès l'instant où les étudiants effectuent une maturité durant leur cursus de formation, les apprentis de nationalité suisse sont très majoritaires, soit 79% pour les maturités en formation à plein temps et 82% en dual.

Figure 13. Caractéristiques sociodémographiques des apprentis entrants en 1^{re} année CFC

	Total (N)	Genre		Nationalité			CSP*		
		Homme	Femme	Suisse	Europe	Autres pays	Cadres	Employés	Ouvriers
Métiers communication visuelle	155	39%	61%	85%	12%	3%	20%	54%	26%
Métiers matière, vol. et espace	253	32%	68%	81%	13%	6%	16%	53%	31%
Métiers arts vivants	41	20%	80%	88%	10%	2%	19%	54%	27%
Métiers employé de commerce	3'673	58%	42%	69%	22%	9%	10%	43%	47%
Métiers commerce de détail	585	58%	42%	60%	31%	9%	7%	39%	54%
Métiers relation client et info. doc.	40	40%	60%	85%	15%	-	5%	37%	58%
Métiers de la vente en pharmacie	130	15%	85%	62%	33%	5%	6%	30%	64%
Métiers bois	148	93%	7%	76%	19%	5%	12%	49%	39%
Métiers métallurgie bâtiment	267	99%	1%	59%	33%	8%	7%	36%	57%
Métiers finitions & revêtements	151	93%	7%	47%	39%	14%	3%	43%	54%
Métiers pierre	109	100%	-	43%	41%	16%	5%	22%	73%
Métiers électricité bâtiment	374	99%	1%	58%	36%	6%	9%	33%	58%
Métiers conception et planification	261	79%	21%	75%	19%	6%	22%	44%	34%
Métiers horticulture	286	80%	20%	82%	15%	3%	16%	52%	32%
Métiers fleuriste	61	3%	97%	85%	10%	5%	18%	39%	43%
Métiers soins communautaire	155	23%	77%	63%	21%	16%	8%	32%	60%
Métiers dent., labo. et assist. méd.	271	21%	79%	61%	30%	10%	10%	39%	51%
Métiers assistant socio-éducatif	264	38%	62%	80%	15%	5%	12%	46%	42%
Métiers hôtellerie et restauration	207	58%	42%	72%	20%	8%	13%	44%	43%
Métiers services	200	65%	35%	63%	29%	8%	5%	36%	59%
Métiers électronique	154	95%	5%	73%	18%	9%	15%	49%	36%
Métiers horlogerie	210	79%	21%	75%	20%	5%	13%	51%	36%
Métiers informatique	239	93%	7%	77%	19%	4%	14%	50%	36%
Métiers mécanique industrielle	163	95%	5%	72%	20%	8%	12%	44%	44%
Métiers automobile	377	98%	2%	53%	42%	5%	8%	30%	62%
Ensemble 1^{re} année CFC	8'774	64%	36%	68%	24%	8%	11%	42%	47%
CFC plein temps	2'914	67%	33%	67%	23%	10%	11%	43%	46%
CFC dual	4'039	63%	37%	64%	28%	7%	8%	37%	54%
CFC plein temps avec MP** intra	1'435	64%	36%	79%	16%	5%	16%	52%	32%
CFC dual avec MP** intra	386	53%	47%	82%	14%	4%	15%	48%	37%
Ensemble des élèves ES II	24'140	51%	49%	67%	22%	11%	16%	43%	41%

* CSP : Catégorie socioprofessionnelle. Cadres = cadres supérieurs et dirigeants ; employés = petits indépendants / employés et cadres intermédiaires ; ouvriers = ouvriers / divers et sans indication.

** MP : Maturité professionnelle.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'apprentis 1^{re} année CFC 2013-14, 2015-16 et 2017-18.

Catégorie socioprofessionnelle des apprentis CFC

La dernière caractéristique permettant de décrire la population des apprentis CFC concerne le milieu socioprofessionnel de leurs parents (*Figure 13*). Nous pouvons relever que la part de jeunes dont les parents exercent une profession d'employé est équivalente parmi les populations d'apprentis CFC (42% vs 43%) et d'élèves du secondaire II. Par contre, les enfants de cadres sont sous-représentés en CFC (11% vs 16% ES II) et les apprentis dont les parents sont issus de la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers y sont surreprésentés (47% vs 41%).

Si l'on considère les différentes professions auxquelles conduit la formation CFC, nous constatons que la catégorie socioprofessionnelle des parents semble affecter les choix. Les parents qui occupent un poste de cadre voient leurs enfants principalement suivre des apprentissages aux exigences élevées situés notamment dans le domaine des arts (20% métiers de la communication visuelle, 19% métiers arts vivants). Les métiers de la conception et la planification dans le bâtiment intéressent aussi les élèves de cette catégorie socioprofessionnelle (22% en moyenne, répartis dans les professions de dessinateur en bâtiment [24%] ou dessinateur en génie civil [18%]). Des proportions équivalentes sont également observées dans les métiers d'horticulteur (16%) et de fleuriste (18%).

Les apprentis dont les parents occupent une fonction d'employé sont en outre fortement représentés dans les métiers en lien avec les arts (54% communication visuelle, 53% volume et espace, et 54% arts du vivant). Ils sont par ailleurs très présents dans les métiers du bois (49%), de l'horticulture (52%), de l'électronique (49%), de l'horlogerie (51%) ou encore de l'informatique (50%).

Enfin, les apprentis dont les parents occupent une fonction d'ouvrier sont, quant à eux, essentiellement répartis dans les métiers liés à la construction, principalement la métallurgie du bâtiment (57%), les finitions et revêtement (54%), la pierre (73%) ou encore l'électricité (58%). Ils sont également nombreux à suivre la formation CFC au sein des métiers de relation client (58%) et de la vente en pharmacie (64%). En dernier lieu, nous trouvons une proportion importante de ces apprentis enfants d'ouvriers dans les soins communautaires (60%), les services (59%) et l'automobile (62%). Les formations CFC d'employé de commerce et de commerce de détail, ainsi que celle d'assistant socio-éducatif, sont majoritairement suivies par des élèves fils d'employés et d'ouvriers.

4.2 Parcours des élèves avant et pendant la formation CFC

À Genève, la politique en matière d'information et d'orientation scolaires et professionnelles est notamment définie par une loi (LIOSP, 2007) qui situe le point de départ du processus de décision au secondaire I. Les trois années de scolarité doivent permettre aux élèves d'élaborer un projet personnel aboutissant à l'inscription dans une filière secondaire II. Les choix alors opérés n'ayant pas un caractère définitif, l'orientation peut, lors du passage dans l'enseignement secondaire II, aboutir à une confirmation ou à un questionnement du projet élaboré plus tôt. Nous proposons de revenir à présent sur ce processus évolutif de l'orientation en mettant en évidence les maintiens et autres changements observés avant et durant la formation CFC.

Moment de l'entrée en apprentissage CFC

Nous allons tout d'abord nous intéresser à la période située en amont de l'engagement dans un cursus professionnel en trois ou quatre ans. De manière plus précise, nous avons étudié les trajectoires qui amènent les jeunes à commencer un apprentissage en mettant en évidence la (dis)continuité entre le secondaire I et l'entrée en CFC. L'analyse longitudinale permet ainsi de dresser trois profils de parcours amenant certains jeunes à débiter l'apprentissage d'un métier (i) tout de suite après le CO²⁹, (ii) après une ou plusieurs expériences préalables au secondaire II ou, pour d'autres jeunes, (iii) à s'engager dans une formation CFC sans avoir bénéficié des prestations cantonales d'information et d'orientation au secondaire I, ces derniers ayant effectué leur scolarité obligatoire en dehors de Genève (dans un autre canton ou à l'étranger) (Figure 14).

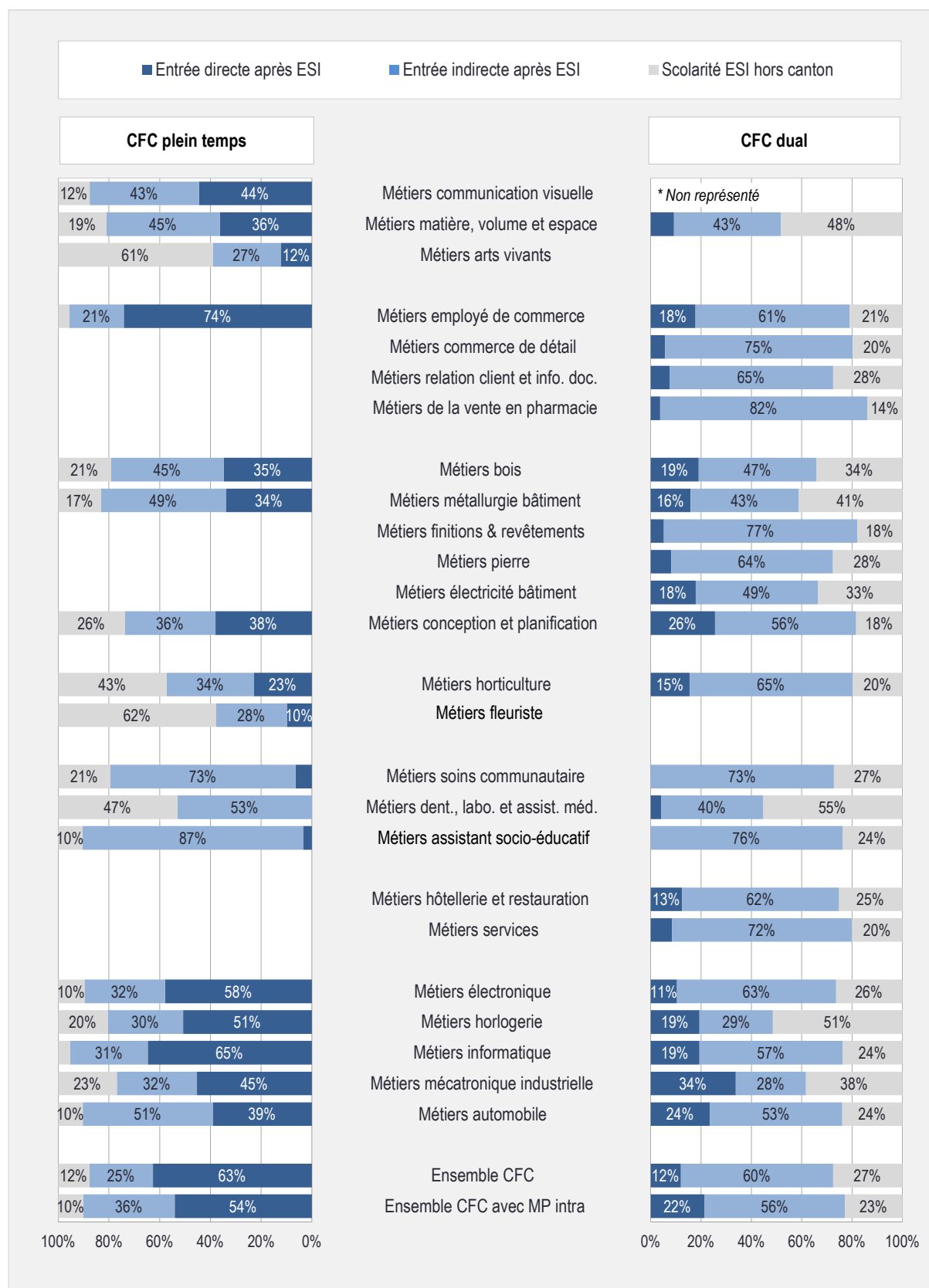
De manière générale, nous pouvons relever une forte différenciation dans l'entrée en apprentissage selon le mode de réalisation du CFC. Ainsi, les jeunes dont la formation se déroule exclusivement en école débutent leur apprentissage plus fréquemment à l'issue de la scolarité secondaire I (63% vs 12% pour les formations duales). Cette observation est d'ailleurs effective dans l'ensemble³⁰ des métiers qui proposent les deux systèmes de formation. L'écart le plus notable se situe au sein des métiers d'employé de commerce, où près de trois quarts des apprentis commencent le CFC à l'issue du CO dans les formations à plein temps, contre 18% dans les formations duales. Si l'hypothèse d'une préférence du système exclusivement en école chez les nouveaux entrants – qui retrouvent ainsi un contexte scolaire jugé plus sécurisant – peut être avancée, les conditions d'entrée particulières de la profession, notamment pour l'apprentissage à plein temps qui n'est pas soumis à une limitation du nombre de places (numerus clausus), contribuent également à expliquer cette variation.

Concernant les apprentis formés en école professionnelle et en entreprise, nous pouvons souligner que le fait de préparer la maturité professionnelle pendant le cursus CFC tend à modérer le constat d'une entrée plus tardive dans l'apprentissage : la part de jeunes qui s'engagent dans un métier directement après le CO est alors quasiment doublée (22% cursus MP intra-CFC dual vs 12% cursus CFC dual).

²⁹ Quelques élèves ont également accompli leur scolarité secondaire I au sein d'un établissement privé ou d'une structure spécialisée.

³⁰ Pour nuancer ce constat, précisons que deux professions ne sont pas marquées par cette distinction *plein temps vs dual* puisque les élèves préparant un cursus CFC dessinateur en architecture (24%) ou CFC mécatronicien automobile (33%) connaissent des taux d'entrée en apprentissage à l'issue du CO identiques quelle que soit la modalité de l'apprentissage.

Figure 14. Moment de l'entrée en 1^{re} année d'apprentissage CFC depuis la sortie du CO



N.B. La présentation par métiers ne distingue pas les cursus « maturité professionnelle intra CFC » (MP) des cursus « CFC ».

* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 apprentis ne sont pas représentés ; cf. Annexe 1.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'apprentis 1^{re} année CFC 2013-14, 2015-16 et 2017-18.

À Genève, l'engagement dans un CFC, particulièrement lorsqu'il se fait dans le système dual (60% vs 25% CFC plein temps), nécessite souvent une période de transition à l'issue du CO (Figure 14). L'âge des nouveaux apprenants, au moment de s'engager dans un apprentissage dual, se situe autour de 19 ans³¹, ce qui laisse entrevoir un intervalle de plusieurs années avant le début de la formation professionnalisante. Cette étape, à la durée fluctuante, est riche de choix révisés, de tentatives de formations³² et d'essais d'intégration du marché du travail qui traduisent une certaine complexité dans le processus d'orientation des élèves. En ce sens, l'entrée dans une formation professionnelle initiale en trois ou quatre ans évoque plusieurs significations.

Pour certains jeunes, auparavant engagés dans des études du secondaire II (souvent générales) et parfois en possession d'une certification³³, l'engagement en CFC représente une opportunité de changement d'un choix préalablement établi. Par exemple, dans les métiers de la vente en pharmacie (assistant en pharmacie), des soins communautaires (assistant en soins et santé communautaire) et d'assistant socio-éducatif (particulièrement à plein temps), plus de la moitié des entrants en première année a suivi préalablement un cursus de formation à l'ECG (cf. *Annexe 4*). Des mouvements de la formation gymnasiale vers le CFC, d'une ampleur moindre (entre 33% et 50%), sont par ailleurs observés dans certains métiers permettant de préparer la maturité professionnelle pendant le cursus CFC (métiers d'employé de commerce, de la conception et de la planification, de la mécanique industrielle à plein temps).

Pour d'autres jeunes, l'entrée en CFC constitue une possibilité de qualification après un parcours antérieur laissant entrevoir des difficultés scolaires à différents moments de la scolarité (au primaire et au secondaire I, par une scolarisation dans l'enseignement spécialisé notamment ; au secondaire II, par des passages au sein de structures préqualifiantes, des essais de formations inachevées ou des périodes de déscolarisation). L'entrée différée en CFC, pour ces apprentis aux profils scolaires plus précaires, s'observe davantage dans les métiers des finitions et des revêtements, de la pierre et des services. Ce résultat ne représente pas une exception genevoise puisqu'une recherche menée en France auprès de jeunes du secteur du bâtiment dressait des constats semblables en matière d'orientation (Aldeghi & Cohen-Scali, 2005). Les auteurs soulignent, d'un côté, l'entrée tardive (et subie) dans les professions du bâtiment en raison du déficit d'attractivité du domaine, et de l'autre côté, un choix finalement perçu comme relativement satisfaisant une fois engagé dans la formation.

L'analyse du moment de l'entrée en première année CFC met enfin en évidence un profil de jeunes qui présentent la particularité d'avoir accompli la scolarité obligatoire en dehors du territoire cantonal. On dénombre, en moyenne, parmi les nouveaux entrants en apprentissage en école à plein temps, 12% de jeunes provenant d'un autre canton suisse (essentiellement romand) ou de l'étranger (France ou autre pays de migration) (vs 27% pour le CFC dual). Pour ces derniers, il nous est de fait difficile de situer l'orientation dans une (dis)continuité avec la scolarité secondaire I. Nous pouvons en revanche souligner une concentration plus élevée de jeunes originaires d'autres cantons suisses dans les formations duales des métiers de la matière, du volume et de l'espace (40%, les 8% restants provenant

³¹ L'âge présenté correspond à l'âge médian. Il signifie que la moitié des apprentis CFC qui commencent une formation professionnelle duale sont âgés de moins de 19 ans (l'autre moitié ayant plus de 19 ans). En comparaison, l'âge médian à l'entrée en apprentissage à plein temps en école est de 16 ans et 3 mois.

³² Une sélection d'événements issus des parcours scolaires antérieurs des jeunes sont présentés en *Annexe 4*.

³³ Le Roy-Zen Ruffinen (2018) rappelle qu'obtenir un CFC après un premier diplôme secondaire II constitue un parcours toujours plus fréquent. L'analyse des certifications délivrées à Genève relève qu'une partie des titulaires d'un certificat de culture générale (23%) qui acquièrent, dans la suite de leur parcours (au plus tard à 25 ans), une seconde qualification, obtiennent un CFC. Les résultats montrent, par ailleurs, qu'environ 80 jeunes ont décroché en 2017 un second CFC alors qu'ils en possédaient déjà un.

de l'étranger) ou au sein des classes intercantionales³⁴ romandes consacrées aux métiers des arts vivants (51%, les 10% restants provenant de France voisine), de la dentition (technicien pour dentiste) et de fleuriste (44%, les 18% restants provenant de l'étranger). Les apprentis ayant effectué une scolarité obligatoire en France sont, pour leur part, davantage représentés dans les formations duales du pôle de la construction (métallurgie du bâtiment et de la pierre notamment) ou des métiers de l'électronique. Ces résultats, qui témoignent d'une réelle attractivité du système de formation professionnelle genevois et d'une dynamique transcantonale et transfrontalière, corroborent les constats de Engel et Le Roy-Zen Ruffinen (2018) rappelant que l'attrait pour la formation professionnelle à Genève réside dans une offre de formation particulièrement riche (plus de 70 professions préparées), dont certaines filières secondaires II (et tertiaires) ne possèdent pas d'équivalent dans le territoire franco-valdo-genevois.

Réussite des jeunes dans la durée théorique de la formation CFC

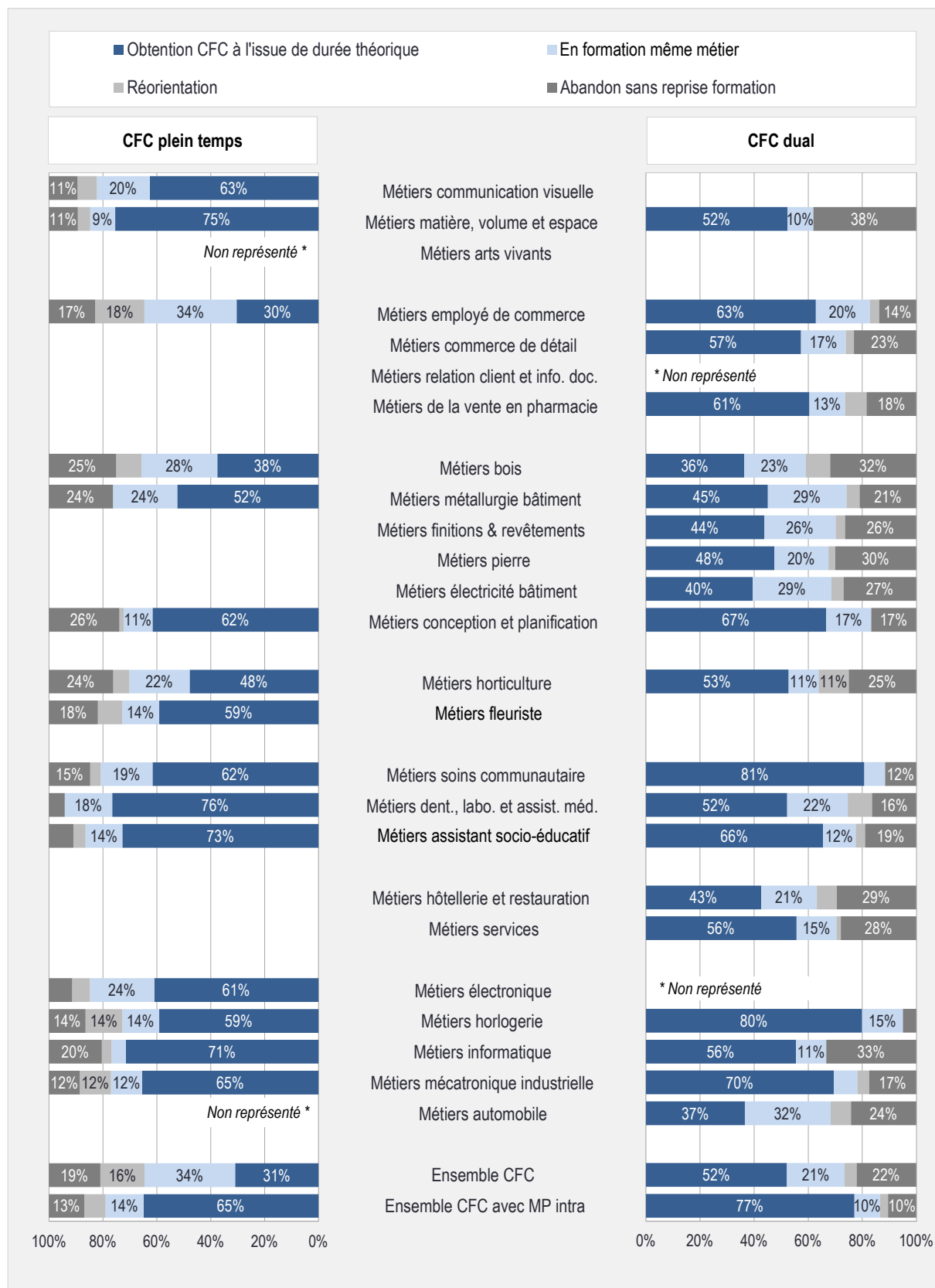
Après avoir achevé avec succès les processus décisionnel (choix d'un métier) et d'éligibilité (recherche d'une place en école ou en entreprise et sélection à l'entrée), les jeunes s'engagent dans la phase d'apprentissage de la profession. La confrontation avec la pratique de l'activité professionnelle peut parfois générer des déceptions – liées notamment à l'environnement formatif (p. ex. conditions de travail, relations sociales, intégration dans l'entreprise) ou aux représentations erronées du métier (p. ex. tâches quotidiennes) – et une perte de motivation conduisant une partie des apprentis à l'abandon du CFC (Lamamra & Masdonati, 2009 ; Stalder & Schmid, 2012 ; Rastoldo et al., 2012). Les récents résultats publiés à l'échelle nationale dévoilent qu'entre 20% et 23% des contrats d'apprentissage en dual n'arrivent pas leur terme (Deppierraz, 2019). Les résiliations constatées interviennent dans près d'un cas sur deux au cours de la première année de formation, la probabilité de connaître un tel événement diminuant ainsi régulièrement avec le temps. La majorité de ces jeunes ne quittent pas définitivement³⁵ le système éducatif et profitent de cette rupture pour revoir leur projet professionnel.

Tenant compte de ces observations, nous avons souhaité savoir dans quelle mesure de tels événements, témoignant d'une révision de la décision en matière d'orientation, s'observent dans le canton de Genève. Ou encore, si certains contextes de formation (plein temps vs dual) ou métiers sont plus particulièrement exposés. Pour répondre à ces questionnements, nous avons analysé la situation des élèves à l'issue d'une période (trois ou quatre ans selon les métiers) correspondant à la durée théorique de la formation CFC (*Figure 15*).

³⁴ Dans certains métiers, lorsque le nombre d'apprentis n'est pas suffisamment important pour ouvrir une classe (minimum de 12-14 apprentis à Genève), des élèves provenant d'autres cantons romands sont accueillis et regroupés dans une classe intercantonale pour y suivre tout ou partie de leur cursus. Une commission de coordination « Classes et accords intercantonaux » de la Conférence latine de l'enseignement postobligatoire de la Suisse romande et du Tessin est chargée de la répartition géographique des apprentis (lieux des cours notamment) et des questions relatives aux financements de ces classes.

³⁵ L'OFS rapporte ainsi que 79% des apprentis qui résilient leur contrat d'apprentissage recommencent une formation professionnelle initiale dans les quatre années qui suivent la rupture ; les 11% restants englobent à la fois des situations de scolarisation dans une autre formation secondaire II et de départ du système éducatif sans certification (Deppierraz, 2019).

Figure 15. Situation des apprentis à l'issue de la durée théorique de la formation CFC



N.B. La présentation par métiers ne distingue pas les cursus « maturité professionnelle intra CFC » (MP) des cursus « CFC ».

* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 apprentis ne sont pas représentés. ; cf. Annexe 1.

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12 / Cohortes d'apprentis 1^{re} année CFC 2013-14.

Les résultats de l'analyse rendent, tout d'abord, compte de la stabilité des choix précédemment établis (*Figure 15*). Ainsi, en considérant les apprentis en dual qui obtiennent le titre CFC à l'issue de la durée théorique de la formation (52%) et celles et ceux qui demeurent engagés au sein du même métier (21%), nous observons qu'en moyenne 73% des jeunes confortent leur décision d'orientation. Une distinction entre les deux modes de réalisation de l'apprentissage semble se dégager puisqu'un niveau moins important est observé dans les formations réalisées à plein temps en école (65%). Cette différence s'explique notamment par un taux de certification, dans l'ensemble, plus élevé dans les filières duales (52% vs 31% à plein temps), les métiers de l'horlogerie (horloger de production notamment) et des soins communautaires (assistant en soins et santé communautaire) affichant une réussite accrue dans la durée formelle du CFC³⁶.

Cette photographie des apprentis, à trois ou quatre ans de terme, fait ensuite état de situations souvent assimilées à un échec du choix professionnel, dans la mesure où elles mentionnent une résiliation du contrat d'apprentissage. Si cet événement est qualifié de critique, tant pour le bien-être des jeunes (Lamamra & Masdonati, 2008) que pour le système de formation (écart vis-à-vis d'un idéal de « linéarité des parcours »), il évoque en réalité des trajectoires bien différentes. Pour certains apprentis, plus fréquemment scolarisés à plein temps dans une école professionnelle (16% vs 4% dual), la résiliation du CFC permet de reconsidérer le projet initial et d'aborder une nouvelle orientation vers un métier différent ou d'autres études secondaires. À ce propos, nous observons que les jeunes qui interrompent leur formation dans les métiers d'employé de commerce et de l'horlogerie sont davantage concernés par ces réorientations : les ex-employés de commerce entament, avant tout³⁷, un cursus à l'ECG et les ex-horlogers (de production) s'engagent dans un nouveau CFC dans un autre domaine.

Pour d'autres, enfin, la résiliation du contrat d'apprentissage marque un arrêt dans la scolarisation de jeunes qui ne parviennent pas à trouver une nouvelle formation (certifiante ou non) immédiatement après la rupture (Rastoldo et al., 2009). Dans l'ensemble, nos résultats montrent que de nombreux apprentis éprouvent des difficultés à se réorienter après avoir résilié un CFC (22% vs 19% plein temps). Une dizaine de métiers³⁸ se distinguent alors par le fait qu'ils comptent, au sein de leurs publics respectifs, entre un quart et un tiers d'abandons menant à une déscolarisation au terme de la durée formelle de formation. Nous ignorons à ce stade si les accrocs se situent davantage dans la reconduction du processus d'orientation ou dans les épreuves de sélection des entreprises.

³⁶ Pour poursuivre la réflexion sur le temps nécessaire pour obtenir un premier diplôme secondaire II, le lecteur pourra consulter la synthèse de Evrard et al. (2018) présentée en *Annexe 5*. Les auteurs montrent ainsi que la durée effective de formation jusqu'à l'obtention d'une certification secondaire II est souvent plus longue que la durée théorique.

³⁷ On observe que, parmi les employés de commerce qui interrompent leur formation à plein temps en école (18%), la plupart (12%) sont scolarisés à l'ECG trois ans après leur résiliation. Les autres (6%) sont engagés dans un apprentissage dans un autre domaine professionnel.

³⁸ Une dizaine de métiers comptent, au sein de leur public, entre un quart et un tiers d'abandons menant à une déscolarisation à l'issue de la durée formelle de formation : matière, volume et espace (dual) / bois / métallurgie bâtiment (plein temps) / finitions et revêtements / pierre / électricité bâtiment / conception et planification (plein temps) / horticulture / informatique (dual) / automobile (dual).

4.3 Trajectoires des jeunes après l'obtention du diplôme CFC

Situation des jeunes 18 mois après l'obtention du CFC

L'analyse de la situation des élèves diplômés nous donne quelques indications sur la manière dont ces derniers valorisent le titre CFC sur le marché de l'emploi ou de la formation. La présentation des différentes situations des jeunes 18 mois après l'obtention de leur titre CFC (enquête EOS) met en évidence des transitions assez singulières selon la modalité de l'apprentissage (en école à plein temps ou en dual), le métier préparé ou le fait d'avoir obtenu (ou non) une maturité professionnelle simultanément au CFC (*Figure 16*).

Ainsi, les jeunes qui ont obtenu un CFC lors d'un cursus de formation dual sont principalement tournés vers le marché du travail : 65% des jeunes occupent un emploi après 18 mois, en moyenne, et 15% des diplômés en recherchent un. Ces situations de recherches d'emploi correspondent à des jeunes qui se déclarent inscrits à l'OCE (8%) ou non (7%) ; les non-inscrits connaissent des périodes de recherche plus courtes, assimilables à du chômage frictionnel. La faible fréquence des poursuites d'études (12%) et autres situations (obligations citoyennes, voyages ou séjours linguistiques 8%) montre clairement que le CFC dual apparaît comme un facilitateur d'insertion professionnelle. En effet, l'intégration dans une entreprise formatrice permet d'appréhender les difficultés inhérentes au passage de la formation à l'emploi (p. ex. savoir-faire, savoir-être). Au-delà du fait d'apprendre un métier, l'apprenti en voie duale se familiarise aussi avec les normes du monde du travail via la confrontation quotidienne aux réalités de l'entreprise et au travers des différents types de socialisation professionnelle plus ou moins formalisés (Lamamra, Duc et Besozzi, 2019).

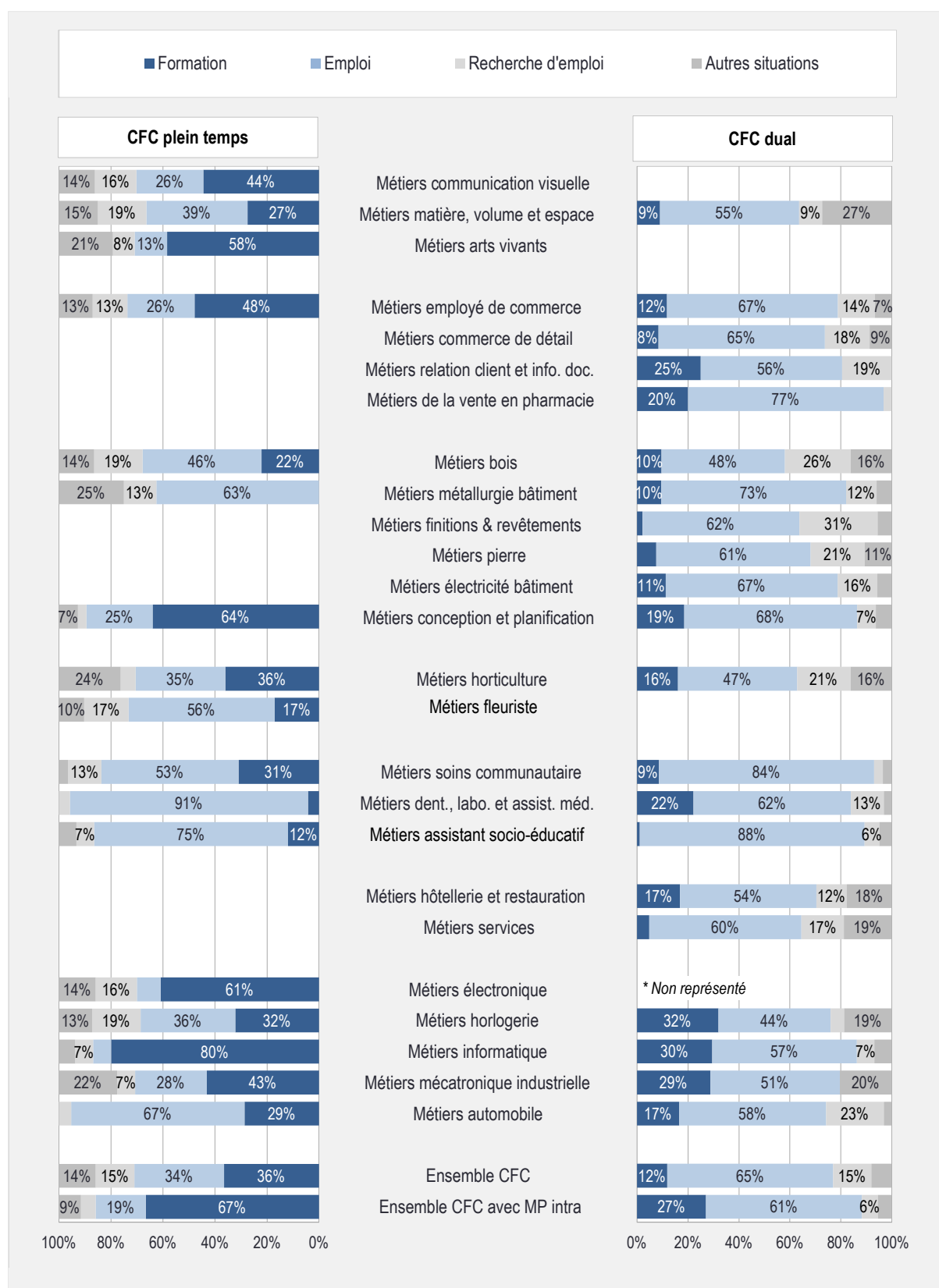
Les transitions après un CFC obtenu lors d'une formation en école à plein temps sont plus diversifiées. Bien que les poursuites d'études soient plus nombreuses (36% vs 12% CFC dual), nous observons qu'environ un tiers des jeunes occupent une place de travail. Le taux de recherche d'emploi est par ailleurs équivalent à celui observé auprès des titulaires d'un CFC dual (15%) alors que les autres situations, principalement en lien avec les obligations citoyennes, y sont plus nombreuses (14%).

L'obtention d'une maturité professionnelle en complément du CFC modifie la transition des diplômés. À ce titre, deux effets transversaux peuvent être soulignés. Le premier concerne l'augmentation des poursuites d'études. De par la fonction du titre de maturité professionnelle, qui offre un accès direct aux hautes écoles spécialisées (HES) ou aux études universitaires (via la passerelle Dubs³⁹), nous constatons une accentuation des poursuites d'études aussi bien pour les personnes ayant effectué leur cursus en école à plein temps que pour ceux inscrits en dual (la part a en moyenne été multipliée par 2).

Le deuxième effet se situe au niveau des taux de recherches d'emploi relativement faibles chez les jeunes qui ont entrepris ce type de cursus. Nous pouvons émettre l'hypothèse que ce que le système de formation reconnaît comme valable pour poursuivre des études tertiaires, les employeurs le reconnaissent aussi comme un atout d'employabilité qui permet notamment de se distinguer des autres candidats.

³⁹ Pour les porteurs de la maturité professionnelle, l'entrée à l'université ou à l'EPF passe par la réussite à l'examen complémentaire passerelle maturité professionnelle – HEU. Une formation d'une année, communément appelée « passerelle Dubs », permet de préparer les jeunes à cet examen.

Figure 16. Situation des diplômés 18 mois après l'obtention d'un CFC



N.B. La présentation par métiers ne distingue pas les cursus « maturité professionnelle intra CFC » (MP) des cursus « CFC ».

* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 diplômés ne sont pas représentés ; cf. Annexe 2.

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés CFC 2013, 2015 et 2017.

La déclinaison par métiers met en relief quelques différences dans les transitions des diplômés après 18 mois (*Figure 16*). Pour le CFC en école à plein temps, les métiers de l'informatique, de l'électronique, de la conception et de la planification, et d'employé de commerce sont ceux qui amènent le plus de jeunes vers des études subséquentes. Concernant l'apprentissage dual, les poursuites d'études sont plus fréquentes après un CFC dans les métiers de l'horlogerie (32%), de l'informatique (30%) ou de la mécanique industrielle (29%). Deux hypothèses peuvent expliquer ces constats : (i) le profil des élèves fréquentant ces CFC à exigences scolaires élevées, qui sont d'ailleurs souvent proposés dans le cadre du cursus avec maturité professionnelle intégrée ; (ii) la variété de l'offre de formation subséquente (maturité professionnelle, études professionnelles supérieures ES, HES) dans ces domaines.

Le taux de recherche d'emploi après un CFC (en étant inscrit ou non à l'OCE) varie également selon le métier. En ce qui concerne l'apprentissage dual, il est un peu plus élevé dans les métiers de la finition et des revêtements (31%) ou de l'automobile (23%). Il faut néanmoins préciser que le taux de recherche d'emploi dépend de facteurs exogènes à la formation, notamment la conjoncture économique du domaine professionnel visé.

Entrée dans le marché du travail

Intéressons-nous désormais de manière spécifique aux jeunes qui accèdent à l'emploi 18 mois après l'obtention du CFC. Trois indicateurs mettant en évidence (i) la durée de la transition vers la vie active, (ii) l'adéquation entre le poste occupé et les qualifications acquises et (iii) une mesure de la satisfaction des diplômés sont ici présentés et permettent d'appréhender la qualité de l'insertion professionnelle des titulaires d'un CFC.

Temps nécessaire à l'insertion professionnelle après un CFC

Le premier indicateur porte sur la durée de l'insertion professionnelle (*Figure 17*). Dans l'ensemble, nous relevons une entrée rapide dans la vie active pour les diplômés issus d'un cursus dual. En effet, 90%⁴⁰ des jeunes exerçant un emploi 18 mois après l'obtention d'un CFC dual rapportent l'avoir obtenu en moins de 6 mois (vs 79% des titulaires d'un CFC plein temps). Cette insertion particulièrement rapide, traduisant une forte articulation entre l'apprentissage dual et les besoins du marché du travail genevois, s'explique par le maintien relativement fréquent des diplômés dans l'entreprise formatrice : 44% des jeunes en emploi sont engagés par leur entreprise formatrice, ce qui correspond au niveau observé à l'échelle nationale (46% ; Babel, 2018). Ce résultat souligne en outre que la participation des entreprises dans la formation des apprentis est parfois un moyen de répondre à un besoin en personnel qualifié (formation de la relève). Plusieurs études ont également montré qu'en moyenne, la formation d'un apprenti apporte un bénéfice net à l'entreprise formatrice, les activités productives effectuées pendant la période de l'apprentissage dépassant⁴¹ les coûts induits par la formation AFP ou CFC (voir notamment Gehret et al., 2019 ; Schweri, 2018).

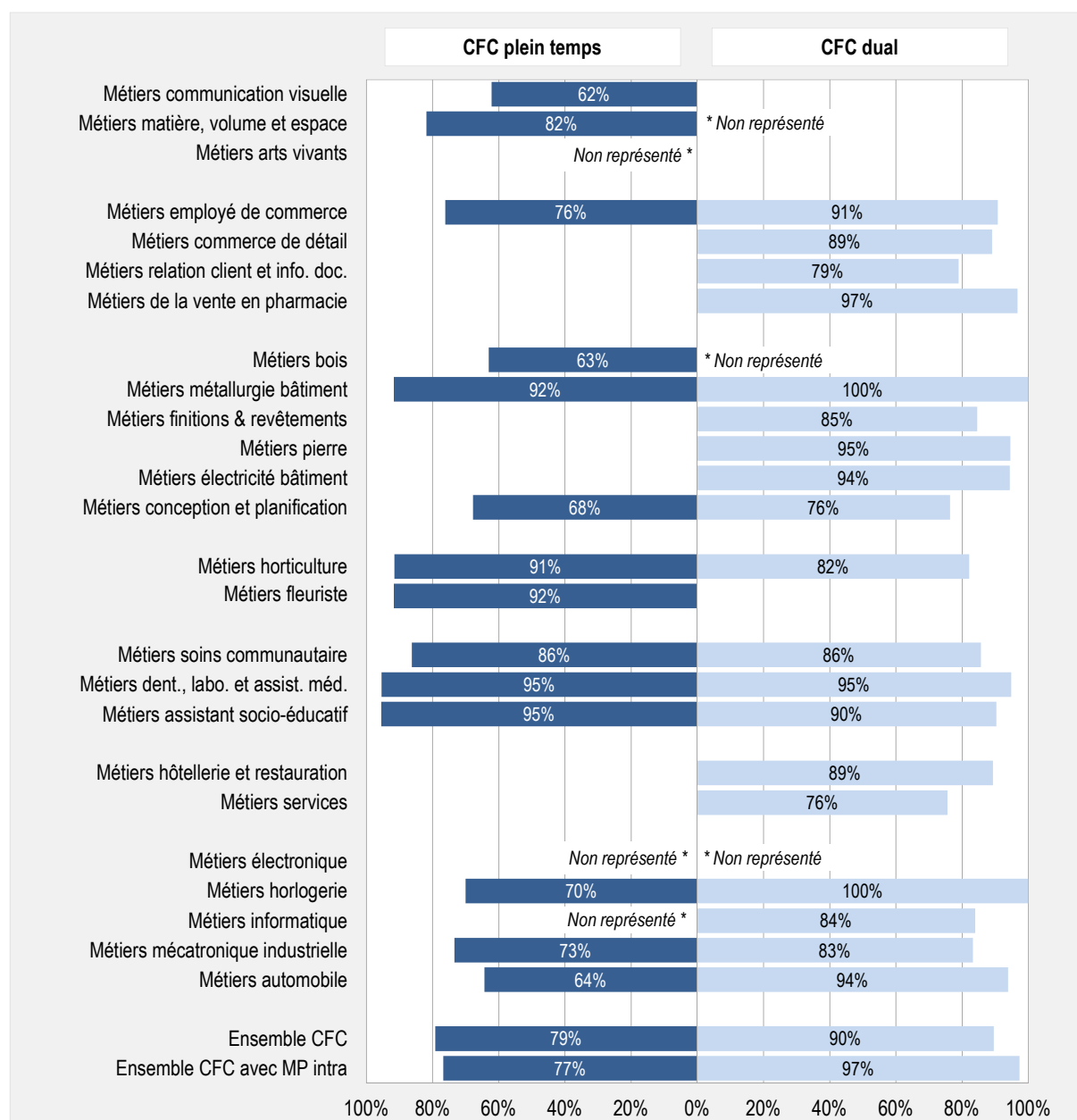
En complément, nous observons qu'à Genève le temps nécessaire pour accéder à l'emploi varie selon les métiers. Dans le cadre de l'apprentissage dual, c'est dans les métiers de la conception et planification (dessinateur en bâtiment/génie civil) ou des services (coiffeur, logisticien) que la durée entre l'obtention du CFC et l'entrée dans la vie active est la plus longue. Même si 76% des diplômés accèdent à leur emploi en moins de 6 mois, nous

⁴⁰ Précisons que 73% des jeunes actifs déclarent même avoir décroché leur emploi immédiatement après leur CFC ou dans les 3 mois qui suivent l'obtention du diplôme, les 17% restants ayant connu une période de transition d'une durée de 3 à 6 mois avant l'emploi.

⁴¹ Différents travaux sur les coûts/bénéfices de la formation professionnelle initiale soulignent par ailleurs des disparités selon les régions, les professions apprises ou encore selon le secteur d'activité de l'entreprise et son expérience dans la formation des apprentis.

remarquons que près d'un quart des actifs ont besoin de davantage de temps (de 7 à 12 mois en général, et parfois même au-delà). Dans les autres domaines, l'insertion professionnelle est particulièrement rapide, notamment dans les métiers de la métallurgie du bâtiment et de l'horlogerie, où la totalité des diplômés déclarent avoir obtenu leur emploi en moins de 6 mois). En revanche, s'il est vrai qu'en moyenne les apprentissages réalisés en école à plein temps semblent offrir un accès à l'emploi moins rapide, nous constatons que les métiers situés dans la santé, le social ou encore l'horticulture permettent une insertion professionnelle aussi rapide pour les diplômés issus du cursus plein temps que dual.

Figure 17. Proportion des jeunes ayant obtenu leur emploi en moins de 6 mois



N.B. La présentation par métiers ne distingue pas les cursus « maturité professionnelle intra CFC » (MP) des cursus « CFC ».

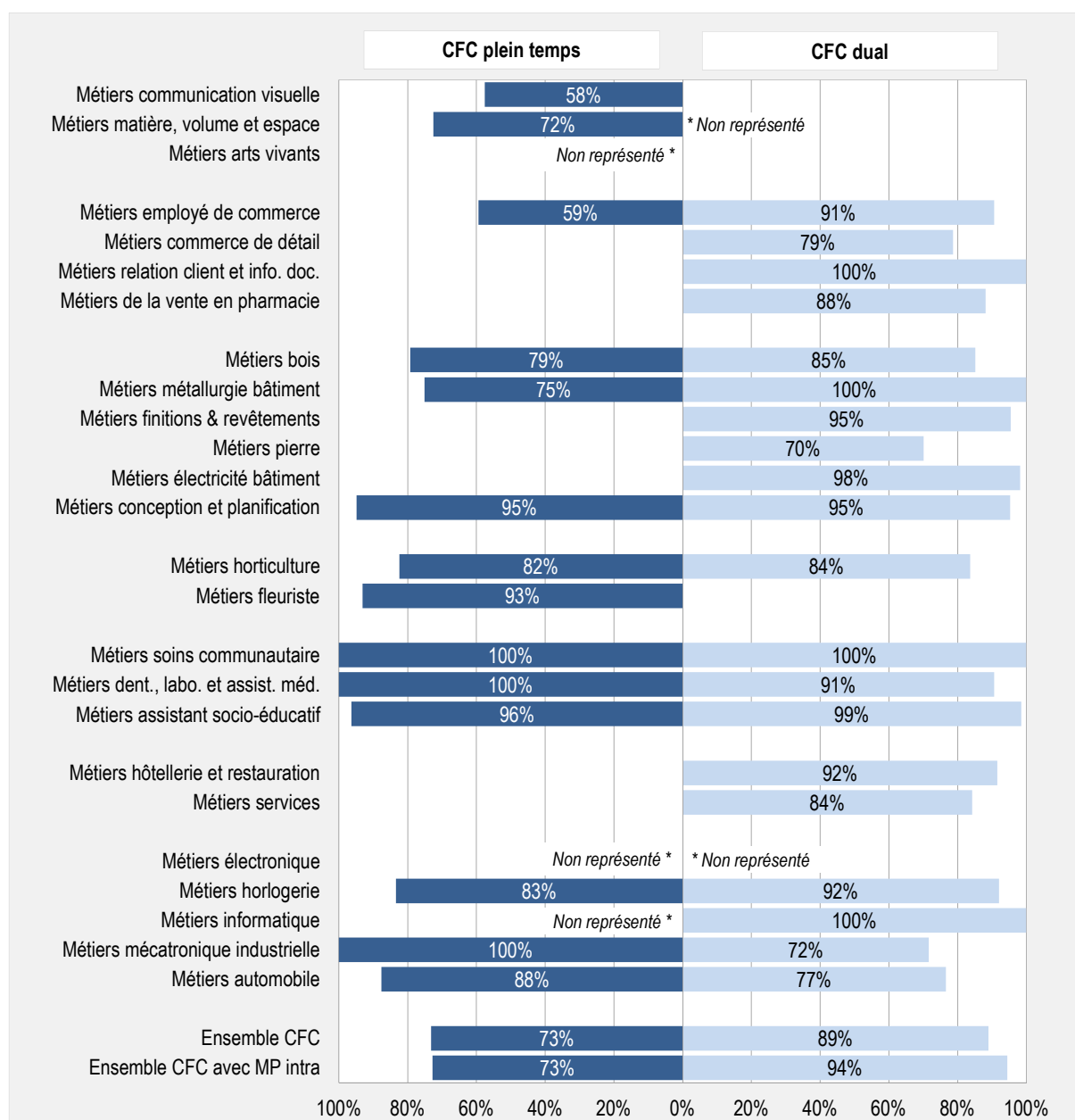
* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 diplômés ne sont pas représentés.

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés CFC 2013, 2015 et 2017.

Adéquation entre l’emploi exercé et le CFC

Les jeunes en emploi occupent-ils des postes correspondant à leur qualification CFC ? Pour répondre à cette question, nous avons mesuré, sur la base de l’enquête EOS, le degré d’adéquation entre le métier pour lequel ils sont qualifiés (diplôme CFC) et le domaine de l’emploi exercé (Figure 18). Dans l’ensemble, les jeunes actifs issus d’un cursus CFC dual rapportent plus fréquemment occuper un emploi correspondant à la formation CFC achevée (89% vs 73% pour les titulaires d’un CFC plein temps). Les employés de commerce ayant préparé leur diplôme lors d’une formation en école à plein temps présentent le taux d’adéquation le plus faible (59%). Les métiers exercés, sans correspondance avec le CFC, se situent dans divers domaines (p. ex. agent de sécurité, serveur, hôte de caisse).

Figure 18. Proportion de jeunes dont les qualifications acquises correspondent à l’emploi exercé



N.B. La présentation par métiers ne distingue pas les cursus « maturité professionnelle intra CFC » (MP) des cursus « CFC ».

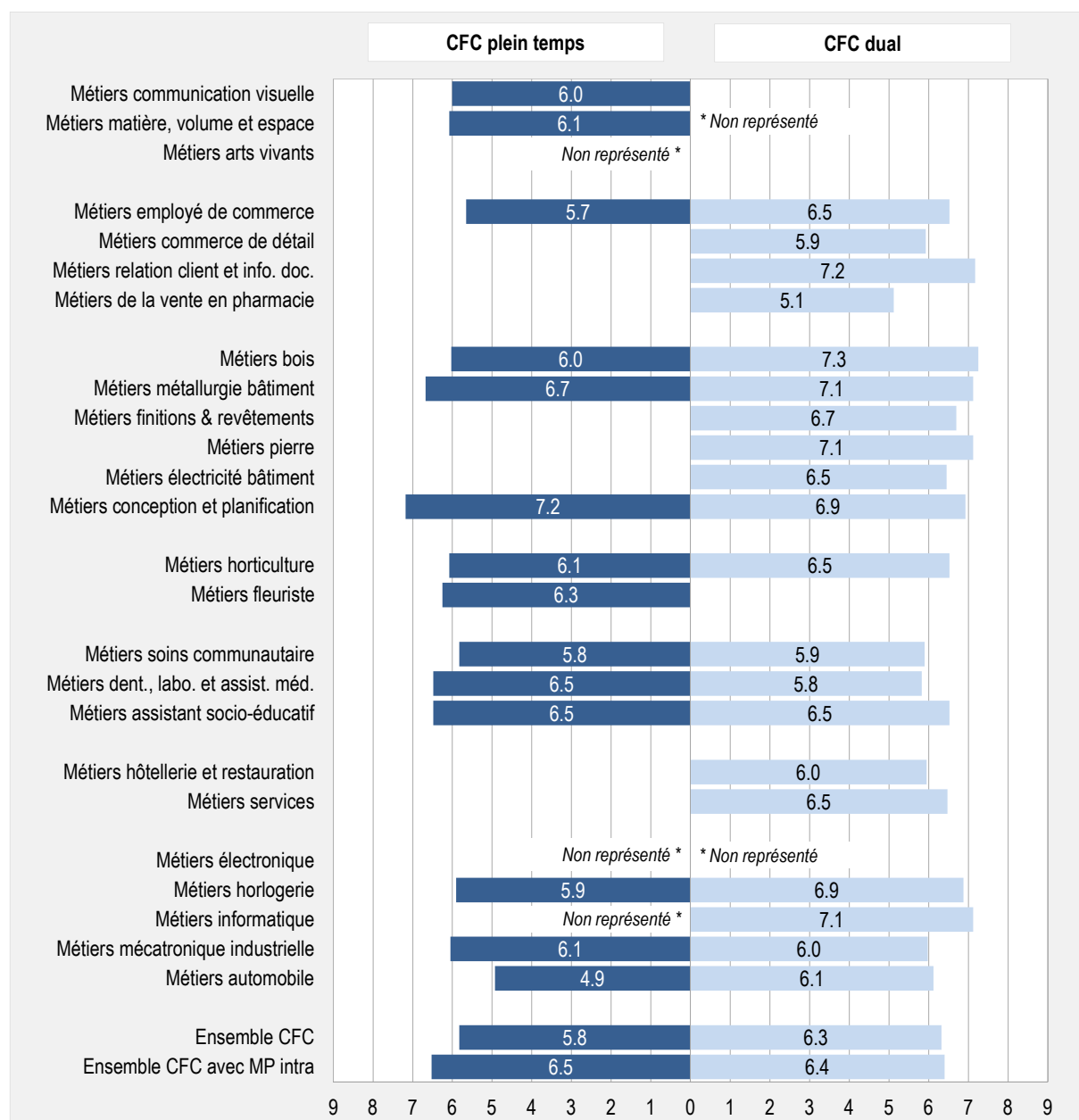
* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 diplômés ne sont pas représentés.

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés CFC 2013, 2015 et 2017.

Satisfaction des diplômés à l'égard l'emploi exercé

Le dernier indicateur mobilisé pour appréhender la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés CFC est celui de la satisfaction à l'égard de l'activité professionnelle exercée. Pour ce faire, nous avons étudié quatre dimensions de la satisfaction rendant compte de l'opinion des diplômés sur le niveau de la rémunération, les horaires proposés, le contenu du travail réalisé ainsi que les perspectives de carrière offertes. Les diplômés étaient ainsi invités à s'exprimer sur chacune des dimensions précitées en attribuant un score de satisfaction variant de 1 (*pas du tout satisfaisant*) à 9 (*très satisfaisant*). Nous proposons de présenter ici un indice global de la satisfaction des diplômés à l'égard de l'emploi exercé (moyenne des scores) (*Figure 19*).

Figure 19. Indice de satisfaction à l'égard de l'emploi occupé après un CFC



N.B.1. La présentation par métiers ne distingue pas les cursus « maturité professionnelle intra CFC » (MP) des cursus « CFC ».

N.B.2. Échelle variant de 1, « pas du tout satisfaisant », à 9, « très satisfaisant ».

* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 diplômés ne sont pas représentés.

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés CFC 2013, 2015 et 2017.

En moyenne, les diplômés qui occupent un emploi 18 mois après un CFC se déclarent relativement satisfaits de leur activité (score moyen : 6.3 dual vs 5.8 plein temps). Relevons cependant que le niveau de satisfaction des jeunes issus d'un cursus dual est particulièrement élevé dans les métiers de la relation client et de l'information documentaire (score moyen 7.2), du bâtiment (principalement les métiers du bois, de la métallurgie et la pierre) ou de l'informatique (score moyen 7.1). À l'inverse, le niveau de satisfaction le plus faible est observé auprès des métiers de la vente en pharmacie (score moyen 5.1). Si ces derniers sont particulièrement satisfaits du contenu de leur travail, qu'ils rapportent être par ailleurs en adéquation avec leur formation, ils évaluent en revanche plus défavorablement leur rémunération et les perspectives de carrière offertes dans le cadre de leur emploi.

Une transition à l'emploi différenciée

Pour résumer, les résultats présentés mettent en évidence des différences dans l'insertion professionnelle des jeunes titulaires d'un CFC. Si un niveau de recherche d'emploi identique est observé dans les deux modes d'apprentissage (15%), plusieurs aspects de la transition des diplômés issus d'un cursus dual semblent indiquer une insertion professionnelle de qualité⁴². Ainsi, 18 mois après l'obtention du CFC, la grande majorité des actifs diplômés occupent un emploi à temps plein (taux d'activité de 100%) et bénéficient d'un contrat fixe. L'entrée dans la vie active s'inscrit dans un prolongement du CFC obtenu (très souvent dans les 6 mois consécutifs) et l'activité professionnelle exercée est décrite comme en adéquation avec les qualifications acquises ; les diplômés d'un CFC obtenu dans le cadre d'un cursus dual expriment, par ailleurs, un fort niveau de satisfaction à l'égard de leur emploi.

Après un CFC en école à plein temps, l'insertion professionnelle s'avère davantage contrastée. L'accès à l'emploi est en effet un peu moins rapide et l'activité professionnelle plus fréquemment évaluée comme sans réelle correspondance avec le CFC (27%). Les contrats temporaires (25% vs 15% dual), tout comme les temps de travail partiels (moins de 24 heures hebdomadaires), y sont également plus fréquents (16% vs 7% dual). En outre, les variations selon les métiers préparés sont plus importantes. À ce titre, relevons que si les métiers de la santé et du social présentent une qualité d'insertion professionnelle quasi-équivalente dans les deux modes d'apprentissage, celui d'employé de commerce appris en école à plein temps laisse entrevoir une insertion beaucoup plus délicate qu'en voie duale. Pour nuancer ce constat, il convient de rappeler que l'entrée dans la vie active n'est pas l'orientation privilégiée par les diplômés qui obtiennent le diplôme à l'issue du cursus plein temps, ces derniers préférant poursuivre de nouvelles études (maturité professionnelle ou au niveau tertiaire), ce qui les positionnera probablement de manière plus favorable lors de leur future insertion professionnelle, notamment en termes de revenu (Meyer, 2018).

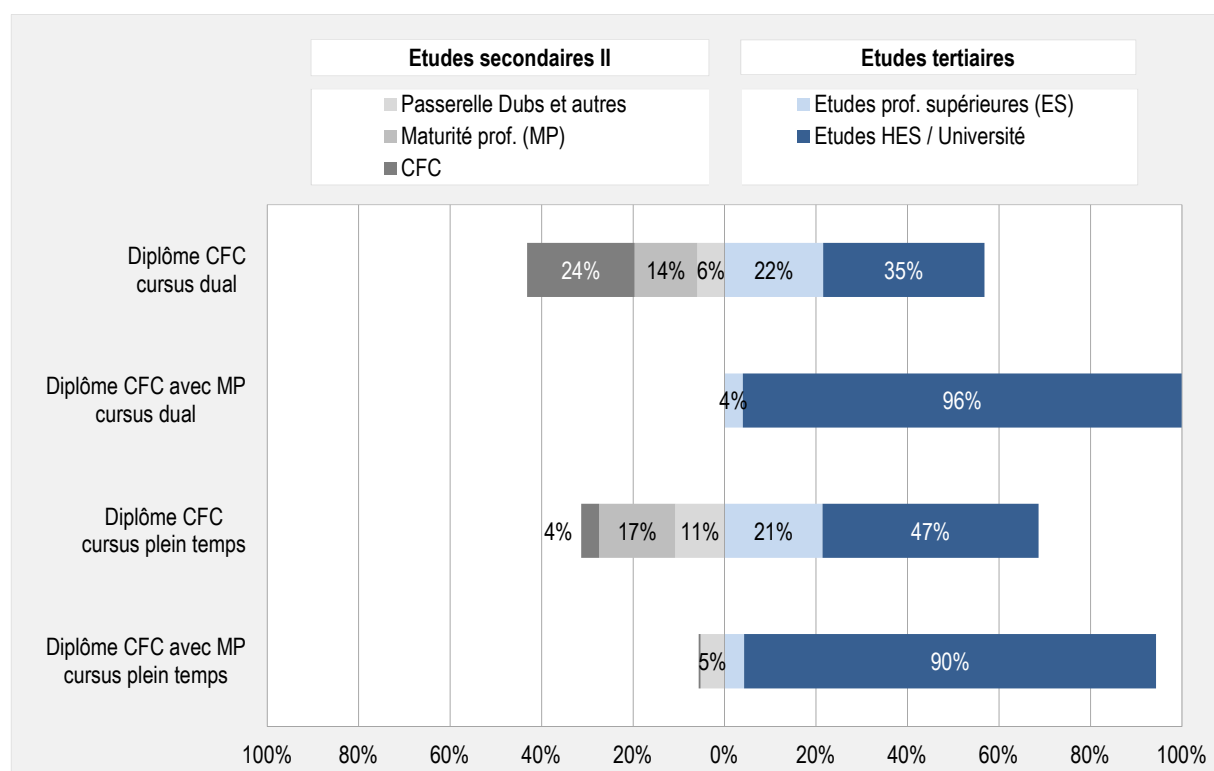
Poursuites d'études après un CFC

L'entrée dans la vie active ne représente pas l'unique valorisation du diplôme, puisque nous avons vu précédemment qu'une partie des titulaires d'un CFC entreprennent de nouvelles études 18 mois après l'obtention de leur titre (*cf. Figure 16*). Le choix de poursuivre (ou non) une formation après un CFC semble par ailleurs être influencé par la modalité de l'apprentissage (plein temps ou dual) dans la mesure où, 18 mois après un titre obtenu dans un cursus en école à plein temps, nous observons qu'en moyenne 36% des diplômés s'engagent dans une nouvelle formation alors qu'ils ne sont que 12% à privilégier cette orientation après un CFC dual.

⁴² Si quelques variations sont par ailleurs observées selon les métiers, la tendance générale est bien celle d'une insertion professionnelle de qualité.

Nous proposons à présent d'analyser plus spécifiquement cette population, pour qui l'obtention du diplôme CFC représente une étape dans le processus de qualification. Du point de vue du type d'études (Figure 20), relevons que la plupart des diplômés entreprennent des études tertiaires au sein d'une HES (après avoir acquis entretemps une maturité professionnelle) ou d'une école professionnelle supérieure (ES) (plus rarement à l'université). La différence la plus notable entre les diplômés des différents cursus porte sur le fait que près d'un quart des poursuites d'études des jeunes issus de la voie duale concerne l'accomplissement d'un second apprentissage CFC (vs 4% CFC plein temps). Après un CFC obtenu dans le cadre d'une formation en école à plein temps, nous observons qu'un peu plus de jeunes effectuent la passerelle Dubs (11%, vs 6% dual). Nous relevons en outre que celles et ceux qui ont entrepris un cursus CFC (dual ou plein temps) avec la maturité professionnelle intégrée valorisent quasiment tous leur titre en rejoignant une HES (plus rarement l'université).

Figure 20. Type de formations suivies selon le type de CFC obtenu



Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés CFC 2013, 2015 et 2017.

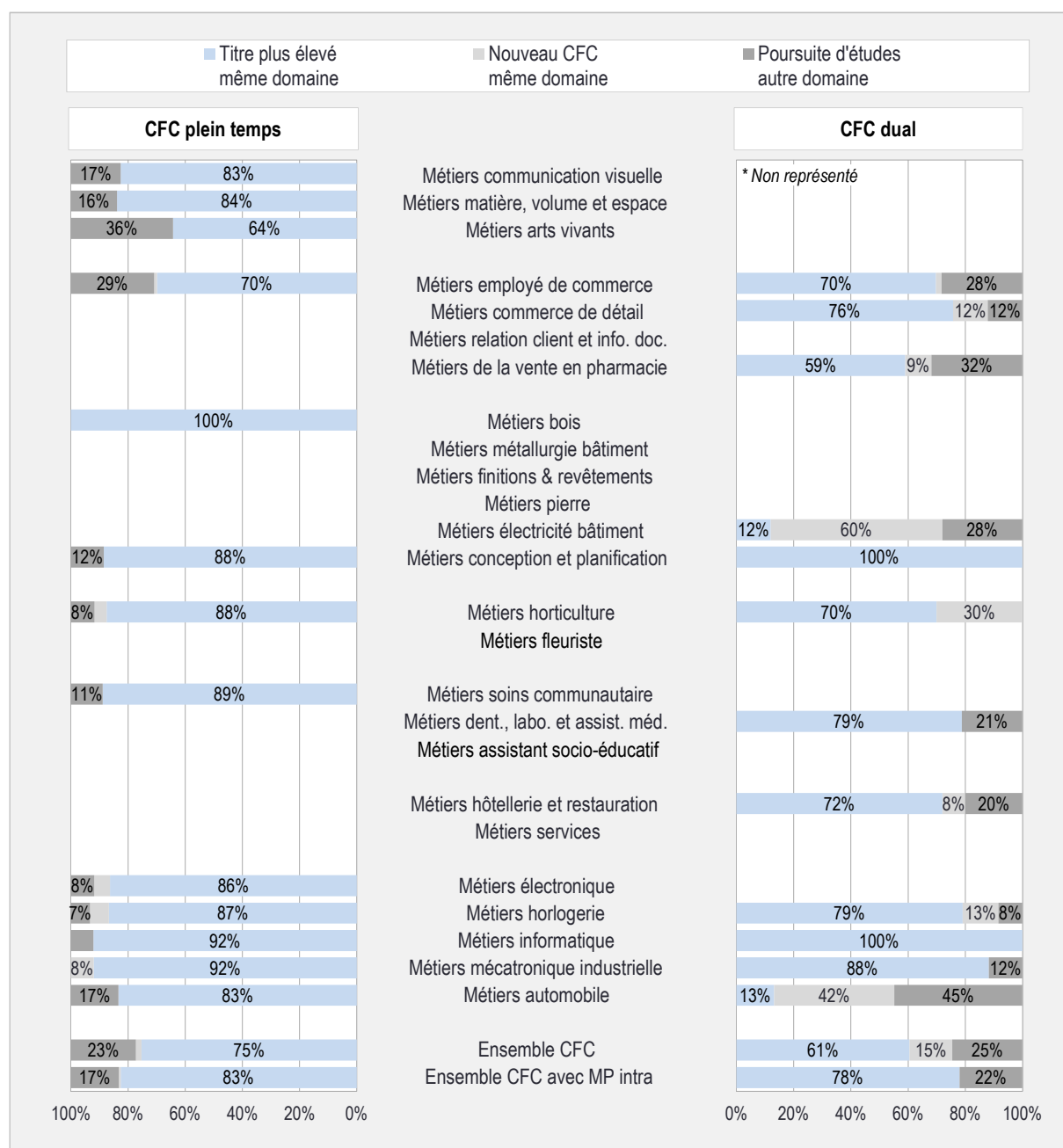
La déclinaison par métiers met également en exergue quelques différences. Après un CFC plein temps d'employé de commerce, par exemple, la plupart des poursuites d'études se font en HES alors que dans les métiers du domaine technique (métiers de l'horlogerie, de l'informatique et de la mécanique industrielle), les orientations sont plus souvent axées vers les écoles supérieures (ES).

Adéquation entre les études subséquentes et le CFC

Nous avons souhaité poursuivre la réflexion sur l'évolution des choix d'orientation des jeunes en mesurant l'adéquation entre le CFC obtenu et la formation suivie à 18 mois, l'idée étant de déterminer si les poursuites d'études s'inscrivent dans la continuité du métier appris ou si elles correspondent davantage à un processus de réorientation (Figure 21).

Nous observons qu’environ trois quarts des diplômés issus d’un cursus plein temps entament une nouvelle formation dans le même domaine d’étude que le CFC obtenu. Cette poursuite correspond à un perfectionnement et vise l’acquisition d’une certification plus élevée (p. ex. informaticien de gestion [ES] ou haute école de gestion [HEG] après un CFC d’employé de commerce). Les cas de réorientations (vers un autre domaine) observées sont souvent réalisées par l’intermédiaire de la passerelle Dubs et concernent davantage le métier d’employé de commerce. Les poursuites d’études après un CFC obtenu dans la voie duale se distinguent par davantage de jeunes qui complètent leur formation initiale par un deuxième CFC, particulièrement dans les métiers de l’électricité du bâtiment (p. ex. titulaires d’un CFC d’installateur électricien qui entreprennent un deuxième CFC de planificateur électricien).

Figure 21. Proportion de jeunes dont les qualifications acquises correspondent aux études subséquentes



N.B. La présentation par métiers ne distingue pas les cursus « maturité professionnelle intra CFC » des cursus « CFC ».

* Les métiers comprenant des effectifs inférieurs à 15 diplômés ne sont pas représentés.

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés CFC 2013, 2015 et 2017.

Quelques éléments saillants sur le CFC

- Le choix d'un métier est encore très genré : les hommes privilégient les métiers de la construction et de la technique, alors que les femmes s'orientent davantage vers les métiers de la santé et du social.
- Des différences selon la nationalité et le milieu économique sont par ailleurs observées. Les apprentis de nationalité suisse et dont les parents occupent un poste de cadre suivent principalement des apprentissages aux exigences élevées, notamment dans le domaine des arts. Leurs camarades de nationalité étrangère et de parents ouvriers sont, pour leur part, essentiellement présents dans les métiers liés à la construction, aux soins communautaires, aux services et à l'automobile.
- L'entrée dans un apprentissage CFC dépend fortement du métier et du mode d'apprentissage. En effet, 74% des apprentis employés de commerce à plein temps commencent directement le CFC après le CO, alors que dans les métiers des finitions et des revêtements, seuls 5% des apprentis en voie duale connaissent une telle transition.
- Les trajectoires des jeunes après l'obtention du titre CFC sont fortement influencées par la modalité de l'apprentissage. Les apprentis qui ont suivi un cursus dual se retrouvent très rapidement sur le marché du travail (quel que soit le métier). Celles et ceux qui ont suivi une formation en école professionnelle à plein temps sont davantage présents dans le monde étudiant.

Synthèse et perspectives

La présente étude s'inscrit dans une série de travaux traitant des élèves qui, à des moments différents de leur scolarité (au terme de la scolarité obligatoire, au moment d'entrer dans le système de formation, pendant le parcours au secondaire II), s'engagent dans une formation professionnelle débouchant sur une certification de niveau secondaire II. Ce rapport, consacré à l'attestation de formation professionnelle (AFP) et au certificat fédéral de capacité (CFC), propose un panorama général permettant d'appréhender les problématiques de l'*orientation* et de la *valorisation des titres* dans plus d'une vingtaine de métiers. « Comment les apprentis s'engagent-ils dans un apprentissage ? » et « quel usage les diplômés AFP et CFC font-ils de leur titre ? » sont les principaux questionnements qui ont guidé nos travaux.

À cet effet, l'étude a d'abord permis de présenter sous quelle forme se déroule l'apprentissage (à plein temps en école ou dans un partage du temps entre l'entreprise et l'école) et de décrire les différents publics qui s'engagent dans la voie professionnelle (profils sociodémographiques des entrants). Nous nous sommes ensuite intéressés aux parcours des jeunes qui effectuent un apprentissage, en mettant en évidence le maintien et autres changements observés avant et durant le cursus de formation. Ces deux regards offrent une lecture séquentielle du processus de l'orientation. Enfin, nous avons rendu compte de ce que deviennent les apprentis qui obtiennent un diplôme professionnel au travers de l'analyse de la situation des diplômés après 18 mois (enquête EOS). Ces éléments nous renseignent sur la manière dont les jeunes valorisent leur titre (entre prolongement des études et entrée sur le marché du travail). Nous proposons d'en discuter ici les résultats les plus saillants.

L'AFP : un engagement tardif dans la formation et une double valorisation du titre

La formation professionnelle initiale d'une durée de deux ans a été introduite lors de la Loi fédérale sur la formation professionnelle de 2002. Cette nouvelle formation, aux objectifs et plans de formation standardisés, conduit à une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) reconnue par la Confédération. L'AFP a progressivement remplacé l'offre de formation professionnelle dite élémentaire (AFE) dispensée aux personnes ne remplissant pas les conditions d'engagement dans une formation CFC, le public AFP étant alors décrit comme des jeunes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques (SEFRI, 2014).

De ce point de vue, nos analyses montrent que la formation AFP remplit sa fonction d'intégration de jeunes ayant connu des parcours scolaires difficiles. En effet, des passages dans des structures de l'enseignement spécialisé (27%), d'accueil pour les élèves migrants non francophones (27%), de préqualification (50%) ou encore des périodes de déscolarisation d'une ou plusieurs années (36%) sont autant d'événements qui viennent ponctionner les parcours des jeunes qui s'engagent en première année d'apprentissage AFP. Ces quelques éléments, qui montrent que le public visé est atteint, sont à mettre au crédit de l'OFPC qui effectue un rôle de contrôle et de régulateur des demandes d'entrée en formation professionnelle. Les dossiers d'inscriptions pour une formation AFP (et CFC) sont ainsi systématiquement analysés avant approbation du contrat d'apprentissage, l'OFPC s'assurant que les jeunes qui s'engagent dans un cursus AFP ne sont pas en mesure d'entreprendre un CFC.

À Genève, l'entrée dans la filière AFP n'est pas linéaire⁴³. Peu d'apprentis s'engagent dans cette voie professionnalisante directement après le CO (8%)⁴⁴. Cette désarticulation avec la scolarité secondaire I se révèle être une spécificité cantonale puisqu'à l'échelle nationale, plus d'un titulaire du titre AFP sur deux a débuté l'apprentissage immédiatement après la scolarité obligatoire (Fitzli et al., 2016). Notre étude souligne que le public genevois est, au sortir de la scolarité au CO, fréquemment confronté à une période transitoire (59%) constituée d'événements se situant parfois loin des bancs de l'école (p. ex. stage en entreprise, emploi, chômage). Si une partie de ces situations renvoie à des exigences du monde professionnel – comme c'est le cas dans le domaine de la santé et du social, où les employeurs exigent souvent des candidats à l'apprentissage d'avoir effectué plusieurs stages en institutions – d'autres expériences relevant du domaine scolaire (p. ex. études certifiantes secondaires II inachevées, prise en charge dans une structure préqualifiante ou de soutien pour jeunes en rupture) questionnent directement la visibilité et l'attractivité de la formation professionnelle initiale en deux ans. En particulier, on peut se demander dans quelle mesure l'AFP a été envisagée comme une orientation possible (par les élèves, leurs familles ou les professionnels en charge de l'orientation) lors de la scolarité au CO. Cette voie a-t-elle au contraire été volontairement délaissée ? Si oui, pour quelles raisons ? La non-éligibilité à l'issue du CO, la préférence pour d'autres études plus prestigieuses ou encore l'impossibilité de trouver une entreprise formatrice peuvent être avancées comme autant d'hypothèses possibles qu'il serait intéressant d'approfondir pour mieux cerner les motifs de l'engagement tardif dans la formation AFP.

Une fois engagés dans le cursus AFP, la grande majorité des apprentis ne remettent pas en cause leur projet d'orientation. En effet, 65% obtiennent le titre visé à l'issue de la durée formelle de la formation (deux ans) ; les métiers de l'horlogerie (92%), du commerce de détail (77%) ou encore des soins communautaires (76%) atteignent des niveaux particulièrement élevés de réussite. Les jeunes non certifiés après deux ans demeurent le plus souvent engagés dans la même profession (21%) ; ils connaissent en revanche des difficultés lors de leur parcours AFP et ont vécu un redoublement ou un échec à l'examen de fin de formation. De surcroît, il convient de préciser que l'entrée en AFP n'est pas toujours synonyme de succès ou de maintien dans l'orientation. Plus de 10% des jeunes abandonnent leur apprentissage avant terme et se trouvent en situation de rupture avec le système scolaire (déscolarisation), les métiers de l'automobile affichant un taux particulièrement élevé (35%). Ces résultats ravivent les préoccupations, déjà évoquées dans les évaluations nationales de l'AFP (Stern et al., 2010 ; Fitzli et al., 2016), liées à l'encadrement des apprentis en difficulté. Dans ce sens, il serait intéressant d'approfondir plus en détail si des appuis spécifiques individuels sont proposés (ou non) à Genève, et dans quelle mesure ceux-ci permettraient ou non de réduire les ruptures d'apprentissages observées.

Les possibilités offertes à l'issue de la formation AFP sont équivoques. Si l'insertion professionnelle est présentée comme la principale issue après le diplôme (SEFRI, 2014), la perméabilité avec la formation professionnelle initiale de trois ou quatre ans (CFC) est également envisagée comme une alternative. Cette dualité de perspectives, prévue par l'institution, se reflète dans la suite des parcours des jeunes. Les analyses menées sur la situation des diplômés 18 mois après l'obtention du titre AFP montrent une structuration sectorielle des trajectoires des jeunes qui, pour la plupart⁴⁵, rejoignent le marché du travail

⁴³ À titre indicatif, nous observons qu'au moment de commencer un apprentissage AFP, les jeunes sont âgés de 18 ans et 8 mois (âge médian). Des variations selon les métiers sont par ailleurs perceptibles (p. ex. 17 ans et 10 mois dans les métiers de l'automobile et 21 ans et 2 mois dans les métiers des soins communautaires).

⁴⁴ Cette proportion est plus importante dans les formations AFP qui se déroulent à plein temps en école professionnelle (16% en moyenne) ainsi que dans les métiers de l'automobile (20%).

⁴⁵ Précisons que d'autres situations, plus marginales, sont également observées. Elles renvoient principalement à des activités à mettre en lien avec l'exercice des obligations citoyennes, des voyages ou des séjours linguistiques.

ou poursuivent des études vers le CFC. Ainsi, les métiers relevant des domaines de l'horlogerie ou des soins communautaires semblent particulièrement connectés au besoin du marché de travail genevois puisque l'on observe des transitions vers l'emploi à la fois importantes (opérateur en horlogerie 73%, aide en soins et accompagnement 61%) et rapides (p. ex. 90% en moins de 6 mois). En revanche, au sein des métiers d'employé de commerce (assistant de bureau, 60%), du bois (aide-menuisier, 47%), des services (55%) ou encore de l'automobile (53%), l'AFP joue davantage le rôle de passerelle vers le CFC. Dans l'ensemble, nous relevons que le taux de recherche d'emploi à 18 mois s'élève à 22% (13% des diplômés sont inscrits à l'OCE et 9% non inscrits) ; ce taux est plus important pour les titulaires d'une AFP que pour les diplômés d'un CFC obtenu en mode dual (15% dont 8% inscrits à l'OCE et 7% non inscrits). Ajoutons par ailleurs que les jeunes actifs expriment un niveau de satisfaction élevé à l'égard de leur emploi en dépit de conditions qui s'avèrent être un peu moins favorables à l'issue de l'AFP (p. ex. rémunération). Outre ces quelques éléments de comparaison entre diplômés, les usages différenciés du titre AFP selon les domaines précités questionnent sur les raisons (p. ex. stratégie des jeunes, exigences des employeurs) amenant les jeunes à privilégier l'une ou l'autre des trajectoires post-diplôme.

Le CFC : un titre central aux usages multiples

Le CFC est introduit en Suisse avec l'adoption de la première Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) en 1930. Le titre, qui vient conclure la réussite de la formation professionnelle initiale en trois ou quatre ans, atteste de l'acquisition d'un savoir-faire et des compétences requises dans l'exercice d'une profession. Au niveau national, près de 230 professions sont préparées dans le cadre d'une formation professionnelle initiale (SEFRI, 2019).

Cette diversité observée dans l'offre de formation se répercute sur le public qui s'engage dans un cursus CFC. La présentation par métiers rend visible la variété des profils sociodémographiques et scolaires des apprentis ainsi que la répartition (toujours) largement genrée des professions. Les jeunes hommes sont ainsi fortement représentés dans les domaines de la construction et technique (entre 80% et 100%) alors que les jeunes femmes privilégient davantage les domaines de l'art (métiers arts vivants 80%), de la santé et du social (métiers soins communautaires 77%, métiers d'assistante médicale ou dentiste 79%).

À Genève, le point de départ du processus d'orientation des élèves est situé au secondaire I (LIOSP, 2007). Au cours des trois années du CO, les élèves sont censés construire un projet personnel débouchant sur l'inscription dans une filière du cycle d'étude supérieur. La période située à la sortie du secondaire I, revêt une importance particulière, car elle permet d'appréhender les premiers choix opérés par les jeunes. Dans ce sens, le constat est sans appel : les Genevois, dans leur ensemble, privilégient largement les formations générales en école à l'issue du CO (44% s'orientent vers la formation gymnasiale, 14% vers l'ECG) et lorsqu'ils font le choix de l'apprentissage (19%), peu rejoignent sa forme duale (4% ; les 15% restants effectuent un apprentissage en école) (Rastoldo & Mouad, 2019). Paradoxalement, ils ne se détournent pas pour autant de la voie professionnelle puisque le CFC est depuis quelques années le diplôme secondaire II le plus délivré par les écoles publiques du canton (39% vs 28% de maturités gymnasiales) (Le Roy-Zen Ruffinen, 2018). Ces résultats qui renseignent à la fois sur l'attractivité (progressive) de la formation professionnelle et sur le caractère continu de l'orientation (prolongement au secondaire II) s'observent également au niveau des différents métiers.

Ainsi, les jeunes qui débutent un apprentissage, à plein temps en école, dans une profession relevant des métiers d'employé de commerce (74%), de l'électronique (58%), de l'horlogerie (51%) ou de l'informatique (65%) le font fréquemment à l'issue de la scolarité secondaire I. Ce constat d'un prompt engagement dans la formation CFC peut d'ailleurs être étendu à l'ensemble des métiers dont la formation se déroule dans un contexte exclusivement scolaire

(63% vs 12% pour les formations duales). Pour d'autres, l'entrée en CFC, notamment dans sa forme duale, semble s'inscrire dans des temporalités plus éloignées de la scolarité secondaire I. L'analyse des parcours des apprentis montre à cet effet qu'une partie des apprentis privilégient des études souvent générales au Collège ou à l'ECG avant d'entreprendre par la suite un CFC. Les jeunes qui préparent la maturité professionnelle pendant le cursus CFC – particulièrement dans les métiers d'employé de commerce, de la conception et de la planification, de la mécanique industrielle (à plein temps) – ont ainsi fréquemment entrepris des études gymnasiales en quittant le CO (entre 33% et 50%) ; des transitions similaires vers l'ECG sont également constatées chez les jeunes qui commencent un CFC dans les métiers de la vente en pharmacie, des soins communautaires et d'assistant socio-éducatif (plus d'un sur deux). Certains de ces élèves éligibles à des formations généralistes (en raison de notes scolaires favorables) privilégient dans un premier temps cette orientation au détriment de la voie professionnelle ; ce choix leur permet de pouvoir disposer d'un certain confort (temps) dans la maturation du projet personnel (Mouad & Rastoldo, 2015). Si l'entrée différée dans l'apprentissage résulte parfois de stratégies de la part des jeunes, elle renvoie également à situations davantage subies où l'orientation souhaitée n'a pu être (pleinement) accomplie. Des passages par des formations préqualifiantes de l'enseignement ordinaire ou spécialisé, des essais de formations inachevées (notamment dans une filière générale) ou des périodes de déscolarisation sont alors souvent observés chez les apprentis qui présentaient des difficultés scolaires antérieures (au primaire et au secondaire I). Ces derniers se tournent par la suite davantage vers des CFC moins exigeants situés dans les métiers des finitions et des revêtements, de la pierre ou des services.

En somme, cette variété de cheminements conduisant à préparer le diplôme professionnel de référence en Suisse illustre les différentes fonctionnalités du CFC dans le système de formation genevois : (i) une fonction d'*intégration* et de *qualification* d'un public relativement précaire (notamment par les métiers du bâtiment) et (ii) une fonction de *perfectionnement* ou de *requalification* pour des jeunes, parfois déjà certifiés, dont le premier choix d'orientation s'est porté vers d'autres études (p. ex. AFP, formations générales).

Effectuer son apprentissage en école ou en entreprise, un choix pas si anodin

Les analyses menées auprès des apprentis et diplômés du CFC révèlent de fortes différenciations – dans les modalités d'entrée en CFC, dans la capacité à se maintenir en formation et dans l'utilisation du diplôme après quelques mois – selon la modalité de l'apprentissage (en école à plein temps ou dual).

Nous observons ainsi, dans l'ensemble des professions proposant le choix de l'alternance en entreprise ou de l'école à plein temps, que les jeunes se dirigeant vers une formation exclusivement en école débutent plus fréquemment leur apprentissage à l'issue de la scolarité secondaire I (63% vs 12% pour les formations duales). En termes de valorisation, les apprentis ayant obtenu un CFC dans le cadre d'un cursus à plein temps se tournent davantage vers une poursuite d'études (essentiellement tertiaires ou de maturité professionnelle), leurs camarades issus du système dual préférant rejoindre le marché du travail avec plus ou moins de succès (prise d'emploi ou recherche). Si le constat d'une transition, puis d'une valorisation du CFC, différenciées⁴⁶ n'est pas nouveau (voir notamment Rastoldo et al., 2007 ; Buchs & Müller, 2016), notre étude met en évidence la stabilité de ces résultats et leurs généralisations possibles : tous les métiers qui proposent les deux modes d'apprentissage sont en effet concernés.

⁴⁶ On relève une transition plus directe dans les formations à plein temps alors que dans le système dual, l'entrée en CFC intervient plus souvent après une ou plusieurs expériences préalables.

L'exemple genevois de la formation d'employé de commerce

Le métier d'employé de commerce constitue un exemple intéressant pour illustrer les différences entre l'apprentissage plein temps et dual, car il s'agit de la profession la plus choisie à Genève comme en Suisse (Golder et al., 2019). À cet effet, il convient de préciser qu'à Genève, la procédure de sélection des candidats à l'apprentissage en école à plein temps présente une particularité. Si dans les autres professions, l'admission est conditionnée par la disponibilité des places (nombre limité) et la réussite aux tests ou concours mis en place par l'école, l'entrée dans la formation commerciale à plein temps est uniquement dépendante des notes scolaires obtenues à la fin de la dernière année (11^e) du CO.

Description du métier

L'employé de commerce effectue des tâches administratives au sein d'une entreprise privée ou d'un service public. Les fonctions varient selon le champ d'activités de l'employeur et selon la nature du poste. Plus d'une vingtaine de branches offrent une formation commerciale initiale ; les apprentis acquièrent en revanche un socle commun de compétences de base.

21 branches de spécialisation

Administration fédérale, administration publique, agence de voyage, assurance privée, automobile, banque, chimie, commerce, communication et marketing, construire et habiter, fiduciaire/immobilière, hôtellerie-gastronomie-tourisme, hôpitaux et cliniques, machines, équipements électriques et métallurgie, industrie alimentaire, logistique et transports internationaux, notariats de Suisse, Santéuisse, services et administration, transport, transports publics.

Sources : *orientation.ch* et *Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales*

Concernant l'apprentissage d'employé de commerce, on peut relever une entrée rapide chez les jeunes qui privilégient la formation à plein temps en école : près des trois quarts commencent cette formation directement après avoir quitté le CO (vs 18% formation duale), leurs camarades engagés dans la voie duale ayant à leur actif une ou plusieurs années d'enseignement au secondaire II (et/ou de déscolarisation). Si le métier d'employé de commerce ne semble pas avoir (tout de suite) les préférences des apprentis en voie duale (30% ont effectué des études préalables à l'ECG), ceux-ci font en revanche davantage preuve de persévérance dans leur décision d'orientation. En effet, peu d'entre eux abandonnent le CFC (17%)⁴⁷ et 63% obtiennent leur diplôme à l'issue des trois années de formation prévues (les 20% restants se maintiennent dans le métier⁴⁸). Les jeunes formés à plein temps en école de commerce ne connaissent pas la même réussite (30% obtiennent le diplôme dans la durée formelle et 34% se maintiennent dans le métier) et se caractérisent par un niveau d'échec⁴⁹ (17%) et de réorientation (18%, soit 12% qui entreprennent un cursus à l'ECG et 6% dans un nouvel apprentissage) plus important.

En termes de valorisation du diplôme CFC d'employé de commerce, le constat énoncé précédemment reste valable. Ainsi, les apprentis au bénéfice de la forme duale sont majoritairement tournés vers le marché du travail, et plus précisément occupent un emploi après 18 mois (66% vs 25% CFC plein temps, *Figure 22*). Les employés de commerce diplômés dans le cadre du cursus plein temps favorisent pour leur part une poursuite d'études (45% vs 10% CFC dual). Ces différences dans l'utilisation du titre d'employé de

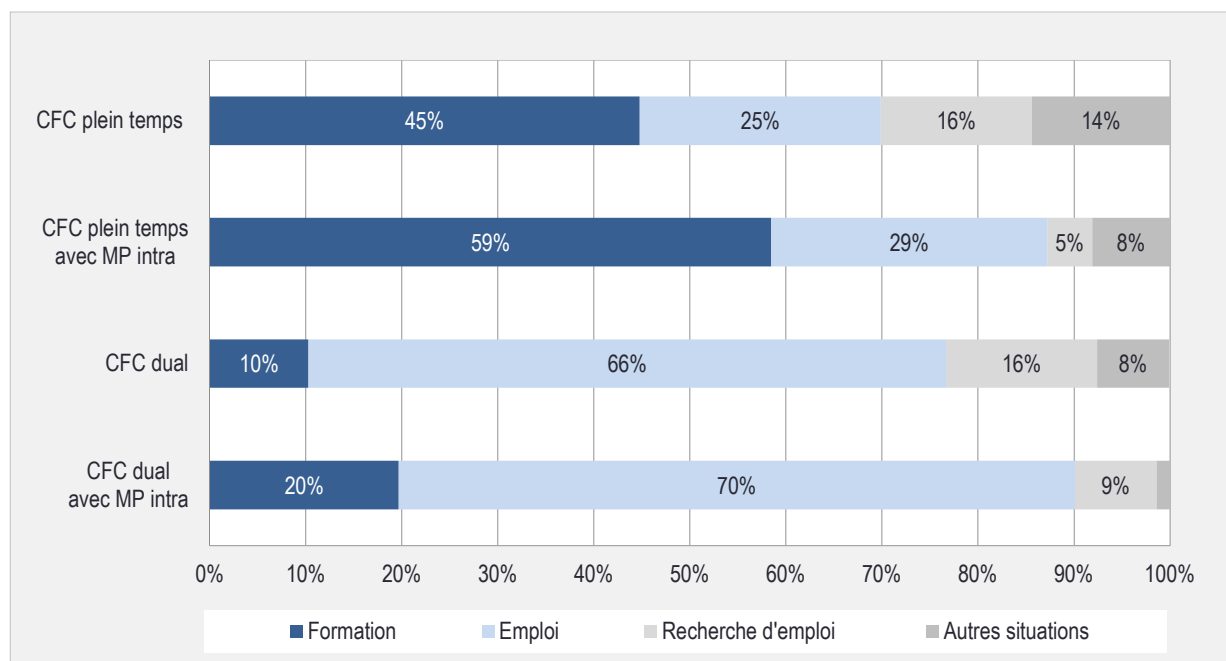
⁴⁷ À l'issue de la durée théorique de la formation d'employé de commerce (trois ans), 14% des apprentis qui s'engagent dans la voie duale ont interrompu leur apprentissage et se retrouvent, après trois ans, en situation de déscolarisation ; 3% sont par ailleurs scolarisés dans d'autres études.

⁴⁸ Pour des raisons de redoublement dans le parcours de formation ou d'échec à l'examen de fin d'apprentissage.

⁴⁹ Nous entendons ici par échec une situation menant à l'abandon de l'apprentissage et à un état de déscolarisation après trois ans (durée théorique de la formation).

commerce peuvent trouver différentes explications : une tendance des jeunes à rester dans un environnement scolaire ou professionnel avec lequel ils sont déjà familiarisés et socialisés (Lamamra, Duc et Besozzi, 2019 ; Rastoldo et Mouad, 2016), une propension du système de formation à donner « *des qualifications plus ou moins spécifiques (dual) et plus ou moins générales (école)* » (Buchs et Müller, 2016), une volonté affichée de certains jeunes de choisir l'une ou l'autre des formes d'apprentissage au regard de sa finalité supposée (dual → intégration dans le marché de l'emploi, plein temps → poursuite d'études) (Mouad & Rastoldo, 2015).

Figure 22. Situation des jeunes 18 mois après l'obtention d'un CFC d'employé de commerce



N.B. Effectifs présentés en Annexe 1.

Source : SRED / Enquête EOS / Diplômés CFC 2013, 2015 et 2017.

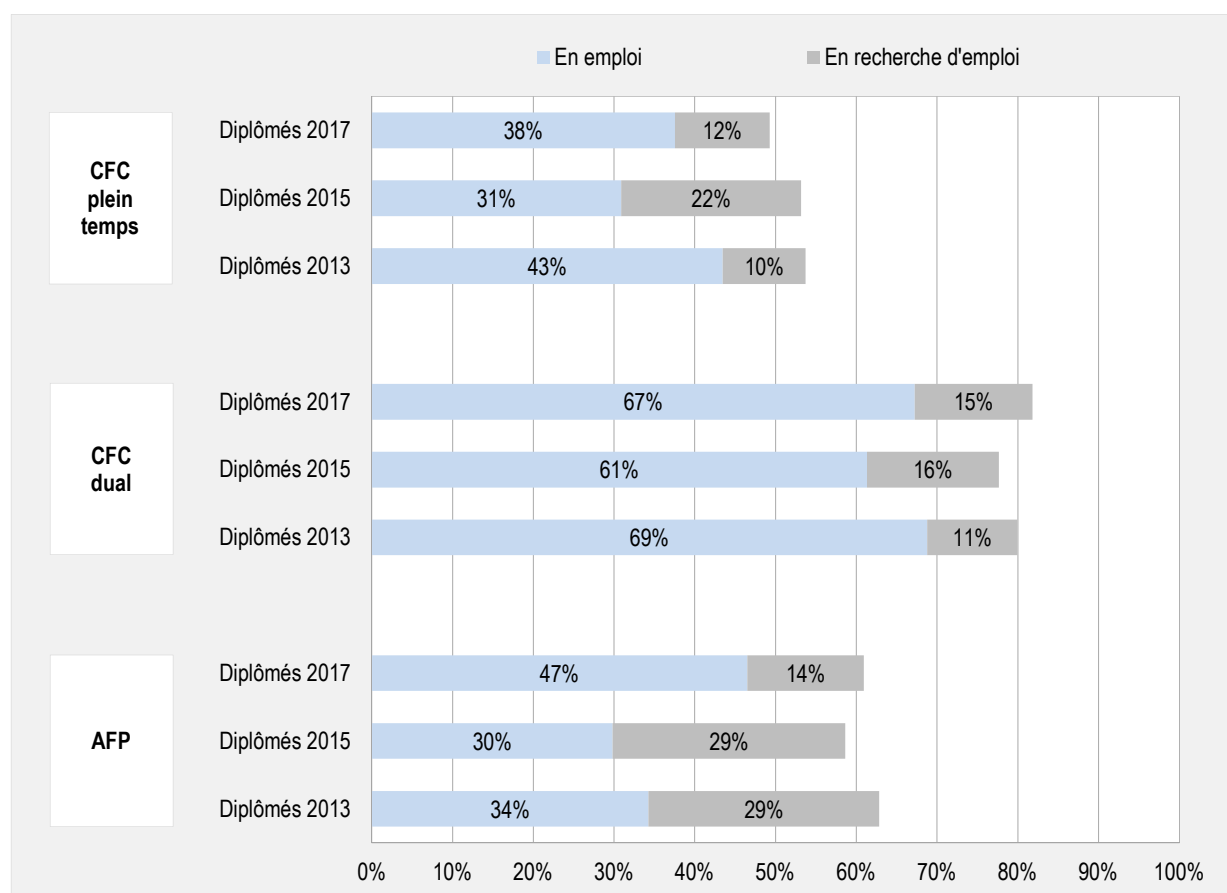
Des trajectoires post-diplômes dépendantes de facteurs conjoncturels

Nous avons vu précédemment que l'insertion professionnelle des diplômés présente des variations selon la modalité de l'apprentissage (en école ou dual) ou encore selon les métiers. D'autres facteurs tendent également à influencer la transition entre l'école et l'emploi. La conjoncture économique peut avoir des incidences directes sur le marché du travail et *de facto* affecter la transition vers la vie active. Pour tenter d'appréhender ces effets, nous avons présenté (Figure 23) les taux d'emploi et de recherche d'emploi de trois cohortes de diplômés 18 mois après l'obtention d'un certificat de formation professionnelle initiale. Cette présentation permet une lecture temporelle, entre 2015 et 2019 (soit 18 mois après l'obtention de l'AFP ou du CFC), de l'entrée sur le marché du travail.

D'un point de vue contextuel, les résultats de l'OCSTAT font état d'une évolution défavorable de la conjoncture économique genevoise entre 2015 et 2017, avant un redressement en 2019 (OCSTAT, 2019). Nous observons, à notre tour, que les taux de recherche d'emploi après une AFP ou un CFC plein temps ont suivi la même tendance, avec des difficultés entre 2013 et 2015 (augmentation sensible des taux de recherche) et une situation plus favorable en 2019. Les titulaires de CFC dual semblent, pour leur part, avoir été relativement épargnés

par cette fluctuation conjoncturelle, dans la mesure où le taux de recherche d'emploi est resté constant sur la période. Ces rapprochements, qui demanderaient à être approfondis, laissent entrevoir une certaine résistance du titre délivré dans le cadre d'un apprentissage dual face aux fluctuations conjoncturelles. Buchs et Muller (2016) précisent néanmoins que, si la spécialisation de l'apprentissage dual permet une bonne insertion professionnelle dans le métier appris, la transposition des compétences spécialisées à d'autres emplois, comme c'est parfois nécessaire dans un contexte conjoncturel moins favorable, serait probablement plus difficile qu'après un apprentissage en école. Les variations importantes observées au niveau de l'accès à l'emploi des titulaires d'une AFP (évolution de 34% à 47%) font pressentir une plus grande sensibilité du titre AFP aux variations conjoncturelles économiques.

Figure 23. Situation sur le marché du travail, 18 mois après un titre professionnel de niveau secondaire II



N.B. Ce graphique donne un aperçu de la situation, 18 mois après l'obtention d'une AFP ou d'un CFC, sur le marché du travail (distinction entre prise d'emploi et recherche d'emploi). La part restante, non représentée, correspond à des poursuites de formations ou à d'autres activités (obligations citoyennes, voyages ou séjours linguistiques principalement).

Source : SRED / Repères et indicateurs statistiques, Indicateur H2.

Pistes d'approfondissement

La problématique de l'orientation des élèves et de la prise de décision dans le choix d'un métier continue de susciter un grand intérêt pour les autorités publiques et les différents acteurs concernés. En sus des prestations déjà délivrées dans ce sens (p. ex. Zoom métiers, Cité des métiers), plusieurs actions sont actuellement en cours de mise en œuvre à Genève pour attirer davantage de jeunes vers l'apprentissage dual (p. ex. la mise en place d'un plan d'action en faveur de l'apprentissage, l'évolution de l'information et de l'orientation scolaires et professionnelles (IOSP), la refonte des cours IOSP, l'extension du dispositif GO-Apprentissage à l'ensemble des établissements publics secondaires I). L'objectif visé est ainsi de faire passer de 4% à 8% la proportion de jeunes qui entrent directement en apprentissage dual après le CO (OFPC, 2019).

Si l'information aux jeunes (et à leurs familles), l'aide à la construction d'un projet de formation ainsi que l'accompagnement lors de la recherche d'une place d'apprentissage sont des aspects centraux du processus d'orientation, le monde professionnel – à travers les entreprises ou les associations professionnelles qui participent au processus de formation – est également à considérer comme un acteur-clé dans cette réflexion. La valorisation de l'apprentissage en voie duale ne peut pas être appréhendée sans prendre en compte ces différents acteurs, dont les logiques et intérêts ne sont pas toujours convergents. D'un côté, les jeunes, accompagnés de leur famille, cherchent à se construire un parcours de formation en adéquation avec leurs souhaits. De l'autre, les acteurs économiques recrutent leurs apprentis selon des processus de sélection assez similaires à ceux en vigueur sur le marché de l'emploi, avec une préférence pour des apprentis faisant preuve « *d'autonomie, de réflexivité, de capacité à témoigner de leur motivation et de sens pratique* » (Ruiz et Goastellec, 2016, p. 138) et de maturité (plus âgés).

Une ouverture constructive que l'on pourrait donner à ce premier rapport consisterait à s'intéresser aux acteurs du monde professionnel engagés dans la formation des apprentis. Une démarche visant à interroger des entreprises selon différents critères (p. ex. taille, secteur d'activité, expérience dans la formation) permettrait de mieux cerner le regard qu'elles portent sur l'apprentissage. Différentes questions à propos (i) de l'engagement des apprentis (comment les entreprises sélectionnent-elles les candidats à l'apprentissage ? selon quels critères et processus ?), (ii) du système de formation (quel regard le monde professionnel porte-t-il sur les titres AFP et CFC ? sur le niveau d'employabilité des apprentis ?) ou encore (iii) des contraintes quotidiennes rencontrées lors de l'apprentissage pourraient dès lors être investiguées. Il serait en outre intéressant de porter un regard complémentaire sur les apprentis en questionnant cette fois, de manière plus qualitative, la construction de l'orientation : comment les apprentis construisent-ils leur choix ? Quelles raisons conduisent les jeunes à s'orienter vers un métier ? De quels types de soutien bénéficient-ils au moment d'établir leur choix ? Quels sont les rôles et quelle est la place de l'entourage – et plus particulièrement de la famille – dans ce choix ? Quelle est la mobilisation des prestations et actions mises en place dans les écoles et à l'OFPC ? Les raisons conduisant les jeunes à privilégier l'une ou l'autre des formes d'apprentissage (en école à plein temps vs en entreprise) seraient également à approfondir.

Bibliographie

- Aldeghi, I. & Cohen-Scali, V. (2005). *Orientation et professionnalisation des jeunes dans le secteur du bâtiment*. Cahier de recherche n° 219. Paris : Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie.
- Amos, J. (1984). *L'entrée en apprentissage. Capital scolaire et marché de l'apprentissage à Genève (1970-1981)*. Cahier 20. Genève : Service de la recherche sociologique.
- Amos, J., Baertschi, C.-A., Silver, R., Tomei, A. & Tournier, P. (2003). *La formation professionnelle à Genève 2001/2002. Un survol en 25 indicateurs*. Genève : SRED.
- 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.
- Babel, J. (2018). *Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation*. Neuchâtel : OFS.
- Bachmann Hunziker, K., Leuenberger Zanetta, S., Mouad, R. & Rastoldo, F. (2017). *Quelle transition vers les formations du tertiaire ou l'emploi pour les titulaires d'une maturité ? Un suivi des diplômés vaudois et genevois 18 mois après l'obtention de leur maturité*. Genève : SRED, Renens : URSP.
- 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.
- Baudouin, N. (2007). *Le sens de l'orientation. Une approche clinique de l'orientation scolaire et professionnelle*. Paris : L'Harmattan.
- Berger, J.-L., Lamamra, N. & Bonoli, L. (2018). Des enjeux de la formation professionnelle en Suisse : une introduction. In L. Bonoli et al. (dir.), *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le « modèle » suisse sous la loupe* (pp. 19-30). Zurich et Genève : Seismo.
- Bonoli, L. (2012). La naissance de la formation professionnelle en Suisse : entre compétences techniques et éducation morale. *Éducation permanente*, 192, 209–221.
- Bonoli, L. (2015). La formation professionnelle et la « question sociale ». À l'origine de la « vocation sociale » de la formation professionnelle en Suisse. *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 37(2), 383-398.
- Bonoli, L. (2016). Aux origines de la fonction sociale de la formation professionnelle suisse. Une logique de reproduction sociale. *Formation emploi*, 133, 17-34.
- Buchs, H. & Müller, B. (2016). L'offre d'emplois conditionne la qualité de l'intégration dans le marché du travail suisse. Une comparaison formation duale/formation en école. *Formation emploi*, 133, 55-75.
- CDIP (2011). *Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation*. Berne : Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique.
- 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.
- Decarro, E. (1998). L'apprentissage dual à Genève en 1997-1998. *Note d'information du SRED, No 1*. Genève : SRED.
- Deppierraz, R. (2019). *Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification. Résultats pour la formation professionnelle initiale duale (AFP et CFC)*. Neuchâtel : OFS.

- Dubler, A.-M. : « Artisanat », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, version du 25.01.2018, traduit de l'allemand. Online : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/013954/2018-01-25/>, consulté le 23.12.2019.
- Ducrey, F., Hrizi, Y. & Issaieva Moubarak-Nahra, E. (2010). *Analyse de la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelle*. Genève : SRED.
- Ducrey, F., Hrizi, Y. & Mouad, R. (2017). Profils et trajectoires des diplômés des métiers du bois à Genève. *Note d'information du SRED, No 67*. Genève : SRED.
- Ducrey, F., Hrizi, Y. & Mouad, R. (2018). *Les dispositifs de transition de l'enseignement secondaire II à Genève. Profils et orientations des élèves*. Genève : SRED.
- Engel, B. & Le Roy-Zen Ruffinen, O. (2018). A3. Flux d'élèves dans le territoire franco-valdo-genevois. *Repères et indicateurs statistiques, No 69*. Genève : SRED.
- État de Genève (2007). *Loi sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles* (LIOSP, C 2 10). Genève.
- État de Genève (2010). *Règlement du cycle d'orientation* (RCO, C 1 10.26). Genève.
- Evrard, A., Mouad, R. & Rastoldo, F. (2018). D7. Durée de la formation jusqu'à l'obtention d'un diplôme secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques, No 70*. Genève : SRED.
- Felder, D. (2011). *La prise en charge des « jeunes en rupture » : un état des lieux*. Genève : Ressources.
- 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.
- Gangl, M. (2000). *Education and Labour Market entry Across Europe: The Impact of Institutional Arrangements in Training Systems and Labour Markets*. Mannheim: University.
- Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2019). *Formation des apprenti-e-s : quel intérêt pour les entreprises ? Résultats de la 4^{ème} étude coût/bénéfice*. Lausanne : IFFP.
- 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., Weber, E., Venetz, A., Bohn, D. & Herzog, N. (2019). *Baromètre des transitions 2019*. Berne : Institut gfs.bern.
- Gonon, P. (2007). « Apprentissage », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, version du 29.11.2007, traduit de l'allemand. Online : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/027827/2007-11-29/>, consulté le 23.12.2019.
- 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). Zurich : Seismo.
- Kaiser, C.-A., Davaud, C., Evrard, A. & Rastoldo, F. (2007). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport II : Comment les jeunes interprètent leur parcours de formation*. Genève : SRED.
- Kammermann, M. (2015). *Das Berufsattest als Grundlage für eine erfolgreiche Berufskarriere – Kann die zweijährige berufliche Grundbildung berufliche Inklusion fördern?* Zurich : Université.
- Laganà, F. & Babel, J. (2018). *Parcours de formation dans le degré secondaire II. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation*. Neuchâtel : OFS.
- Lamamra N., & Masdonati J. (2008). Adolescence en souffrance : stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle. *Reflets*, 14, 67-102.

- Lamamra, N. & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelle : mots et maux d'apprenti-e-s*. Lausanne : Antipodes.
- Lamamra, N., Duc, B. & Besozzi, R. (2019). *Au cœur du système dual : les formateurs et formatrices en entreprise. Résultats d'une recherche et pistes d'action pour les acteurs de la formation professionnelle*. Renens : IFFP.
- Laubscher, M. (2012). *Le chemin semé d'embûches de la formation professionnelle à Genève 1945-1959. Du « retard » genevois à la mise en place d'un système efficace d'apprentissage dual*. Maîtrise : UNIGE.
- Le Roy-Zen Ruffinen, O. (2018). G1. Première et deuxième certification de niveau secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques, No 71*. Genève : SRED.
- Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) (13 décembre 2002). Berne : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001860/index.html>
- Masdonati, J. (2007). *La transition entre école et monde du travail : préparer les jeunes à l'entrée en formation professionnelle*. Berne : Peter Lang.
- Meyer, T. (2018). De l'école à l'âge adulte : parcours de formation et d'emploi en Suisse. *Social Change in Switzerland, N°13*.
- Mouad, R. & Rastoldo, F. (2015). Formation professionnelle : le « choix » de l'alternance. L'exemple du canton de Genève. *Relief, 50*, 401–413.
- Mouad, R., Davaud, C. & Rastoldo, F. (2012). *Analyse de la transition post-diplôme des détenteurs d'un CFC dual d'assistant socio-éducatif ou d'assistant en soins et santé communautaire. Volées 2010, 2011 et 2012*. Genève : SRED.
- Müller, K. & Tomei, A. (2004). *Transition de l'école à l'emploi. Enquête sur l'orientation des diplômé-e-s à la sortie de l'enseignement public genevois (EOS) : les diplômé-e-s 2001*. Genève : SRED.
- OCE (2020). Chômeurs inscrits âgés de 15 à 24 ans dans le canton de Genève, depuis 2006 (G 03.03.06) : https://www.ge.ch/statistique/graphiques/affichage.asp?filtreGraph=03_03&dom=1#cb6, consulté le 23.12.2019.
- OCSTAT (2019). *Enquêtes de conjoncture : Vue d'ensemble en janvier 2019*. Genève : OCSTAT.
- OFPC (2019). *Formation professionnelle : objectifs 2019-2023*. Genève : OFPC.
- OFS (2019a). La transition de l'école obligatoire vers le degré secondaire II certifiant selon le canton de résidence : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/transitions-parcours-domaine-formation.assetdetail.10107165.html>, consulté le 23.12.2019.
- OFS (2019b). Statistique de la formation professionnelle initiale 2018 (Tab. 2a) : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnes-formation/degre-secondaire-II/professionnelle-initiale-apprentissages.assetdetail.8186150.html>, consulté le 23.12.2019.
- Perrenoud, S. (2015). *La qualité de l'emploi en Suisse*. Neuchâtel : OFS.
- Petrucci, F. & Rastoldo, F. (2014). Jeunes abandonnant prématurément leur formation au secondaire II à Genève. *Note d'information du SRED, No 62*. Genève : SRED.
- Petrucci, F. & Rastoldo, F. (2015). *Interruptions prématurées de la formation à Genève. Résultats de l'enquête auprès des jeunes décrocheurs*. Genève : SRED.
- Rastoldo, F. & Mouad, R. (2016). Quand la transition post-diplôme préfigure les mobilités professionnelles. Quatre certifications professionnelles dans les cantons de Vaud et Genève. *Formation emploi, 133*, 77-100.

- Rastoldo, F. & Mouad, R. (2018). « 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. (2019). D4. Transitions vers l'enseignement secondaire II. *Repères et indicateurs statistiques, No 80*. Genève : SRED.
- Rastoldo, F., Amos, J. & Davaud, C. (2009). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport III : Le devenir des jeunes abandonnant leur apprentissage*. Genève : SRED.
- Rastoldo, F., Davaud, C., Evrard, A. & Silver, R. (2012). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport IV : Les apprentis en difficultés dans leur formation et les dispositifs de soutien*. Genève : SRED.
- Rastoldo, F., Evrard, A. & Amos, J. (2007). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport I : Entrée en formation professionnelle et parcours de formation des diplômés*. Genève : SRED.
- 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. (2018). « La formation professionnelle face au marché du travail : forces, faiblesses et défis futurs ». In L. Bonoli et al. (dir.), *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le « modèle » suisse sous la loupe* (pp. 102-125). Zurich et Genève : Seismo.
- SEFRI (2014). *Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)*. Guide. Berne : SEFRI.
- SEFRI (2019). *La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres 2019*. Berne : SEFRI.
- Simon-Muscheid, K. (2009) : « Maîtres », in *Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)*, version du 03.11.2009, traduit de l'allemand. Online : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/016372/2009-11-03/>, consulté le 23.12.2019.
- SRED (2018). Annuaire statistique de l'enseignement public et privé à Genève. Nombre d'élèves de l'enseignement secondaire II (T 2.3.01) : <https://www.ge.ch/document/nombre-eleves-enseignement-secondaire-ii/>, consulté le 23.12.2019.
- Stalder, B.E. & Schmid E. (2012). L'orientation scolaire et professionnelle et la formation professionnelle initiale : Étapes de choix professionnel et résiliations de contrat d'apprentissage. *Orientation Scolaire et Professionnelle, 41(2)*, 271-293.
- 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, Berne : INFRAS.
- Stevanovic, B. & Mosconi, N. (2007). Les représentations des métiers des adolescent(e-s) scolarisé(e-s) dans l'enseignement secondaire. *Revue française de pédagogie, 161*, 53-68.
- Tabin, J.-P. (1989). *Formation professionnelle en Suisse. Histoire et Actualité*. Lausanne : Réalités sociales.

Annexes

Annexe 1. Effectifs des apprentis en 1^{re} année AFP et CFC en 2013, 2015 et 2017

AFP	Cumul 2013-2015-2017			Année scolaire 2013-14	Année scolaire 2015-16	Année scolaire 2017-18
	AFP plein temps	AFP dual	Total			
Métiers employé de commerce	61	50	111	25	40	46
Métiers commerce de détail	-	176	176	71	45	60
Métiers bois	33	3	36	13	12	11
Métiers pierre / électricité bâtiment	-	20	20	9	3	8
Métiers horticulture	17	23	40	10	17	13
Métiers soins communautaire	12	76	88	17	33	38
Métiers hôtellerie et restauration	-	100	100	31	35	34
Métiers services	-	28	28	12	3	13
Métiers horlogerie	-	35	35	11	14	10
Métiers automobile	-	50	50	16	18	16
Ensemble 1 ^{re} année AFP	123	561	684	215	220	249

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12.

CFC	Cumul 2013-2015-2017					Année scolaire 2013-14	Année scolaire 2015-16	Année scolaire 2017-18
	CFC plein temps	CFC plein temps avec MP intra	CFC dual	CFC dual avec MP intra	Total			
Métiers communication visuelle	56	97	2	-	155	56	55	44
Métiers matière, volume et espace	88	111	51	3	253	86	81	86
Métiers arts vivants	6	35	-	-	41	14	15	12
Métiers employé de commerce	1'939	704	767	263	3'673	1'210	1'245	1'218
Métiers commerce de détail	-	-	585	-	585	230	190	165
Métiers relation client et info. doc.	-	-	40	-	40	5	15	20
Métiers de la vente en pharmacie	-	-	130	-	130	38	45	47
Métiers bois	94	7	47	-	148	54	51	43
Métiers métallurgie bâtiment	63	2	200	2	267	83	88	96
Métiers finitions & revêtements	-	-	151	-	151	57	49	45
Métiers pierre	-	-	108	1	109	40	41	28
Métiers électricité bâtiment	-	-	363	11	374	134	110	130
Métiers conception et planification	69	110	63	19	261	83	89	89
Métiers horticulture	117	72	97	-	286	103	90	93
Métiers fleuriste	61	-	-	-	61	22	21	18
Métiers soins communautaire	59	4	89	3	155	52	42	61
Métiers dent., labo. et assist. méd.	17	-	241	13	271	84	104	83
Métiers assistant socio-éducatif	62	-	198	4	264	80	70	114
Métiers hôtellerie et restauration	-	-	207	-	207	68	64	75
Métiers services	-	-	200	-	200	61	74	65
Métiers électronique	77	58	11	8	154	53	53	48
Métiers horlogerie	84	54	60	12	210	64	79	67
Métiers informatique	33	134	54	18	239	74	82	83
Métiers mécatronique industrielle	59	36	44	24	163	49	56	58
Métiers automobile	30	11	331	5	377	133	128	116
Ensemble 1 ^{re} année CFC	2'914	1'435	4'039	386	8'774	2'933	2'937	2'904

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12.

Annexe 2. Effectifs des diplômés AFP et CFC 2013, 2015 et 2017 ayant répondu aux enquêtes EOS

AFP	Cumul 2013-2015-2017			Année 2013	Année 2015	Année 2017
	AFP plein temps	AFP dual	Total			
Métiers employé de commerce	35	32	67	26	18	22
Métiers commerce de détail	-	138	138	35	60	43
Métiers bois	12	6	18	-	12	6
Métiers pierre	-	2	2	-	-	2
Métiers horticulture	4	11	15	-	3	12
Métiers soins communautaire	11	29	40	-	7	33
Métiers hôtellerie et restauration	-	59	59	21	21	17
Métiers services	-	34	34	8	22	4
Métiers horlogerie	-	33	33	-	15	19
Métiers automobile	-	33	33	15	4	14
Ensemble diplômés AFP	62	377	439	105	162	172

Source : SRED / Enquêtes EOS, effectifs pondérés.

CFC	Cumul 2013-2015-2017					Année 2013	Année 2015	Année 2017
	CFC plein temps	CFC plein temps avec MP intra	CFC dual	CFC dual avec MP intra	Total			
Métiers communication visuelle	77	66	-	-	144	52	55	37
Métiers matière, volume et espace	57	56	21	2	136	44	42	50
Métiers arts vivants	4	19	-	-	24	-	9	15
Métiers employé de commerce	971	258	755	141	2'125	555	728	843
Métiers commerce de détail	-	-	417	-	417	149	131	136
Métiers relation client et info. doc.	-	-	37	-	37	5	18	13
Métiers de la vente en pharmacie	-	-	126	-	126	53	40	33
Métiers bois	58	2	31	-	90	17	47	26
Métiers métallurgie bâtiment	41	-	82	2	124	39	44	41
Métiers finitions & revêtements	-	-	92	-	92	25	32	35
Métiers pierre	-	-	67	-	67	16	35	15
Métiers électricité bâtiment	-	-	208	3	211	70	59	83
Métiers conception et planification	64	59	74	6	202	43	61	98
Métiers horticulture	103	36	62	-	200	55	76	69
Métiers fleuriste	41	-	-	-	41	18	11	12
Métiers soins communautaire	54	-	58	-	112	34	30	49
Métiers dent., labo. et assist. méd.	47	-	155	7	208	65	81	62
Métiers assistant socio-éducatif	59	-	189	-	248	73	73	101
Métiers hôtellerie et restauration	-	-	142	-	142	53	42	47
Métiers services	-	-	144	-	144	40	59	46
Métiers électronique	80	39	8	-	128	36	37	54
Métiers horlogerie	106	34	71	4	215	65	63	86
Métiers informatique	59	100	35	9	203	47	85	71
Métiers mécanique industrielle	44	13	48	11	117	32	39	46
Métiers automobile	35	8	226	3	271	118	58	94
Ensemble diplômés CFC	1'900	690	3'048	188	5'824	1'704	1'955	2'162

Source : SRED / Enquêtes EOS, effectifs pondérés.

Annexe 3. Événements scolaires antérieurs à l'entrée en AFP

AFP	Effectifs	Passage par...			Déscolarisation entre la sortie du secondaire I et l'entrée en AFP
		Formation de culture générale	Formations préqualifiantes de l'ES II	Enseignement spécialisé	
Métiers employé de commerce	111	4%	49%	15%	28%
Métiers commerce de détail	176	3%	63%	20%	35%
Métiers bois	36	-	47%	25%	11%
Métiers pierre / électricité bâtiment	20	-	50%	40%	35%
Métiers horticulture	40	3%	45%	40%	33%
Métiers soins communautaire	88	19%	44%	14%	56%
Métiers hôtellerie et restauration	100	2%	39%	70%	30%
Métiers services	28	-	46%	36%	36%
Métiers horlogerie	35	11%	49%	9%	57%
Métiers automobile	50	8%	46%	14%	38%
Ensemble 1 ^{re} année AFP	684	5%	50%	27%	36%
AFP plein temps	123	2%	48%	18%	11%
AFP dual	561	6%	50%	29%	41%

Source : SRED / nbDS selon un état au 31.12.

Annexe 4. Événements scolaires antérieurs à l'entrée en CFC

CFC	Effectifs	Passage par...				Déscolarisation entre la sortie du secondaire I et l'entrée en CFC
		Formation maturité gymnasiale	Formation de culture générale	Formations préqualifiantes de l'ES II	Enseignement spécialisé	
Métiers communication visuelle	155	21%	14%	10%	2%	14%
Métiers matière, volume et espace	253	12%	12%	19%	3%	18%
Métiers arts vivants	41	15%	2%	-	-	5%
Métiers employé de commerce	3'673	15%	10%	10%	2%	13%
<i>dont cursus plein temps MP intra</i>	704	34%	-	0.1%	2%	2%
<i>dont cursus dual MP intra</i>	263	49%	30%	2%	0.4%	32%
Métiers commerce de détail	585	4%	27%	39%	6%	49%
Métiers relation client et info. doc.	40	30%	35%	18%	8%	60%
Métiers de la vente en pharmacie	130	10%	58%	28%	3%	42%
Métiers bois	148	9%	15%	19%	7%	26%
Métiers métallurgie bâtiment	267	5%	11%	23%	6%	25%
Métiers finitions & revêtements	151	2%	15%	54%	13%	62%
Métiers pierre	109	3%	7%	31%	13%	39%
Métiers électricité bâtiment	374	5%	23%	23%	4%	21%
Métiers conception et planification	261	24%	10%	7%	2%	14%
<i>dont cursus plein temps MP intra</i>	110	40%	5%	-	-	5%
Métiers horticulture	286	11%	15%	15%	3%	28%
Métiers fleuriste	61	7%	13%	11%	3%	13%
Métiers soins communautaire	155	10%	57%	26%	3%	52%
Métiers dent., labo. et assist. méd.	271	17%	32%	19%	1%	31%
Métiers assistant socio-éducatif	264	15%	45%	26%	6%	64%
Métiers hôtellerie et restauration	207	14%	25%	24%	2%	38%
Métiers services	200	6%	22%	37%	10%	46%
Métiers électronique	154	15%	12%	4%	2%	6%
Métiers horlogerie	210	13%	10%	4%	1%	9%
Métiers informatique	239	18%	15%	8%	2%	16%
Métiers mécanique industrielle	163	11%	7%	12%	3%	10%
<i>dont cursus plein temps MP intra</i>	36	44%	3%	-	3%	8%
Métiers automobile	377	6%	12%	28%	4%	24%
Ensemble 1^{re} année CFC	8'774	13%	16%	17%	3%	23%
CFC plein temps	2'914	5%	8%	11%	3%	8%
CFC dual	4'039	8%	26%	29%	5%	40%
CFC plein temps - MP intra	1'435	31%	4%	1%	1%	6%
CFC dual - MP intra	386	44%	25%	2%	1%	27%

Source : SRED / nBDS selon un état au 31.12.

Annexe 5. Repères et indicateurs statistiques No 70 (sept. 2018)

Indicateur D7 : Durée de la formation jusqu'à l'obtention d'un diplôme secondaire II
(trois pages suivantes)

Lien direct vers le document en ligne : <https://www.ge.ch/document/ris-d7-duree-formation-obtention-diplome-secondaire-ii-analyse/telecharger>

L'enseignement à Genève

REPÈRES ET INDICATEURS STATISTIQUES

D7. Durée de la formation jusqu'à l'obtention d'un diplôme secondaire II

Le Conseil d'État a fixé comme objectif prioritaire pour l'enseignement de « réduire la durée des parcours scolaires » (notamment dans l'enseignement secondaire II). Pour suivre cet objectif, trois indicateurs budgétaires ont été définis : le taux d'élèves issus du cycle d'orientation (CO) ayant obtenu une certification de niveau secondaire II dont la durée pour l'obtenir (depuis la sortie du CO) (i) ne dépasse pas la durée théorique, (ii) ne l'excède pas d'une année ou, enfin, (iii) de deux ans.

Cette synthèse a pour objectif de mettre en exergue le temps nécessaire pour obtenir un premier titre secondaire II depuis la fin de l'école obligatoire. Théoriquement, sans retard au cours de la formation (redoublement et/ou réorientation), une certification secondaire II s'obtient en 2, 3 ou 4 ans après la sortie du CO. L'analyse des parcours après la scolarité obligatoire montre que la durée effective de formation jusqu'à l'obtention d'une certification secondaire II est souvent plus longue que la durée théorique.

Un titre de niveau secondaire II : une condition minimale pour une insertion professionnelle de qualité

L'obtention d'un titre de niveau secondaire II est la condition minimale pour espérer une insertion professionnelle et sociale de qualité. Ce constat est d'autant plus vrai dans le canton de Genève, qui connaît un marché du travail fortement concurrentiel et exigeant en termes de qualification. Au niveau politique, il y a la volonté d'amener le plus grand nombre de jeunes jusqu'à l'obtention d'une certification, avec d'une part l'objectif de la CDIP qui vise à certifier 95% d'une classe d'âge et d'autre part la mise en place de la formation obligatoire jusqu'à 18 ans (FO18). En parallèle, le canton de Genève développe des programmes de lutte contre le décrochage scolaire (Cap Formations p. ex.) ainsi que des structures de transition qui accueillent des jeunes ne pouvant entrer directement à la sortie du CO dans une filière certifiante du secondaire II. L'ensemble de ces dispositifs permet de maintenir les jeunes dans le système de formation et de les préparer à entrer dans une formation certifiante, mais implique en contrepartie un allongement du temps nécessaire pour arriver jusqu'au diplôme.

L'écart entre la durée effective et théorique varie de 4 mois à 4 ans selon le diplôme secondaire II

Le parcours jusqu'à l'obtention d'un titre de niveau secondaire II n'est pas toujours un long fleuve tranquille. Aussi bien à Genève que dans le reste de la Suisse, les passages par des structures de transition, les réorientations, redoublements et/ou interruptions de formation sont autant d'événements qui peuvent venir ponctuer les carrières scolaires des jeunes. La durée s'écoulant entre la fin de l'école obligatoire et l'obtention d'un titre de niveau secondaire II varie selon la formation certifiante entreprise, mais aussi selon les aléas du parcours de formation des jeunes (voir Rastoldo et Mouad, 2015).

La maturité gymnasiale est le seul diplôme qui s'obtient en moyenne dans le délai théorique de formation (4,3 ans de durée effective après le CO pour une durée théorique de 4 ans) (voir D7.a). Le certificat de culture générale s'obtient également en moyenne environ 4 ans après la sortie du CO. Celui-ci se préparant en 3 ans, cela témoigne de parcours moins linéaires avec une réorientation (après un passage par le Collège ou le Centre de formation professionnelle [CFP] Commerce par exemple).

D7.a Durée théorique et durée moyenne jusqu'à l'obtention d'une certification de niveau secondaire II, selon le diplôme, volées 2014 et 2017

	Durée théorique	Durée moyenne (en années) depuis la fin de l'école obligatoire ⁽¹⁾			Écart par rapport à la durée théorique (en mois)		
		2014	2017	Variation 2017-2014	2014	2017	Variation 2017-2014
Maturité gymnasiale	4 ans	4.3	4.3	0.0	4 mois	4 mois	0 mois
Certificat de culture générale	3 ans	3.9	3.9	0.0	11 mois	11 mois	0 mois
CFC dual	4 ans	6.5	7.1	+0.6	30 mois	37 mois	+7 mois
CFC plein temps	4 ans	5.0	5.2	+0.2	12 mois	14 mois	+3 mois
CFC dual	3 ans	6.4	7.2	+0.8	40 mois	50 mois	+10 mois
CFC plein temps	3 ans	4.8	4.5	-0.4	22 mois	18 mois	-4 mois
AFP	2 ans	4.9	5.6	+0.7	34 mois	43 mois	+9 mois

N.B. Seuls sont pris en compte les élèves qui sortent du CO. Les formations pour adultes (Collège, École de culture générale et CFC) ne sont pas prises en compte.

⁽¹⁾ Durée s'écoulant entre la fin de l'école obligatoire et l'obtention du diplôme, en années et dixièmes d'année : 4.3 ans équivalent à 4 ans et 4 mois (3/10^e d'année).

Source : SRED/nBDS.

Si l'on tient compte de la durée théorique de formation, les attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) connaissent proportionnellement l'un des écarts les plus grands entre la durée théorique (2 ans) et la durée effective depuis la sortie du CO jusqu'à l'obtention du diplôme (plus de 5 ans et demi en moyenne). Les jeunes concernés ont en effet souvent connu des interruptions de formation après la scolarité obligatoire et des passages par des structures de transition.

CFC en école à plein temps : des parcours plus courts que pour un CFC dual

En ce qui concerne les certificats fédéraux de capacité (CFC), deux éléments apparaissent nettement à propos du mode d'apprentissage (en école à plein temps ou en voie duale) d'une part, et de la durée théorique pour préparer le CFC (3 ou 4 ans) d'autre part : (i) les parcours de formation jusqu'à l'obtention d'un CFC par la voie à plein temps sont plus courts que ceux menant au CFC dual, notamment parce que les premiers commencent plus directement après la scolarité obligatoire que les seconds ; (ii) l'écart à la durée théorique est plus important pour les CFC en 3 ans que pour les CFC en 4 ans.

L'écart entre CFC en 3 ans et en 4 ans s'explique en partie par l'offre de formations et par le public concerné. Dans certains domaines professionnels (*arts appliqués* et *technique*), les apprentissages en 4 ans sont proportionnellement plus nombreux et l'entrée en apprentissage s'y fait de manière un peu plus directe après l'école obligatoire. À l'inverse, dans les domaines de la *santé*, du *social*, des *services*, de *l'hôtellerie et de la restauration*, les apprentissages en 3 ans sont plus fréquents et les jeunes qui s'orientent vers ces domaines professionnels connaissent des parcours de formation plus souvent ponctués de passages par d'autres formations du secondaire II (p. ex. structure de transition ou École de culture générale [ECG]).

L'écart entre CFC dual et plein temps tient également au fait qu'obtenir un CFC en deuxième certification est une situation plus fréquente chez les titulaires d'un CFC dual (21% d'entre eux détiennent déjà un autre titre, comme par exemple un certificat ECG) que chez ceux qui ont suivi la voie plein temps (9% dans ce cas). Certains titulaires du CFC dual ont également fait auparavant une AFP, celle-ci n'étant, en effet, pas toujours une finalité en soi, puisque l'insertion sur le marché du travail peut s'avérer difficile avec ce diplôme (voir fiche *H2. Accès au marché du travail*). Après l'AFP, certains jeunes décident donc de compléter leur cursus avec un CFC, la plupart du temps en mode dual. Même s'ils peuvent en général entrer directement en 2^e année du CFC, ces jeunes connaissent, de fait, des parcours de formation relativement longs avant l'obtention d'un CFC.

On constate, entre la volée des diplômés 2014 et celle de 2017, une augmentation de la durée moyenne pour arriver jusqu'au CFC dual, qu'il se prépare en 4 ans (+7 mois) ou en 3 ans (+10 mois), ou jusqu'à l'AFP (+9 mois). On peut avancer l'hypothèse que cette augmentation du temps pour obtenir un CFC dual est peut-être liée au retour en formation, via notamment le dispositif Cap Formations, de jeunes ayant connu de nombreux écueils dans leur parcours et notamment des interruptions de formation. En revanche, on relève une diminution du temps nécessaire pour l'obtention d'un CFC plein temps en 3 ans (-4 mois en moyenne). Pour les autres titres de niveau secondaire II, les durées d'obtention sont relativement similaires entre les deux volées.

Près de 7 jeunes sur 10 obtiennent leur titre secondaire II en prenant au maximum un an de plus que la durée théorique

Dans l'ensemble, en 2017, 43% des jeunes issus du CO obtiennent leur titre secondaire II dans un temps équivalent à la durée théorique et 25% mettent une année de plus (voir **D7.b**). Toutefois, ces chiffres varient fortement en fonction du titre obtenu. Près des trois quarts des titulaires d'une maturité gymnasiale l'ont obtenue 4 ans après la sortie du CO. Les réorientations vers cette formation sont très rares, celle-ci étant la filière la plus exigeante scolairement. Les allongements de parcours sont quasi exclusivement dus à des redoublements en cours de formation : 22% des diplômés obtiennent le certificat en 5 ans et 4% (soit une soixantaine de personnes sur l'ensemble du canton) en 6 ans.

D7.b Répartition selon la durée du parcours pour obtenir une certification de niveau secondaire II, selon le diplôme, volée 2017

Première certification secondaire II obtenue	Durée du parcours jusqu'à l'obtention du diplôme... ⁽¹⁾										
	...égale à la durée théorique	+ 1 an	+ 2 ans	+ 3 ans	+ 4 ans	+ 5 ans	+ 6 ans	+ 7 ans	+ 8 ans	+ 9 ans	+ 10 ans
Maturité gymnasiale	74%	22%	4%								
Certificat de culture générale	36%	43%	18%	3%							
CFC dual en 4 ans	20%	13%	14%	13%	12%	12%	8%	4%	1%	1%	3%
CFC plein temps en 4 ans	42%	30%	14%	7%	4%	2%	1%				
CFC dual en 3 ans	7%	10%	13%	15%	14%	14%	9%	5%	4%	2%	6%
CFC plein temps en 3 ans	30%	36%	19%	5%	4%	2%	2%	1%	0%	1%	1%
AFP	9%	16%	19%	9%	16%	10%	7%	7%	3%	1%	3%
Total	43%	25%	11%	6%	5%	4%	3%	2%	1%	1%	1%

N.B. Seuls sont pris en compte les élèves qui sortent du CO. Les formations pour adultes (Collège, École de culture générale et CFC) ne sont pas prises en compte.

⁽¹⁾ Durée s'écoulant entre la fin de l'école obligatoire et l'obtention du diplôme.

Source : SRED/nBDS.

Pour le certificat de culture générale, la situation est sensiblement différente. Seuls 36% des titulaires l'obtiennent 3 ans après leur sortie du CO. Les redoublements, les échecs aux examens (voir fiche *G3. Taux de réussite aux examens secondaire II*) ainsi que les jeunes qui intègrent l'ECG par son degré préparatoire, contribuent dans une certaine mesure à l'allongement du temps nécessaire à l'obtention du certificat de culture générale. Ces résultats illustrent aussi la place particulière qu'occupe l'ECG dans le système de formation genevois. D'un côté, elle constitue une solution de formation

pour des jeunes ayant échoué dans la filière gymnasiale, sans forcément allonger leur parcours de formation. D'un autre côté, des jeunes sortant de l'ECG, en ayant obtenu ou non leur certification, se dirigent vers les formations CFC principalement en mode dual, particulièrement dans le domaine de la santé et du social (ce qui explique la durée élevée constatée chez les détenteurs de ces CFC).

Le CFC plein temps en 3 ans s'obtient plus directement par rapport à 2014

Pour la volée 2017, 30% des titulaires de CFC plein temps en 3 ans l'ont obtenu « à l'heure » contre 20% en 2014, soit une augmentation de 10 points. Les titulaires d'un CFC s'obtenant théoriquement en 4 ans à plein temps en école sont 42% à l'avoir obtenu dans ce délai, et 30% l'ont obtenu en 5 ans. À l'opposé, seuls 7% des titulaires d'un CFC s'obtenant théoriquement en 3 ans par la voie duale l'ont obtenu dans ce délai. Plus de 40% ont obtenu ce diplôme au minimum 7 ans après leur sortie du CO. Ces différences sont en grande partie dues aux raisons énoncées précédemment (entrée plus ou moins directe dans la formation certifiante après la scolarité obligatoire selon le type de CFC).

Allongement de certains parcours : une contrepartie inévitable pour certifier le plus grand nombre

L'allongement des parcours de formation constitue une contrainte organisationnelle pour l'institution scolaire qui doit s'adapter aux parcours interrompus en prévoyant des passerelles, en définissant des conditions d'admission et d'équivalence, en assurant la perméabilité entre les différentes formations.

Certes, ces aménagements représentent un coût financier pour le système de formation, mais c'est probablement le prix à payer si l'on veut qualifier le plus grand nombre de jeunes, comme le visent l'objectif de la CDIP et la mise en place de FO18. Ne laisser aucun jeune sans certification secondaire II représente également un investissement à moyen terme (moindres risques de chômage, moindre recours à l'aide sociale). En effet, en Suisse, les personnes sans qualification sont confrontées à un risque de chômage deux à trois fois plus important (voir Meyer, 2018) et sont également davantage exposées aux risques d'exclusion sanitaire et sociale (voir CSRE, 2014).

Pour les élèves, le défi porte sur le fait de devoir gérer le déroulement d'un parcours scolaire pouvant s'avérer compliqué en raison des exigences des filières et des difficultés que certains rencontrent, et qui les mènent parfois à des formations éloignées de leurs aspirations initiales. Néanmoins, un système de formation souple qui tolère des parcours complexes limite probablement les risques de rupture. Il permet également des parcours de formation où l'essai est toléré, avec la possibilité de construire des choix d'orientation sans renoncement préalable, et des espaces de requalification pour ceux qui ont connu des difficultés majeures.

*Annick Evrard, Rami Mouad et François Rastoldo
(éd. Odile Le Roy-Zen Ruffinen, Narain Jagasia)*

Pour en savoir plus

- Bachmann Hunziker, K., Leuenberger Zanetta, S., Mouad, R. et 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, Lausanne : SRED, URSP. http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/ursp/Publications/Autres_publications/eos-sred_2014.pdf
- CDIP (2011). *Déclaration 2011 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation*. Berne : Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique. <http://www.edk.ch/dyn/23034.php>
- CSRE. (2014). *L'éducation en Suisse. Rapport 2014*. Aarau : Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation.
- Hrzi, Y., Mouad, R., Petrucci, F. et Rastoldo, F. (2014). Les parcours de formation des jeunes en difficultés scolaires à la fin du cycle d'orientation. *Note d'information du SRED, 65*. <https://www.ge.ch/recherche-education/doc/publications/notesinfo/notes-sred-65.pdf>
- Meyer, T. (2018). De l'école à l'âge adulte : parcours de formation et d'emploi en Suisse. *Social Change in Switzerland N° 13*. Récupéré de : <https://www.socialchangeswitzerland.ch>
- Rastoldo, F. et Mouad, R. (2015). „Berufsbildungsverläufe von Jugendlichen in Genf“. In K. Häfli, M. Neuenschwander et S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (pp. 161-186). Stuttgart : Springer VS. http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-658-10094-0_7#page-1

Pour comprendre ces résultats

Population concernée : les données concernent la volée de diplômés 2017. Elles sont analysées de façon longitudinale par la reconstruction du parcours scolaire antérieur ayant conduit à l'obtention de chaque diplôme secondaire II. Seuls sont pris en compte les élèves qui sortent du CO. Les formations pour adultes (Collège, École de culture générale et CFC) ne sont pas prises en compte.

Durée moyenne effective : il s'agit de la durée s'écoulant entre la fin de l'école obligatoire et l'obtention du diplôme. Elle est calculée en années et dixièmes d'année : 4.3 ans équivalent à 4 ans et 4 mois (3/10^e d'année).

Lien vers les données : <http://www.ge.ch/recherche-education/ris/>

