

L'attestation fédérale de formation professionnelle :

quels apports pour les apprentis et les entreprises ?

David Jan

Travail de Bachelor

Fribourg 2020

<https://doi.org/10.51363/unifr.lma.2024.015>

© David Jan, 2020



Cet ouvrage est publié sous une licence Creative Commons Attribution 4.0 International
(CC BY 4.0) : <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

FACULTÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES

DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

L'attestation fédérale de formation professionnelle :
quels apports pour les apprentis et les entreprises ?

Directeur du travail : DIAGNE Djily

Auteur : JAN David

Travail de Bachelor en Sciences de l'éducation, AA 19/20

Fribourg, le 16.04.2020

Titre :

L'attestation fédérale de formation professionnelle : quels apports pour les apprentis et les entreprises ?

Résumé :

Ce travail s'intéresse à l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) créée en 2004. Le domaine de recherche est spécifique au commerce de détail et aux apports de cette nouvelle formation, tant pour les apprentis que pour les entreprises. L'AFP est une solution d'intégration pour les apprentis aux capacités principalement pratiques. Elle leur permet d'acquérir une formation du degré secondaire II et constitue ainsi une passerelle vers le certificat fédéral de capacité (CFC). Elle permet aux entreprises d'engager des apprentis qui n'auraient pas pu réaliser la formation en CFC, leur offrant cependant une certification reconnue nationalement, tout en ayant un rapport coût/bénéfice positif. Les apprentis et les entreprises sont satisfaits de cette formation et l'adéquation entre le nombre de places sur le marché et le nombre de jeunes disposés à les occuper est en augmentation depuis sa création. La perméabilité entre les deux formations est une réalité pour 31% des apprentis dans les deux ans après l'obtention de l'AFP. Cependant seul 5% des apprentis débutent directement une AFP, la plupart tentent plusieurs autres expériences en acquérant une maturité et une expérience qu'un élève de 14-15 ans sortant de l'école obligatoire ne peut concurrencer.

Mots clés :

- Transition degré secondaire II
- Attestation fédérale de formation professionnelle
- Commerce de détail
- Intégration professionnelle
- Parcours de formation

Table des matières

1. Introduction	6
2. Raisons et objectifs de mise en place de l'AFP	8
2.1 Contexte économique et politique	8
2.1.1 Procédure de qualification et validation des compétences opératives.....	8
2.1.2 La crise du marché des places d'apprentissage	8
2.1.3 Présentation du contrat de FE et raisons de son remplacement.....	9
2.2 Nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle de 2002.....	9
2.2.1 Nouveau niveau de qualification	9
2.2.2 Possibilité d'un apprentissage écourté lors du passage de l'AFP au CFC.....	9
2.3 Projet de révision des formations initiales du commerce de détail de 2004	10
2.3.1 Principaux changements à la suite de la révision	11
2.4 Passage d'un titre en FE vers l'AFP	11
2.4.1 Mise en place des mesures d'encadrement individuel	11
3. Les deux facettes de l'AFP	12
3.1 Conditions de réussite de la mise en place de l'AFP	12
3.1.1 Importance de l'entreprise à proposer la formation	12
3.1.2 Le taux d'abandon doit être bas.....	12
3.2 Mais l'AFP a un problème d'image... ..	13
3.3 Positionnement difficile de cette formation	13
4. Construction de l'offre et de la demande vis-à-vis de l'AFP.....	14
4.1 Offre et demande de places AFP	14
4.2 Critères d'engagement.....	15
4.2.1 Le poids des filières du cycle d'orientation.....	16
4.2.2 Parcours atypique recherchés	16
4.2.3 Feeling lors de l'entretien.....	17
4.3 Profil d'un postulant AFP	17

4.3.1	Présentation des tests d'entreprises et exemple du Multicheck®.....	18
4.4	Autres regards sur l'importance de l'AFP	19
4.4.1	Département fédéral de justice et police.....	19
4.4.2	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique.....	19
5.	Mise en place et évaluation de l'AFP	20
5.1	Suivi de l'introduction de l'AFP	20
5.2	Une nouvelle configuration de formation	21
5.3	Atteinte des objectifs initiaux.....	23
5.3.1	Intégration des élèves les plus faibles sur le plan scolaire.....	23
5.3.2	Favoriser la perméabilité	24
5.3.3	Amélioration de la mobilité professionnelle.....	24
5.4	Taux d'abandon élevé.....	25
5.4.1	L'attestation individuelle de compétences (AIC) un bilan de compétences	26
5.5	Evaluation du point de vue des apprentis.....	26
5.5.1	Soutien durant la formation.....	27
5.5.2	Situation professionnelle et conditions de travail	27
5.5.3	Formation continue peu élevée dans le commerce de détail	28
5.5.4	Absence de motivation, de nécessité et un manque d'argent	28
5.6	Mise en place cantonale et en entreprise.....	29
5.6.1	Organisation dans une entreprise formatrice	29
5.6.2	Difficultés de mise en place de la réforme par les entreprises formatrices et les cantons	30
5.7	Evaluation du point de vue des entreprises formatrices	31
5.7.1	Portrait de l'engagement que représente de devenir entreprise formatrice	31
5.7.2	L'apprenti vu comme un investissement ou un employé	32
5.7.3	Calcul du coûts/bénéfices pour l'entreprise.....	32
5.7.4	Autres bénéfices après l'obtention de l'AFP.....	34
6.	Conclusion.....	34

7. Limites et perspectives	35
8. Abréviations.....	37
9. Bibliographie	38
10. Annexes	44
Annexe 1 - La transition vers le degré secondaire II	44
Annexe 2 – Entreprises comptant sur le Multicheck®.....	45
Annexe 3 - Exemple du multicheck A.....	46
Annexe 4 - Exemple du multicheck B.....	46
Annexe 5 – Branches de formation dans le commerce de détail	47
Annexe 6 – Grille d'évaluation par MOTTA Elena.....	48
Attestation sur l'honneur	52

Le masculin est utilisé en tant que formule neutre qui englobe les deux genres.

1. Introduction

Le commerce de détail attire chaque année quelque 6'200 apprentis (LINK, 2017) est l'un des plus grands acteurs de la formation initiale. Souffrant historiquement d'un problème d'image, les métiers de la vente sont relégués en dernier choix comme le relèvent Duemmler, Caprani et Felder (2018) lors de leurs entretiens. La création d'une nouvelle formation certifiante en 2004, l'Attestation Fédérale de formation Professionnelle (AFP), est le centre de ce travail.

L'enjeu est de comprendre quels peuvent être les avantages pour les jeunes qui disposent ainsi d'une solution leur évitant le chômage et ouvre la voie vers une formation complémentaire future, mais également pour les entreprises qui, grâce à cette nouvelle formation, ont une possibilité de former des jeunes dotés de compétences principalement pratiques.

Mon objectif est de faire comprendre le difficile équilibre entre proposer une certification de qualité et maintenir son accessibilité afin d'éviter le décrochage scolaire de jeunes éprouvant des difficultés.

Les bases du contrat d'apprentissage formulées à la fin du 19^{ème} siècle (Bonoli, 2017) sont les suivantes : une entreprise formatrice embauche un apprenti pour le former à la pratique d'un métier. Celui-ci complète ses connaissances théoriques en suivant les cours d'une école professionnelle. A la fin de sa formation, l'apprenti est devenu un professionnel de ce métier et obtient un diplôme reconnu dans toute la Suisse et toutes les entreprises.

Jusqu'en 2004 dans le domaine du commerce de détail, domaine d'exploration de ce travail, un apprenti peut réaliser un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une formation élémentaire (FE). Après cette date, l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) est introduite pour remplacer la FE (Stern, 2010).

Aujourd'hui, à la fin de l'école obligatoire, la majorité des élèves vont débiter une formation du degré secondaire II, seulement 3% d'entre eux suivront un semestre de motivation (SEMO) ou ne débiteront pas de formation certifiante selon l'office fédéral de la statistique (2019a), détails dans l'annexe 1. Les formations certifiantes du secondaire II peuvent être de type scolaire telles les écoles de maturité gymnasiale et de culture générale ou de type apprentissage (certaines écoles ou lycées techniques proposent également des formations à plein temps permettant l'obtention d'un CFC ou d'une AFP. Par exemple : CEFF-Industrie / St-Imier ou lycée technique – Bienne). L'apprentissage est la voie choisie par 67% des élèves. Cette formation leur permet d'obtenir un CFC en trois ans (quatre ans dans certaines professions, par exemple : informaticien) ou une AFP en deux ans de formation (la durée d'une AFP est toujours de deux ans).

Les jeunes commençant une formation dans le commerce de détail réaliseront leur apprentissage sur trois lieux de travail selon le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de gestionnaire du commerce de détail avec certificat fédéral de capacité, 2018) :

- L'école professionnelle enseigne les connaissances théoriques que les apprentis doivent posséder à la fin de leur formation. Les apprentis en AFP ou CFC ont des objectifs distincts et travaillent dans des classes séparées ;
- L'entreprise de formation, les patrons ont des objectifs différents pour les apprentis en AFP ou CFC, mais ceux-ci sont en contact avec la clientèle qui ne pouvant différencier les deux formations s'adresse indifféremment et sans le savoir à l'un ou l'autre des apprentis ;
- Les cours interentreprise (CIE), durant lesquels les apprentis AFP et CFC sont mélangés, visent à transmettre et à faire acquérir un savoir-faire de base. Les objectifs spécifiques ainsi que les évaluations sont identiques durant les deux premières années de formation commune.

Travaillant en tant qu'enseignant en école professionnelle, aux CIE, expert et chef expert aux examens pratiques de la branche du commerce de détail depuis plus de dix ans, mon travail a toujours été réglémenté selon cette configuration.

La première question de recherche de ce travail portera sur les raisons de la mise en place de l'AFP. Pourquoi ne pas avoir réformé la FE, alors que cela a été fait pour le CFC ? La FE se voit abrogée puis remplacée par une nouvelle formation : l'AFP. Ensuite, ma deuxième question concerne l'évaluation de cette AFP, quels sont les avantages et/ou désavantages pour les entreprises à proposer cette formation et pour les apprentis de la suivre ?

Le commerce de détail est mon domaine professionnel, c'est aussi un grand fournisseur de place d'apprentissage, choisi par quelques 6'200 apprentis chaque année (LINK, 2017), c'est spécifiquement ce corps de métier qui sera étudié, il regroupe 28 branches différentes.

Il faut cependant ajouter que l'AFP a été introduite pour d'autres métiers, remplaçant tous les apprentissages par CFC de deux ans et progressivement les FE (Fuhrer & Schweri, 2010), actuellement une AFP est réalisable dans 56 métiers selon le SEFRI (2019).

2. Raisons et objectifs de mise en place de l'AFP

La mise en place de l'AFP est articulée entre la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) de 2002 et le projet de révision des formations initiales du commerce de détail de 2004. Ces deux changements de réglementation se font dans un contexte de montée du chômage des jeunes.

2.1 Contexte économique et politique

La précédente loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) datait de 1978, elle était échaufaudée dans l'esprit d'une évolution linéaire de la formation professionnelle. Cependant, cette loi ne semble plus correspondre aux besoins de la fin des années 1990. Les deux situations suivantes seront à la base de cette réforme.

2.1.1 Procédure de qualification et validation des compétences opératives

Jusqu'alors, l'examen traditionnel était le seul moyen de valider une formation par apprentissage pour l'obtention d'un CFC. Dans le domaine du commerce de détail, il était composé d'un mélange de notes scolaire et d'un examen pratique sur le lieu de formation. La nouvelle loi permet de valider ces qualifications par diverses voies tel qu'un apprentissage en entreprise, des modules ou la validation des acquis par une attestation officielle (00.072, 2000). Il devient ainsi possible de valider une formation par d'autres chemins que la formation par apprentissage.

2.1.2 La crise du marché des places d'apprentissage

Vers la fin des années 1990, le manque de places d'apprentissage (Kammermann et al., 2009) et le chômage des jeunes devient un sujet d'inquiétude tant pour l'opinion publique que pour les milieux politiques. Le taux de chômage des jeunes entre 15 et 24 ans fut de 4,7% durant l'année 1997 avec un pic de 5,6% en janvier, alors qu'il était de 1,1% en 1991 (Office fédéral de la statistique, 2019c).

Ceci motivera les parlementaires Ruth Grossenbacher-Schmid (PDC), Albrecht Rychen (UDC), Rudolf Strahm (PSS), ainsi que le parti libéral-radical à interpeller le conseil fédéral en mars 1997 (Grossenbacher-Schmid, 1997; Langenberger, 1997; Rychen, 1997; Strahm, 1997). Le conseil fédéral donnera une réponse identique à ces quatre questions ordinaires urgentes, dont la conséquence la plus importante sera la mise en place d'une nouvelle loi sur la formation professionnelle ainsi que l'élargissement de la compétence fédérale à l'ensemble du domaine de la formation professionnelle, à la suite de la votation populaire du 18 avril 1999.

2.1.3 Présentation du contrat de FE et raisons de son remplacement

La FE est réalisée durant une formation de deux ans, cependant le titre obtenu n'est reconnu que cantonalement, limitant ainsi la mobilité et l'employabilité lors de déménagement hors canton. Un apprenti qui obtient son titre dans le canton de Fribourg ne sera pas reconnu comme une personne qualifiée s'il postule, par exemple, dans le canton de Vaud.

De plus, la FE n'est pas standardisée, le contrat est modelé spécifiquement par rapport aux capacités du jeune en formation selon l'entreprise et donne ainsi un titre difficilement comparable lors d'un changement d'employeur (Kammermann et al., 2009). Les AFP ont été construites pour tous les métiers qui proposaient des FE, celles-ci ont petit à petit disparu. Les dernières FE ont été délivrées en 2016 selon les données de l'OFS (2019b).

2.2 Nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle de 2002

La mise en place de la nouvelle loi, initiée par un message du conseil fédéral (00.072, 2000), met en avant deux points qui confèrent toute son importance à l'AFP.

2.2.1 Nouveau niveau de qualification

Avant cette nouvelle loi, les apprentis du commerce de détail qui ne disposaient pas des compétences nécessaires à l'obtention du CFC pouvaient entreprendre la FE d'une durée de deux ans. La reconnaissance de ce titre était limitée au canton et très liée à l'entreprise formatrice (Kammermann et al., 2009).

La mise en place de l'AFP permet, pour une formation de durée égale, d'obtenir une attestation reconnue sur le plan national. Pour prévenir le décrochage des apprentis « un encadrement individuel est prévu pour les personnes éprouvant des difficultés à se former. » (00.072, 2000, p. 5259).

2.2.2 Possibilité d'un apprentissage écourté lors du passage de l'AFP au CFC

Le deuxième point important de cette nouvelle qualification est la possibilité de poursuivre la formation initiale par un apprentissage écourté pour obtenir un CFC. Un apprenti détenteur d'une AFP peut, sous certaines conditions telles que l'obtention de notes égales ou supérieures à 5, poursuivre sa formation pour un CFC dans la même branche en deux au lieu de trois ans (dans le cas des apprentissages en quatre ans, trois années supplémentaires sont nécessaires).

Dix ans après la mise en place de la réforme, 41% des titulaires d'une AFP ont débuté la formation de transition pour l'obtention du CFC (LINK, 2016), alors que la même démarche n'était pas possible avec la FE.

2.3 Projet de révision des formations initiales du commerce de détail de 2004

De cette nouvelle loi découlera la réforme de 2004 sur la formation initiale pour le commerce de détail qui tend à répondre à trois besoins de la branche, selon un communiqué de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie¹ (2002).

Premier besoin, sur le plan de la formation professionnelle supérieure, le brevet fédéral de spécialiste du commerce de détail, créé quelques années auparavant, est l'étape suivant celle de l'obtention du CFC. La nouvelle formation initiale du commerce de détail est donc révisée pour correspondre aux exigences de ce brevet.

Deuxième besoin, la formation du commerce de détail a des lacunes dans des domaines clés de la gestion du flux de marchandises et du conseil à la clientèle. Ces manques ont été relevés lors de séance entre les différents acteurs tel que des organisations du monde du travail (OrTra), des représentants de l'économie, des associations professionnelles, des écoles et des cantons. Pour répondre à ces manques, la FE sera remplacée par l'AFP. Le CFC de gestionnaire de vente sera remplacé par un CFC de gestionnaire du commerce de détail avec soit une option « conseil à la clientèle » soit une option « gestion des marchandises », selon le type d'entreprise formatrice. Un apprenti travaillant dans une entreprise gérant un grand stock de marchandises, tel qu'un super marché devrait prendre l'option gestion des marchandises, tandis qu'un apprenti dans un magasin de montres de luxe, qui passera plus de temps à conseiller la clientèle, devrait prendre l'option conseil à la clientèle.

Finalement, le troisième besoin, est le passage de la FE à la formation AFP. Après la réforme de 2004, les apprentissages de deux ans seront presque totalement abandonnés et les FE en baisse (Stern, 2010). Dans le domaine du commerce de détail, un apprentissage en deux ans de vendeur n'existait pas et la formation élémentaire est totalement abandonnée. Ceci augmente les possibilités de formation continue, l'AFP permet, comme expliqué précédemment, de passer à la formation par CFC, ce qui n'était pas possible après l'obtention d'une FE, puis de continuer vers le brevet.

¹dès le 1.1.2013 : Secrétariat d'état à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

2.3.1 Principaux changements à la suite de la révision

Ci-dessous (figure 1), on peut voir les différences avant et après la réforme de 2004 spécifiquement dans le domaine du commerce de détail. En plus de la FE qui disparaît pour être remplacée par l'AFP, on assiste à l'apparition des cours interentreprises. Ce travail ne prend pas en compte l'école professionnelle, elle n'a pas d'influence sur le choix de la formation lors de l'embauche d'un apprenti par l'entreprise formatrice. Les cours interentreprises, inexistants avant la réforme, seront présentés dans le chapitre « 5.2 Une nouvelle configuration de formation »

	Avant la réforme de 2004	Après la réforme de 2004
Formation cantonale Formation fédérale	FE CFC	AFP CFC (conseil à la clientèle) CFC (gestion des marchandises)
Lieux de formation	Entreprise Ecole professionnelle	Entreprise Ecole professionnelle Cours interentreprise

Figure 1 : Représentation schématique des différences avant et après la réforme de 2004

2.4 Passage d'un titre en FE vers l'AFP

La conversion vers une formation standardisée sur le plan fédéral, et non plus spécifique selon les capacités individuelles d'un apprenti ne permet plus une adaptation personnelle. La formation et les objectifs deviennent les mêmes pour tous.

2.4.1 Mise en place des mesures d'encadrement individuel

Pour éviter une augmentation du taux de décrochage lors du passage de la FE à l'AFP, des mesures d'encadrement individuel sont mises en place pour pallier les difficultés des apprentis. Ces mesures sont, par exemple une formation en classe à effectif réduit ou un allongement de la formation. La mise en place de ces mesures étant du ressort cantonal, elles sont appliquées de manière très diverse et l'estimation du nombre des apprentis qui en bénéficie est très difficile à évaluer selon Stern (2010).

Les coûts engendrés par ces méthodes d'appui seraient, selon Schweri (2005), un investissement rentable sur le long terme. Bien que des coûts soient générés par l'encadrement ciblé des apprentis, une formation réussie avec attestation permet de mettre sur le marché des employés qualifiés évitant ainsi le chômage par la délocalisation croissante des emplois

peu qualifiés à l'étranger. Ceci permet par la suite de fournir plus d'impôts et de contributions aux assurances sociales pour les générations futures et favorise également la croissance économique.

3. Les deux facettes de l'AFP

Comme la formation par AFP est nouvelle, il faudra la faire connaître et adopter par les entreprises formatrices qui doivent trouver un avantage à conclure ce nouveau type d'engagements. Mais l'AFP, comme précédemment la FE, souffre d'un problème d'image.

3.1 Conditions de réussite de la mise en place de l'AFP

L'AFP a un objectif de standardisation de la formation et ainsi une transférabilité à d'autres emplois (Schweri, 2005). Tout en tenant compte de ces nombreux avantages, il reste selon Schweri deux conditions pour que la mise en place de cette attestation soit une réussite. Il faut que les entreprises proposent cette formation, donc qu'un nombre suffisant de places soient offertes et que le taux d'abandon durant la formation soit bas.

3.1.1 Importance de l'entreprise à proposer la formation

Cette formation permettra aux apprentis d'obtenir un salaire plus élevé, d'effectuer des travaux plus productifs. Ce qui est profitable tant pour eux que pour l'état qui obtiendra plus d'impôts (Schweri, 2005). Il faut cependant assez d'apprentis pour que les entreprises puissent faire baisser leurs coûts de mise en place du suivi et de la coordination pour cette nouvelle formation (Schweri & Fuhrer, 2010).

Comme on peut le voir dans le baromètre des places d'apprentissage rédigé par l'institut LINK (2017), les entreprises proposent 5% de places formation en plus depuis l'introduction de l'AFP, la condition est donc positivement remplie.

3.1.2 Le taux d'abandon doit être bas

À la suite de cette réforme, l'AFP est devenue la dernière possibilité d'obtenir une certification pour les jeunes aux compétences principalement pratiques. Une trop forte élévation du niveau d'exigences, redoutée lors de la mise en place de cette formation (Stern, 2010), risquait de les laisser sans solution.

Le décrochage scolaire n'est pas synonyme de chômage, mais ce risque est multiplié par quatre pour un jeune sans formation (Hrizi et al., 2014), de plus l'obtention de ce titre sert comme outil d'intégration des jeunes (Fuhrer & Schweri, 2010; Office fédéral des migrations, 2006).

3.2 Mais l'AFP a un problème d'image...

Bien que les deux conditions présentées ci-dessus soient remplies, il y a un problème d'image de l'AFP, selon le baromètre des places d'apprentissage 2017 (LINK, 2017), seulement 5% des apprentis qui désirent entreprendre un apprentissage disent vouloir le faire par le biais d'une AFP.

Même son de cloche de la part de Mancini² (2019) responsable de la formation professionnelle à la société coopérative Migros Genève :

Les organes officiels, écoles, etc. ont tendance à prendre cette filière pour un fourretout « Ce jeune est très bien. Il n'a pas les notes pour le CFC mais cette formation devrait lui aller. Comment ? Vous me demandez s'il est fait pour la vente ? Il y a des prérequis pour cette formation ? » Je caricature à peine.

L'AFP est donc très rarement un premier choix de la part des apprentis, ils auront en général déjà passé par des stages de motivation ou débuté une formation en CFC avant d'être "rétrogradés" en AFP (Hrizi et al., 2014).

Comme le disent Duemmler, Caprani et Felder (2018) dans leur travail sur l'identité professionnelle que se construit les apprentis, le commerce de détail est victime de préjugés. Une enquête rapporte ce témoignage : « Mes amis ont rit quand je leur ai appris que j'avais trouvé une place de travail dans un supermarché ».

3.3 Positionnement difficile de cette formation

L'AFP vise un double objectif, elle doit permettre le raccordement vers le CFC, et elle doit permettre une intégration dans le monde du travail pour les jeunes les plus faibles sur le plan scolaire (Kammermann et al., 2009).

² Martial Mancini, responsable de formation professionnelle à la Société Coopérative Migros Genève, il a participé en tant que représentant entreprise à la réforme de 2004

La formation se trouve comme tiraillée entre deux objectifs différents, le niveau d'exigence ne doit pas baisser pour permettre de continuer la formation vers le titre supérieur, si le passage devient trop difficile c'est comme un retour à la période de la FE qui ne permettait pas de passer en CFC, ce qui serait à l'encontre du message relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle du conseil fédéral (00.072, 2000).

Mais de l'autre côté, l'AFP doit servir de porte d'entrée dans le marché du travail, c'est rarement un premier choix. Parmi les jeunes qui débutent cette formation 50% ont fait d'autres expériences préalables et seulement 10% ont pris cette voie directement à la sortie du cycle obligatoire (Hrizi et al., 2014).

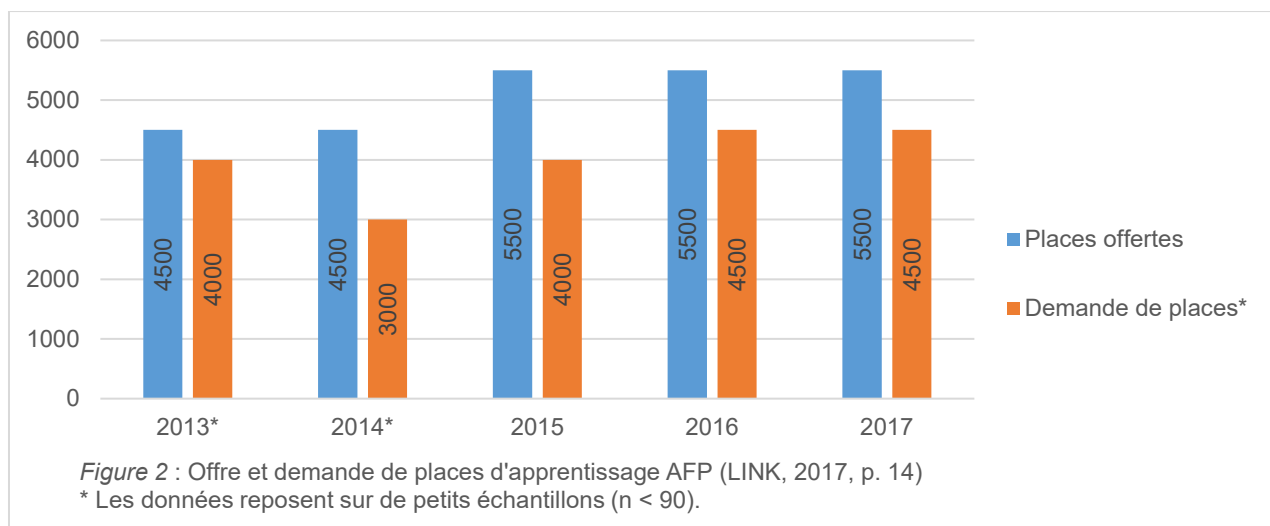
L'AFP doit donc rester accessible pour limiter le nombre de personnes sans formation risquant le chômage par délocalisation des tâches non qualifiés (Stern et al., 2010) tout en conservant sa perméabilité vers la formation CFC.

4. Construction de l'offre et de la demande vis-à-vis de l'AFP

À la suite de la réforme de 2004, le CFC a subi des modifications spécialement quant à la prise en compte de nouvelles compétences de gestion de la marchandise et du conseil à la clientèle, cependant il s'agit là de la remise à jour d'un type de formation connu. L'AFP est une formation fondamentalement nouvelle qui devra à la fois être offerte par les entreprises et demandée par les apprentis.

4.1 Offre et demande de places AFP

À la suite de la mise en place de la réforme du commerce de détail de 2004, les entreprises ont bien joué le jeu et proposé des places d'apprentissage de type AFP. Selon le baromètre des places d'apprentissage de l'institut LINK (2017), le nombre de places offertes depuis 2013 est toujours supérieur à la demande (figure 2).



Dès 2006 le groupe Coop, le plus grand fournisseur de places d'apprentissage avec Migros dans le domaine de la vente, annonce offrir 500 places d'apprentissage en plus pour accompagner la mise en œuvre de la nouvelle formation initiale par AFP (Coop, 2006).

4.2 Critères d'engagement

Bien que l'offre soit très large, il est intéressant de s'attarder sur les critères d'engagement mis en place, ou tout au moins valorisés par les entreprises ainsi que les compétences ou parcours que devrait posséder le futur apprenti.

Ainsi que Ruiz et Goastellec (2016) le présentent, le passage en apprentissage ne se construit pas en une seule opération. La figure 3 montre les étapes, qui débutent bien avant la fin de la scolarité obligatoire, c'est donc entre 14 et 16 ans qu'un élève devrait faire son choix de formation.

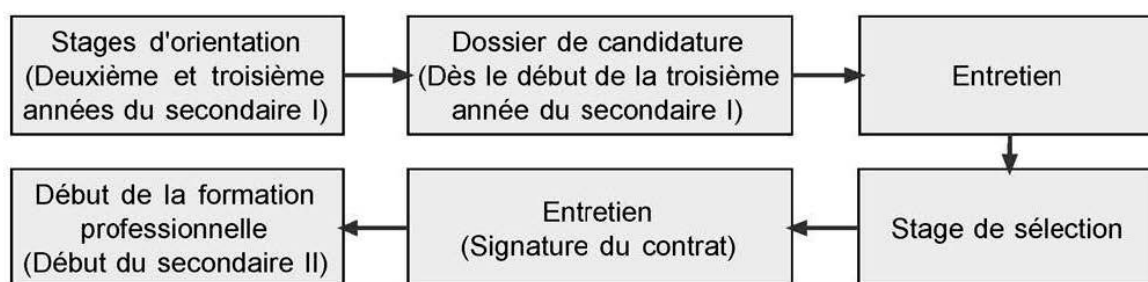


Figure 3 : Schéma du processus de recrutement et de recherche d'apprentissage (Ruiz & Goastellec, 2016, p. 133)

En plus de ce parcours idéal que devrait suivre un élève pour devenir un apprenti, d'autres facteurs vont influencer son entrée en apprentissage tels que son cycle d'orientation, son parcours préalable et finalement le feeling lors du stage de sélection.

4.2.1 Le poids des filières du cycle d'orientation

Selon le règlement de la loi sur la scolarité obligatoire (411.0.11—Règlement de la loi sur la scolarité obligatoire (RLS), 2016) du canton de Fribourg, l'enseignement y est différencié selon trois types de classes :

- Prégymnasiale : préparant à la maturité gymnasiale
- Générale : préparant aux écoles de culture générale ou à une formation professionnelle initiale par CFC en 3 ou 4 ans
- Exigences de base : préparant à une formation professionnelle initiale par CFC en 3 ans ou AFP

Bien que les classes prégymnasiale soit prévues pour que la formation de l'élève se poursuivre au gymnase, rien ne l'empêche de postuler pour une place d'apprentissage. Ce type de démarche obtient une réponse très positive de la part des entreprises formatrices comme le relève Rastoldo, Evrard et Kaiser (2006) dans le canton de Genève où tous les élèves de prégymnasiale ont trouvé une place tandis que ceux de classes à exigences de base n'ont été que 60%.

4.2.2 Parcours atypique recherchés

L'apprentissage, et spécifiquement celui pour l'obtention d'une AFP, doit pouvoir débiter à la fin du cycle scolaire obligatoire, il permet aux jeunes les plus faibles sur le plan scolaire de s'intégrer dans le monde du travail tout en obtenant une formation (Kammermann et al., 2009).

Cependant, selon les informations du canton de Genève, seuls 10% choisissent cette voie au sortir de l'école obligatoire (Hrizi et al., 2014) qui est vue comme le dernier recours et sur laquelle ils se rabattent après avoir essayé d'autres voies. Cela se traduit par un âge moyen en première année de formation de 19,3 ans (Hrizi et al., 2014). Durant ces quelques quatre ans occupés par un séjour linguistique, le SEMO ou un début dans un autre apprentissage se développe une maturité qui est appréciée par les recruteurs (Ruiz & Goastellec, 2016). Mais en même temps cette demande de maturité, devient un handicap pour un apprenti qui se présenterait tout fraîchement sorti de l'école obligatoire comme l'affirment Ruiz et Goastellec : « Tout se passe comme si certaines places d'apprentissage, participant pourtant d'un système de formation professionnelle pensé pour intégrer les jeunes immédiatement à la sortie de l'école obligatoire, ne leur étaient pas directement destinées [...]. » (2016, p. 129).

Toujours selon la recherche de Ruiz et Goastellec (2016) les apprentis, comme les employeurs, expliquent qu'un passage par l'OPTI³ est un avantage. Les apprentis y apprennent comment rédiger les lettres de candidature et CV demandés par les entreprises formatrices, et ces entreprises y gagnent de futurs employés plus matures.

4.2.3 Feeling lors de l'entretien

Un dernier aspect selon Ruiz et Goastellec (2016), hors de tout type de critère formel de sélection sera le « feeling » que ressent le recruteur, mais également le futur apprenti. C'est un mélange d'un ressenti positif lors de l'entretien et de savoir-être en fonction des attentes pour le poste de travail convoité, en se présentant dans les vêtements attendus par la profession ou avec dossier de postulation complet et bien organisé.

Dans ce domaine, la famille peut être un soutien précieux du point de vue du capital social (Bourdieu, 1980) d'un point de vue émotionnel en donnant des conseils sur la manière de se présenter chez le patron et instrumental dans la rédaction d'une lettre de motivation (Ruiz & Goastellec, 2016).

4.3 Profil d'un postulant AFP

Les jeunes qui sont en AFP sont principalement issus d'un milieu social modeste, majoritairement des migrants de 1^{ère} ou 2^{ème} génération et ont connu de grandes difficultés scolaires antérieures comme en témoigne la figure 4 ci-dessous :

	AFP	
	Effectifs	%
Population totale	186	100%
Jeunes issus des classes d'accueil	40	22%
Jeunes passés par l'enseignement spécialisé / classes atelier	70	38%
Jeunes ayant redoublé à l'école obligatoire	85	46%
Jeunes passés par les structures de transition prof. secondaire II	102	55%

N.B. Les difficultés pouvant se cumuler, les pourcentages ne sont pas additifs.

Figure 4 : Caractéristiques scolaires des jeunes en formation AFP dans les canton de Genève en 2014, sur la base de Hrzi et al.(Hrzi et al., 2014, p. 3)

³ Organisme pour le Perfectionnement scolaire, la Transition et l'Insertion professionnelle, correspond au SEMO utilisé dans le reste du présent travail

Leur niveau scolaire étant jugé comme insuffisant, ils sont orientés vers des classes de transitions préparatoires ou le SEMO afin de compenser les lacunes. Les parcours ne sont cependant pas linéaires et 40% auront déjà vécu une rupture de contrat de formation avant le début de leur AFP (Hrizi et al., 2014).

L'AFP a spécifiquement été élaborée pour privilégier les compétences pratiques, celles que le jeune peut montrer durant le « stage de sélection » selon le processus de la figure 3, toutefois, avant cette étape il devra envoyer son « Dossier de candidature ». Celui-ci doit contenir ses notes scolaires ainsi que les résultats des tests commerciaux (Stern et al., 2010). Parmi ces tests commerciaux, le Multicheck® de l'entreprise du même nom est un standard dans le domaine du commerce de détail comme le montre la cinquantaine d'entreprises (annexe 2) partenaires de ce système, mais également 33% des recruteurs selon l'enquête de Schweri et Fuhrer (2010).

4.3.1 Présentation des tests d'entreprises et exemple du Multicheck®

Les tests d'entreprises, dont le Multicheck®, sont spécifiquement demandés aux futurs apprentis visant un apprentissage dans les grandes entreprises du commerce de détail. Le Multicheck est constitué d'une batterie de tests d'évaluation des capacités des futurs apprentis, il se réfère aux matières scolaires du programme de la fin 8^{ème} année (HarmoS 10) (*Analyse d'aptitude Multicheck® Junior—Gateway.one*, 2019). Ce sont des tests standardisés et payant à la charge du candidat à l'apprentissage dont l'intérêt est reconnu et confirmé par le conseil fédéral suite à une interpellation de Masshardt (2017).

Comme il est possible de le voir dans l'annexe 3 du test Multicheck® pour le Commerce de Détail et Service, les compétences langagières sont importantes, alors que l'AFP est spécialement prévue pour les personnes dont les capacités sont principalement pratiques et non scolaires. Dans l'annexe 4, l'exercice semble du domaine pratique, mais demande une connaissance liée à la perception des montres analogique qui sont une nouvelle difficulté pour les jeunes (Robichaud, 2010).

De plus si le postulant ne maîtrise pas suffisamment une langue nationale, ses résultats dans d'autres branches peuvent être péjorés. De bonnes compétences en mathématique, peuvent être mal évaluées car une mauvaise compréhension de la consigne en français induit la personne en erreur dans la résolution de l'exercices de mathématique (Schiltz, 2018).

4.4 Autres regards sur l'importance de l'AFP

4.4.1 Département fédéral de justice et police

L'office fédéral des migrations a réalisé sur mandat du chef du département fédéral de justice et police (DFJP) une étude sur les problèmes d'intégration des ressortissants étrangers en Suisse (2006) et arrive également au constat que la FE « s'est souvent révélée une voie sans issue » (Office fédéral des migrations, 2006, p. 40).

Le rapport décrit une population à risque constituée de migrants de deuxième génération et de jeunes qui, quelques années après leur scolarité obligatoire, n'ont toujours pas pu entreprendre et/ou mener à bien une formation professionnelle initiale. Le risque mis en avant pour près de 3'000 jeunes n'est pas la délocalisation des travaux peu qualifiés comme décrit par Schweri (2005), mais la précarité et la dépendance aux aides sociales qui peuvent découler de ce manque de formation professionnelle certifié.

L'économie réalisable lors d'une intégration sur le marché du travail de ces jeunes serait de l'ordre de 18 millions par an par mille personnes (00.072, 2000).

4.4.2 Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique

En octobre 2006, la conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) qui réunit les conseillers d'état responsables de l'éducation a tenu un discours qui va dans le sens de ce qui fut mis en place par la réforme de 2004. « L'objectif, d'ici à l'année 2015, est d'amener à 95% le pourcentage des moins de 25 ans titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. » (CDIP, 2006, p. 1), cet engagement sera renouvelé en 2015.

Cet objectif a été fixé en présence de plusieurs Orta⁴ déjà impliquées lors de la réforme et participant activement à la formation professionnelle en organisant les CIE mis en place à cette même occasion. Dans le communiqué de presse, la CDIP ajoute qu'en 2006 environ 89% des jeunes de moins de 25 ans ont un titre de formation du degré secondaire II, mais ceux qui en sont dépourvus représentent un groupe à risque, ils rejoignent ainsi l'avis du DFJP (2006).

Selon les données de l'OFS de 2019, l'objectif est presque atteint avec un total de 94 % (Office fédéral de la statistique, 2019d), cette augmentation est partiellement soutenue par la mise en place de l'AFP qui représente 2,1% des titres obtenus en 2014 et 9,5% de l'ensemble des

⁴ Union suisse des arts et métiers USAM, Union patronale suisse, Organisation faïtière nationale du monde du travail en santé, Union syndicale suisse USS, Travail Suisse, Société suisse des employés de commerce SEC Suisse

diplômes de la formation professionnelle en 2017, c'est donc une formation bien implantée dans le système éducatif (Conseil fédéral, 2019).

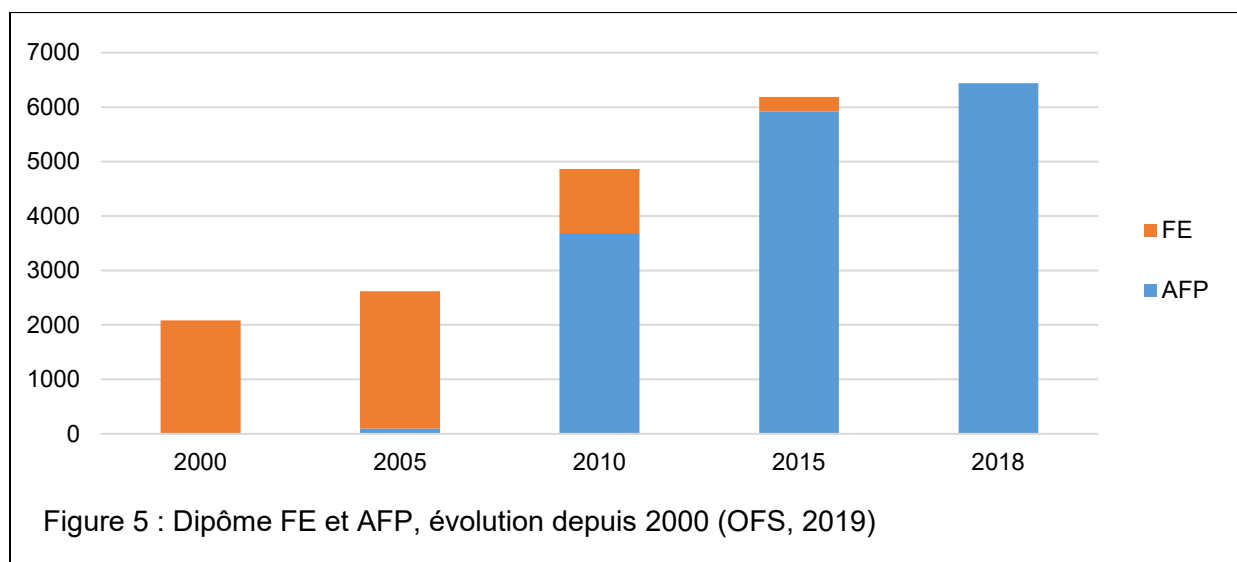
5. Mise en place et évaluation de l'AFP

Sur mandat de l'OFFT⁵, Stern (2010) a fait un état des lieux de l'introduction de l'AFP. Celle-ci remporte de la part des acteurs concernés (entreprise formatrices, écoles professionnelles et cours interentreprises) un haut degré de satisfaction.

L'évaluation de la mise en place de l'AFP se focalisera sur le suivi et l'atteinte des objectifs de celle-ci puis sur l'évaluation du point de vue des apprentis et des entreprises formatrices.

5.1 Suivi de l'introduction de l'AFP

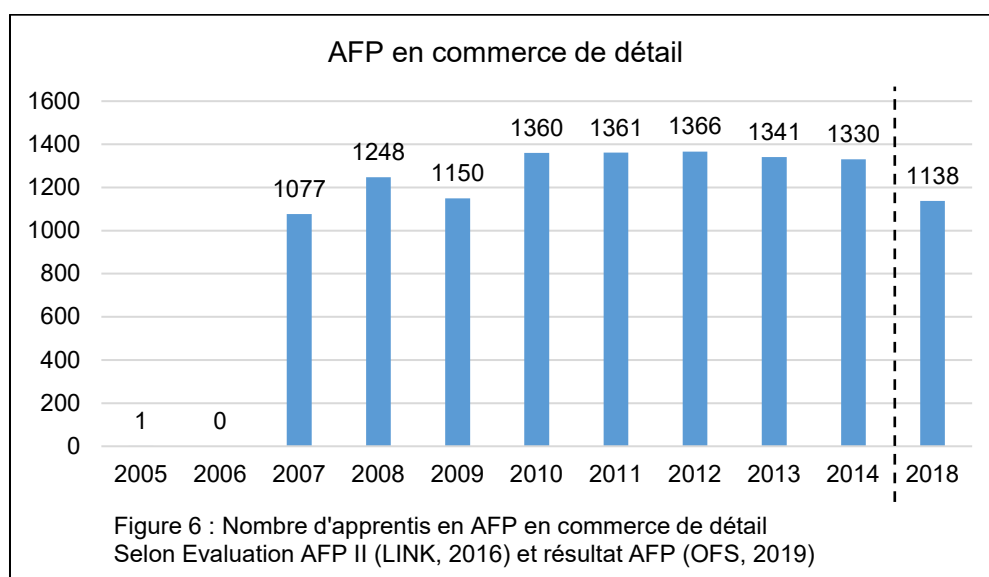
Comme présenté dans la partie « Conditions de réussite de la mise en place de l'AFP », il est important que la formation soit proposée par les entreprises afin d'accroître la valeur de l'AFP sur le marché (Schweri, 2005). Ceci est complètement le cas, comme on peut le voir à la figure 5 réalisée avec les données de l'OFS (2019b) quant au nombre de diplômes obtenus. Durant cette période, le nombre d'AFP n'a cessé d'augmenter tout en remplaçant complètement la FE.



⁵ Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, dès le 1.1.2013 Secrétariat d'état à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Il y avait cependant une crainte, relevée par Stern dans son article « Gute Noten für das neue Grundbildungsmodell » (2010), que le développement de l'AFP se fasse au détriment du CFC. Selon les données de l'OFS (2019b), cette crainte est également écartée, car le nombre de CFC délivré est passé sur la même période de 50'386 à 62'596 (augmentation de 24%).

Spécifiquement pour le commerce de détail, qui a fait partie des précurseurs lors de la mise en place cette réforme, le nombre d'attestations obtenues entre la première volée en 2007 et 2014 (LINK, 2016) puis les données les plus récentes de 2018 (Office fédéral de la statistique, 2019e) affiche un nombre moyen de 1'200 apprentis ayant obtenu leur AFP.



5.2 Une nouvelle configuration de formation

Un autre changement important aura lieu lors de la mise en place de la réforme de 2004, la création des CIE par les Ortra. Avant cette réforme, ce sont les entreprises qui formaient les apprentis sur les connaissances de base spécifiques à leur domaine (Brodmann et al., 2014) et les écoles professionnelles sur les connaissances théoriques. La formation se faisait entre ces deux lieux, et pour les grands groupes dans des centres de formation interne.

Dans le domaine du commerce de détail, l'école professionnelle fournit les connaissances théoriques, l'apprenti y apprendra la technique de vente pour des marchandises, les types de questions qu'il faut poser à un client ainsi que les termes techniques sur les formes de vente. Le commerce de détail comporte 28 branches différentes tel que les vendeurs en quincaillerie, à la poste ou en instruments de musique (détail des branches en annexe 5) et est structuré comme un seul groupe en école professionnelle selon information de l'Ortra de la formation du commerce de détail Suisse (www.bds-fcs.ch)

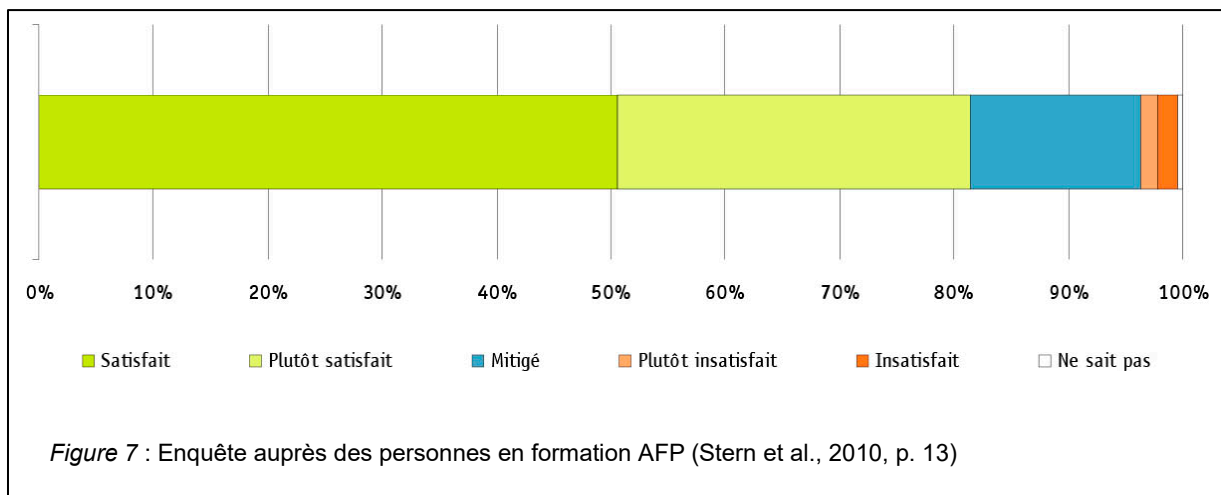
Dans son entreprise de formation, l'apprenti mettra en pratique la vente directe avec des clients, s'occupera des commandes et de la gestion du stock selon les produits dont dispose son enseigne. Donc un vendeur kiosque, dans une entreprise qui ne vend que du tabac, n'aura pas la possibilité de travailler avec des produits alimentaires, la presse ou la Loterie qui font toutefois partie des thèmes évalués lors de son examen final (Association Branche Kiosques, 2008)

Ainsi furent mis sur pied les CIE, des cours spécifiques à chacune des 28 branches, afin de compléter la pratique de l'entreprise et la formation de l'école professionnelle (LFPPr, 2019). Les apprentis sont regroupés selon leur branche et suivent une formation spécifique leur permettant de travailler sur tous les thèmes qui pourront leur être soumis lors de leur examen de fin d'apprentissage. Par exemple, dans la branche des produits nutritifs et stimulants⁶, ils auront l'opportunité de travailler avec les différentes sortes de produits laitiers selon les besoins d'un client au régime, intolérant au lactose ou végétarien.

La synergie entre ces trois lieux permet une formation complète des apprentis, même s'ils sont en apprentissage dans une entreprise sans système de formation interne. Celle-ci, dans l'ancien système, ne pouvait pas les former sur des produits spécifiques n'appartenant pas à sa gamme de référence alors que le jeune avait le devoir de les connaître pour réaliser au mieux ses examens de fin d'apprentissage. Ces trois lieux de formations sont fréquentés tant par les apprentis qui font une AFP que par ceux qui se forment en vue d'un CFC.

Le taux de succès lors de la procédure de qualification est de 94% pour les AFP en moyenne (97% de réussite pour la branche du commerce de détail), ceci permet d'évaluer la qualité de cette formation. Le taux de réussite des AFP est légèrement plus élevé que celui des CFC, en moyenne 90 % sur la période allant de 2010 à 2014 (LINK, 2016). Un autre outil de mesure est la satisfaction des apprentis AFP par rapport à la formation qu'ils ont reçue. Ils sont plus de 80% à la juger satisfaisante ou plutôt satisfaisante et moins de 3% sont insatisfaits ou plutôt insatisfaits (voir figure 7).

⁶ Branche qui regroupe les apprentis travaillant dans les magasins alimentaires tel que Coop, Migros et autres supermarchés.



5.3 Atteinte des objectifs initiaux

Pour pleinement remplir son rôle, l'AFP doit servir de passerelle à l'intégration des apprentis les plus faibles sur le plan scolaire en leur évitant ainsi un décrochage scolaire puis favoriser le passage vers un CFC. Le troisième objectif étant d'améliorer la mobilité professionnelle, alors que la FE liait l'apprenti au canton et mais également à son entreprise formatrice.

5.3.1 Intégration des élèves les plus faibles sur le plan scolaire

La transition entre les deux niveaux du secondaire est conditionnée par les souhaits des jeunes et/ou des parents, des propositions d'orientations faites par l'école mais également les contraintes scolaires selon la filière suivie (Latina et al., 2016).

En fin de secondaire I, les élèves qui n'ont pas le niveau pour débiter une formation de type AFP peuvent être orientés vers un préapprentissage leur permettant de prendre leurs marques dans une entreprise formatrice qui, en général, leur propose par la suite un contrat d'apprentissage. Les structures d'insertions tel que l'OPTI ou le SEMO permettent au jeune de combler des manques scolaires ou d'acquérir la maturité et la motivation pour débiter une formation, elles offrent une autre alternative. (Rastoldo et al., 2006).

Le nombre de jeunes sans solution en fin de scolarité est resté stable (Office fédéral de la statistique, 2019a; Stern, 2010) depuis la mise en place de l'AFP, ce qui en soit est une bonne nouvelle, mais c'est une intégration retardée qui est mise en place. Quelques 29% des apprentis qui font une AFP passeront par les offres transitoires ou un redoublement (LINK, 2016). C'est donc à l'âge moyen de 19,3 ans que les apprentis AFP débiteront leur formation, alors même que cette formation a spécifiquement été conçue pour favoriser une intégration

rapide des apprentis en privilégiant les compétences pratiques plutôt que les compétences scolaires (Hrizi et al., 2014).

5.3.2 Favoriser la perméabilité

L'autre objectif de la réforme était de permettre le passage au CFC pour les détenteurs d'une AFP. Lors de la première évaluation réalisée en 2010 (Stern et al., 2010) 20% des apprentis ont utilisé cette passerelle, en 2015 pour la deuxième évaluation de l'AFP 41% des jeunes en Suisse avaient entamé la formation pour obtenir le CFC (LINK, 2016). Selon les auteurs de cette deuxième étude, cette grande différence est due au fait que la première de 2010 ne comptait que les passages immédiats en CFC en fin de formation AFP. Alors que la formation en CFC est repoussée jusqu'à deux ans après l'obtention de l'AFP selon les cas. Ce taux est cependant variable selon les corps de métier, il baisse pour le commerce de détail à 31% (LINK, 2016).

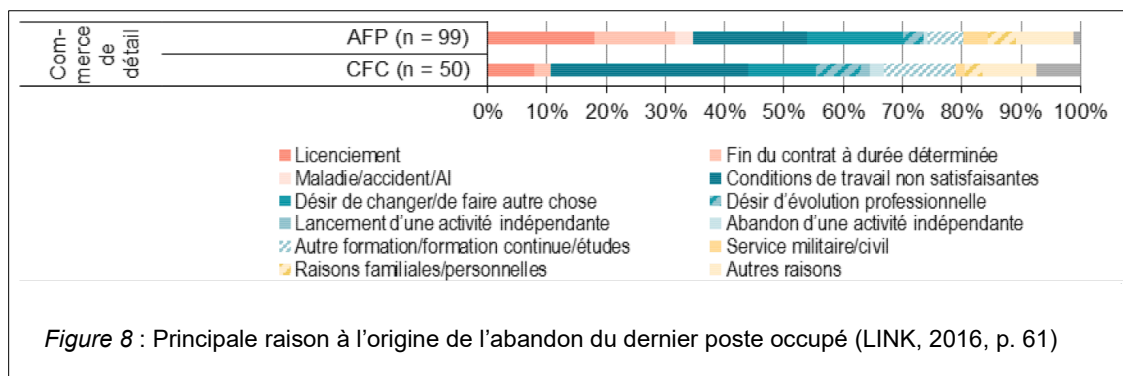
La perméabilité doit aussi permettre de passer d'une AFP à un CFC dans une autre branche, cependant cette configuration n'a été utilisée que dans 1,2% des cas selon « Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans » (Stern et al., 2010) et n'a plus été calculée dans le rapport plus récent « Evaluation AFP II » (LINK, 2016)

Une autre sorte de conversion est le déclassement d'une formation de type CFC vers une AFP suite à de mauvais résultats scolaires, ceci concerne 20% des apprentis selon Fuhrer et Schweri (2010). Ce déclassement a l'avantage de conserver l'apprenti en formation sans causer de rupture ou redoublement, il peut ainsi obtenir son AFP puis rejoindre la filière CFC.

Il n'y a cependant pas de recherche scientifique sur l'aspect psychologique pour l'apprenti qui avait obtenu un contrat de formation CFC et se retrouve rétrogradé pour un diplôme moins valorisant.

5.3.3 Amélioration de la mobilité professionnelle

Tandis que la FE était uniquement reconnue cantonalement, l'AFP est un titre fédéral qui permet de facto une mobilité professionnelle identique à celle du CFC. Malheureusement selon « Evaluation de l'AFP II » de l'institut LINK (2016) cette mobilité est indépendante de la volonté des personnes certifiées, comme le montre la figure 8, ci-dessous.



Pour une AFP du commerce de détail, l'arrivée en « fin du contrat à durée déterminée » (le contrat d'apprentissage est à durée déterminée) ou un « licenciement » sont, à 32%, les causes de changement d'employeur, alors que les mêmes raisons ne représentent que 11% pour les détenteurs d'un CFC, toujours selon la figure 8. Ceci peut cependant être relativisé en arguant la possibilité de développer une expérience professionnelle dans d'autres entreprises (Kammermann et al., 2009).

5.4 Taux d'abandon élevé

Schweri (2005) annonçait deux points importants pour que de la mise en place de l'AFP soit une réussite, premièrement que la formation soit proposée par les entreprises, ce qui est largement rempli selon les données de la figure 2, la formation est proposée et de plus en plus réussie. Deuxièmement, le taux d'abandon doit être bas pour éviter la sortie du système de formation professionnelle initiale.

Sur la base du tableau de données ayant servi à la rédaction de la publication de l'OFS (2019e), on peut suivre le statut des contrat d'apprentissage apprentis en AFP ou CFC ayant débuté leur formation en 2014 jusqu'au 31.12.2018. Ce sont 21% des apprentis du commerce de détail en AFP qui vont résilier leur contrat, ce qui est proche de la moyenne nationale des autres AFP (22%) et même inférieur au 25% des apprentis en CFC du commerce de détail. Ce premier chiffre, bien qu'élevé, est inférieur aux autres branches ou formations. C'est très rassurant par rapport aux craintes de déscolarisation formulées par Schweri (2005).

Cependant, après une rupture de contrat, la majorité des apprentis vont réentreprendre une formation. Alors qu'ils sont 80% en CFC à reprendre une formation, ce ne sont que 60% des AFP qui reviennent en apprentissage. Ce retour peut se faire par un changement ou non de durée de formation, de domaine de travail.

Selon les données de la même étude (Office fédéral de la statistique, 2019e), mais portant sur une cohorte ayant débuté l'apprentissage en 2013, ce sont 9% des apprentis du commerce de détail qui sont complètement sortis du système de formation professionnelle initiale. Sans une réentrée en apprentissage, ils reviennent pour ainsi dire à la case départ et au risque de chômage multiplié par quatre pour les personnes sans formation (Hrizi et al., 2014).

Pour pallier ces ruptures, qui se produisent tant durant la première que la deuxième année de formation, il faudrait selon Kammermann (2015) renforcer le soutien du type encadrement individuel spécialisé. Une autre possibilité serait un passage de l'AFP vers l'attestation individuelle de compétences (AIC), un projet testé dans trois branches (l'Association suisse des maîtres menuisiers, la Communauté d'intérêts pour la formation commerciale de base et l'Association suisse des professionnels en logistique) pour donner à l'apprenti une attestation du travail réalisé dans l'entreprise de formation (LINK, 2016).

5.4.1 L'attestation individuelle de compétences (AIC) un bilan de compétences

Un apprenti AFP qui n'a pas pu réussir la procédure de qualification a la possibilité d'obtenir une AIC selon ce projet mis en place dans les trois branches mentionnées précédemment. Ce n'est pas une certification donnant droit à un nouveau titre du secondaire II, mais un bilan permettant de justifier une pratique professionnelle en entreprise. Cette attestation étant uniformisée elle permet un accès au marché du travail ou un futur retour dans une formation initiale sans repartir à zéro.

5.5 Evaluation du point de vue des apprentis

Sur la base d'une étude longitudinale menée par l'IFFP⁷ et la HfH⁸ en 2013, effectuée cinq ans après l'obtention de l'AFP par la première volée d'apprentis dans les formations du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration (Kammermann et al., 2013) ainsi que l'étude LINK qui analyse plusieurs AFP, dont celle du commerce de détail (2016), il est ainsi possible de saisir l'évolution du point de vue des apprentis selon l'ancienne FE, les premières AFP puis une AFP plus implantée et reconnue dans les pratiques de formation professionnelle.

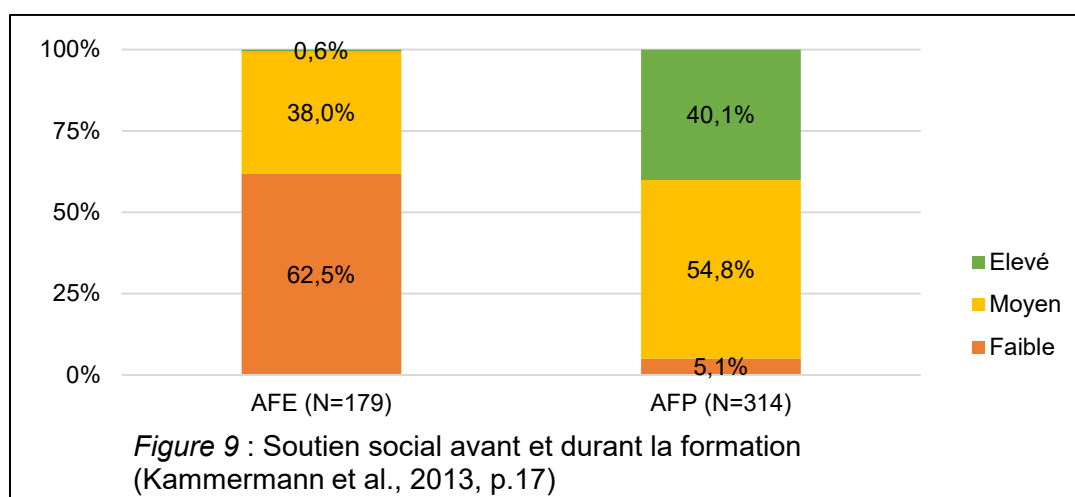
⁷ Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle

⁸ Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (haute école intercantonale de pédagogie thérapeutique)

5.5.1 Soutien durant la formation

Les objectifs de la FE étaient réalisés selon les difficultés des apprentis, tandis que les objectifs de l'AFP sont standardisés sur le plan fédéral et donc communs à tous. Pour parler aux manques individuels, l'encadrement spécialisé a été mis en place pour les personnes en formation. Les mesures de soutiens les plus utilisées sont les cours d'appui ou des classes à effectifs réduits (Fuhrer & Schweri, 2010; Stern et al., 2010).

L'étude « Intégration au marché du travail ? » (Kammermann et al., 2009) montre effectivement une significative augmentation du soutien social durant la formation lors du passage de la FE à l'AFP. Selon les entretiens qu'ils ont réalisés, une seule personne durant sa FE disait obtenir un soutien élevé, alors qu'elles seront 16 lors de l'AFP.



Les autres n'arrivent cependant pas à définir selon leurs données si cette augmentation du soutien social est attribuable uniquement à l'encadrement individuel spécialisé ou aux apports de l'entreprise et de la famille par rapport à cette nouvelle formation (Kammermann et al., 2009).

Mais selon l'enquête « Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans » (Stern et al., 2010) environ la moitié des gens ont bénéficié de cet encadrement. Cependant la mise en place de ce soutien étant cantonal, l'offre et la mise en place de celles-ci varient fortement.

5.5.2 Situation professionnelle et conditions de travail

Un an après la fin de la formation, il n'y a pas de différence significative entre les personnes qui ont une FE ou une AFP. Ils ont à plus de 80% un emploi fixe (Kammermann et al., 2009).

Ceci semble montrer une haute employabilité, mais le parcours des apprentis ayant obtenu une AFP est assez chaotique. Selon l'étude de 2009, ils sont seulement 12% à être employés

dans la profession apprise et dans l'entreprise formatrice et un tiers restera dans la profession apprise mais dans une autre entreprise (Kammermann et al., 2009). Puis, selon l'étude de 2016, 12 ans après la mise en place de l'AFP, l'entrée sur le marché du travail semble plus aisée avec 44% des apprentis directement embauchés dans leur entreprise formatrice et 18% dans une autre entreprise en fin de formation (LINK, 2016).

Le travail n'est cependant un plein temps que pour 59% d'entre eux et presque la moitié désirerait travailler plus selon une enquête sur leur satisfaction quant à leur temps partiel (LINK, 2016).

Du point de vue de la satisfaction, l'évolution est faible, passant de 70 à 73% entre 2009 et 2015 pour les choix de réponses satisfait et très satisfait. Cependant, avec un taux de 64% pour les mêmes critères, le CFC est moins bien évalué (LINK, 2016).

5.5.3 Formation continue peu élevée dans le commerce de détail

L'AFP apporte la possibilité d'une passerelle vers le CFC, une continuité qui a été voulue dès le début du travail sur la réforme (00.072, 2000). Le taux de conversion moyen avait été mesuré à 20% cinq ans après les premières AFP (Fuhrer & Schweri, 2010) puis à 41% en 2015 selon l'étude LINK (2016) cependant il n'est que de 31% pour le commerce de détail.

La raison qui pousserait un détenteur d'une AFP à débiter la formation vers le CFC est à 57% dans le but d'améliorer ses opportunités de carrière. Inversement, ils ont également indiqué ce qui fait qu'ils ne débiter pas une formation en CFC. Plusieurs réponses étaient possibles et un quart déclarent vouloir débiter peut-être plus tard ou ont d'autres raisons (21%). Les trois autres explications, qui ont entre 14 et 18% de réponses, sont une absence de motivation, de nécessité et un manque d'argent (LINK, 2016).

5.5.4 Absence de motivation, de nécessité et un manque d'argent

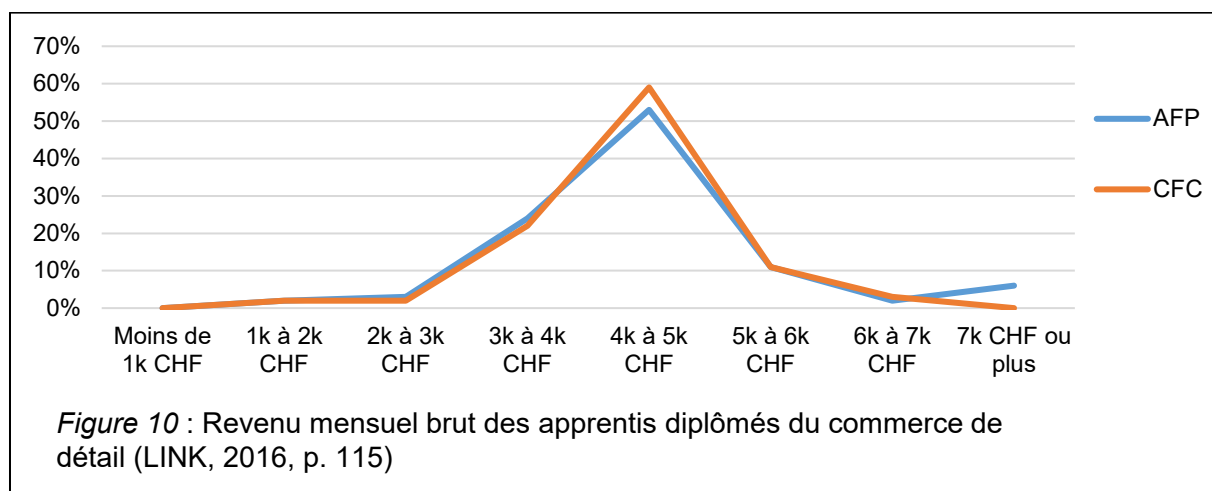
L'absence de motivation peut être expliquée par le non désir de revenir en formation scolaire. Pour rappel, seule la moitié des apprentis ont eu un parcours linéaire (Hrizi et al., 2014) avant de débiter cet apprentissage, ils ont principalement des compétences pratiques. Mais par les multiples chemins qu'ils ont pris, c'est en moyenne à plus de 21 ans⁹ qu'ils peuvent intégrer un emploi à plein temps.

Sur le plan de la nécessité, l'obtention d'une AFP convient à 73% des diplômés. Ceci est en plus valorisé par leur propre évaluation de l'utilité des compétences qu'ils ont acquises au

⁹ Sur la base d'un début d'AFP à 19,3 ans (Hrizi et al., 2014)

cours de leur formation. Les choix cumulés d'une utilisation moyenne, élevée et très élevée atteint 83%, c'est donc qu'ils peuvent mettre à profit les compétences et savoirs qu'ils ont acquis (LINK, 2016).

Enfin, le point financier est plus complexe à appréhender. La moitié des détenteurs d'une AFP obtiennent pour un temps complet un revenu mensuel brut entre 4 et 5'000 CHF, ce qui est très similaire au salaire d'un diplômé de CFC, les autres répartitions sont également très similaires comme le montre la figure 10 (LINK, 2016). La différence financière entre les deux titres ne semble donc pas très intéressante, mais un autre point est encore à prendre en considération car ces montants sont ceux d'employés qualifiés travaillant à temps complet. Le passage d'une AFP au CFC se fait par un nouveau contrat d'apprentissage d'une durée de deux ans (la deuxième et troisième année du CFC). Et selon les informations de salaires indicatifs 2019 des apprentis du canton de Vaud de la direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) un apprenti gestionnaire du commerce de détail CFC touche 800 puis 1'100 CHF brut par mois (DGEP, 2019). Passer au CFC correspond donc à choisir un revenu quatre à cinq fois inférieur, pour une période de deux ans, à ce qui peut être obtenu immédiatement.



5.6 Mise en place cantonale et en entreprise

5.6.1 Organisation dans une entreprise formatrice

L'entreprise formatrice est l'un des trois lieux de formation que fréquentera un apprenti. Pour qu'une entreprise puisse devenir formatrice, elle doit proposer une place de travail qui corresponde au plan de formation d'une formation professionnelle initiale selon les professions recensées par le SEFRI (2019). De plus, une personne doit être formée pour suivre l'apprenti

(habituellement un employé de l'entreprise) dans sa formation, réaliser le rapport de formation obligatoire et suivre les échanges avec les autres lieux de formation (Brodmann et al., 2014). Cette formation de formateur en entreprise s'acquiert en 40 périodes qui sont organisées cantonalement.

Dès qu'une entreprise répond à ces deux critères, elle obtient de la part du commissaire professionnel cantonal l'autorisation de former et peut engager un apprenti, ce qui se fera le plus souvent selon les étapes de la figure 2 (Ruiz & Goastellec, 2016). Le type de contrat est choisi selon les compétences du jeune, s'il est faible sur le plan scolaire on lui propose une AFP de deux ans et s'il n'a pas de difficulté scolaire un CFC de trois ans, il appartient aux Ortra de conseiller les entreprises sur le niveau requis pour les deux formations (Stern et al., 2010).

5.6.2 Difficultés de mise en place de la réforme par les entreprises formatrices et les cantons

La présentation de l'organisation ci-dessus relate la manière idéale dont devrait se dérouler la prise en charge des apprentis ainsi que le remplacement de la FE par l'AFP. Cependant, comme, le rappelle Mancini, tout n'était pas aussi clair: « Un gros boulot de formation dans les entreprises, tant envers les apprentis que les formateurs pour expliquer le DF (le dossier de formation), les CIE » (2019). En plus d'une réforme de la formation CFC et de la création de l'AFP, les entreprises ont dû apprendre à travailler avec de nouveaux outils tels que le dossier de formation qui accompagne les apprentis du commerce de détail tout au long de leur formation ou les jours aux CIE. Les CIE sont des formations organisées par les Ortra et dont les apprentis suivront huit à dix jours de cours, répartis sur la durée de leur apprentissage, selon leur formation (Brodmann et al., 2014).

Une autre ambiguïté ressort aussi du rapport « l'évaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans » : beaucoup d'entreprises ne connaissaient pas l'AFP ou alors l'associaient encore à l'ancienne FE dont l'image et l'utilité étaient très controversées. Les auteurs conseillent un effort de sensibilisation et d'information pour changer cette image (Stern et al., 2010).

Finalement, certains cantons tels que Vaud, Genève et Neuchâtel ont défini des critères spécifiques d'entrée en AFP pour éviter que les jeunes ne débutent cette formation alors qu'ils ont les capacités de réaliser un CFC. Ceci influence la répartition des AFP, en 2008 le canton de Bâle-Ville qui comptait 100'000 habitant avait délivré 110 contrats d'apprentissage par AFP alors que Neuchâtel, qui compte presque le double d'habitants, n'en avait délivré que 13 (Stern et al., 2010). En comparant la statistique de la population et des ménages Suisse de l'OFS par

rapport au nombre d'AFP délivré en 2018, de grandes différences sont toujours présentes entre des cantons tels que Vaud ou Genève qui ont proportionnellement certifiés trois fois moins d'apprentis que Glaris ou Bâle-Ville.

Le nombre de contrat AFP et CFC est sensiblement plus élevé en Suisse-alsacienne qu'en Romandie, ceci est constaté dans les deux évaluations de l'AFP sans qu'une explication ne soit avancée (LINK, 2016; Stern et al., 2010).

5.7 Evaluation du point de vue des entreprises formatrices

5.7.1 Portrait de l'engagement que représente de devenir entreprise formatrice

Environ 26% des entreprises proposent des places d'apprentissage, dont un tiers sont des places pour AFP (LINK, 2017). La décision de prendre un apprenti est importante pour l'organisation d'une entreprise, en plus de devoir disposer du personnel formé à cette tâche, un apprenti diffère en plusieurs points d'un employé qualifié (Brodmann et al., 2014) :

- Par sa formation, il ne sera disponible en entreprise qu'en moyenne quatre jours par semaine ;
- L'école professionnelle et les CIE ont la priorité sur les jours de travail ;
- Souvent mineur à l'engagement, il a des droits particuliers et cinq semaines de vacances payées jusqu'à 20 ans ;
- Il devra être formé et n'a pas besoin de compétence préalable ;
- Le contrat est à durée déterminée selon le type de formation.

Sans oublier le taux d'abandon, supérieur à 20%, toutes formations confondues (Office fédéral de la statistique, 2019e).

Le salaire versé sera, en revanche, inférieur à celui d'un employé qualifié. L'employé qualifié devrait toucher, jusqu'à 20 ans, 4'055.- CHF par mois (Jung, 2019) alors que l'apprenti percevra 800.- CHF (salaire conseillé) par mois (DGEP, 2019).

Et finalement, les entreprises doivent encore faire la distinction avec entre la formation en CFC ou en AFP, cette dernière doit être choisie pour les apprentis qui ont des compétences principalement pratiques mais sont peu performant sur le plan scolaire. Cela implique que l'entreprise devra consacrer plus de temps à la formation et à l'accompagnement de ces jeunes. Cependant, il n'y a actuellement pas de donnée sur le nombre de cours ou le nombre d'apprentis qui suivent ces cours de soutien (LINK, 2016).

5.7.2 L'apprenti vu comme un investissement ou un employé

Les entreprises du commerce de détail conçoivent deux manières de prendre un apprenti, soit il est engagé pour la durée de son apprentissage, c'est à dire les deux ans de son AFP, puis le contrat étant à durée limitée il quitte l'entreprise dans 56% des cas (LINK, 2016) ; soit engager un apprenti est un projet sur le long terme, il suivra des formations internes en cours d'apprentissage, sera engagé comme employé en fin d'apprentissage tout en continuant de se former pour devenir un membre de l'entreprise dans 44% des cas (LINK, 2016).

Selon la théorie du capital humain de Becker (1970), on fait la distinction entre le capital humain générique et spécifique. Le capital humain générique est transférable d'une entreprise à l'autre, donc celle qui développe ce type de capital fait en sorte que l'apprenti soit le plus rapidement rentable et employé à des tâches productives, permettant qu'en fin d'apprentissage les coûts de la formation soient amortis. Car ses compétences étant transférables, le professionnel diplômé peut négocier son salaire avec un autre employeur. Ce faisant les investissements que l'entreprise formatrice n'aurait pas rentabilisés sont perdus pour elle mais gagnés par le nouvel employeur, ceci correspond au premier concept d'engagement présenté précédemment.

Le deuxième concept d'engagement, en revanche, investit dans le capital humain spécifique qui n'est pas transférable de manière productive chez un autre employeur. C'est un savoir-faire uniquement utilisable dans la même entreprise, plus long à acquérir et qui prévoit que l'apprenti soit engagé comme force de travail en fin d'apprentissage. Ainsi, il couvre le solde d'investissement en étant un employé formé spécifiquement aux méthodes de travail de cette entreprise. Ses savoirs n'ayant un intérêt productif qu'au sein de la même entreprise, les employeurs ne craignent pas que l'apprenti diplômé soit débauché par un concurrent. Ils vont même investir plus d'argent dans la formation car c'est un engagement axé sur l'investissement (Schweri & Fuhrer, 2010).

5.7.3 Calcul du coûts/bénéfices pour l'entreprise

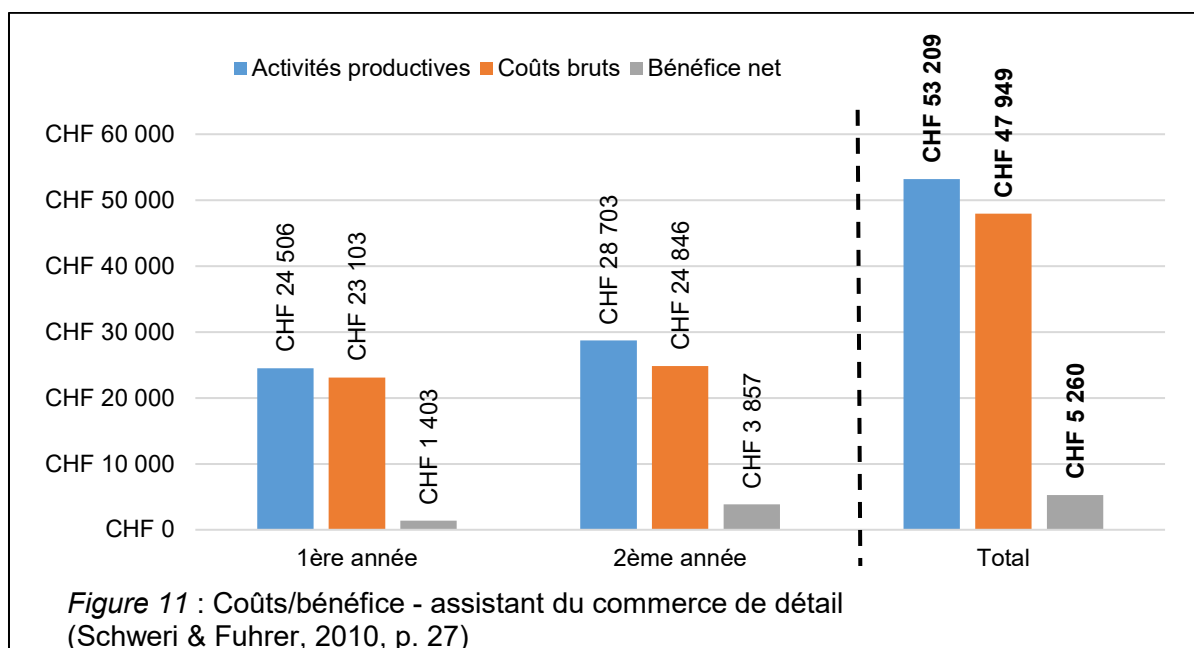
Sur mandat de l'OFFT, devenu le SEFRI, Schweri et Fuhrer (2010) ont réalisé un rapport sur les coûts et bénéfices des formations AFP. Leur méthode de travail va comparer le montant des activités productives par rapport aux coûts bruts.

Les coûts bruts des deux années de formation sont répartis en cinq catégories exemplifiées selon les informations du guide du CFSO (Brodmann et al., 2014) et les données du rapport Schweri et Fuhrer (2010) :

- 46% Salaire de l'apprenti (salaire et dédommagement de déplacement pour les CIE)
- 37% Frais liés aux formateurs (travail supplémentaire du formateur en entreprise)
- 6% Frais liés au personnel chargé de l'administration et du recrutement
- 5% Frais liés à l'aménagement de la place de travail et au matériel (frais d'examens et vêtement de travail)
- 6% Coûts divers (versement à des fonds professionnels)

Les bénéfices sont calculés selon l'idée que le temps consacré par l'apprenti à faire une tâche qui aurait dû être sinon réalisée par un employé qualifié ou non-qualifié à sa place. Pour l'évaluation des coûts, les deux types de tâches sont regroupées selon les données de Schweri et Fuhrer (2010), mais il a été mesuré que les apprentis feront principalement un volume de tâches non-qualifiées en première année puis qu'il y aura inversion lors de la deuxième année.

Selon la figure 11, on voit le rapport coûts/bénéfices de la branche du commerce de détail en AFP, dès la première année l'entreprise est bénéficiaire dans l'emploi d'un apprenti. En deuxième année les coûts bruts sont similaires, mais le gain des activités productives d'un apprenti qui connaît déjà mieux l'entreprise augmentent de 17%. Sur la durée de la formation, un bénéfice net de CHF 5'260.- est réalisé.



Le rapport cout/bénéfice est donc essentiel pour qu'une entreprise s'engage ou non sur la voie de la formation professionnelle. Plusieurs entreprises ayant fait le choix de prendre des apprentis AFP pour la première fois ont constaté une augmentation des charges pour leur prise en charge. Selon Schweri et Fuhrer (2010) ces frais supplémentaires vont diminuer avec le temps et la mise en place d'habitudes, ce que pensent également 60% des 409 entreprises

interrogées qui pensent que les coûts baisseront à terme. Mais actuellement, elles restent 28% à déclarer que les coûts de cette nouvelle formation sont nettement plus élevés.

5.7.4 Autres bénéfiques après l'obtention de l'AFP

Une entreprise travaillant dans une optique de développement du capital humain spécifique et dont l'apprenti diplômé reste chez elle profite d'un employé qualifié pour renforcer son équipe. De plus, l'entreprise économise les frais de recherche d'un employé et le temps de recrutement.

Et si, immédiatement ou quelques années plus tard l'apprenti désire réaliser la passerelle vers le CFC, l'entreprise économise toujours les frais de recrutement ainsi que la première année de CFC (la plus couteuse) dont l'apprenti est dispensé lors d'une formation par passerelle (Schweri & Fuhrer, 2010).

6. Conclusion

Pour la première question de recherche, quelle est la raison de la mise en place de l'AFP ? Son objectif a clairement été de remplacer une FE peu utilisée qui menait à une voie de garage sans facilité pour passer à un CFC. Cependant elle ne devait pas augmenter significativement le seuil d'entrée car cette formation est souvent la dernière possibilité pour des jeunes aux compétences scolaires faibles de débiter une formation et ainsi de se rapprocher de l'objectif de 95% de titulaires d'un diplôme du secondaire II de la CDIP.

L'AFP a su être la porte d'entrée en formation, tout en conservant un niveau qualitatif suffisant pour permettre à un apprenti de continuer sa formation vers le CFC par la passerelle de deux ans. C'est par la mise en place de l'encadrement individuel spécialisé, qui pallie aux manques scolaires des élèves les plus faibles, que ce grand écart entre intégration et formation continue est possible.

La deuxième question de recherche était : quelle évaluation peut être faite de l'AFP du point de vue des apprentis et des entreprises formatrices ? Selon les enquêtes, les apprentis sont satisfaits à plus de 70% de leur formation en AFP et une part grandissante réalise la passerelle CFC dans les deux ans suivant l'obtention de leur diplôme. Les entreprises sont également satisfaites tant sur le plan financier d'une formation qui peut leur rapporter dès la première année, que sur le plan professionnel car elles proposent un nombre constant de places de type AFP depuis la mise en place de cette formation et le nombre de diplômés augmente chaque année.

La démarche méthodologique s'appuie sur mes connaissances personnelles du domaine du commerce de détail. Je le connais du point de vue de l'entreprise, en tant qu'ancien cadre de supermarché, par mon travail de formateur (enseignant en école professionnelle et dans les cours interentreprises), comme formateur des experts et chefs experts ainsi qu'expert de ce domaine. Pour appuyer ces connaissances empiriques de données scientifiques, j'ai principalement puisé dans les statistiques de l'OFS ainsi que dans les recherches faites par l'IFFP. Deux rapports ont cependant été centraux dans ce travail : Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (Stern et al., 2010) et Evaluation AFP II (LINK, 2016). J'ai pratiqué un incessant travail d'aller-retour entre mes connaissances empiriques de l'apprentissage et les travaux scientifiques.

Cependant un point négatif est apparu à la suite de la mise en place de l'AFP, il vient de la période avant de débiter l'apprentissage. L'image de la formation dans le commerce de détail reste mauvaise et 29% des élèves passeront par des solutions transitoires, cherchant une autre solution avant de se rabattre sur cette formation. Ils débutent ainsi la formation à plus de 19 ans, habituant les recruteurs d'entreprises formatrices à une maturité et une expérience qu'un élève de 14-15 ans sortant de l'école obligatoire ne peut concurrencer.

7. Limites et perspectives

Pour la partie limites de ce travail, le texte de Ketele et Maroy (2006) : pertinence, validité et fiabilité servira à mettre en avant quelques points considérés comme problématiques.

Il pourrait y avoir un problème de pertinence par rapport aux sources de données, la population est uniquement composée d'apprentis ou entreprises du commerce de détail, mais les régions linguistiques ont été traitées ensemble, regroupant Suisse alémanique, Romandie et Tessin. Il y a de grandes différences dans l'évolution de la mise en place de l'AFP d'une région à l'autre, par exemple en 2014 les titulaires d'une AFP entre 18 et 20 ans sont 1,1% dans le canton de Vaud pour 5,3% à Bâle-Ville (LINK, 2016).

Dans une prochaine recherche, il faudrait chercher à définir les raisons qui font que l'apprentissage est privilégié dans certaines régions plutôt que d'autres. Des questions sur les motivations à débiter un apprentissage pourraient éclairer sur les résultats de la satisfaction à l'obtention de son attestation. Une autre possibilité serait de traiter les données comme celles de trois groupes distincts, afin de déceler si d'autres différences apparaissent.

Il y a probablement eu un problème de validité externe dans la réalisation de ce travail. L'AFP étant une formation encore récente, les conclusions que l'on peut en tirer changent beaucoup avec les habitudes que les acteurs prennent. Lors de la première évaluation de l'AFP (Stern et al., 2010), un taux de passage en CFC était mesuré à 20%, cependant selon la deuxième évaluation de l'AFP (LINK, 2016), il est de 41%. Il n'a pas doublé entre temps, mais la possibilité que les apprentis fassent la passerelle dans les deux ans suivant l'obtention de leur attestation et non dès la fin de celle-ci n'avait pas été imaginée.

Une autre faiblesse serait sur le plan validité méthodologique, il est statistiquement montré que le nombre de certification du niveau secondaire II augmente (Office fédéral de la statistique, 2019d), mais est-ce une augmentation de l'investissement par la mise en place de l'AFP ou la seule possibilité pour un jeune de trouver une place de travail ?

Pour pallier le biais de validité externe, sur la possibilité de réaliser des généralités selon les données obtenues, il faudrait se baser sur une troisième étude, plus récente qui permettrait de valider les déductions faites sur l'évolution de cette formation. Pour le biais de validité méthodologique, il pourrait être résolu en ajoutant une question de ce type aux apprentis : « Si vous aviez trouvé une place de travail hors apprentissage, l'auriez-vous choisie ? »

La fiabilité ne semble pas souffrir de de biais, les données utilisées sont tirées d'autres recherches et vérifiées par les statistiques de l'OFS puis les conclusions sont appuyées de manière croisée entre apprentis et entreprises formatrices. Il peut y avoir une faiblesse par un manque de sources externes au couple apprenti/entreprise sur cette formation, il faudrait ajouter des informations provenant des Ortra ou des cantons.

La perspective de ce travail est de le continuer lors d'un master. Ayant posé les bases de la mise en place de l'AFP, il serait intéressant d'étudier comment est organisée la formation selon les lieux de formation. Dans l'entreprise formatrice les clients ne font pas de différence entre les deux formations et s'adressent indifféremment à un ou l'autre apprenti. En école professionnelle les cours sont donnés de manière différenciée en classes d'apprentis pour l'AFP ou le CFC et durant les CIE la formation est commune.

Travaillant actuellement pour les CIE de la branche du commerce de détail, à la création de la pédagogie de la nouvelle réforme nommée « Vente 2022+ ». Le travail de master servirait à distinguer les avantages et désavantages qu'il peut y avoir à fréquenter des pairs plus performants (Dupont & Lafontaine, 2016) durant les cours ainsi que dans l'entreprise de formation et à développer une pédagogie permettant la meilleure intégration des AFP. Actuellement, les plans de formation étant identique pour CFC et AFP, les cours sont données sans distinction entre les deux formations.

8. Abréviations

Abréviation	Nom complet
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AIC	Attestation individuelle de compétences
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFSO	Centre suisse de services : Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CIE	Cours interentreprise
DFJP	Département fédéral de justice et police
DGEP	Direction générale de l'enseignement postobligatoire
FE	Attestation de formation élémentaire
HfH	Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (<i>haute école intercantonale de pédagogie thérapeutique</i>)
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (<i>dès le 1.1.2013 SEFRI</i>)
OFS	Office fédéral de la statistique
OPTI	Organisme pour le Perfectionnement scolaire, la Transition et l'Insertion professionnelle
OrTra	Organisation du monde du travail
SEFRI	Secrétariat d'état à la formation, à la recherche et à l'innovation (<i>Anciennement OFFT</i>)
SEMO	Semestre de motivation

9. Bibliographie

- Analyse d'aptitude Multicheck® Junior - Gateway.one.* (2019). <https://www.gateway.one/fr-CH/analyse-aptitude-junior.html?analyse=detailhandel-service#verschiedene-eignungsanalysen>
- Association Branche Kiosques. (2008). *Objectifs évaluateurs, connaissances spécifiques de la branche Cours interentreprises (CI).*
- Becker, G. S. (1970). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* ([4th printing].). Chicago, Illinois : University of Chicago Press.
- Bonoli, L. (2017). Aux origines de l'apprentissage dual. *Skilled*, 2, 32–33.
- Bourdieu, P. (1980). *Le capital social* (Vol. 31). Maison des sciences de l'homme.
- Brodmann, G., Fallet, J., Knutti, P., & Studer, B. (2014). *Guide de l'apprentissage.pdf* (CSFO).
- CDIP. (2006). *Lignes directrices pour l'optimisation de la transition scolarité obligatoire – degré secondaire II.* Service de presse du Secrétariat général de la CDIP.
- Message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), 00.072 (2000).
- Conseil fédéral. (2019). *Introduction de l'attestation fédérale de formation professionnelle – un bilan.*
- Coop. (2006). *Rapport de gestion du groupe Coop 2006.* Coop.
- DGEP. (2019). *Vaud: Salaires indicatifs des apprentis—Édition 2019.*
- Duemmler, K., Caprani, I., & Felder, A. (2018). *Identité professionnelle des apprenties et apprentis dans le commerce de détail. Résultats d'une étude et conclusions pour la formation professionnelle. Guide destiné aux enseignantes et enseignants et aux formatrices et formateurs en entreprise.* IFFP. <http://edudoc.ch/record/134457>
- Dupont, V., & Lafontaine, D. (2016). Fréquenter des pairs très performants n'a pas que des vertus: Impact de l'école ou de la classe fréquentée sur le concept de soi scolaire (le BFLPE). *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 195, 63–86. <https://doi.org/10.4000/rfp.5037>

- Fuhrer, M., & Schweri, J. (2010). Ausbilden lohnt sich für Betriebe: Zweijährige Grundbildungen (EBA). *Panorama : Bildung - Beratung - Arbeitsmarkt*, 6, 16.
- Grossenbacher-Schmid, R. (1997, March 4). 97.1019 | *Places d'apprentissage. Mesures printemps/été 1997* | *Objet* | *Le Parlement suisse*.
<https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=19971019>
- Hrizi, Y., Mouad, R., Petrucci, F., & 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, 1–8.
- Jung, J.-M. (2019). *Lohnbuch Schweiz 2019: Mindestlöhne sowie orts- und berufsübliche Löhne ermittelt durch den Leistungsbereich Arbeitsbedingungen des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden*. Orell Füssli.
- Kammermann, M. (2015). *Das Berufsattest als Grundlage für eine erfolgreiche Berufskarriere*.
<http://edudoc.ch/record/120098>
- Kammermann, M., Amos, J., Hofmann, C., & Hättich, A. (2009). *Intégration au marché du travail? Jeunes titulaires d'attestation une année après la fin de leur formation du commerce de détail et de l'hôtellerie-restauration*. [Une recherche de l'Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik en collaboration avec le Service de la recherche en éducation (SRED), Genève]. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
<http://edudoc.ch/record/35070>
- Kammermann, M., Balzer, L., & Hättich, A. (2013). Des professionnels satisfaits de leur AFP. *Panorama : orientation - formation - marché du travail*, 6, 16.
- Ketele, J.-M. D., & Maroy, C. (2006). Conclusion. Quels critères de qualité pour les recherches en éducation? In *L'analyse qualitative en éducation* (pp. 219–249). De Boeck Supérieur. <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-education--9782804150518-page-219.htm?contenu=resume>

- Langenberger, C. (1997, March 4). 97.1020 | *Places d'apprentissage. Premières mesures urgentes* | *Objet* | *Le Parlement suisse*. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=19971020>
- Latina, J., Rastoldo, F., Ferro Luzzi, G., & Ramirez, J. V. (2016). Le rôle des compétences non cognitives dans les orientations en fin de secondaire I. *Note d'information du SRED*, 70, 1–6.
- Règlement de la loi sur la scolarité obligatoire du 19.04.2016 (RLS), RSF 411.0.11 §.
- Loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (LFPr), RS 412.10 §.
- LINK. (2016). *Evaluation AFP II*. LINK. <http://edudoc.ch/record/132877>
- LINK. (2017). *Baromètre des places d'apprentissage 2017* [Enquête auprès des jeunes et des entreprises sur mandat du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI]. LINK Institut de recherche marketing et sociale. <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/bildung/berufliche-grundbildung/lehrstellenbarometer/archiv-lehrstellenbarometer.html>
- Mancini, M. (2019, December 11). *Travail de bachelor sur mise en place de l'AFP en 2004* [Personal communication].
- Masshardt, N. (2017). 17.3929 | *Transition entre l'école obligatoire et un apprentissage ou une formation dans un établissement de degré supérieur* | *Objet* | *Le Parlement suisse*. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20173929>
- Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. (2002, February 19). *Formation initiale attrayante pour le commerce de détail*. Le Conseil Fédéral, Le Portail Du Gouvernement Suisse. <https://www.admin.ch/gov/fr/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-6447.html>
- Office fédéral de la statistique. (2019a, January 31). *La transition vers le degré secondaire II certifiant selon le niveau d'exigences à la fin de l'école obligatoire—2013-2016* |

- Diagramme*. Office fédéral de la statistique.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/graphiques.assetdetail.7286158.html>
- Office fédéral de la statistique. (2019b, April). *Formation professionnelle initiale*. Office fédéral de la statistique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundarstufe-II/berufliche-grundbildung.html>
- Office fédéral de la statistique. (2019c, July 9). *Taux de chômage selon le sexe, la nationalité et l'âge. Moyenne annuelle—1991-2018*. Office fédéral de la statistique. </content/bfs/fr/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.9146216.html>
- Office fédéral de la statistique. (2019d, October 28). *Taux de certification du degré secondaire II selon le sexe, la nationalité et le lieu de naissance—2017 | Diagramme*. Office fédéral de la statistique. </content/bfs/fr/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/bildungserfolg/abschlussquote-sekii.assetdetail.10447469.html>
- Office fédéral de la statistique. (2019e). *Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification* (Publication No. 1642–1900; Education et science). </content/bfs/fr/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-II/berufliche-grundbildung-lehrverhaeltnisse.assetdetail.10767511.html>
- Office fédéral des migrations. (2006). *Problèmes d'intégration des ressortissants étrangers en Suisse* [Rapport sur mandat du chef du Département fédéral de justice et police]. <http://edudoc.ch/record/1001>
- Rastoldo, F., Evrard, A., & Kaiser, C. (2006). Intégration au secondaire II des élèves soumis à la nouvelle structure du Cycle d'orientation: La nouvelle organisation du cycle d'orientation, rapport 3. *Schweizerischer Dokumentenserver Bildung*. <http://edudoc.ch/record/46866>

- Robichaud, P. (2010). *Lecture de l'heure et incapacités intellectuelles: Cahier des charges d'un cadran évolutif* (Thèse de doctorat présentée devant la Faculté des sciences de l'éducation). Université de Montréal, Montréal, Québec.
- 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. Revue française de sciences sociales*, 133, 121–138.
- Rychen, A. (1997, March 4). 97.1017 | *Marché des places d'apprentissage en 1997 | Objet | Le Parlement suisse*. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=19971017>
- Schiltz, C. (2018). *Comment la langue influence les mathématiques* (pp. 158–167) [Rapport national sur l'éducation au Luxembourg 2018]. University of Luxembourg.
- Schweri, J. (2005). Was bringt die Anlehre auf dem Arbeitsmarkt? *Panorama : Bildung - Beratung - Arbeitsmarkt*, 2, 17–19.
- Schweri, J., & Fuhrer, M. (2010). *Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales de deux ans pour les entreprises suisses* (p. 48). IFFP. <https://edudoc.ch/record/38544>
- Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de gestionnaire du commerce de détail avec certificat fédéral de capacité du du 8 décembre 2004, RS 412.101.220.03 §.
- SEFRI. (2019, December 24). *Formation professionnelle initiale*. Secrétariat d'Etat à La Formation, à La Recherche et à l'innovation. <https://www.becc.admin.ch/becc/public/bvz/beruf/grundbildungen>
- Stern, S. (2010). Zweijährige Grundbildungen (EBA): Gute Noten für das neue Grundbildungsmodell. *Panorama : Bildung - Beratung - Arbeitsmarkt*, 6, 14–15.
- Stern, S., Ehrler, J., Marti, C., & von Stokar, T. (2010). *Evaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP): Version abrégée* [Rapport réalisés sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie]. Zurich et Lausanne OFFT. <http://edudoc.ch/record/88141>

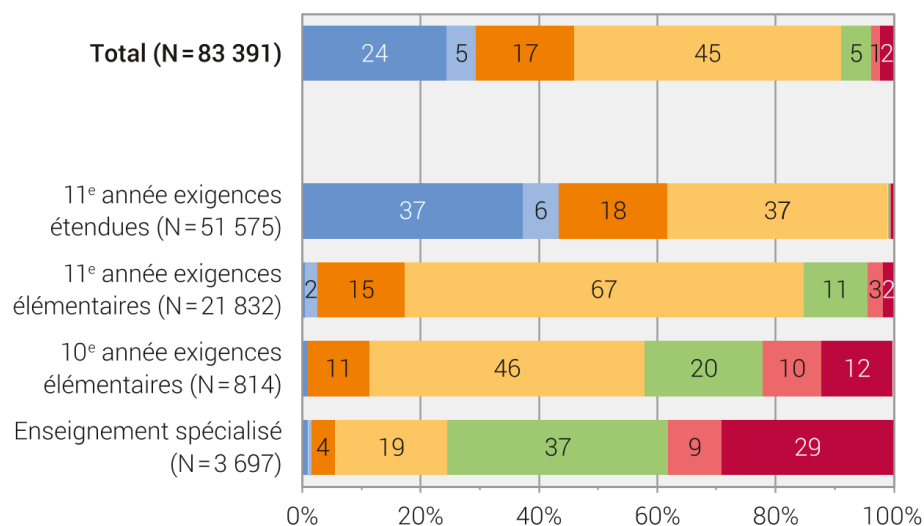
Strahm, R. (1997, March 4). 97.1018 | *Places d'apprentissage. Mesures printemps/été 1997* |
Objet | *Le Parlement suisse*. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=19971018>

10. Annexes

Annexe 1 - La transition vers le degré secondaire II

La transition vers le degré secondaire II certifiant selon le niveau d'exigences à la fin de l'école obligatoire¹

Sortants de 2013: première entrée jusqu'en 2016, en %



Entrée au degré secondaire II certifiant:

- Écoles de maturité gymnasiale²
- Écoles de culture générale
- Formations préparant à un CFC en 4 ans
- Formations préparant à un CFC en 3 ans³
- Formations préparant à une AFP

Pas d'entrée au degré secondaire II certifiant:

- Passage par une formation transitoire ou un SEMO sans entrée au degré sec. II certifiant
- Pas d'entrée ni dans une formation transitoire ou SEMO ni au degré sec. II certifiant

¹ Les catégories «Sans distinction de niveau» et «10^e année exigences étendues» ne sont pas illustrées séparément, mais elles sont incluses dans le total.

² avec les autres écoles de formation générale

³ avec les formations complémentaires du degré sec. II

Annexe 2 – Entreprises comptant sur le Multicheck®

<https://www.gateway.one/fr-CH/analyse-aptitude-junior.html> (vue le 24.12.2019)

gateway.one Multicheck® fr Team Contact News Blog Inscription

Le Multicheck®

Inscris-toi au Multicheck®

L'analyse d'aptitude Multicheck® corne tes aptitudes pour la formation que tu souhaites suivre. Il s'agit d'une analyse informatique de tes connaissances scolaires et de tes capacités cognitives (logique, mémoire à court terme, capacité de mémorisation et de visualisation, concentration).

En fonction de la profession que tu as choisie, tu effectueras une des huit analyses d'aptitude Multicheck® disponibles. Les analyses se différencient de par leur contenu et leur niveau, ceci afin d'assurer que les contenus testés correspondent aux exigences de la profession ciblée. Chaque analyse d'aptitude peut être effectuée au maximum deux fois par période de clarification (mai-avril). Plus de 30 centres de test répartis dans toute la Suisse sont à ta disposition. Le certificat est envoyé par e-mail dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'analyse, afin que tu puisses l'ajouter à ton dossier de candidature.

Tester Multicheck® Commandes supplémentaires

Les différentes analyses d'aptitude

- Artisanat
- Attestation fédérale de formation professionnelle
- Beauty
- Commerce de détail et service
- Employé(e) de commerce
- Media & Design
- Santé et affaires sociales
- Technique
- TIC

Qu'est-ce qu'il y a comme métiers ?

Multicheck® Commerce de Détail et Service

Contenu

- français
- première langue étrangère et deuxième en option (à choisir entre l'allemand, l'anglais et l'italien)
- mathématiques
- logique
- concentration
- capacité de mémorisation
- sens de l'organisation
- écrire un texte

Les matières scolaires se réfèrent au programme de la fin 8ème année (Harmos 10).

Formations

Les évaluations suivantes sont à ta disposition:

- Agence relation client CFC
- Gestionnaire du commerce de détail CFC
- Spécialiste en restauration CFC
- Spécialiste en restauration de système CFC
- Agence de transports publics CFC

Coût et durée

L'analyse d'aptitude coûte CHF 85.- et dure env. 2 heures.

S'inscrire

Exemple de certificat

Ces entreprises comptent sur le Multicheck®

athleticum, ALDI, Bell, CHRIST, coop, coop mineral, JYSK, kiosk, Landi, LIDL, MANOR, Marche, MediaMarkt, MY SHOES, OCHSNER SPORT, OCHSNER SHOES, PETA, LA POSTE, REB Books, QUALIPET, SANITAS TROESCH, SCHUBIGER, SPAR, Springli, SUBWAY, TALLY WEIL, LIVIQUE, TAVOLAGO, valora, Frisch und Fröhlich, Vögel, BERNMOBIL, HORN BACH, Vögele, log in, FIZZEN, LBVB, coop brico-loisirs, coop city, D, Swiss Re, Boat Driver, MIGROS, HILTI

Plus d'entreprises

Je souhaite ajouter le logo de mon entreprise.

services
 Pour parents
 Pour enseignants
 Pour entreprises

à propos de nous
 gateway.one
 Coéquipiers
 Ambassadeurs
 Partenaires

service client
 FAQ
 Support
 WIKI/forums

contact

 +41 31 236 66 09

 info@gateway.one
 Contact

social media

 NEWS BLOG

à propos de nous
 Conditions générales
 Mentions légales
 Protection des données

Annexe 3 - Exemple du multichack A

gateway.one Basic Check® Muster Max | 01.01.2004 Pratique
Exercices de réflexion à contenu linguistique - Compléter des phrases Exemple

Question modèle sans limitation de temps

Cliquez sur la bonne réponse.
 Veuillez compléter la phrase suivante.
 Le chien misérablement.

gémît

pépie

sourit

miaule


SUIVANT

Annexe 4 - Exemple du multichack B

gateway.one Basic Check® Muster Max | 01.01.2004 Pratique
Exercices pratiques - Réflexion pratique Exemple

Question modèle sans limitation de temps

Cliquez sur la bonne réponse.



Dans quel sens doit tourner le disque pour qu'il soit efficace ?

Cela n'a pas d'importance

Dans le sens inverse des aiguilles d'une montre

Dans le sens des aiguilles d'une montre

agrandir en cliquant

SUIVANT

Annexe 5 – Branches de formation dans le commerce de détail

Liste des branches reconnues pour la formation et les examens, avec indication de la répartition entre les différents groupes de branches et des numéros de branche

Branches de formation dans le commerce de détail

Groupe de branches Branche	Gestionnaire du commerce de détail Domaine spécifique »Conseil à la clientèle » 716..	Gestionnaire du commerce de détail Domaine spécifique »Gestion des marchandises » 717..	Assistante /Assistant du commerce de détail 714..
Construction et habitation			
Quincaillerie	71626	71726	71426
Do-it-yourself	71629	71729	71429
Ménage	71627	71727	71427
Electro-ménagers	71625	71725	71425
Ameublement	71624	71724	71424
Tapis + revêtements de sols	71628	71728	71428
Peinture	71623	71723	71423
Electronics			
Consumer-Electronics	71605	71705	71405
Services			
Poste	71698	71798	71498
Transports publics	71630	-	71430
Denrées alimentaires			
Produits nutritifs et stimulants	71611	71711	71411
Boulangerie-pâtisserie- confiserie	71612	71712	71412
Economie carnée	71614	71714	71414
Kiosque	71697	71797	71497
Lifestyle			
Textile	71616	71716	71416
Chaussures	71617	71717	71417
Articles de sport	71610	71710	71410
Montres-Bijoux-Pierres précieuses	71606	71706	71406
Parfumerie	71619	71719	71419
Maroquinerie et articles de voyage	71618	71718	71418
Mobilité			
Logistique des pièces détachées	71695	71795	71495
Musique			
Instruments de musique	71692	71792	71492
Papeterie et jouets			
Papeterie	71622	71722	71422
Jouets	71609	71709	71409
Polynatura			
Flower	71693	71793	71493
Garden	71620	71720	71420
Landi	71694	71794	71494
Animaux			
Magasins spécialisés en biens zoologiques	71621	71721	71421

8. 12. 2004 (1^{ère} version)
28. 7. 2016 (2^{ème} version)
22. 8. 2017 (3^{ème} version)
Etat au 1^{er} août 2017

Annexe 6 – Grille d'évaluation par MOTTA Elena

<p>Travail de Bachelor écrit 120 points / oral 60 points</p> <p>Nom et prénom de l'étudiant.e : JAN David</p> <p>Titre du travail : Quel est l'apport de l'attestation fédérale de formation professionnelle pour les apprentis et les entreprises ?</p>			
<p>a) Grille d'évaluation du travail écrit Aspects scientifiques (3/4) total 90 points</p>			
<i>Critères</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Évaluation</i>
<p>1. Définition de la problématique du travail de Bachelor</p>	<ul style="list-style-type: none"> La problématique du travail de Bachelor est clairement énoncée et le choix explicite ainsi que justifié au niveau scientifique ; Ancrage explicite dans le champ des sciences de l'éducation ; La problématique débouche sur la définition de questions de recherches ouvrant sur un travail de type argumentatif (et non descriptif). 	<p>La problématique est très bien expliquée et très intéressante. Bon ancrage dans le champs des sciences de l'éducation. Problématique actuelle.</p>	<p>/15 pts</p>
<p>2. Définition des objectifs du travail de Bachelor</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs sont clairement délimités ; Les objectifs sont pertinents par rapport à la problématique posée ; Les choix orientant la revue de littérature sont justifiés. 	<p>Questions de recherche claires et bien formulées.</p>	<p>/5 pts</p>
<p>3. Développement</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cohérence entre les objectifs annoncés et leur développement ; Cohérence des apports théoriques avec la problématique ; Cohérence de la réflexion ; Qualité de l'argumentation ; Qualité du contenu : maîtrise d'un champ d'étude ; 	<p>Bonne cohérence entre objectifs annoncés et leur développement. Dans ce travail on comprend l'importance et les motivations qui ont portés à concevoir une réforme de ce genre. En plus il est intéressant de voir certaines conséquences suite à la mise en place de la réforme.</p> <p>Très bonne qualité de l'argumentation. Pris en compte et articulation des différents points de vue présents dans la littérature : pas très présente, mais cela est dû</p>	<p>/40 pts</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte et articulation des différents points de vue présents dans la littérature ; • Capacité à reformuler et synthétiser les arguments tirés de la littérature ; • La méthode de travail est décrite avec précision. 	<p>au fait que cette réforme a été mise en place, et il est davantage plus intéressant en analyser les conséquences plutôt que parler des différents points de vue.</p>	
4. Sources d'information	<ul style="list-style-type: none"> • Variété des sources (disciplines, langues, types de sources, ...) • Sélection judicieuse (correspondant à la problématique) ; • Pertinence des citations ; • Validité scientifique ; • Fidélité aux propos des sources dans la reformulation et l'interprétation. 	<p>Bonne liste de références, variété de sources. Pas très citations directes (ce qui n'est pas un aspect négatif).</p>	/5 pts
5. Formulation d'une future problématique et de question(s) de recherche empirique(s)	<ul style="list-style-type: none"> • La problématique de recherche empirique est clairement énoncée et elle s'appuie sur les arguments développés dans le travail ; • La (les) question(s) de recherche empirique(s) est (sont) pertinente(s) ; • La (les) question(s) de recherche empirique(s) est (sont) réaliste(s) et réalisable(s) ; • L'étudiant.e prend en compte les recherches actuelles ; • Originalité de la problématique et de la (des) question(s) de recherche empirique(s). 	<p>Rien à dire sur les questions de recherche. Les recherches pris en compte sont actuelles.</p> <p>Problématique : très intéressante. Personnellement je n'ai pas fait un apprentissage, donc j'ai laissé des commentaires sur des choses que je ne comprenais pas directement sur le texte. Mais franchement j'ai eu du plaisir à lire ce travail 😊</p>	/10 pts
6. Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> • La conclusion rappelle les objectifs, la démarche effectuée et les résultats du travail (synthèse sur le contenu) ; 	<p>Conclusion claire.</p>	/10 pts

	<ul style="list-style-type: none"> • La conclusion apporte un regard critique sur le travail effectué (degré de réalisation des objectifs) ; 		
7. Implication dans le processus de réalisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Prise d'initiative dans la réalisation du travail ; • Développement d'une attitude autonome dans la réalisation du travail ; • Bonne planification et respect des délais ; • Attitude réflexive dans les différentes étapes du travail. 	<p>Ce travail porte sur un champ que David connaît très bien et qui lui intéresse. Effectivement en tant que lecteur tu peux noter ça dans les perspectives où, par exemple, il exprime le désir de continuer son travail au Master ou encore le désir d'élargir ses connaissances concernant la thématique en faisant une comparaison entre les différentes zones linguistiques suisses.</p> <p>Il est bien d'avoir concilié son travail (enseignant en école professionnelle, aux CLE, expert et chef expert aux examens pratiques de la branche du commerce de détail depuis plus de dix ans) à son travail de bachelior.</p> <p>David a aussi travaillé à l'avance et il a respecté tous les délais.</p>	/5 pts

Total des points pour les aspects scientifiques du travail écrit /90 pts

Autres commentaires concernant les aspects scientifiques du travail écrit

Personnellement j'ai laissé les commentaires sur le document (comme ça il est plus facile de comprendre). Il y a des petites choses que je n'ai pas compris, mais il s'agit de certaines phrases ou de incompréhensions. En général, il s'agit d'un bon travail, comme déjà dit, très intéressant.

Pour faire des exemples des commentaires, des fois il y a écrit « jeunes » et je ne comprends pas s'il s'agit des jeunes suisses ou si la recherche porte seulement sur le jeunes de Fribourg par exemple. D'autres fois j'ai fait des commentaires/conseils concernant le fait de combiner des paragraphes, d'ajouter une citation, ou de clarifier des choses qui n'étaient pas clairs pour moi.

J'ai laissé aussi des commentaires sur la liste de référence (ajouter le pays, après le lieu de publication, ou encore le nom de l'université, le lieu et le pays si on parle d'un mémoire ou d'une travail de bachelior).

b) Grille d'évaluation du travail écrit		<i>Aspects formels (1/4) total 30 points</i>	
<i>Critères</i>	<i>Indicateurs</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Évaluation</i>
1. Titre	<ul style="list-style-type: none"> Bref, pertinent et cohérent par rapport au contenu. 	Rien à dire	/5 pts
2. Résumé	<ul style="list-style-type: none"> Concis, reprend les éléments principaux ; Env. 200 mots, y compris 5 mots-clés. 	-	/5 pts
3. Table des matières	<ul style="list-style-type: none"> Rigoureuse ; La subdivision des chapitres répond à une logique ; Les titres des chapitres correspondent à leur contenu ; 	Des fois les chapitres sont très courts, mais je ne l'ai pas vu comme un problème vu que la lecture est quand-même agréable (des fois les chapitres courts sont nécessaires).	(5 pts)
4. Rédaction	<ul style="list-style-type: none"> Conforme au Guide de présentation formelle des travaux écrits en Sciences de l'éducation ; Orthographe, grammaire, syntaxe ; Structure du travail (présence d'une logique : articulation des idées) ; Formulation des arguments ; Bibliographie et citations conformes aux normes APA ; Respect du nombre de pages (env. 30). 	Les commentaires sur la liste de référence sont fait directement sur le texte Word. Pour ce qui concerne la langue : très bien, mais je ne suis pas francophone. Respect du nombre de pages et bonne structure du travail.	/10 pts
5. Annexes	<ul style="list-style-type: none"> Respect du nombre de pages (env. 30). Utilité par rapport au propos ; Grille d'évaluation réalisée en duo ; Comptes rendus des soutenances observées ; Envoi de la liste des références en format RIS à la directrice ou au directeur. 	Rien à dire	/5 pts
Total des points pour les aspects formels du travail écrit			/30 pts

Attestation sur l'honneur

Je, soussigné, David Jan, déclare sur l'honneur avoir rédigé mon travail de bachelor seul et sans aide extérieure non autorisée.

David Jan

A handwritten signature in blue ink that reads "David Jan". The signature is stylized, with the first name "David" written in a cursive-like font and the last name "Jan" written in a simpler, more legible font.