

**Situation der Lernenden und Bewältigung
von Übergängen im niederschweligen
Ausbildungsbereich**
Qualitative Vorstudie

SYNTHESEBERICHT

Claudia Hofmann, Kurt Häfeli (HfH)
& Barbara Duc, Nadia Lamamra (IFFP)

August 2016

Inhalt

0.	Zusammenfassung	1
1.	Ausgangslage und Forschungsfragen	3
1.1.	Ausgangslage.....	3
1.2.	Zielsetzungen und Fragestellungen der Vorstudie	4
2.	Methodisches Vorgehen	5
2.1.	Überblick und Phasen der Vorstudie.....	5
2.2.	Interviewdurchführung und Interviewpartner/-innen	6
3.	Ergebnisse	7
3.1.	Allgemeine Einschätzungen zur Situation im niederschweligen Ausbildungsbereich.....	7
3.1.1.	Entwicklung und Akzeptanz der EBA-Ausbildung.....	7
3.1.2.	Zielgruppen und Passung der Voraussetzungen zum Bildungsangebot	8
3.1.3.	Integration in den Arbeitsmarkt nach Abschluss.....	10
3.1.4.	Die praktische Ausbildung nach INSOS (PrA)	12
3.2.	La résiliation de contrat d'apprentissage	13
3.2.1.	Le taux de résiliation de contrat d'apprentissage	13
3.2.2.	Les raisons de résiliations des contrats d'apprentissage.....	16
3.2.3.	Les suites des résiliations d'apprentissage	17
3.2.4.	Les mesures de soutien relatives aux situations de résiliation.....	18
3.2.5.	Synthèse des résultats concernant les résiliations de contrat d'apprentissage.....	20
3.3.	Einschätzungen zur Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen	20
3.3.1.	Die Durchlässigkeit zwischen EBA und EFZ-Ausbildung	20
3.3.2.	Durchlässigkeit zwischen EBA und PrA.....	23
3.4.	Methodische Implikationen für die Hauptstudie	24
3.4.1.	Auswahl der Branchen und Kantone.....	24
3.4.2.	Zugang zu den Lernenden und Datenschutzfragen	25
3.4.3.	Themendifferenzierung und weiterführende Forschungsfragen.....	26
4.	Fazit und Ausblick.....	27
5.	Literatur	29
6.	Anhang	31
6.1.	Interviewleitfaden Schlüsselpersonen	31
6.2.	Interviewleitfäden Kantone/Branchen.....	33
6.3.	Interviewleitfaden Berufsfachschulen/Ausbildungsinstitutionen.....	37
6.4.	Interviewpartner/-innen auf den verschiedenen Ebenen.....	38
6.5.	Ergebnistabelle Branchen.....	39

0. Zusammenfassung

Mit der zweijährigen Grundbildung mit Berufsattest (EBA) und der praktischen Ausbildung nach IN-SOS (Pra) wurden in den letzten Jahren zwei neue Ausbildungsgefässe für leistungsschwächere Jugendliche geschaffen, die sich gemäss verschiedenen Evaluationen in der Praxis gut bewährt haben (Kammermann, Amos, Hofmann, & Hättich, 2009; Kammermann, Hübscher, & Scharnhorst, 2009; Sempert & Kammermann, 2010; Stern, Marti, von Stokar, & Ehrler, 2010). Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass die Lehrvertragsauflösungsquoten in vielen Branchen über diejenigen in den drei- bis vierjährigen Ausbildungen liegen (Fitzli, Grütter, Fontana, Koebel, & Bock, 2016; Moser, 2012; Stern et al., 2010). Verlässliche Zahlen dazu fehlen jedoch und es ist zudem wenig über die Gründe und Folgen von Lehrvertragsauflösungen im niederschweligen Bereich bekannt. Weiter stellt sich die Frage, wie es um die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventen/-innen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen steht.

Vor diesem Hintergrund planten die Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH) und das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB – IFFP) Lausanne eine quantitative Längsschnittstudie und eine vertiefende qualitative Studie zum Thema „Übergänge im niederschweligen Bereich“. Zur Vorbereitung wurde vom SBFJ eine Vorstudie angeregt. Dabei standen zwei Ziele im Vordergrund: Erstens sollte die Situation in den niederschweligen Ausbildungsgefässen allgemein sowie die Themenschwerpunkte Lehrvertragsauflösungen und Durchlässigkeit mit Expertinnen und Experten diskutiert werden. Zweitens stellten sich verschiedene methodische Fragen, z.B. die Stichprobenplanung, die Auswahl der Branchen und das Vorgehen bei den Erhebungen in den ausgewählten Kantonen.

Um diese Fragen zu klären, wurden 35 leitfadengestützte Interviews durchgeführt: In der ersten Phase wurden verschiedenen Schlüsselpersonen aus Forschung und Praxis interviewt (7 Interviews), in der zweiten Phase fanden Interviews mit Berufsbildungsverantwortlichen in den Kantonen und mit Branchenverbänden statt (18 Interviews). In der dritten Phase wurden Personen interviewt, die in den Berufsfachschulen bzw. Ausbildungsinstitutionen direkt mit den Betroffenen zu tun haben (10 Interviews).

Die Ergebnisse zeigen, dass die EBA und die PrA sich als Ausbildungsgefässe in den letzten Jahren gut etabliert haben, allerdings in manchen Branchen und v.a. in der Romandie nach wie vor Probleme mit der Akzeptanz bei den Betrieben und bei den Jugendlichen bestehen. In diesem Zusammenhang wird oft auf Probleme bei der beruflichen Integration nach Ausbildungsabschluss hingewiesen, allerdings bestehen diese nicht in allen Branchen, wie auch die neue Evaluation der EBA (Fitzli et al., 2016) zeigt. Die Durchlässigkeit in die EFZ-Ausbildung ist v.a. für Branchen, in denen die Arbeitsmarktfähigkeit der EBA-Absolventen/-innen fraglich ist, sehr wichtig. Es scheint hier eine grosse Her-

ausforderung zu sein, die Bildungspläne der EBA und der EFZ aufeinander abzustimmen und gleichzeitig die Eigenständigkeit der Berufsbilder zu bewahren. Die Verantwortlichen für die PrA betonen die Brückenfunktion des Ausbildungsgefässes, allerdings wird auch hier deutlich, dass die PrA nicht in allen Branchen gleich gut akzeptiert ist. Die Problematik der Lehrvertragsauflösungen wird von den Expertinnen und Experten unterschiedlich bewertet: Während sich die einen darüber besorgt zeigen, sehen andere das Problem eher bei bestimmten Branchen als beim Ausbildungsniveau. Hinzu kommt, dass die Situation tatsächlich nicht in allen Branchen/Kantonen gleich kritisch ist und auch darauf hingewiesen wird, dass ein Teil der Betroffenen wieder einen Weg in eine Berufsbildung findet. Allerdings beruhen gerade bezüglich der Folgen die Einschätzungen grösstenteils auf Vermutungen. Entsprechend gross ist der Forschungsbedarf auch aus Sicht der Expertinnen und Experten. Ausserdem bleiben trotz grundsätzlich positiv bewerteter Unterstützungsmöglichkeiten viele Fragen dazu offen, insbesondere wie die vorhandene Unterstützung am besten koordiniert werden kann.

Für die Vorbereitung der Hauptstudie bzw. die methodische Vorgehensweise ergaben die Interviews ebenfalls weitere wichtige Hinweise: Die Auswahl der Branchen und Kantone konnte getroffen und begründet werden und die thematische Ausrichtung entsprechend den Interessen und Hinweisen von Seiten der Praxis angepasst werden. Ausserdem sicherten die Kantone und Schulen bzw. Ausbildungsinstitutionen ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit zu.

1. Ausgangslage und Forschungsfragen

1.1. Ausgangslage

Vor gut zehn Jahren (2004) wurde die zweijährige **Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)** eingeführt, verbunden mit der Hoffnung, dass sich dank standardisierter Ausbildungsinhalte die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventen und Absolventinnen und die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen verbessert. Die Reform verfolgte ausserdem ein bildungspolitisches Ziel: 95% erfolgreiche Abschlüssen auf Sekundarstufe II sollten erreicht werden. Zielgruppe der EBA sind Jugendliche, die eher praktisch begabt und schulisch weniger stark sind. Eine fachkundige individuelle Begleitung (FiB) unterstützt Jugendliche, deren Ausbildungserfolg gefährdet ist. Für Jugendliche, die diese Hürde dennoch nicht schaffen, wurde in der Folge vom Branchenverband INSOS mit der **Praktischen Ausbildung (PrA)** ein Gefäss geschaffen (vgl. www.insos.ch), das einerseits die bisherigen IV-Anlehren ersetzt und andererseits die Lücke überbrückt, die durch den Wegfall der BBT-Anlehre entstanden ist. Sie orientiert sich im Vergleich mit der EBA stärker an den individuellen Voraussetzungen der Lernenden, versucht aber gleichzeitig den Anschluss an die Grundbildung mit EBA zu gewährleisten (Aeschbach, 2008).

Beide Ausbildungsgefässe wurden evaluiert, insgesamt mit positiven Zwischenbilanzen: Die involvierten Akteure (Berufsbildende, Verantwortliche in Kantonen, Lernende) sind mit der Umsetzung der EBA-Ausbildung zufrieden (Stern et al., 2010) und die meisten Lernenden adäquat gefordert (Hofmann & Häfeli, 2013). Es gibt ausserdem Hinweise auf eine verbesserte Arbeitsmarktfähigkeit und Durchlässigkeit im Vergleich zur Anlehre (Kammermann, Amos, et al., 2009). Auch die Umsetzung der PrA wird von den Ausbildungsinstitutionen positiv beurteilt (Sempert & Kammermann, 2010), wobei die Perspektive der Lernenden bislang noch nicht erhoben wurde. Der positive Gesamteindruck wird jedoch getrübt durch verschiedene Hinweise auf hohe Quoten von Lehrvertragsauflösungen (LVA), die in vielen Branchen über denjenigen in den drei- bis vierjährigen Ausbildungen zu liegen scheinen (Fitzli et al., 2016; Moser, 2012; Stern et al., 2010). Für die PrA deuten interne Statistiken der INSOS ebenfalls auf hohe Abbruchquoten hin (23-34% je nach Branche). Verlässliche Zahlen fehlen allerdings für beide Gefässe und auch über die Gründe und Folgen von LVA im niederschweligen Bereich ist noch wenig bekannt. Weiter besteht nach wie vor Forschungsbedarf zur Frage, ob die angestrebte bessere Arbeitsmarktfähigkeit und Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen (insb. EFZ) erreicht werden konnte (Sempert & Kammermann, 2010; Stern et al., 2010). Die aktuelle EBA-Evaluation (Fitzli et al., 2016) kommt diesbezüglich auch zu einigen kritischen Einschätzungen und verweist auf markante Branchenunterschiede.

Vor diesem Hintergrund planten die Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH) und das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB – IFFP) Lausanne eine quantitative Längsschnittstudie und eine vertiefende qualitative Studie zum Thema „Übergänge im niederschweligen Bereich“ mit drei

Schwerpunkten (im Folgenden als „Hauptstudie“ bezeichnet): I) Aktuelle Passung zwischen Lernenden und Ausbildungsangebot, II) Lehrvertragsauflösungen als Ausdruck mangelnder Passung und III) Berufliche Perspektiven und Passung beim Übergang und im Arbeitsmarkt. Kurz zusammengefasst geht es darum, besser zu verstehen, unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen berufliche Sozialisation bei leistungsschwächeren Lernenden zu Beginn der Laufbahn gelingt und welches die Risikofaktoren, insbesondere für eine Lehrvertragsauflösung, sind. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Zusammenarbeit der verschiedenen involvierten Stellen und Fachpersonen. Um wichtige Fragen zu klären und die Machbarkeit der Hauptstudie zu überprüfen, regte das SBFI eine Vorstudie an.

1.2. Zielsetzungen und Fragestellungen der Vorstudie

Ziel der Vorstudie war es, die Erfahrungen und das Wissen von Expertinnen und Experten auf verschiedenen Ebenen (kantonale Berufsbildungsämtern, Branchenverbänden, Berufsfachschulen, Ausbildungsinstitutionen) einzubeziehen, um die folgenden inhaltlichen und methodischen Fragen zu klären (vgl. dazu Interviewleitfaden im Anhang Kap. 6.1.-6.3.):

1) Wie wird die aktuelle Situation bei den EBA- bzw. PrA-Ausbildungen eingeschätzt?

In einem ersten Schritt ging es um eine globale Einschätzung der Situation und um die Frage, wie gut sich die beiden Ausbildungsgefässe in der Berufsbildungslandschaft etabliert haben und wie die Passung zwischen den Anforderungen der Ausbildungsgefässe und den verschiedenen Zielgruppen gelungen ist. Mit diesen Fragen sollte auch überprüft werden, ob die geplanten Themenschwerpunkte für die Hauptstudie aus Sicht der Expertinnen und Experten relevant sind und bei welchen weiteren Themen Forschungsbedarf besteht.

2) Wie wird die Situation in Bezug auf Lehrvertragsauflösungen beurteilt?

In diesem Zusammenhang ging es um eine allgemeine Einschätzung und Bewertung der Situation bezüglich Lehrvertragsauflösungen (LVA) aus Sicht der verschiedenen Akteure. Zudem sollte vorhandenes Wissen zu LVA-Quoten in einzelnen Branchen/Kantonen zusammengetragen werden (auch als Grundlage für die Stichprobenplanung). Weiter ging es um Einschätzung dazu, wie es zu einer LVA kommt bzw. welche mögliche Gründe sind, was man bisher über die Folgen weiss und wie die Unterstützung beurteilt wird. Ein besonderes Augenmerk galt ausserdem der Frage, ob sich die Situation bei der EBA/der PrA von der Situation bei den EFZ-Ausbildungen unterscheidet.

3) Wie wird die Situation in Bezug auf die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen beurteilt?

Im Fokus stand hier die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen, wobei zu unterscheiden war zwischen weiterführenden Ausbildungen nach Ausbildungsabschluss (von der EBA in die EFZ bzw. von der PrA in die EBA) und Abstufungen von der EFZ- in die EBA-Ausbildung (bzw. von der EBA- in die PrA). Auch hier ging es zum einen darum zu eruieren, was man bisher über die verschie-

denen Quoten der Durchlässigkeit weiss. Zum anderen stellte sich die Frage, wie die Expertinnen und Experten die Situation beurteilen: Wie gut ist die Durchlässigkeit bisher realisiert, wo bestehen Probleme? Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

4) Welche methodischen Implikationen ergeben sich daraus für die Stichprobenplanung und wie lassen sich die Erhebungen am besten organisieren?

Die Erkenntnisse aus den inhaltlichen Fragen sollen auch dazu dienen, die Stichprobenplanung auf eine solidere Basis zu stellen und die Branchen und die Kantone für die Hauptstudie gezielt auszuwählen. Weiter sollten die Organisation und Machbarkeit der Hauptstudie überprüft werden, z.B. wie die verschiedenen Zielgruppen am besten erreicht und die Erhebungen in den gewählten Kantonen durchgeführt werden können. Insbesondere war zu klären, welche Ansprechpersonen auf den verschiedenen Ebenen (Kantone, Schulen Ausbildungsinstitutionen) zuständig und welche Datenschutzbestimmungen zu berücksichtigen sind.

2. Methodisches Vorgehen

2.1. Überblick und Phasen der Vorstudie

Die Vorstudie fand in drei Phasen und auf verschiedenen Ebenen statt. Auf jeder Ebene wurden Personen interviewt, die uns aus ihrem Blickwinkel, mit ihrem Hintergrundwissen und ihren Erfahrungen Auskunft zur Thematik geben können. Abb. 1 gibt einen Überblick über den Ablauf:

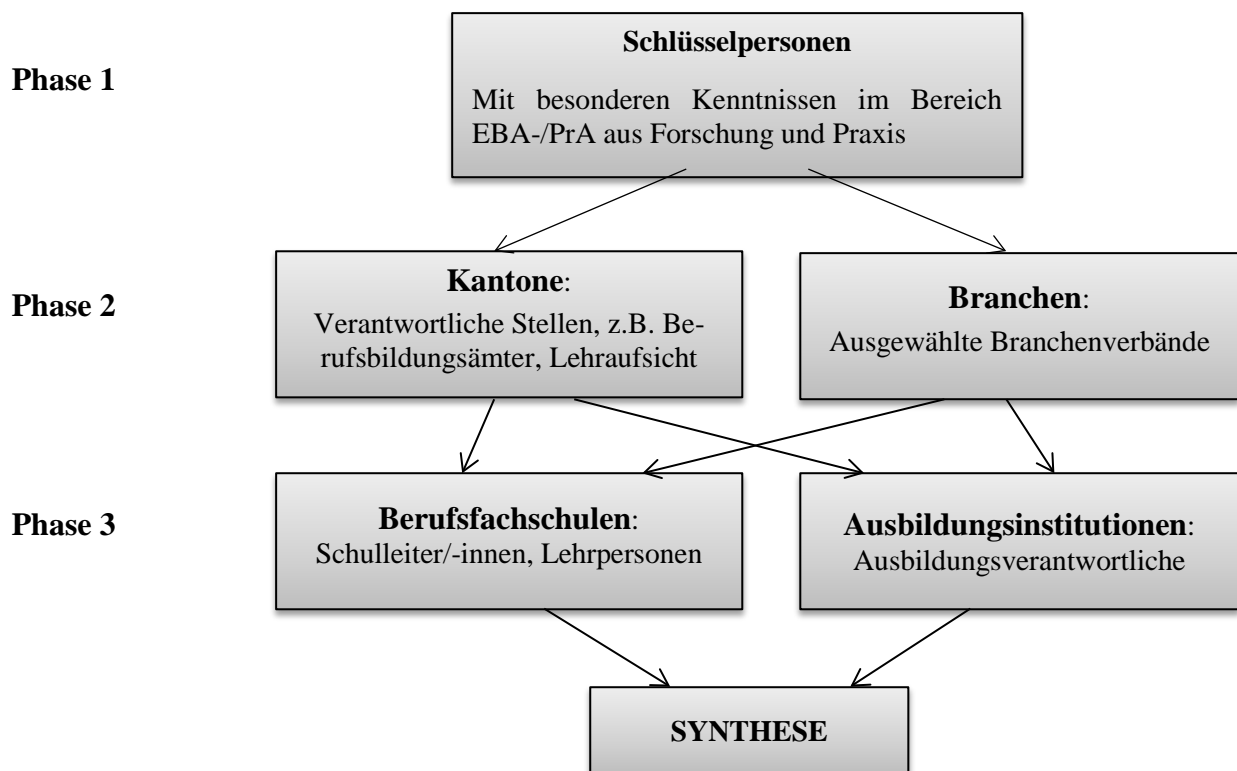


Abbildung 1 Überblick über den Ablauf der Vorstudie

Phase 1) Interviews mit Schlüsselpersonen: In einem ersten Schritt wurden Personen interviewt, die bezüglich der Fragestellungen über einen guten Überblick verfügen, zur Thematik geforscht haben oder bestimmte Zielgruppen bzw. die Situation in einem bestimmten Bereich besonders gut kennen. Ziel war es (neben der Diskussion der genannten Themen, vgl. Kap. 1.2.), auf dieser Basis eine vorläufige Auswahl von Branchen und Kantonen zu treffen, die für eine vertiefte Analyse interessant wären.

Phase 2) Interviews mit Kantons- und Branchenverantwortlichen: In einem zweiten Schritt wurden Personen interviewt, die in den (vorläufig) ausgewählten Kantonen bzw. Branchen für die Berufsbildung verantwortlich sind (Mittelschul- und Berufsbildungsämter - Lehraufsicht und Verantwortliche in Branchenverbänden). Ziel war es, Erfahrungen zur branchen- bzw. kantonsspezifischen Situation bei den EBA-/PrA- Ausbildungen zu berücksichtigen und das Vorgehen für die Datenerhebungen in den ausgewählten Kantonen abzuklären.

Phase 3) Interviews in Berufsfachschulen und Ausbildungsinstitutionen: Im letzten Erhebungsschritt wurden Personen befragt, die die Situation der Lernenden aus nächster Nähe kennen. Das sind zum einen Lehrpersonen/Schulleitende aus Berufsfachschulen und zum anderen Ausbildungsverantwortliche in ausgewählten Ausbildungsinstitutionen. Ziel war, die Erfahrungen der direkt Beteiligten über die Gründe und Folgen einer LVA mit einzubeziehen. Zudem war zu klären, wie sich die Erhebungen auf der Ebene der Schulen/Institutionen am zweckdienlichsten organisieren lassen.

2.2. Interviewdurchführung und Interviewpartner/-innen

Die genannten Themenschwerpunkte und Fragen (Kap. 1.2.) waren auch leitend für die teilstrukturierten Interviewleitfäden (vgl. Anhang 6.1.-6.3.). Insgesamt wurden 35 Interviews durchgeführt (vgl. Tab. 1, ausführliche Liste der Interviewpartner/-innen vgl. Anhang Kap. 6.4.):

Tabelle 1 Überblick über die durchgeführten Interviews und Interviewpartner/-innen

<i>Phase</i>	<i>Anzahl</i>
Phase 1 Schlüsselpersonen	7
Phase 2 A Branchenverbände	11
Phase 2 B Kantonsverantwortliche	7
Phase 3 Berufsfachschulen und Ausbildungsinstitutionen	10
Total	35

Die meisten Interviews wurden face-to-face (25 Interviews), ein Teil aus erhebungswirtschaftlichen Gründen telefonisch durchgeführt (10 Interviews). Einbezogen wurden ausserdem Dokumente und Datengrundlagen, auf die uns die Interviewpartner/-innen hinwiesen. Die Interviews wurden aufgenommen und im Anschluss protokolliert. Auf der Basis der Fragestellungen wurde in einem deduktiven Verfahren ein Raster (bzw. Kategoriensystem) erarbeitet, das dazu diente, das Datenmaterial thematisch zu codieren (in Anlehnung an das Vorgehen von Kuckartz (2010)). Auf dieser Basis werden die Ergebnisse – geleitet durch die Fragestellungen – thematisch zusammengefasst.

3. Ergebnisse

Im ersten Teil der Ergebnisse (3.1.) wird auf der Basis der Interviewauswertungen beschrieben, wie sich die aktuelle Situation der EBA- und der PrA-Ausbildungen aus Sicht der Interviewpartner/-innen darstellt. Die beiden folgenden Unterkapitel befassen sich mit den geplanten Themenschwerpunkten Lehrvertragsauflösungen (3.2.)¹ und Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen (3.3.). Abschliessend werden die Ergebnisse zu den verschiedenen methodischen Fragen präsentiert (3.4.). Ergänzend dazu präsentiert die Tabelle 3 (vgl. Anhang Kap. 6.5.) eine Übersicht der Einschätzungen nach Branchen².

3.1. Allgemeine Einschätzungen zur Situation im niederschweligen Ausbildungsbereich

3.1.1. Entwicklung und Akzeptanz der EBA-Ausbildung

Zur besseren Einbettung der Ergebnisse zu spezifischen Fragestellungen wurde eingangs des Interviews die Frage gestellt, wie sich die zweijährige Grundbildung mit Berufsattest (EBA) in den letzten zehn Jahren entwickelt hat, was sich bewährt und in welchen Punkten noch Probleme geortet werden. Von vielen der interviewten Personen wurden die zunehmende Zahl der Lehrverträge und des Angebots an Berufen auf EBA-Niveau als Erfolg gewertet. Diese Entwicklung wird auch in der aktuellen EBA-Evaluation (Fitzli et al., 2016) dokumentiert: Im Zeitraum von 2005-2014 verfünffachte sich die Zahl der jährlich neu abgeschlossenen Lehrverträge auf rund 7100. Übereinstimmend vermuten einige Interviewpartner/-innen, dass sich die Zahl in etwa auf diesem Niveau stabilisieren wird. Weitere Lehrbetriebe zu gewinnen, sei schwierig und mit viel Aufwand verbunden, meinte eine Interviewpartnerin. In einzelnen Branchen (Bau) wird sogar vermutet, dass die Zahl der Lehrverträge wieder rückläufig werden könnte. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, wie stark die Branchen die EBA-Ausbildung fördern. Auch qualitative Aspekte spielen für die Bewertung eine Rolle: So sei z.B. der „Branchenmix“ und dessen Passung zu den Lehrstellensuchenden wichtig.

Trotz der erwähnten positiven Entwicklung wurde in den Interviews auf allen Ebenen immer wieder darauf hingewiesen, dass die *Akzeptanz* der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA nach wie vor ein zentrales Thema ist. So sind einige Branchenverbände (z.B. Schreinerei, Automobilgewerbe, Baugewerbe, Gastronomie) von Seiten ihrer Betriebe oft mit kritischen Einwänden konfrontiert bzw. gibt es nach wie vor Betriebe, die grundsätzlich keine EBA-Lernenden ausbilden. Diese kritischen Einschätzungen werden u.a. mit Zweifeln an der Arbeitsmarktfähigkeit/der fehlenden Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt begründet. In manchen Branchen sind zwar die Betriebe gut darauf eingestiegen, aber die Ausbildungsmöglichkeit ist bei Jugendlichen, Eltern und sogar bei der Berufsbera-

¹ Dieses Kapitel ist wegen der bilingualen Zusammensetzung des Teams in Französisch verfasst.

² Aussagen oder einzelne von Interviewpartner/-innen verwendete Begriffe werden in Anführungszeichen gesetzt.

tung und Lehrpersonen auf Sek I-Stufe als Alternative zu einer EFZ-Ausbildung noch zu wenig bekannt und akzeptiert. Diese kritischen Einschätzungen gelten jedoch nicht für alle Branchen: So betont z.B. die Branchenverantwortliche des Detailhandels, dass sich die EBA-Grundbildung sehr gut etabliert habe und die EBA-Lernenden von den Betrieben als Fach- und Arbeitskräfte geschätzt werden. Ähnlich positiv äussert sich der Branchenvertreter in der Logistik.

Neben Branchenunterschieden sind auch regionale Unterschiede zu verzeichnen, am markantesten diejenigen zwischen den Sprachregionen: In der Romandie ist die EBA deutlich weniger verbreitet, wie auch die aktuelle EBA-Evaluation (Fitzli et al., 2016) belegt. Gemäss Interviewpartner/-innen stösst die EBA insbesondere bei den Betrieben auf Skepsis. So seien es in der Romandie die Jugendlichen, die eine Lehrstelle auf EBA-Niveau suchen, und nicht die Betriebe, die gezielt nach EBA-Lernenden suchen. Doch auch für die Lernenden sei die EBA oft eine Zweitwahl nach erfolgloser Suche einer EFZ-Stelle oder einer Lehrvertragsauflösung (Hrizi, Mouad, Petrucci, & Rastoldo, 2014)³. In den Kantonen Genf und Waadt überprüfen ausserdem die kantonalen Berufsbildungsämter, ob der/die Anwärterin für eine EBA-Lehrstelle nicht auch das Potential hätte, eine EFZ-Ausbildung zu absolvieren. Nicht nur die Akzeptanz, sondern auch die Bekanntheit der EBA müsse noch gefördert werden, betonen Interviewpartner/-innen aus der Romandie.

Auch auf weitere kantonale und Stadt-Land-Unterschiede wird in den Interviews hingewiesen: Obwohl die Bildungspläne eine gewisse Einheitlichkeit gewährleisten, sind die Kantone in vielen Fragen der Umsetzung autonom und orientieren sich an unterschiedlichen Wirtschaftsräumen und Kulturen. So wirkt es sich aus, wie stark sie Lehrstellenmarketing betreiben oder wie stark der Direkteinstieg nach der Schule von den Kantonen angestrebt wird.

3.1.2. Zielgruppen und Passung der Voraussetzungen zum Bildungsangebot

Die Akzeptanz des Ausbildungsangebots hat vermutlich auch damit zu tun, wie die Zielgruppe der Jugendlichen wahrgenommen wird, die eine EBA-Grundbildung absolvieren. Die Einschätzungen der Interviewpartner/-innen diesbezüglich sind unterschiedlich:

- Auf der einen Seite bezeichnen Interviewpartner/-innen die EBA-Lernenden als Personen, die sich bewusst sind, dass sie eine Chance bekommen haben und diese nutzen wollen. Sie seien deshalb besonders ehrgeizig, kämpferisch, „fleissige Bienchen“ (z.B. Detailhandel) oder „bodenständig“ (z.B. Schreinerei).
- Demgegenüber wird in anderen Interviews ein kontrastierendes Bild vermittelt: Viele EBA-Lernende seien leistungsmässig schwach (v.a. schulisch), teilweise psychisch wenig stabil, verhaltensauffällig und wenig fähig/gewillt sich „durchzubeissen“. Hinzu kommen nach Aussagen von

³ 40% der EBA-Lernenden haben zuvor eine Ausbildung abgebrochen. 55% sind über ein Brückenangebot („structure de transition“) in die EBA gekommen. Zunehmend ist auch die Zahl der Jugendlichen, die im Jahr zuvor keine Anschlusslösung hatten (auch kein Brückenangebot).

Interviewpartner/-innen Jugendliche mit familiären/sozialen Problemen, mit Migrationshintergrund und teilweise ungenügenden Sprachkenntnissen.

- Ein drittes Bild, das in den Interviews vermittelt wird, ist ein Bild von Jugendlichen, die in ihrer bisherigen Bildungskarriere mit Misserfolgen konfrontiert waren, nur mit Mühe den Einstieg in eine qualifizierende Berufsausbildung gefunden haben (deshalb schon eher etwas älter sind⁴) und Unterstützung und mehr Zeit brauchen.

Viele Interviewpartner/-innen weisen jedoch auch darauf hin, dass es sich bei den EBA-Lernenden um eine ausgesprochen *heterogene Gruppe* handelt: Sie umfasst Jugendliche, die „kaum bildungsfähig“ sind bis hin zu Jugendlichen, die intellektuell stark sind, aber beispielsweise psychische Probleme haben oder verhaltensauffällig sind. Die unterschiedlichen Einschätzungen beruhen vermutlich auch darauf, dass die verschiedenen Branchen es zum einen mit unterschiedlichen Jugendlichen zu tun haben. Zum anderen beziehen sie wahrscheinlich die Frage der „Passung“ zwischen dem Ausbildungsangebot und der Zielgruppe bereits mit ein. Ob diese bereits optimal gelungen ist, wird unterschiedlich beurteilt und betrifft einerseits die schulische und andererseits die betriebliche Situation:

- **Schulische Situation:** Bezüglich der schulischen Anforderungen gehen die Meinungen auseinander: Diese werden von den einen als tief bzw. angemessen eingeschätzt, andere bezeichnen sie als zu hoch und befürchten, dass vom Praktischen her geeignete Jugendliche so ausgeschlossen werden. Es wird ausserdem darauf hingewiesen, dass die Bildungspläne von einer idealen Situation in der Schule ausgehen, die Klassen in der EBA jedoch unruhig und zu gross seien. Insgesamt müsse zu viel Lernstoff in zu kurzer Zeit vermittelt werden und dies bei Lernenden, die erwiesenermassen mehr Zeit zum Lernen brauchen. In diesem Zusammenhang wird auch von einigen Interviewpartner/-innen thematisiert und teilweise bedauert, dass im Vergleich mit der früheren Anlehre weniger Möglichkeiten der Individualisierung bestehen.
- **Betriebliche Situation:** Die Anforderungen und Bedingungen im Betrieb scheinen dagegen weniger vom Ausbildungsniveau, sondern stärker von der Branche abzuhängen: Manche Berufe stellen im Ausbildungsalltag besondere Anforderungen an die Selbständigkeit (z.B. die Baubranche) oder an das Verstehen von Sicherheitsinstruktionen im Umgang mit gefährlichen Maschinen (z.B. in der Schreinerei). Hinzu kommen gestiegene Anforderungen in der Berufsbildung in Folge der zunehmenden Technologisierung und Digitalisierung. In Branchen mit ausgetrocknetem Lehrstellenmarkt gelangen ausserdem mehr schwächere Jugendliche in die Ausbildung.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Gestaltung der Bildungspläne bzw. deren Passung zur heterogenen Zielgruppen nach wie vor eine Herausforderung ist und oft zur Grundsatzfrage führt, ob man das Anforderungsniveau eher an den stärkeren oder an den schwächeren Lernenden orientieren

⁴ Dies wird auch in der Evaluation von Fitzli et. al (2016) bestätigt: EBA-Lernende gelangen öfters als EFZ-Lernende auf Umwegen und über Zwischenlösungen in die Ausbildung und sind deswegen beim Einstieg in die Ausbildung bereits älter.

soll. Hier zeigt sich ein Dilemma, das mehrere Interviewpartner/-innen erwähnen: Orientiert man sich an den Stärkeren und bereitet sie für einen Übertritt auf das EFZ vor (Ziel Durchlässigkeit) oder stellt man sicher, dass die EBA ein Profil hat, das es schwächeren Lernenden erlaubt, damit eine Stelle im Arbeitsmarkt zu finden (Ziel Arbeitsmarktfähigkeit). Diese beiden Ziele scheinen nicht immer so einfach vereinbar zu sein.

3.1.3. Integration in den Arbeitsmarkt nach Abschluss

Die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. die Arbeitsmarktfähigkeit ist in vielen Branchen *das* herausragende Thema, gleichzeitig ist darüber noch nicht viel bekannt. In einer Studie aus Genf (Bachmann, Leuenberger, Mouad, & Rastoldo, 2014) wurde festgestellt, dass 18 Monate nach Abschluss einer EBA-Ausbildung 16% nach einer Stelle suchen (im Vergleich zu 7% im Anschluss an ein EFZ). Die Wege nach Abschluss einer EBA-Ausbildung sind ausserdem vergleichsweise komplizierter und die Betroffenen oft in prekären Anstellungssituationen (temporäre Anstellungen, Praktika). Die dennoch hohe Zufriedenheit (vgl. Bachmann et al., 2014) weist darauf hin, dass für diese Gruppe andere Kriterien wichtig sind (wie z.B. überhaupt eine Stelle zu haben). Die aktuelle EBA-Evaluation kommt teilweise zu ähnlichen Schlüssen (Fitzli et al., 2016): Der Einstieg nach Ausbildungsabschluss ist im Vergleich mit EFZ-Absolventen/-innen schwieriger (75% vs. 83% haben 6 Monate nach Abschluss eine Stelle) und die EBA-Absolventen/-innen sind zum Befragungszeitpunkt auch häufiger auf Stellensuche als EFZ-Lernende. Das Evaluationsteam betont ausserdem aufgrund der Ergebnisse, dass sich der Einstieg ins Erwerbsleben stark nach Branchen unterscheidet⁵.

Auf Branchenunterschiede wird auch in unseren Interviews hingewiesen: In einigen Branchen haben Berufseinsteiger/-innen mit einem EBA-Abschluss grosse Mühe, eine angemessene Anstellung zu finden (z.B. Baupraktiker/-innen und Büroassistenten/-innen). In anderen Branchen dagegen scheinen EBA-Absolventen/-innen gute Berufsaussichten zu haben (z.B. Detailhandel, Logistik). Die interviewten Experten/-innen nennen in diesem Zusammenhang verschiedene Faktoren, die aus ihrer Sicht einen Einfluss haben könnten:

- **Situation auf dem Arbeitsmarkt:** EBA-Absolventen/-innen stehen auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz mit anderen Berufsleuten. Dies sind zum einen un- bzw. angelernte Arbeitskräfte. Andererseits ist in manchen Branchen der Lohnunterschied zu einem EFZ-Absolventen relativ gering (so festgehalten in den Gesamtarbeitsverträgen), so dass Arbeitgeber, wenn sie in konjunkturell schwierigen Zeiten die Wahl haben, lieber jemanden mit EFZ-Abschluss anstellen. In diesem Zusammenhang wirkt sich natürlich auch die Akzeptanz der Ausbildung aus: Fehlt diese (aus welchen Gründen auch immer), werden Betriebe vermutlich eher zurückhaltend mit der Anstellung von EBA-Absolventen/-innen sein.

⁵ Als gut werden die Chancen bei den EBA Assistenten/-innen Gesundheit-Soziales bezeichnet. Den schwierigsten Einstieg haben Büroassistenten/-innen, Automobilassistenten/-innen und Küchenangestellte (Fitzli et al., 2016).

- **Standardisierung der Ausbildungsinhalte - Kompetenzen:** Die positiven Einschätzungen zur Arbeitsmarktfähigkeit mancher Branchenverbände beruhen oft darauf, dass die Betriebe dank der standardisierten Ausbildungsinhalte heute (im Vergleich mit der Anlehre) besser wüssten, welche Kompetenzen die Ausgebildeten mitbringen und sie so besser einordnen können.
- **Geeignete Tätigkeit für EBA-Absolventen/-innen:** Weiter sei zu berücksichtigen, wie gut diese Kompetenzen zu den in einem Betrieb anstehenden Aufgaben passen, d.h. ob die Betriebe geeignete Tätigkeiten anbieten können. Für EBA-Lernende sind nach Aussagen verschiedener Interviewpartner/-innen v.a. auch repetitive Tätigkeiten geeignet, die man eher in Grossbetrieben und in bestimmten Branchen (z.B. in der Schreinerei) findet. Es wird allerdings auch festgestellt, dass gerade diese Arbeiten zunehmend ins Ausland verlagert werden. In anderen Branchen herrscht mehr Skepsis, weil sich in gewissen Situationen hohe Anforderungen an überfachliche Fähigkeiten stellen, wie z.B. Selbstständigkeit (Verantwortung auf einer kleineren Baustelle).
- **Arbeitsorganisation und soziale Integration im Betrieb:** Teilweise wird die Schaffung von geeigneten Stellen allerdings auch als eine Frage der Arbeitsorganisation gesehen, d.h. Betriebe/Verbände können sich mehr oder weniger aktiv damit befassen, wie man solche Arbeitsprofile schaffen kann. Zu berücksichtigen sei ausserdem, dass manche EBA-Absolventen/-innen mehr Betreuung brauchen. Manche Betriebe seien sich dessen nicht bewusst und unterschätzten den Aufwand dafür. Vor allem der ersten Phase der sozialen Integration im Betrieb wird grosse Bedeutung beigemessen.
- **Fachwissen und überfachliche Kompetenzen auf Seiten der EBA-Absolventen/-innen:** In diesem Zusammenhang wurde kritisch hinterfragt, ob die Betroffenen nach zwei Jahren Ausbildung über das nötige Fachwissen für den Arbeitsmarkt in ihrer Branche verfügen. Für die Arbeitsmarktfähigkeit sei ein Grundstock an Wissen wichtig, betont z.B. ein Branchenvertreter. Darüber hinaus spielen auch die überfachlichen Kompetenzen (Sozialkompetenz, Zuverlässigkeit) eine Rolle und es wird z.T. bezweifelt, ob die Betroffenen nach zwei Jahren persönlich genügend gereift und stabil für den Arbeitsmarkt sind.
- **Ausbildung im geschützten Rahmen:** Die Frage, ob die jungen Berufsleute genügend stabil und belastbar sind, stellt sich insbesondere dann, wenn sie im geschützten Rahmen ausgebildet wurden. Man versucht deshalb von Seiten der Ausbildungsinstitutionen so früh wie möglich während der Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln („supported education“, vgl. Hofmann & Schaub, 2015).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. die Arbeitsmarktfähigkeit ein bedeutsames Thema ist und für einige Interviewpartner/-innen in diesem Zusammenhang auch noch einige Fragen offen sind. Zu einigen liegen dank der soeben publizierten zweiten Evaluation neue Erkenntnisse vor (Fitzli et al., 2016), bei anderen besteht nach wie vor Forschungsbedarf (vgl. dazu auch Kapitel 3.4.3.).

3.1.4. Die praktische Ausbildung nach INSOS (PrA)

Die INSOS versuchte mit der praktischen Ausbildung (PrA) die Lücke zu füllen, die mit der Ablösung der Anlehre durch die EBA entstanden ist. Dies ist nach Meinung der Verantwortlichen von INSOS und der Ausbildungsinstitutionen auch gelungen: Es bestehe eine grosse Nachfrage nach den Ausbildungsplätzen. Inzwischen gibt es auch immer mehr Betriebe im ersten Arbeitsmarkt, die PrA-Lernende ausbilden, begleitet durch Jobcoachs (meistens von Ausbildungsinstitutionen) nach dem Modell von „Supported education“ (vgl. Hofmann & Schaub, 2015). Eigentlich bestehe auch darüber hinaus ein Bedarf bei anderen Gruppen nach einer Ausbildungsmöglichkeit unterhalb der EBA. Allerdings läuft die Finanzierung der Ausbildung nach wie vor hauptsächlich über die Invalidenversicherung. Sie bleibt auch während der Ausbildung ein problematischer Punkt, seit die Invalidenversicherung für die Übernahme des zweiten Ausbildungsjahres die Bedingung stellt, dass eine Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt realistisch sein muss. Aus Sicht der Institutionen setzt dies die Lernenden stark unter Druck, selbst wenn die Ausbildung dann in der Regel fortgesetzt werden kann.

Trotz der aus Sicht der Institutionen grossen Nachfrage hat die PrA in manchen Kreisen noch Probleme akzeptiert zu werden und steht ausserhalb des offiziellen Berufsbildungssystems. Wie die Interviews zeigen, ist die Haltung gegenüber der PrA in den befragten Branchen sehr unterschiedlich: Es gibt Branchenvertreter und auch Berufsbildungsverantwortliche in den Kantonen, die das Ausbildungsgefäss wenig kennen und sich mit Kommentaren zurückhalten. Für andere Interviewpartner/-innen macht es vom System her Sinn, dass es „unter“ der EBA noch eine Alternative gibt (z.B. auch nach einer Lehrvertragsauflösung), allerdings nur für diejenigen, deren Ausbildung von der Invalidenversicherung finanziert wird. Einzelne Branchen arbeiten denn auch eng mit der INSOS zusammen und integrieren die PrA konzeptuell in ihr Ausbildungssystem (z.B. Logistik, Schreinerei). Es wird auf der anderen Seite aber auch betont, dass es wichtig sei, dass man die verschiedenen Ausbildungsniveaus voneinander unterscheiden könne. In diesem Zusammenhang gab es bei der Einführung der PrA einige Konflikte wegen zu ähnlicher Berufsbezeichnungen. Es wurde (und wird) befürchtet, dass von aussen schlecht erkennbar ist, wie sich die Profile unterscheiden und, dass das Image der „schwachen Lernenden“ auf die EBA „abfärbt“. Von einzelnen Branchen wird auch darauf hingewiesen, dass die PrA-Ausbildungsinhalte denjenigen der EBA zu ähnlich seien (vgl. Durchlässigkeit PrA-EBA, Kap. 3.3.2.).

Ausserdem sind manche Branchen-/Kantonsvertreter skeptisch bezüglich der Arbeitsmarktfähigkeit der ausgebildeten Personen mit PrA. In diesem Punkt unterscheiden sich die Erfahrungen und Meinungen allerdings stark: Von Seiten der Ausbildungsinstitutionen wird zum Beispiel betont, dass im Vergleich mit der EBA beim Lohn mehr Flexibilität und Verhandlungsspielraum bestehe, was die Situation bei der Integration nach Ausbildungsabschluss erleichtere. In manchen Branchen seien diese Teillohnmodelle allerdings noch nicht so verbreitet und es brauche Überzeugungsarbeit bei den Betrieben. Betont wird ausserdem, dass eine Begleitung beim Übergang in den Arbeitsmarkt wichtig sei und finanziert durch die IV auch oft mit Erfolg geleistet werden könne.

3.2. La résiliation de contrat d'apprentissage

En guise d'introduction, rappelons que la problématique des résiliations de contrat d'apprentissage souffre d'importantes lacunes en Suisse: manque d'uniformisation de la méthode de calcul du taux entre les différents cantons et par conséquent impossibilité de faire une comparaison inter-cantonale et de calculer un taux sur le plan national ⁶; confusion dans la définition même d'un arrêt de formation (arrêt de formation avec retour en formation, direct ou différé, ou rupture de formation avec sortie définitive du secondaire II) ; approfondissement insuffisant des raisons des arrêts sur le plan qualitatif.

L'objectif de la pré-étude était d'approfondir la question du taux d'arrêt plus élevé des formations AFP et formations pratiques (FPra) en comparaison avec les formations CFC. Les raisons des arrêts prématurés d'apprentissage et leurs suites ainsi que la façon dont les jeunes sont soutenu-e-s dans ces situations sont au centre de cette étude, ce qui permet de combler les lacunes de la recherche sur ces questions. Il s'agissait aussi de mettre en évidence les différences existantes entre cantons et secteurs d'activité afin d'affiner le choix de notre population.

3.2.1. Le taux de résiliation de contrat d'apprentissage

De façon générale, les résultats de la pré-étude confirment la différence de taux entre CFC et filières à faible niveau d'exigence relevées dans la littérature disponible à ce sujet (INSOS, 2015; Laganà & Babel, 2015; Schmid, 2015). Cependant, cette confirmation se base davantage sur des estimations que sur des données disponibles. Au niveau des données disponibles sur les plans cantonal (service de formation professionnelle) et des organisations du travail (OrTra), la distinction entre AFP et CFC est rare en ce qui concerne le calcul du taux de résiliation des contrats. Les recherches menées dans le canton de Genève en sont un bon exemple (Petrucci & Rastoldo, 2015). En effet, la distinction entre filières de formation professionnelle duale et à plein temps y est plus fréquente que la distinction entre AFP et CFC. L'expert de Genève interviewé relève ce manque de distinction tout en confirmant, sur la base d'estimation, le taux de résiliation plus élevé du côté des AFP.

C'est le cas pour la majorité des cantons pris en compte dans la pré-étude mis à part le canton de Lucerne qui, dans ses statistiques annuelles, distingue depuis la cohorte 2012/2013 non seulement les résiliations de contrat avec retour en formation (*Lehrvertragsauflösungen*) des ruptures de formation avec sortie du système de formation professionnelle cantonal (*Lehrabbrüche*) mais aussi les filières AFP et CFC. Cette distinction est faite au niveau de la recension du nombre de résiliations dans les filières AFP et CFC (avec retour ou non en formation) et confirme le nombre plus élevé de résiliations de contrat AFP.

A ce propos, il est intéressant de convoquer la deuxième évaluation de la filière AFP mandatée par le SEFRI (Fitzli et al, 2016) qui amène des éléments éclairants sur la distinction entre AFP et CFC à

⁶ Les résultats de l'étude d'Evi Schmid et d'Irene Kriesi qui vise à uniformiser la méthode de calcul (Schmid, 2015) et à calculer les taux relatifs aux différents cantons ne sont malheureusement pas encore publiés et ne pourront pas être convoqués ici.

partir des statistiques établies par l'OFS (Laganà & Babel, 2015) au sujet des sorties (*Austritt*) du secondaire II de la cohorte 2012/2013. Les taux mis en évidence sont à traiter avec précaution, car toutes les sorties du secondaire II ne sont pas à considérer comme des sorties définitives (un cinquième des jeunes sortants reprend une formation une année plus tard) et ne recourent pas tous les arrêts de formation (il existe des arrêts sans sortie du système, qui sont des réorientations dans une autre formation, ou un changement d'entreprise). Les taux qui ressortent de ces analyses confirment la différence entre AFP et CFC puisque le taux d'apprenti-e-s AFP sortant du secondaire II durant la première année de formation (13.8 %) apparaît comme étant plus du double du taux d'apprenti-e-s CFC en 3 ans ou en 4 ans sortant du système durant la première année de formation (respectivement 6.7% et 5.3 %). De façon globale et malgré les limites des données relevées ci-dessus, l'équipe d'évaluation estime à 20% le taux d'abandon de formation dans la filière de formation avec des différences entre régions linguistiques (12% pour la Suisse alémanique, 16% pour la Suisse romande, 40% pour le Tessin).

L'intérêt porté à la problématique des arrêts d'apprentissage diffère selon les cantons. A ce sujet, Lucerne, Berne et Genève, d'un côté, se distinguent dans leur effort d'approfondissement de la question (recherches cantonales, statistiques, mesures de soutien, médias). De l'autre côté, Zurich est bien documenté, mais évite d'en faire un objet de focalisation afin de ne pas donner une image négative de l'AFP ; Quant à Saint-Gall, le canton considère qu'il ne s'agit pas d'un thème central. Dans le même ordre d'idée, il a été relevé à plusieurs reprises, que ce soit par des responsables des services de formation professionnelle cantonaux, des représentant-e-s des OrTra ou des centres de formation, que les arrêts prématurés de formation sont davantage un objet d'étude dans le domaine de la formation professionnelle que dans celui de la formation générale. A ce propos, il est noté, de façon critique, que le regard porté sur les arrêts en formation professionnelle est plus fréquent et plus intransigeant que sur les arrêts au gymnase par exemple, alors même que le taux d'arrêts doit y être relativement élevé.

Des différences peuvent aussi être relevées entre les secteurs d'activité. A ce propos, certains cantons, comme Lucerne et Zurich, relèvent que la différence de taux AFP/CFC est avant tout une question de branche avant d'être une question de filière. Les représentant-e-s des OrTra rencontré-e-s se réfèrent principalement aux données cantonales, avec les limites que cela représente (méthodes de calcul différentes et rare distinction entre les filières AFP/CFC). Néanmoins, certains secteurs se révèlent être davantage touchés par les résiliations de contrat, comme la construction (avec un taux de résiliation plus élevé dans les formations AFP, 27% pour aide-maçon par exemple), la gastronomie ainsi que la menuiserie (le métier d'aide-menuisier). D'autres secteurs comme l'intendance, la logistique et la mécanique automobile ne disposent pas d'information à ce propos et n'en font pas une préoccupation centrale ; ou encore les représentants des professions d'employés de commerce ou du commerce de détail estiment que le taux de résiliation est relativement bas. Cependant, malgré ces faibles taux, la question est à l'ordre du jour, notamment pour le commerce de détail, qui voit, en particulier pour la filière CFC, augmenter les taux de résiliation de contrat. Des réflexions sont d'ores et déjà entamées pour faire face au phénomène.

La deuxième évaluation de la filière AFP (Fitzli et al, 2016) confirme ces différences. Sur le plan des sorties du secondaire II, les secteurs de la construction, de la gastronomie (principalement le métier d'employé en cuisine) et de la menuiserie (le métier d'aide-menuisier) présentent les taux les plus élevés ainsi que les taux de retour en formation les plus bas alors que les secteurs de la logistique et de la mécanique automobile présentent les taux de sortie les plus bas avec des taux de retour les plus élevés. Le métier d'employé en intendance, au contraire des éléments qui ressortent des entretiens menés dans la pré-étude, présente un taux de sortie élevé et un taux de retour bas.

Différentes explications quant à ces différences entre filières (AFP vs CFC) et secteur ressortent des entretiens. Premièrement, le taux de résiliation plus élevé dans les formations AFP peut être mis en lien avec le type de population engagée dans cette filière, à savoir une population plus fragile (faibles compétences scolaires et de compréhension de la langue en usage dans le canton, difficultés personnelles, familiales, sociales, etc.) qui présente un risque de résiliation de contrat voire de rupture de formation plus grand. Deuxièmement, la différence entre secteurs peut être rapportée à la transition 1 et en particulier au marché des places d'apprentissage qui connaît un déséquilibre entre l'offre et la demande variable selon les secteurs professionnels (nombre insuffisant de places pour les secteurs très demandés vs places surnuméraires dans les secteurs moins recherchés). Ainsi, dans les secteurs qui offrent un grand nombre de places d'apprentissage (construction et gastronomie), les jeunes ont plus de chance de trouver une place et par conséquent présentent un risque plus élevé d'arrêt en raison d'un choix par défaut après avoir échoué à trouver une place dans le secteur recherché.

En ce qui concerne les FPra, des statistiques sont tenues par l'association INSOS depuis 2007/2008. Outre la stabilité relative du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage, le constat principal qui peut être fait est l'augmentation significative des arrêts de formation, de 8.7% en 2009 à 37.3% en 2015 (INSOS, 2015)⁷. A ce propos, les expert-e-s rencontré-e-s mettent en évidence que les décisions d'arrêt se situent rarement du côté du jeune en formation mais davantage du côté de l'Assurance Invalidité (AI) qui prend la décision de ne pas financer la deuxième année de formation, le jeune ne remplissant pas les exigences requises pour poursuivre (capacité à être formé et à entrer dans le marché du travail primaire). Par conséquent, les différences entre cantons qui pourraient exister sont surtout liées aux disparités de fonctionnement des offices AI cantonaux. Des variations peuvent aussi être relevées entre les secteurs d'activité, principalement pour les jeunes suivant une AFP dans le cadre d'un financement AI. Celles-ci peuvent être en partie rapportées aux différences de niveau d'exigence de formation. Par exemple, les secteurs de la gastronomie et du commerce de détails présentent un niveau d'exigence plus élevé (au niveau des performances et/ou de la pression temporelle) et par conséquent un risque d'arrêt plus grand pour les jeunes qui sont engagés dans une formation de ce type. A

⁷ Ces chiffres coivent être considérés avec précaution. En effet, soulignons que les chiffres étaient particulièrement bas durant la première année de FPra avec 8.7%. Par la suite, ils oscillent entre 22.8 %-37.5 %. Il n'y a pas de montée continue, mais plutôt un mouvement d'oscillation.

l'inverse, le secteur de l'intendance présente un taux d'arrêt très bas, ce qui peut être mis en lien avec des contraintes de travail moins fortes.

3.2.2. Les raisons de résiliations des contrats d'apprentissage

En ce qui concerne les raisons de résiliation des contrats d'apprentissage, les expert-e-s rencontré-e-s font état d'une situation proche entre les filières AFP et CFC. On interrompt plus souvent les formations AFP mais pour des raisons similaires (expert de Genève, niveau 1). Il ressort donc une forme de transversalité des raisons de résiliation dans les filières AFP et CFC. Par ailleurs, il ressort que ces filières partagent d'autres points communs à savoir que l'arrêt est souvent lié à un cumul de facteurs plutôt qu'à une seule raison et qu'apprenti-e-s et employeurs ont des versions divergentes des raisons de l'arrêt (Hasler, 2014; Lamamra & Masdonati, 2009; Schmid, 2015; Stalder & Schmid, 2006).

Cependant, ce constat doit être nuancé. En effet, il apparaît que certaines raisons sont évoquées plus fréquemment que d'autres en ce qui concerne la filière AFP. Des entretiens menés, il ressort une plus grande importance donnée aux raisons personnelles, en particulier liées à des problèmes de santé physique ou psychique ; aux raisons d'ordre social, en particulier liées à des problèmes familiaux (pour les personnes migrantes, surreprésentées dans la filière AFP, l'arrêt peut être lié à un manque de soutien en raison de l'absence de la famille ou de ses faibles connaissances du système de formation professionnelle suisse) ; au manque de motivation, principalement lié au choix par défaut du métier ou de l'entreprise ; et aux conflits interpersonnels sur la place de travail. Les raisons liées aux insuffisances en termes de compétences scolaires et linguistiques sont vues comme moins fréquentes que dans la filière CFC en lien avec le soutien spécifique mis en place au sein des centres de formation professionnelle et des exigences plus basses qui prévalent dans ces formations. Par ailleurs, certaines entreprises désireuses de donner une chance à des jeunes plus faibles scolairement leur portent une attention particulière et un soutien accru. Il en résulte donc une moindre fréquence des raisons liées à la place de travail (manque d'encadrement, surcharge de travail, etc.), avec d'importantes différences entre secteurs d'activité comme nous le verrons ci-dessous.

Il est à nouveau important de noter que ces éléments se basent davantage sur des estimations que sur des données tangibles. Les rares cantons, à l'instar de Fribourg, portant une attention aux raisons de résiliation de contrats, ne distinguent pas entre AFP et CFC. Du côté des différences entre cantons ou secteurs d'activité, il est difficile de relever des variations sur le plan des raisons évoquées par manque de données comparables à ce sujet. Néanmoins, ce qui peut être relevé est l'attention différente portée aux raisons des arrêts, par les cantons et les secteurs pris en compte dans la pré-étude. Du côté des secteurs d'activité davantage actifs sur cette question, la construction, a mandaté une étude pour mieux comprendre un phénomène qui le touche particulièrement, sans toutefois effectuer de distinction entre filières AFP et CFC (Hasler, 2014). Dans ce secteur, les raisons principales évoquées par l'étude mais aussi par les expert-e-s rencontré-e-s sont le choix par défaut et les conditions de travail (pénibilité du métier, traitement des apprenti-e-s comme mains d'œuvre bon marché). La prégnance de ces raisons se

retrouve dans le secteur de la menuiserie. Dans le secteur de la gastronomie, les raisons des arrêts sont davantage liées au choc que cela représente d'entrer dans le monde du travail (conditions de travail difficiles, manque d'indulgence des patron-ne-s et des formateurs en entreprise, pression temporelle). Ces éléments nuancent ainsi ce qui a été dit plus haut concernant la moindre fréquence des raisons liées à ce qui se passe sur la place de travail et rejoignent ainsi les résultats de recherches qui ont été faites sur les raisons des arrêts d'apprentissage dans la filière CFC (Lamamra & Masdonati, 2009 ; Stalder & Schmid, 2006).

Il est important de noter que dans le cas de cette pré-étude, ce sont des chercheurs et chercheuses, des responsables nationaux et cantonaux, des représentant-e-s d'OrTra, des directeurs et directrices de centres de formation qui ont été interviewé-e-s et non les jeunes faisant l'expérience de l'arrêt. Cela peut influencer les raisons de l'arrêt évoquées, en surestimer certaines et en occulter d'autres. L'étude longitudinale projetée permettra de mieux saisir les variations (entre filières, entre secteurs) et les raisons de l'arrêt à partir des questionnaires et entretiens menés avec les apprenti-e-s.

En ce qui concerne les FPra, peu est su quant aux raisons des arrêts de formation. Comme relevé plus haut, les raisons sont davantage liées aux décisions prises par les personnes en charge des dossiers traités par l'AI par rapport aux exigences requises pour poursuivre (capacité à être formé et à entrer dans le marché du travail primaire). Les personnes interviewées relèvent néanmoins d'autres raisons comme la motivation à poursuivre de la part des apprenti-e-s. En effet, elles notent que les raisons liées aux performances (que ce soit au sein du centre de formation ou sur la place de travail) n'interviennent jamais seules mais sont souvent liées à un manque de motivation ou à des problèmes d'ordre physique ou psychique.

3.2.3. Les suites des résiliations d'apprentissage

Sur le plan des suites des résiliations d'apprentissage, il ressort que les connaissances sont relativement faibles et qu'à nouveau la distinction entre les filières AFP et CFC est très rare. Certains cantons et centres de formation professionnelle cherchent néanmoins à effectuer un suivi du parcours des jeunes après un arrêt de formation. Leurs connaissances se limitent à la reprise, ou non, de formation dans le système de formation cantonal ou du centre de formation, respectivement. A ce niveau, environ 2/3 des jeunes qui résilient leur contrat, AFP et CFC confondus, reprennent une formation dans le système de formation public. Certains cantons, à l'instar du canton de Genève et de Fribourg, tentent de suivre les parcours des jeunes n'ayant pas repris de formation dans le canton, mais c'est un travail exigeant et coûteux. Se pose en outre, une question méthodologique, durant combien de temps faut-il faire ce suivi, sachant que la reprise de formation peut intervenir après un laps de temps plus ou moins long (Duc & Lamamra, 2014 ; Schmid & Stalder, 2008).

Du côté des OrTra, le même constat d'un manque de connaissance peut être fait. Pour certains secteurs d'activité, ce manque est motivé par leur volonté de mettre davantage l'accent sur la réussite du diplôme en vue de sa promotion auprès des entreprises ou de la promotion du métier lui-même

(l'intendance par exemple). A nouveau, l'étude portant sur le secteur de la construction (Hasler, 2014) relève que seul un-e apprenti-e sur cinq, AFP et CFC confondus, reprend dans les trois mois suivant l'arrêt (changement d'entreprise, de niveau, de profession ou de branche). Dix-huit mois après l'arrêt, 57% des jeunes ont repris une formation. La durée de la période avant la reprise de formation dépend en grande partie de la reprise dans le même secteur ou non, mais aussi du type de raison évoquée pour expliquer l'arrêt. Le secteur de la gastronomie se distingue par un nombre élevé, il s'agit d'estimations, de jeunes qui ne reprennent pas de formation mais s'engagent dans un emploi non qualifié. Dans ce cas, une surreprésentation de jeunes migrant-e-s peut être relevée.

Sans avoir de chiffres pour soutenir ces affirmations, certain-e-s expert-e-s estiment que les suites après un arrêt dans la filière AFP sont potentiellement plus complexes, le retour en formation se révélant être plus délicat et moins fréquent au vu de la plus grande fragilité de la population engagée dans la filière. De plus, peu d'alternatives existent après l'arrêt étant donné que le passage AFP-FPra est uniquement possible dans le cas d'un financement par l'AI. En effet, la FPra ne faisant pas partie du système de formation professionnelle à proprement parler, il n'est pas possible pour un-e jeune d'entreprendre une FPra après un arrêt dans la filière AFP sans être pris-e en charge par l'AI.

En ce qui concerne les FPra, les possibilités qui se présentent au jeune après un arrêt sont restreintes, à savoir une tentative d'insertion dans le marché du travail primaire (stage de placement avec évaluation de la possibilité de rester dans l'emploi) ou entrée dans le marché du travail protégé (pour la majorité des cas). L'association INSOS ne dispose pas de chiffre à ce sujet. Un des expert-e-s rencontré-e-s relève de façon générale que ces situations d'arrêt (après décision de l'AI ou échec aux examens AFP financée par l'AI) sont risquées pour cette population qui présente une forte fragilité et se retrouve souvent dans une situation délicate. Intégré-e-s dans un marché du travail protégé, ces jeunes ne sont pas à proprement parlé livrés à eux-mêmes, cependant le retour dans une formation qualifiante est souvent difficile. Notons, comme relevé ci-dessus, que dans le cas des AFP financées par l'AI, les jeunes ont la possibilité de passer d'une AFP à une FPra.

3.2.4. Les mesures de soutien relatives aux situations de résilience

En ce qui concerne les mesures de soutien, un premier constat est leur multiplication : encadrement individuel spécialisé dans le cadre du case management, soutien scolaire, structures de transition, etc. Leur existence parallèle et le manque de coordination entre elles sont souvent relevés même si, de façon générale, les cantons optent de plus en plus pour un interlocuteur unique (par exemple, le Guichet de la transition 1 dans le canton de Vaud, Réussir+ dans le canton de Genève). Etonnamment l'encadrement individuel spécialisé, mesure centrale du case management sur le plan fédéral, n'est pas la mesure la plus fréquemment mentionnée, et les variations cantonales sont importantes. Selon plusieurs expert-e-s du domaine, l'implémentation de l'encadrement individuel varie fortement d'un canton à l'autre. Un dernier élément qui ressort, en Suisse alémanique en tout cas, au sujet de l'encadrement individuel spécialisé est qu'il est vu comme étant davantage rattaché à l'école plutôt

qu'à l'ensemble du dispositif dual. Cela a pour conséquence d'une part, que les raisons des résiliations sont rarement liées à des problèmes scolaires (le soutien étant évalué positivement), et d'autre part, que l'encadrement individuel spécialisé reste peu connu de la part des entreprises et des OrTra.

Par ailleurs, une faible distinction existe entre les mesures destinées aux filières AFC et aux filières CFC en cas de résiliation de contrat. Des mesures spécifiques à l'AFP existent davantage en guise de prévention d'une résiliation.

Un autre point qui ressort des entretiens réalisés est l'importance d'intégrer le monde de l'entreprise aux mesures de soutien mises en place, ce qui apparaît comme étant encore peu développé. A ce niveau, peut être mentionnée une mesure importante qui est la surveillance de l'apprentissage via les commissaires d'apprentissage. Celle-ci est fréquemment évoquée de façon critique par les personnes interviewés en raison de son efficacité limitée tant pour les apprenti-e-s que pour les entreprises : manque de ressources, interconnaissance commissaires-employeurs problématique pour les apprenti-e-s dans les petits cantons, confusion au niveau du rôle des commissaires. De nouvelles mesures, comme Qualigastro dans le canton de Berne, mis en place à l'initiative de différentes OrTra du domaine, viennent néanmoins compenser ces manques en offrant un soutien aux formateurs et formatrices en entreprise afin de diminuer le taux d'arrêt particulièrement élevé dans la branche. Ce type de mesure, qui prend en compte la réalité de l'apprentissage sur la place de travail, est néanmoins rare et reste pour l'instant à l'initiative des OrTra.

Enfin, un élément a été fréquemment relevé dans les entretiens, il s'agit de la possibilité, pour les personnes ayant résilié leur contrat, de pouvoir fréquenter l'école professionnelle encore durant trois mois. Cette pratique est perçue comme une mesure de soutien efficace, car la poursuite de la scolarité en école professionnelle offre aux jeunes un cadre structuré, quotidien, dans lequel ils sont joignables pour d'autres mesures de soutien.

En ce qui concerne les mesures de soutien dans la filière FPra, selon les directives de l'association INSOS, elles sont à la charge des centres de formation spécialisés. C'est donc au sein des institutions de formation qu'elles sont organisées, les mesures d'encadrement individuel spécialisé interviennent uniquement lorsque les ressources internes sont insuffisantes. Pour les questions de formation dans ce marché primaire, c'est le formateur professionnel qui est la personne de référence, tant comme soutien de l'apprenti ou de l'entreprise, que comme médiateur en cas de conflits. Au sein des centres de formation, les mesures relèvent davantage de la prévention que d'un soutien suite à un arrêt. En effet, après un arrêt, les jeunes peuvent être soutenu-e-s à l'interne, mais il semble que ce soutien soit laissé à l'initiative des centres de formation, qui sont par ailleurs mis sous pression pour faire des économies ce qui a un impact sur les ressources en termes de personnel enseignant qui pourrait se charger de ce suivi.

3.2.5. Synthèse des résultats concernant les résiliations de contrat d'apprentissage

Des différents éléments présentés ci-dessus, ce qui ressort tout d'abord est un manque de connaissances au sujet de la problématique des résiliations de contrat d'apprentissage et des questions qui lui sont associées, en particulier les raisons et les suites d'un arrêt, dans le cadre de la filière AFP. Celle-ci est rarement traitée comme une filière à part entière ayant ses propres caractéristiques et problématiques, et ce malgré la spécificité attestée de son public cible. Ensuite, en ce qui concerne la FPra, celle-ci semble exister et être traitée parallèlement à la filière AFP même si ces deux filières semblent se rejoindre, en partie en tout cas, au niveau de leur public.

Au vu de la rareté de la distinction entre AFP et CFC, de nombreuses questions restent ouvertes en ce qui concerne les résiliations de contrat d'apprentissage AFP : Quel est le pourcentage de jeunes faisant l'expérience d'une résiliation de contrat d'apprentissage ? Et pour quelles raisons ? Quel est le pourcentage de jeune reprenant une formation, que ce soit dans la même profession, le même secteur ou non ? Combien de jeunes finissent effectivement cette nouvelle formation ? Alors qu'un nombre élevé d'apprenti-e-s faisant l'expérience d'un arrêt dans la filière CFC reprend une formation dans une filière à exigences moins élevées (Schmid, 2015), quelles sont les solutions possibles pour les jeunes engagé-e-s dans la filière AFP ? Que se passe-t-il durant le temps de latence entre l'arrêt et la reprise de formation ? C'est à ces questions que l'étude longitudinale cherchera à répondre.

3.3. Einschätzungen zur Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen

Die Durchlässigkeit betrifft im Folgenden sowohl die Richtung von „unten“ nach „oben“ (d.h. ein Aufstieg von der EBA ins EFZ, wie auch von der PrA in die EBA) als auch von „oben“ nach „unten“ (Abstieg/Umwandlung vom EFZ in die EBA bzw. von der EBA in die PrA).

3.3.1. Die Durchlässigkeit zwischen der EBA und der EFZ-Ausbildung

Die Durchlässigkeit zu weiterführenden Ausbildungen (insbesondere dem EFZ) wird von den Interviewten als wichtiges Ziel erachtet. Dies gilt in besonderem Mass für Branchen, in denen die Arbeitsmarktfähigkeit der EBA-Absolventen/-innen umstritten ist (z.B. Baugewerbe, kaufmännischer Bereich): Von einem EFZ-Abschluss erhofft man sich hier deutlich bessere Arbeitsmarktchancen für die Absolventen/-innen und, dass Jugendliche ihr Potential so besser ausschöpfen können. Auch die Lernenden erhoffen sich vom EFZ-Abschluss gemäss Fitzli et. al (2016) vor allem bessere Karrierechancen. Die EBA legitimiert sich vor diesen Hintergrund u.a. dadurch, dass sie eine Einstiegsmöglichkeit (oder ein geeignetes „Auffangbecken“) für Personen ist, die mehr Zeit brauchen für die Ausbildung. Aus Branchensicht ist sie gleichzeitig ein „guter Zubringer“ zu den EFZ-Ausbildungen. Eine Interviewpartnerin vermutet, dass rund ein Drittel bereits zu Beginn der Ausbildung das Ziel hat, eine EFZ-Ausbildung zu machen. Obwohl als wichtig erachtet, zeigt sich in den Interviews auch, dass man noch nicht viel über die Durchlässigkeit weiss, insbesondere über die Quoten in den einzelnen Branchen, die sich gemäss Einschätzungen stark unterscheiden. Aktuell liegen nun mit der zweiten EBA-

Evaluation verlässlichere Angaben dazu vor (Fitzli et al., 2016): Gemäss diesen Ergebnissen traten 41% der befragten Personen innerhalb von zwei bis vier Jahren nach EBA-Abschluss in ein EFZ-Ausbildung ein. Zum Befragungszeitpunkt haben 8% die Ausbildung wieder abgebrochen. Beides variiert allerdings stark nach Branchen: Besonders hoch ist die Durchlässigkeitsquote bei der EBA Gesundheit-Soziales. Eher tief ist sie in der Baubranche, im Detailhandel und bei den Schreinerpraktiker/-innen (Fitzli et al., 2016).

Nach Einschätzung der Interviewpartner/-innen ist der Einstieg ins zweite Lehrjahr der EFZ-Ausbildung – wie eigentlich vorgesehen - schwierig (mit wenigen Ausnahmen, wie Detailhandel, Logistik). Gemäss einer Studie aus Genf (Hrizi, Mouad, Petrucci & Rastoldo, 2014) steigt nur etwa die Hälfte ins zweite Lehrjahr ein. In diesem Zusammenhang werden von den Interviewpartner/-innen verschiedene *Faktoren* genannt, welche die Durchlässigkeit aus ihrer Sicht erleichtern bzw. erschweren können:

- **Abstimmung der Bildungspläne EBA-EFZ:** Die Bildungspläne sind nach Aussagen von manchen Branchenvertretern nicht optimal aufeinander abgestimmt, so dass EBA-Lernende beim Übertritt in ein EFZ fehlenden Schulstoff aufholen müssen. Die Verteilung des ersten EFZ-Stoffes auf die beiden EBA-Jahre wird aber ebenfalls nicht als optimal erachtet, da die EBA so kein eigenständiges Profil mehr habe, was wiederum die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt negativ beeinflusst. Andere Branchen (z.B. Detailhandel, Logistik) sehen diesbezüglich keine Probleme.
- **Vorhandene Erfahrungen und Strukturen der Branchen:** Verschiedentlich wird darauf hingewiesen, dass Branchen, die traditionell ein stark abgestuftes System hatten (z.B. Detailhandel mit den früheren zwei- und dreijährigen Lehren) mehr Erfahrungen mit der Durchlässigkeit zwischen Ausbildungsstufen haben, die Strukturen vorhanden sind und es als einen selbstverständlicheren Weg anschauen, Motivierte weiterzuziehen. Es gibt inzwischen auch Branchen (z.B. Gesundheit-Soziales), die Passerellen für EBA-Lernende anbieten, die einen EFZ-Abschluss anstreben.
- **Situation in der Berufsfachschule – Rolle der Lehrpersonen:** Von Seiten der Berufsfachschulen wird angemerkt, dass es ein Vorteil ist, wenn die gleichen Lehrpersonen in den EBA- und in den EFZ-Klassen unterrichten, da sie die Situation der EBA-Lernenden kennen und sie gezielter unterstützen können. Es seien auch oft die Lehrpersonen, die EBA-Lernende darauf hinweisen, dass sie ihnen eine EFZ-Ausbildung zutrauen⁸. Wenn die Zahl der Personen mit EBA, die ein EFZ anschliessen möchten, genügend gross ist, besteht ausserdem die Möglichkeit, separate Klassen zu bilden und so spezifisch auf die Bedürfnisse dieser Gruppe einzugehen.

⁸ Berufsfachschulen scheinen ausserdem mit ihren Empfehlungen eine wichtige Rolle dabei zu spielen, ob jemand ins erste oder ins zweite Lehrjahr der EFZ-Ausbildung einsteigt.

- **Durchlässigkeit im geschützten Rahmen:** Die Durchlässigkeit zwischen EBA und EFZ ist auch im geschützten Rahmen ein Thema, macht allerdings aus Sicht der Ausbildungsinstitutionen nur Sinn, wenn die EFZ-Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt absolviert werden kann. Ausserdem stellt sich oft die Frage der Finanzierung, wenn Begleitung nötig ist.
- **Zeitpunkt des Anschlusses:** In den Interviews wurde auch vermutet, dass es schwierig ist, ein EFZ zu einem späteren Zeitpunkt anzuschliessen, wenn die Betroffenen schon im Arbeitsmarkt integriert sind. Oft würden sie sich erst später bewusst, was sie verpasst haben. In dieser Situation sind spezifische Angebote für Erwachsene, die noch einen EFZ-Abschluss nachholen möchten, wichtig, meint eine Verantwortliche einer Berufsfachschule.

Der andere Weg, d.h. die *Umwandlung einer EFZ in eine EBA-Ausbildung* ist nach Einschätzung der Interviewten recht verbreitet. Gemäss Bundesamt für Statistik (Laganà & Babel, 2015) wechseln 0.8% aller Lernenden einer EFZ-Ausbildung in die EBA⁹. Besonders hoch ist die Übertrittsquote in der Landwirtschaft, im verarbeitenden Gewerbe (z.B. Schreinerpraktiker/-in EBA) und im Dienstleistungsbereich (z.B. Hauswirtschaftspraktiker/-in, Küchenangestellte/r). In anderen Branchen sind Umwandlungen selten (z.B. kaufmännischer Bereich, Gesundheit und Soziales). Interviewpartner/-innen aus der Romandie äussern den Eindruck, dass Umwandlungen vom EFZ in eine EBA bei ihnen besonders häufig vorkommen. Es wurde sogar vermutet, dass der Abstieg von einer EFZ-Ausbildung in die EBA der häufigere Weg ist als umgekehrt. Dies widerspricht jedoch den Ergebnissen zur Durchlässigkeit von Fitzli et al. (2016), die ausserdem darauf verweisen, dass Umwandlungen von einer EFZ in eine EBA in der Romandie mit 0.5% eher tiefer liegen als in der Deutschschweiz (0.9%) und im Tessin (0.7%). Die vielen Umwandlungen haben aus Sicht der Interviewten auch damit zu tun, dass die EBA nach wie vor nicht bei allen akzeptiert ist und deshalb nicht als Chance wahrgenommen wird, um darauf aufzubauen. Man (d.h. oft die Betriebe) steigt deshalb lieber zu hoch ein (trotz teilweise anderslautender Empfehlungen der Berufsfachschulen) und „buchstabiert“ dann zurück. Manche Interviewpartner/-innen sehen das kritisch und betonen, dass Erfolgserlebnisse motivieren und die Umwandlung als Versagen erlebt wird. Andere meinen, dass man individuell einschätzen müsse, welcher Weg für die Betroffenen am besten passt. Es hängt weiter auch vom Lehrstellenmarkt ab, ob es zu vielen Umwandlungen kommt: Wenn Betriebe Mühe haben Lernende zu finden, geben sie eher auch Personen eine Chance, die eigentlich den Anforderungen einer EFZ nicht gewachsen sind.

Es gibt allerdings auch zwei positive Aspekte, die in diesem Zusammenhang mehrmals genannt werden: Zum wird die EBA im positiven Sinn als eine Auffangmöglichkeit für Lernende bezeichnet, die in der EFZ-Ausbildung von der Leistung her an Grenzen stossen und den Lehrvertrag auflösen müssen. Zweitens vermuten einige, dass gerade Personen, die abgestuft wurden, später eher wieder eine EFZ-Ausbildung in Angriff nehmen und oft auch diejenigen sind, die den Einstieg ins zweite Lehrjahr schaffen.

⁹ Der Anteil bei den EBA-Lernenden, die zuvor eine EFZ-Ausbildung abgebrochen haben, beträgt etwa 15%.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass man über das allgemein als wichtig erachtete Thema Durchlässigkeit noch wenig Hintergrundwissen hat. Von Interesse ist aus Sicht der Interviewten insbesondere, wie die Durchlässigkeit verbessert werden kann und welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob die weiterführende Ausbildung erfolgreich durchlaufen wird. So stellt sich z.B. auf individueller Ebene die Frage, welche Kompetenzen gefördert werden sollten und welche die Hürden für die Betroffenen sind. Vom System her betrachtet stellt sich v.a. aus Sicht der Branchen die Frage, welches Modell die Durchlässigkeit am besten gewährleistet.

3.3.2. Durchlässigkeit zwischen EBA und PrA

Die Durchlässigkeit zwischen EBA und PrA ist nach Einschätzung der PrA-Verantwortlichen erstrebenswert, weil damit der Schritt ins offiziell anerkannte Berufsbildungssystem und eine bessere Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt verbunden ist. Gemäss INSOS nutzen rund 11% diese Möglichkeit und machen nach einer PrA noch eine EBA-Ausbildung. Die Verantwortlichen von INSOS bzw. den Ausbildungsinstitutionen hoffen, dass sich diese Quote noch erhöhen wird, wenn im Rahmen des Projekts „individueller Kompetenznachweis“ in Zusammenarbeit mit den Odas (Logistik, Schreinerei, kaufmännischer Bereich) Qualitätsstandards festgelegt werden. Manche Branchen grenzen sich allerdings, wie bereits erwähnt, von der PrA ab, was die Durchlässigkeit erschwert (vgl. 3.1.1. zu Akzeptanz). Dabei spielt die Abstimmung der Bildungsinhalte eine zentrale Rolle, die gemäss mancher Branchenvertreter noch nicht optimal gelungen scheint: Zumindest im Detailhandel und in der Gastronomie gebe es Überlappungen, die den Sinn einer EBA-Ausbildung nach einer PrA-Ausbildung in Frage stellen. Manche bezweifeln ausserdem, dass die Betroffenen mit dem Druck im ersten Arbeitsmarkt umgehen können.

Vertreter/-innen der Ausbildungsinstitutionen meinen demgegenüber, dass man eine EBA-Ausbildung nach einer PrA rechtfertigen könne, weil damit der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt bzw. ein rentenreduzierendes Einkommen erreicht werden kann. Die EBA-Ausbildung müsse dann allerdings auch im ersten Arbeitsmarkt stattfinden. Eine reguläre Ausbildung zu machen (d.h. ohne zusätzliche Unterstützung von Seiten der IV) ist allerdings oft nicht realistisch, wird angemerkt. Unklar bleibt in diesen Fällen, ob und inwieweit die IV eine weitere Unterstützung finanziert¹⁰.

Auch der umgekehrte Weg von der EBA in eine PrA (d.h. eine Abstufung) kommt nach Angaben von Interviewpartner/-innen vor bzw. es besteht aus Erfahrung der Ausbildungsinstitutionen v.a. eine grosse Nachfrage danach. Allerdings ist diese Alternative nur denjenigen vorbehalten, die über eine IV-Verfügung für berufliche Massnahmen verfügen. Es zeigt sich deshalb auch, dass von dieser Möglichkeit v.a. dann Gebrauch gemacht wird, wenn bereits eine IV-Verfügung vorliegt (d.h. auch die EBA im geschützten Rahmen stattgefunden hat).

¹⁰ Die IV ist im Prinzip nur dazu verpflichtet, die Erstausbildung zu finanzieren. Deshalb macht es u.U. Sinn eine PrA abzubrechen und möglichst früh in eine EBA umzusteigen, wenn sich das Potential dazu zeigt. IV-Stellen scheinen in diesen Fragen allerdings unterschiedlich strikt zu sein.

Wie bereits bei der Durchlässigkeit zwischen EBA und EFZ wird auch hier betont, dass man noch wenig darüber weiss, wie die Durchlässigkeit zwischen PrA und EBA funktioniert und sich von einem Forschungsprojekt Aufschluss erhofft, wie sie noch besser gefördert werden kann.

3.4. Methodische Implikationen für die Hauptstudie

Die Vorstudie diente v.a. auch der Vorbereitung der Hauptstudie: Es konnten wichtige Kontakte geknüpft und Fragen zum methodischen Vorgehen geklärt werden, insbesondere die Auswahl der Branchen und Kantone (Kap. 3.4.1) und die Frage, wie man Zugang zu den Lernenden bekommt v.a. nach einer Lehrvertragsauflösung (3.4.2). Darüber hinaus sind die inhaltlichen Hinweise hilfreich bei der Erarbeitung der Erhebungsinstrumente, bestätigen die Themenschwerpunkte und erweitern sie um weitere Forschungsfragen (3.4.3.).

3.4.1. Auswahl der Branchen und Kantone

Im Rahmen der Vorstudie sollte die Stichprobenplanung auf eine solidere Basis gestellt werden. Konkret sollte besser eruiert werden, welche Lehrvertragsauflösungs- und Durchlässigkeitsquoten zu erwarten sind, um zu verifizieren, wie gross gewisse Subgruppen in der Stichprobe sind. Die Kenntnisse dazu erwiesen sich allerdings in den Interviews als lückenhaft. Weitere Hinweise können nun aber der zweiten EBA-Evaluation entnommen werden (Fitzli et al., 2016). Wichtig sind dabei insbesondere branchenspezifische Informationen, um die Branchen für die Hauptstudie gezielt auswählen und Brancheneinflüsse analysieren zu können. Dabei interessierten uns v.a. Branchen mit besonders hohen Lehrvertragsauflösungsquoten oder Problemen mit der Durchlässigkeit oder Arbeitsmarktfähigkeit bzw. Branchen, die die Situation diesbezüglich auch als Problem wahrnehmen.

Für die *Auswahl der Branchen* wurde deshalb im Gesuch für die Hauptstudie vorgeschlagen, solche auszuwählen, für die mindestens eines der genannten Themen wichtig ist und bei denen ein deklarierter Informationsbedarf besteht. Dazu gehören die Branchen Gastronomie, Baugewerbe, Schreinerei und Hauswirtschaft. Wir gehen davon aus, dass unter diesen Umständen die Wahrscheinlichkeit am höchsten ist, dass die Erkenntnisse des Forschungsprojekts in die Praxis einfließen können.

Ausserdem sollten die gewählten Branchen eine gewisse Breite/Vielfalt abdecken in Bezug auf Ausbildungs- und Berufsbedingungen (Dienstleistungsberufe – handwerkliche Berufe) und Zielgruppen (insbesondere Geschlechtsverteilung). Weiter sollten die Berufsrichtungen auf beiden Ausbildungsniveaus (PrA-EBA) angeboten werden, um die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen untersuchen zu können. Vorhandene Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Studien, v.a. mit der Laufbahnstudie der Hochschule für Heilpädagogik Zürich (Hofmann & Häfeli, 2013; Kammermann, Amos, et al., 2009) spielten bei der Auswahl der Branchen ebenfalls eine Rolle.

Die Frage, wie bedeutend die Branche gemessen an der Zahl der Lehrverhältnisse ist, rückt damit etwas in den Hintergrund. Allerdings ist es wichtig, in etwa die geplante Stichprobengrösse zu erreichen (d.h. rund 600 Personen), um die geplanten Analysen durchführen zu können.

Die Auswahl der Kantone muss deshalb entsprechend getroffen werden. Geplant ist, für die Deutschschweiz die Kantone Zürich, Bern, St. Gallen und Luzern und für die Romandie die Kantone Waadt, Genf und Fribourg einzubeziehen. Sollte die geplante Stichprobengrösse so nicht erreicht werden können (die definitiven Zahlen, wie viele in welchen Schule ihre Ausbildung beginnen, liegen erst im August/September vor), können weitere Kantone angefragt werden (z.B. Basel Stadt, Aargau). Das Problem, eine genügend grosse Stichprobe zu erreichen, besteht v.a. in der Baubranche und in der Schreinerei. Für die Baubranche ist der zusätzliche Einbezug der Malerpraktiker/-innen am naheliegendsten. Allenfalls könnte auch die Haustechnik einbezogen werden, die von mehreren Interviewpartner/-innen als interessante Branche erwähnt wurde.

Für die PrA wird es nach bisherigen Informationen von Seiten der Ausbildungsinstitutionen und von INSOS schwieriger werden, die geplanten Stichprobengrössen zu erreichen (vgl. dazu auch 3.4.2.). Auch hier ist v.a. die Baubranche betroffen. Es gibt hier zwei mögliche Alternativen: Entweder eine Erweiterung auf verwandte Branchen innerhalb der gleichen Organisation oder die gezielte Suche nach den Lernenden in den ausgewählten Branchen in anderen Kantonen.

3.4.2. Zugang zu den Lernenden und Datenschutzfragen

In der Vorstudie stellte sich weiter die Frage, wie die verschiedenen Zielgruppen am besten erreicht und die Erhebungen in den gewählten Kantonen konkret durchgeführt werden können. Für die schriftlichen Erhebungen können wir uns für den EBA-Bereich auf eigene Erfahrungen mit ähnlichen Erhebungen in Berufsfachschulklassen abstützen (Hofmann & Häfeli, 2015). Die kontaktierten Kantonsverantwortlichen sprachen uns bereits ihre Kooperationsbereitschaft zu, wobei das Vorgehen im Einzelnen von Kanton zu Kanton verschieden sein wird.

Wie die Interviews mit den Kantonsverantwortlichen zeigen, ist der Zugang zu Personen mit einer Lehrvertragsauflösung via kantonale Berufsbildungsämter vermutlich eine bessere Option als via Berufsfachschulen und Lehrpersonen (Datenschutz). So wurde uns zugesichert, Anfragen für Interviews oder Fragebögen an Betroffene weiterzugeben (oder uns die Kontaktdaten zur Verfügung zu stellen). Ausserdem soll in Betracht gezogen werden, im quantitativen Teil stärker mit früheren Studien zu parallelisieren, insbesondere mit den Arbeiten zu Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern (Stalder & Schmid 2006; 2008). Dies würde Vergleiche ermöglichen (mit der EFZ-Situation) und ausserdem eine Grundlage für die Auswahl der Interviewpartner/-innen für den qualitativen Teil schaffen.

Etwas komplizierter stellt sich auch hier die Situation bei der PrA dar: Die zu Befragenden werden weiter verstreut sein, aber genau wie die EBA-Lernenden Begleitung beim Ausfüllen von Seiten des Forschungsteams benötigen. Dies umso mehr, weil sich in den Gesprächen mit Vertretern von Ausbildungsinstitutionen gezeigt hat, dass das bisherige Erhebungsinstrument für die PrA-Lernenden zu schwierig sein wird. Es wird deshalb in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsinstitutionen gewisse Anpassungen und sicherlich einen Pretest brauchen.

3.4.3. Themendifferenzierung und weiterführende Forschungsfragen

Generell wird darauf hingewiesen, dass man über die Gruppe der Lernenden im niederschweligen Ausbildungsbereich noch wenig weiss. Es wird allerdings auch betont, dass es nicht sinnvoll sei, vorhandene Ergebnisse zu replizieren, sondern die Studie eine sinnvolle Ergänzung zu vorhandenen Untersuchungen sein sollte. Die Vorstudie bestätigte im Übrigen weitgehend die thematischen Schwerpunkte, die für die Hauptstudie geplant sind, und setzt in Bezug auf die einzelnen Schwerpunkte einige zusätzliche Akzente:

Beim Themenschwerpunkt **Lehrvertragsauflösungen** wird angemerkt, dass über die Gründe aus Sicht der Lernenden noch wenig bekannt ist. Auf sehr grosses Interesse stösst auch die Frage, welche (längerfristigen) Folgen eine Lehrvertragsauflösung hat. Wie erwähnt ist die Nachverfolgung der Betroffenen für die Kantone sehr aufwändig und kostenintensiv und kann daher nur teilweise geleistet werden. In Bezug auf die Unterstützung in dieser Situation wird angeregt, dass v.a. die Koordination zwischen Angeboten bzw. Parallelprozesse zu überprüfen seien. Die unterschiedliche Umsetzung (z.B. der FiB) würde es ausserdem ermöglichen, verschiedene Modelle der Unterstützung zu vergleichen.

Der Themenschwerpunkt **Durchlässigkeit** zwischen den Ausbildungsgefässen wird in zweierlei Hinsicht als forschungsrelevant beschrieben: Zum einen betreffen einige Fragen die strukturelle Ebene: So wird es als nützlich erachtet zu vergleichen, wie sich die verschiedenen Modelle der Umsetzung beim Übergang von der EBA in die EFZ bewähren und welche zusätzlichen Massnahmen erfolgsversprechend sind. Zum anderen interessieren die individuellen Verläufe der betreffenden Jugendlichen: Welche Voraussetzungen bringen sie mit? Auf welche Hindernisse stossen sie? Was hilft ihnen, die weiterführende Ausbildung erfolgreich abzuschliessen?

Der Themenschwerpunkt **Arbeitsmarktfähigkeit und Akzeptanz** der Ausbildungsgefässe ist insbesondere für viele Branchenvertreter/-innen ein relevantes Thema. Für sie stellt sich in erster Linie die Frage, wie die Situation diesbezüglich noch verbessert werden kann (Rolle der Verbände, Sensibilisierung der Arbeitgeber, Integration der Lernenden in die Betriebe, Klärung und Abgrenzung der Ausbildungsprofile). Dabei wird auch öfters auf die zweite EBA-Evaluation verwiesen (Fitzli et al. 2016), allerdings interessieren darüber hinaus Erfolgs- und Risikofaktoren in Bezug auf individuelle Verläufe. Weiter besteht ein Interesse bei der Frage, wie sich die Situation längerfristig entwickelt: Welchen Stellenwert hat die EBA im Arbeitsmarkt und sind die Absolventen/-innen auch weiterhin gefragt? Wie geht man mit den höheren Anforderungen in der Arbeitswelt um (Stichwort Digitalisierung)?

Zusätzlich nannten einige Interviewpartner/-innen weitere Forschungsfragen, die zwei weiteren Themenschwerpunkten zugeordnet werden können:

Die zunehmenden Integrationsbemühungen auf Sekundarstufe I führen aus Sicht der Interviewten zu neuen Fragen beim **Übergang von der Sekundarstufe I in die Berufsbildung**: Welche Vorbereitung auf die Arbeitswelt brauchen diese Jugendlichen, die auf Sek I integriert sind, in der Oberstufe? Ausserdem stellt sich einigen die Frage, wie gross die Gruppe derjenigen ist, die den Einstieg in eine Be-

rufsausbildung gar nicht findet und wie sich ihre Situation weiter entwickelt (Stichwort Jugendarbeitslosigkeit, Zuständigkeiten zwischen den involvierten Akteuren RAV – IV und Sozialhilfe). In diesem Zusammenhang wird ausserdem auf neue Herausforderungen verwiesen bzw. auf Personen, deren Integration besonders gefährdet scheint (Flüchtlinge, Jugendliche mit Beeinträchtigungen).

Die zweite Ergänzung betrifft die **längerfristige Entwicklung der beruflichen Laufbahn** und dabei insbesondere die Frage, welche Weiterbildungen im späteren Berufsleben noch in Angriff genommen werden, ob die Durchlässigkeit von einer EBA in die EFZ Ausbildung später noch realisiert wird und wie man Berufsleute im Arbeitsmarkt für Weiterbildungen gewinnen kann. Aus Sicht mancher Branchen ist auch die Frage relevant, warum junge Berufsleute direkt nach der Ausbildung oder später den Beruf wechseln.

4. Fazit und Ausblick

Ziel der Vorstudie war es, die Machbarkeit der geplanten Hauptstudie zu evaluieren und verschiedene inhaltliche und methodische Fragen zu klären. Für die Planung der Hauptstudie waren insbesondere Informationen relevant, die bei einer gezielten Auswahl von Branchen und Kantonen helfen sollten. Darüber hinaus sollte der offene Einstieg in die Interviews mit den Expertinnen und Experten dazu anregen, dass diese ihre eigenen Problempunkte und Anliegen an die Forschung formulieren können. Insgesamt haben sich in der Vorstudie die geplanten Schwerpunkte für die Hauptstudie bestätigt. Darüber hinaus ergaben sich verschiedene Hinweise auf weitere Elemente und Faktoren, die in den Analysen für die Hauptstudie weiterverfolgt werden sollen. Für die einzelnen Schwerpunkte der Hauptstudie (vgl. Gesuch an das SBFJ vom April 2016) sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:

Schwerpunkt I Passung zwischen Lernenden und Ausbildungsangebot: Ein wichtiges Thema für die Interviewpartner/-innen war in diesem Zusammenhang das heterogene Zielpublikum in der EBA bzw. der PrA: Manche Lernende bewältigen die Anforderungen (aus unterschiedlichen Gründen) nur knapp oder gar nicht. Für andere ist die EBA (bzw. die PrA) ein „Sprungbrett“ für eine weiterführende anspruchsvollere Ausbildung. Die Branchenverbände sind diesbezüglich bei der Gestaltung der Bildungspläne sehr gefordert und kantonale Verantwortliche versuchen mit flankierenden Massnahmen (z.B. FiB) schwächere Lernende zu stützen/aufzufangen. Auch für die professionellen Akteure vor Ort (Lehrpersonen, betriebliche Berufsbildende) ergeben sich teilweise belastende Situationen im Ausbildungsalltag, in denen sie sich entscheiden müssen, welchen Bedürfnissen sie den Vorrang geben sollen. Einfache Lösungen gibt es in diesen Fragen nicht, hilfreich ist aber sicherlich mehr zu wissen über die verschiedenen Gruppen von EBA-Lernenden und ihre Ausgangslage. Für die Vorbereitung und die Analysen der Hauptstudie bedeutet dies, dass man die Voraussetzungen bei den Lernenden bei der Erstbefragung differenziert erfasst (persönliche, familiäre Situation, Schullaufbahn, Berufsfindungsprozess), um ein präziseres Bild der Zielgruppen zu gewinnen, insbesondere über die Risikokonstellationen aber auch über ihre Schutzfaktoren und Unterstützungsmöglichkeiten.

Schwerpunkt II Lehrvertragsauflösungen: Aus Mangel an Informationen über die EBA/PrA selber wurde in den Interviews oft auf Forschungsergebnisse über LVA bei der EFZ-Ausbildung Bezug genommen. Es gibt zwar plausible Gründe anzunehmen, dass die Situation zumindest bei den EBA-Ausbildungen mit derjenigen bei der EFZ vergleichbar ist und stärker von der Branche als vom Niveau der Ausbildung abhängt. Allerdings fehlen dazu bisher Forschungsergebnisse und insbesondere die Perspektive der betroffenen Lernenden wurde kaum berücksichtigt. In diesem Zusammenhang sind speziell auch Gründe interessant, die weiter zurückliegen, d.h. den Berufsfindungsprozess betreffen (EBA/PrA als Zweitwahl/Notlösung). Einige Interviewpartner/-innen vermuteten ausserdem vermehrt gesundheitliche und familiäre/soziale Gründe bei LVA im niederschweligen Ausbildungsbereich. Diese Themenbereiche sollten deshalb bei der Planung der Erhebungsinstrumente berücksichtigt werden. Bezüglich der PrA zeigte sich ausserdem, dass LVA-Situationen und -prozesse in einem anderen Kontext zu interpretieren sind, wenn es oft die Invalidenversicherung ist, die den Entscheid über einen Lehrabbruch trifft. Wenig bekannt sind auch die Folgen von LVA und hier ist das Interesse v.a. von Seiten der kantonal Verantwortlichen gross. Die vorhandenen Informationen deuten darauf hin, dass die Laufbahnen nach einer LVA komplexer und problematischer sind, weil es oft nicht die Möglichkeit gibt, einen weniger anspruchsvollen Weg im Rahmen des offiziellen Berufsbildungssystems einzuschlagen.

Schwerpunkt III Arbeitsmarktfähigkeit und Durchlässigkeit: Insgesamt wird die Integration in den Arbeitsmarkt nach Ausbildungsabschluss als wichtiges Thema für die Hauptstudie bestätigt. Zwar liegen neuere Ergebnisse dazu vor (Fitzli et al, 2016), jedoch stehen dort nicht individuelle Laufbahnen und deren Einflussfaktoren im Fokus. Die Frage des Einstiegs ist komplex, betrifft nicht nur die Frage der Passung zwischen Ausbildungsinhalten und Bedarf an Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. Generell geht es um die Möglichkeiten des Arbeitsmarkts leistungsschwächere Personen zu integrieren. Betriebe nehmen u.U. an, dass sie sich damit Probleme einhandeln bzw. gewisse Risiken eingehen. Des Weiteren ist auch die Qualität der Integration differenziert zu berücksichtigen (für den quantitativen wie auch für den qualitativen Teil der Studie): Entspricht die Tätigkeit im Arbeitsmarkt der Ausbildung und wie sind die Anstellungsbedingungen (Fest- oder Temporäranstellung, gewünschtes Pensum)? Die Durchlässigkeit „nach oben“ ist v.a. in denjenigen Branchen ein Thema, bei denen die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen einer EBA/PrA in Frage steht. In vielen Branchen gibt es auch offene Fragen, z.B. wie solche Entscheidungsprozesse verlaufen (insbesondere ob 1. oder 2. Lehrjahr) und wie gut sich die betroffenen Personen in der weiterführenden Ausbildung zurechtfinden. Gefragt sind also Informationen nicht nur zur Quantität, sondern auch zur Qualität der Durchlässigkeit und zu möglichen fördernden Faktoren.

Über die verschiedenen Themen hinaus hat sich gezeigt, dass sich die **Branchen** in vielen Situations-einschätzungen stark unterscheiden, z.B. wie gravierend die Quote der LVA ist, wie gross der Handlungs- (und Forschungs-)bedarf und wie gut die Arbeitsmarktfähigkeit. Für die Analysen aber auch für die Auswahl der Fälle für die qualitative Studie bedeutet dies, dass die Branche als Einflussfaktor zu

berücksichtigen ist. Auch die kantonalen Einschätzungen unterscheiden sich, insbesondere die Wahrnehmung der beiden Ausbildungsgefässe in der *Deutschschweiz und in der Romandie*. Für die grössere Skepsis in der Romandie wurden einige Gründe vermutet (zu hohe Anforderungen im Vergleich mit der Anlehre, fragliche Arbeitsmarktfähigkeit). Die nationale Ausrichtung der geplanten Studie ermöglicht es, diesen Unterschieden weiter auf den Grund zu gehen. Ein weiterer wichtiger Aspekt betrifft die Frage, ob die Ausbildung regulär im ersten Arbeitsmarkt oder mit Unterstützung der Invalidenversicherung im ersten oder im zweiten Arbeitsmarkt stattgefunden hat. Möglicherweise sind manche Grenzen in Bezug auf bestimmte Fragen eher dort zu ziehen (d.h. nicht zwischen EBA und PrA sondern zwischen EBA und EBA/PrA mit IV-Unterstützung). Das betrifft sowohl die Hintergründe und Folgen von LVA als auch die Arbeitsmarktfähigkeit.

Neben der inhaltlichen Ausrichtung hat sich in der Vorstudie auch die *methodische Ausrichtung* in vielen Punkten bestätigt. Das längsschnittliche Design der Hauptstudie wird es erlauben, die Prozesse und Einflussfaktoren zu erfassen und zu analysieren. Dabei ist es dank der Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden möglich, einerseits eine Übersicht über die verschiedenen Verläufe und deren Häufigkeit zu gewinnen sowie statistisch relevante Einflussfaktoren zu identifizieren. Der qualitative Ansatz ermöglicht eine vertiefte und detailliertere Analyse der Prozesse, stellt die Sicht der Betroffenen ins Zentrum und bezieht in ausgewählten Fällen auch das Umfeld in die Analyse mit ein. Somit ergänzen sich die beiden methodischen Ansätze und ermöglichen eine gegenseitige Validierung.

5. Literatur

- Aeschbach, S. (2008). Praktische Ausbildung PrA nach INSOS. In K. Häfeli (Ed.), *Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit?* (pp. 117-122). Luzern: Edition SZH/CSPS.
- Bachmann, K. H., Leuenberger, S. Z., Mouad, R., & Rastoldo, F. (2014). Que font les jeunes 18 mois après l'obtention de leur diplôme de niveau secondaire II? Etat des lieux dans les cantons de Vaud et Genève. Genève: SRED
- Duc, B., & Lamamra, N. (2014). Young people's occupational integration four years after dropout from vocational education and training : The issue of transition at stake. A longitudinal qualitative perspective. In M. M. Bergmann, A. Keller, R. Samuel & N. K. Semmer (Eds.), *Success and Well-Being in Education and Employment* (pp. 45-68). Dordrecht: Springer.
- Fitzli, D., Grütter, M., Fontana, M.-C., Koebel, K., & Bock, S. (2016). Evaluation der Arbeitsmarktsituation und Weiterbildungsperspektive von Absolventen und Absolventinnen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) Bern: SBFJ.
- Hasler, P. (2014). Résiliation de contrats d'apprentissage dans le secteur principal de la construction. Causes et recommandations pour les mesures à prendre Retrieved 7. juillet, 2016, from <http://www.baumeister.ch/fr/formation-professionnelle/formation-initiale/resiliations-de-contrats-dapprentissage/>
- Hofmann, C., & Häfeli, K. (2013). Zweijährige Grundbildung mit Berufsattest: Eine Chance für Jugendliche aus Sonderschulen oder -klassen? *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 19(11-12), 26-33.

- Hofmann, C., & Häfeli, K. (2015). Übergang in den Arbeitsmarkt nach einer Attestausbildung. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Eds.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf* (pp. 189-218). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hofmann, C., & Schaub, S. (2015). Berufliche Integration durch Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt und Gelingensbedingungen. Schlussbericht. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- 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. Genève: SRED.
- INSOS. (2015). Lehrverhältnisse Praktische Ausbildung nach INSOS 2007 – 2014 Retrieved 12 juillet, 2016, from <http://www.insos.ch/praktische-ausbildun/dokumentation/>
- Kammermann, M., Amos, J., Hofmann, C., & Hättich, A. (2009). Integriert in den Arbeitsmarkt? Personen mit Berufsattest im Detailhandel und im Gastgewerbe ein Jahr nach Ausbildungsabschluss. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik.
- Kammermann, M., Hübscher, B., & Scharnhorst, U. (2009). Standortbestimmung Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Zürich/Zollikofen: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, Zürich, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* Berlin: Springer VS.
- Laganà, F., & Babel, J. (2015). Analyses longitudinales dans le domaine de la formation. Transitions et parcours dans le degré secondaire II Neuchâtel: OFS.
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2009). *Arrêter une formation professionnelle: Mots et maux d'apprenti-e-s*. Lausanne: Antipodes.
- Moser, C. (2012). Einflussfaktoren zur Verminderung von Lehrvertragsauflösungen in der Grundbildung mit Berufsattest aus Sicht von Berufsbildungsinspektorinnen und Berufsinpektoren. Zürich: Hochschule für Heilpädagogik. Masterarbeit.
- Petrucci, F., & Rastoldo, F. (2015). Interruptions prématurées de la formation à Genève : Résultats de l'enquête auprès des jeunes décrocheurs. Genève: SRED.
- Schmid, E., & Stalder, B. (2008). Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Sempert, W., & Kammermann, M. (2010). Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS. Bericht im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV) *Beiträge zur Sozialen Sicherheit*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Stalder, B. E., & Schmid, E. (2006). Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Erziehungsdirektion des Kantons Bern (Bildungsplanung und Evaluation).
- Stern, S., Marti, C., von Stokar, T., & Ehrler, J. (2010). Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA. Schlussbericht. Zürich/Lausanne: INFRAS/Idheap.

6. Anhang

6.1. Interviewleitfaden Schlüsselpersonen

SBFI-Vorstudie _ Leitfaden für Interviews mit Schlüsselpersonen

HAUPTFRAGE (Stimulusfrage)	NACHFRAGEN
Einstiegsfrage	
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns zur Einführung der EBA/PrA sagen? • Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation bei den EBA-/PrA-Ausbildungen? Was ist aus Ihrer Sicht gelungen? Wo gibt es noch Probleme? 	<ul style="list-style-type: none"> - Situation allgemein und in Bezug auf verschiedene Branchen/ Kantone
Lehrvertragsauflösungen (LVA): Quoten, Gründe, Folgen, Unterstützungsmöglichkeiten	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie sehen Sie die Situation in Bezug auf LVA bei der Pra/EBA? 	<ul style="list-style-type: none"> - Branchenspezifische/kantonale Unterschiede? - Unterschiede zu EFZ? - Gründe/Erklärungen für Unterschiede?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch sind Ihres Wissens die LVA-Quoten bei der EBA/bei der PrA? 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationslage: Schätzungen/Daten?
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns aus Ihrer Erfahrung zu den Gründen sagen, die zu einer LVA bei der EBA/PrA führen? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Anschliessend Liste vorlegen (Beilage 1):</i> Wie schätzen Sie diese Gründe in Bezug auf die EBA/PrA ein? Gibt es weitere Gründe/andere Gewichtungen als bei EFZ?
<ul style="list-style-type: none"> • Welches sind die Folgen einer LVA aus Ihrer Erfahrung/ Ihres Wissens? 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Anschliessend Schema vorlegen (Beilage 2):</i> Wie schätzen Sie diese

<ul style="list-style-type: none"> • Wie funktioniert die Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen? Inwieweit gelingt sie? Wo gibt es Probleme? 	<p>verschiedenen möglichen Übergänge bei den EBA/PrA ein? (Häufigkeiten, förderliche/hinderliche Faktoren auf individueller Ebene im sozialen Umfeld, Konsequenzen)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es bei einer LVA bzw., wenn eine LVA absehbar scheint? • Wie wirksam sind diese Unterstützungsmöglichkeiten aus Ihrer Sicht? 	<ul style="list-style-type: none"> - Was funktioniert bereits gut? - Wo gibt es Probleme? Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten? - Wirksam in welcher Hinsicht?
<p>Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen <u>nach Abschluss</u> der Ausbildung</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns aus Ihrer Erfahrung zur Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen <u>nach Ausbildungsabschluss</u> sagen (d.h. nach Abschluss der PrA → EBA, bzw. nach der EBA → EFZ)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Branchen-/Kantonale Unterschiede? - Quoten bekannt? Schätzungen oder erhobene Daten? - Wie gut gelingt der Anschluss? Welche Probleme gibt es? Welche Unterstützungsmöglichkeiten?
<p>Organisation der Datenerhebungen und Erreichbarkeit der Lernenden</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie lassen sich die Datenerhebungen in den Berufsfachschulen/Ausbildungsinstitution am besten organisieren? 	<ul style="list-style-type: none"> - Datenschutzbestimmungen, die zu berücksichtigen sind? - Erreichbarkeit der Lernenden? - Geeignete Formen der Befragung/der Interviews?
<p>Abschlussfrage(n)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Welcher Forschungsbedarf bei den EBA-/PrA besteht aus Ihrer Sicht sonst noch? • Welche Branchen und Kantone sind für eine vertiefte Analyse der LVA/Durchlässigkeit interessant? • Welche weiteren Personen sind interessant für ein Interview? 	

6.2. Interviewleitfäden Kantone/Branchen

SBFI-Vorstudie _ Leitfaden für Interviews mit Branchenvertreter/-innen

HAUPTFRAGE (Stimulusfrage)	NACHFRAGEN
<i>Einstiegsfrage</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns zur Einführung der EBA/PrA in Ihrer Branche sagen? • Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation bei den EBA-/(PrA)-Ausbildungen? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Abklären: Kennen sie sich auch mit PrA aus?</i> - Situation in Bezug auf Ihre Branche/(kantonale Unterschiede) - Was ist aus Ihrer Sicht gelungen? Wo gibt es noch Probleme?
<i>Lehrvertragsauflösungen (LVA) in Ihrer Branche: Quoten, Gründe, Folgen, Unterstützungsmöglichkeiten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie sehen Sie die Situation in Bezug auf LVA bei der EBA/(PrA)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Branchenspezifisch: Ihre Branche im Vergleich mit anderen? - Unterschiede zu EFZ? Gründe/Erklärungen für Unterschiede?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch sind Ihres Wissens die LVA-Quoten bei der EBA/(PrA) in Ihrer Branche? 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationslage: Schätzungen/Daten?
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns aus Ihrer Erfahrung zu den Gründen sagen, die in Ihrer Branche zu einer LVA bei der EBA/(PrA)führen? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bei Bedarf Liste (Beilage 1) vorlegen:</i> Wie schätzen Sie diese Gründe in Bezug auf die EBA/(PrA) ein? - Gibt es andere Gründe/andere Gewichtungen als bei EFZ?
<ul style="list-style-type: none"> • Welches sind die Folgen einer LVA aus Ihrer Erfahrung/ Ihres Wissens? 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bei Bedarf Schema vorlegen (Beilage 2):</i> Wie schätzen Sie diese verschiedenen möglichen Übergänge bei den EBA/PrA ein?

<ul style="list-style-type: none"> • Wie funktioniert die Durchlässigkeit zw. den Ausbildungsgefässen? Inwieweit gelingt sie? Wo gibt es Probleme? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es bei einer LVA bzw., wenn eine LVA absehbar scheint? • Wie wirksam sind diese Unterstützungsmöglichkeiten aus Ihrer Sicht? 	<ul style="list-style-type: none"> - Was funktioniert bereits gut? - Wo gibt es Probleme? Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten? - Wirksam in welcher Hinsicht?
<p>Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen <u>nach Abschluss</u> der Ausbildung in Ihrer Branche</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns aus Ihrer Erfahrung zur Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen <u>nach Ausbildungsabschluss</u> sagen (d.h. nach Abschluss der PrA → EBA, bzw. nach der EBA → EFZ)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Quoten bekannt? Schätzungen oder erhobene Daten? - Wie gut gelingt der Anschluss? Welche Probleme gibt es? Welche Unterstützungsmöglichkeiten?
<p>Organisation der Datenerhebungen und Erreichbarkeit der Lernenden</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie lassen sich die Datenerhebungen in den Berufsfachschulen/Ausbildungsinstitution am besten organisieren? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Fragen stellen, wenn Interviewpartner/-in Informationen hat.</i> - Datenschutzbestimmungen, die zu berücksichtigen sind? - Erreichbarkeit der Lernenden? - Geeignete Formen der Befragung/der Interviews?
<p>Abschlussfrage(n)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Welcher Forschungsbedarf bei den EBA-/PrA besteht aus Ihrer Sicht sonst noch? • Welche Branchen und Kantone sind für eine vertiefte Analyse der LVA/Durchlässigkeit interessant? • Welche weiteren Personen sind interessant für ein Interview? 	

SBFI-Vorstudie _ Leitfaden für Interviews mit Kantonsvertreter/-innen

HAUPTFRAGE (Stimulusfrage)	NACHFRAGEN
<i>Einstiegsfrage</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns zur Einführung der EBA/PrA in Ihrem Kanton sagen? • Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation bei den EBA-/(PrA)-Ausbildungen? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Abklären: Kennen sie sich auch mit PrA aus?</i> - Was ist aus Ihrer Sicht gelungen? Wo gibt es noch Probleme?
<i>Lehrvertragsauflösungen (LVA) in Ihrem Kanton: Quoten, Gründe, Folgen, Unterstützungsmöglichkeiten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie sehen Sie die Situation in Bezug auf LVA bei der EBA/(PrA)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Ihr Kanton im Vergleich mit anderen? - Unterschiede zu EFZ? Gründe/Erklärungen für Unterschiede? - Unterschiede zwischen Branchen in Ihrem Kanton?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch sind Ihres Wissens die LVA-Quoten bei der EBA/(PrA) in Ihrem Kanton? 	<ul style="list-style-type: none"> - Informationslage: Schätzungen/Daten?
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns aus Ihrer Erfahrung zu den Gründen sagen, zu einer LVA bei der EBA/(PrA)führen? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bei Bedarf Liste (Beilage 1) vorlegen:</i> Wie schätzen Sie diese Gründe in Bezug auf die EBA/(PrA) ein? - Gibt es andere Gründe/andere Gewichtungen als bei EFZ?
<ul style="list-style-type: none"> • Welches sind die Folgen einer LVA aus Ihrer Erfahrung/ Ihres Wissens? • Wie funktioniert die Durchlässigkeit zw. den Ausbildungsgefässen? Inwieweit gelingt sie? Wo gibt es Probleme? 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bei Bedarf Schema vorlegen (Beilage 2):</i> Wie schätzen Sie diese verschiedenen möglichen Übergänge bei den EBA/PrA ein?

<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es bei einer LVA bzw., wenn eine LVA absehbar scheint? • Wie wirksam sind diese Unterstützungsmöglichkeiten aus Ihrer Sicht? 	<ul style="list-style-type: none"> - Was funktioniert bereits gut? - Wo gibt es Probleme? Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten? Wirksam in welcher Hinsicht? - Wie steht es mit der Umsetzung der fachkundigen individuellen Begleitung? Welche Rolle spielt die FiB?
Durchlässigkeit zwischen den Ausbildungsgefässen <u>nach Abschluss</u> der Ausbildung in Ihrer Branche	
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns aus Ihrer Erfahrung zur Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen <u>nach Ausbildungsabschluss</u> sagen (d.h. nach Abschluss der PrA → EBA, bzw. nach der EBA → EFZ)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Quoten bekannt? Schätzungen oder erhobene Daten? - Wie gut gelingt der Anschluss? Welche Probleme gibt es? Welche Unterstützungsmöglichkeiten?
Organisation der Datenerhebungen und Erreichbarkeit der Lernenden	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie lassen sich die Datenerhebungen in den Berufsfachschulen/Ausbildungsinstitution am besten organisieren? 	<ul style="list-style-type: none"> - Datenschutzbestimmungen, die in Ihrem Kanton zu berücksichtigen sind? - Erreichbarkeit der Lernenden? - Geeignete Formen der Befragung/der Interviews?
Abschlussfrage(n)	
<ul style="list-style-type: none"> • Welcher Forschungsbedarf bei den EBA-/PrA besteht aus Ihrer Sicht sonst noch? • Welche Branchen und Kantone sind für eine vertiefte Analyse der LVA/Durchlässigkeit interessant? • Welche weiteren Personen sind interessant für ein Interview? 	

6.3. Interviewleitfaden Berufsfachschulen/Ausbildungsinstitutionen

SBFI-Vorstudie _ Leitfaden für Interviews mit Berufsfachschulen - Ausbildungsinstitutionen

HAUPTFRAGE (Stimulusfrage)	NACHFRAGEN
<i>Einstiegsfrage</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns zur Einführung der EBA/PrA sagen aus Sicht Ihrer Schule/Institution? • Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation bei den EBA-/(PrA)-Ausbildungen? 	<ul style="list-style-type: none"> - Was ist aus Ihrer Sicht gelungen? Wo gibt es noch Probleme? - <i>Bei Berufsfachschulen: nur nach EBA fragen</i> - <i>Bei Ausbildungsinstitutionen: EBA und PrA</i>
<i>Lehrvertragsauflösungen (LVA): Quoten, Gründe, Folgen, Unterstützungsmöglichkeiten</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie sehen Sie die Situation in Bezug auf LVA bei der EBA/(PrA)? 	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiede zu EFZ? Gründe/Erklärungen für Unterschiede? - Unterschiede zwischen Branchen?
<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie uns aus Ihrer Erfahrung zu den Gründen sagen, zu einer LVA bei der EBA/(PrA)führen? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bei Bedarf Liste (Beilage 1) vorlegen: Wie schätzen Sie diese Gründe in Bezug auf die EBA/(PrA) ein?</i> - Gibt es andere Gründe/andere Gewichtungen als bei EFZ?
<ul style="list-style-type: none"> • Welches sind die Folgen einer LVA aus Ihrer Erfahrung/ Ihres Wissens? • Wie funktioniert die Durchlässigkeit zw. den Ausbildungsgefäßen? Inwieweit gelingt sie? Wo gibt es Probleme? 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bei Bedarf Schema vorlegen (Beilage 2): Wie schätzen Sie diese verschiedenen möglichen Übergänge bei den EBA/PrA ein?</i> • <i>Durchlässigkeit EBA-PrA nur bei Ausbildungsinstitutionen</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es bei einer LVA bzw., wenn eine LVA absehbar scheint? • Wie wirksam sind diese Unterstützungsmöglichkeiten aus Ihrer Sicht? 	<ul style="list-style-type: none"> - Was funktioniert bereits gut? - Wo gibt es Probleme? Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten? - Welche Rolle spielt die FiB?

6.4. Interviewpartner/-innen auf den verschiedenen Ebenen

Tabelle 2 Überblick über die durchgeführten Interviews und Interviewpartner/-innen

<i>Phase</i>	<i>Anzahl</i>	<i>Interviewpartner/-innen</i>
Phase 1 Schlüsselpersonen	7	<ul style="list-style-type: none"> - Schweizerische Berufsbildungsämter Konferenz (SBBK) - Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung INSOS (Dt. CH und Romandie) - Forschungsverantwortliche LEVA-Studie (PH Bern) - Service de recherche en éducation (Genève) - Responsable du projet sur les résiliations de contrat d'apprentissage (IFFP) - Responsable du projet de la deuxième évaluation de l'AFP
Phase 2 A Branchenverbände	11	<ul style="list-style-type: none"> - Gastrosuisse (Dt. CH und Romandie) - Schweizerischer Baumeisterverband SBV (Dt. CH und Romandie) - Verband Schweizerischer Schreinermeister- und Möbelfabrikanten VSSM - OrTra Intendance Suisse - OrTra Santé Social Genève - Branchenverband Detailhandel - Auto Gewerbe Verband Schweiz - Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik AGVS/UPSA SVBL - Kaufmännischer Verband Schweiz
Phase 2 B Kantonsverantwortliche	7	<ul style="list-style-type: none"> - Kt. Bern (Mittelschul- und Berufsbildungsamt) - Kt. Zürich (Mittelschul- und Berufsbildungsamt) - Kt. St. Gallen (Amt für Berufsbildung) - Kt. Luzern (Dienststelle Berufs- und Weiterbildung) - Kanton Waadt (Direction générale de l'enseignement postobligatoire) - Kanton Genf (Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue) - Kanton Freiburg (Service de la formation professionnelle)
Phase 3 Berufsfachulen und Ausbildungsinsti- tutionen	10	<ul style="list-style-type: none"> - Stiftung Steinhölzli (Bern) - Stiftung Brändi (Kriens) - Gewerblich-Industrielle Berufsschule Bern - Allgemeine Berufsschule Zürich - Berufsbildungszentrum Willisau - Centre de formation professionnelle Bâtiment (Vaud) - Centre de formation professionnelle Services et Hôtellerie / Restauration (Vaud) - Centre de formation professionnelle Services et Hôtellerie / Restauration (Genève) - Centre de formation professionnelle spécialisée (Fribourg) - Centre de formation professionnelle spécialisée (Genève)

6.5. Ergebnistabelle Branchen

Tabelle 3 Einschätzungen der Branchen im Überblick

Branche	Themen im Fokus	LVA	Durchlässigkeit	PrA
Schreinerei (Schreinerpraktiker/in)	Akzeptanz EBA bei Betrieben Verlagerung Arbeitsplätze ins Ausland	Quote EBA nicht bekannt Betriebliche Gründe	Wenig bekannt	Guter Kontakt mit Insos Kritische Schätzung Arbeitsmarktfähigkeit (RR)
Bau (Baupraktiker/in, + div weitere, v.a. Strassenbaupraktiker)	Integration EBA Lernende sehr schwierig	EBA 27% (EFZ: 19%), diverse Gründe	Wenig bekannt, Bildungspläne nicht abgestimmt	Keine Informationen (kein Kontakt)
Gastronomie (Restaurationsang., Hotelangestellte/r, Küchenangestellte/r)	Heterogenität Lernende → Ausrichtung auf starke od. schwache Lernende?	Stellt hohe LVA-Quoten in Frage Gründe: im Betrieb	Wenig bekannt, wichtig	Skeptisch, ähnliche Inhalte, Arbeitsmarkt (kein Kontakt)
Detailhandel (Detailhandelsass./in)	EBA gut bewährt Abgrenzung der Inhalte EBA-EFZ	Vermutl. tiefe LVA-Quote, aber das Problem, u.a. bei den EFZ ist am Zunehmen, sie haben schon darüber Gedanken gemacht Gründe: Verhalten/ Leistungen Betrieb	Sehr gut (HfH-Studie) Bildungspläne abgestimmt	Skeptisch (kein Kontakt, zu ähnliche Inhalte)
Kaufmännischer Bereich (Büroassistent/in)	Arbeitsmarktfähigkeit fraglich (WB EFZ)	Keine verwertbaren Zahlen	Wenig bekannt, sehr wichtig (Arbeitsmarktchancen)	Eher skeptisch (kein Kontakt, wenig Infos)
Hauswirtschaft (Hauswirtschaftspraktikerin)	Lutte pour la reconnaissance de la profession et de la nécessité de personnel qualifié. Importance de connaître pour la branche ce qui se passe après le diplôme	Pas d'information	AFP comme passerelle vers le CFC Passage FoPra-AFP difficile à envisager (AI qui décide)	Pas d'information Renvoi à l'institut spécialisé Le Repuis (VD)

Logistik (Logistikpraktiker/in)	Derzeit grössere Reformen Positive Einschätzung der beruflichen Zukunftsperspektiven	Keine Informationen dazu (ev. Frau Schär)	Durchlässigkeit gut, weil abgestimmt	PrA wird in die Planung einbezogen, enge Zusammenarbeit
Automobilgewerbe Automobilassistent/in, Reifenpraktiker/in)	Akzeptanz des Berufsbildes bei den Betrieben. Dilemma: an Stärkeren oder Schwächeren ausrichten	Keine Informationen, kein drängendes Thema	Durchlässigkeit geschätzt 25%, aber Einstieg ins 1. Lehrjahr	Nicht bekannt.
Gesundheit-Soziales	Profil de formation qui n'est pas complètement en lien avec la réalité du travail	Taux qui ne sont pas connus Estimation d'un faible taux d'arrêt en raison de l'important soutien qui existe pour les AFP (école) Raisons liées à des difficultés scolaires, sociales et familiales	Perméabilité estimée à 30% Fort soutien nécessaire	Pas de PrA dans le secteur de la santé