



ÉDITIONS HEP PRÉSENTENT UN NOUVEAU LIVRE

2/2016

Contrat d'apprentissage résilié – certificat en danger ?

Les résiliations de contrat d'apprentissage – ou abandons d'apprentissage – prématurés font régulièrement l'objet de débats animés. Au premier plan se situent les taux élevés de résiliation et leurs causes. Une opinion courante, mais qui n'est jusqu'à présent pas étayée empiriquement, veut qu'une résiliation de contrat d'apprentissage compromet le succès de formation consécutif des jeunes. Le projet d'observation longitudinal LEVA étudie non seulement les risques, mais aussi les chances qu'apporte une résiliation de contrat pour le parcours de formation consécutif des apprentis. Pour la première fois, on peut mettre en évidence combien d'apprentis acquièrent un certificat professionnel après une résiliation de contrat, et quels groupes de jeunes restent sans certificat à long terme.



Barabara E. Stalder

Barbara E. Stalder est directrice de la division des études en pédagogie et sciences sociales à l'institut secondaire II de la HEP Berne et professeure associée à l'université de Neuchâtel.



Fabienne Lüthi

Fabienne Lüthi est assistante scientifique à l'institut secondaire II de la HEP Berne.

Le grand nombre de contrats d'apprentissage résiliés prématurément suscite régulièrement des discussions dans les milieux politiques, l'administration et l'opinion publique. Dans les médias, il est généralement question d'un « abandon d'apprentissage », ce qui suggère que les apprentis en question ne suivent plus de formation par la suite. Ceci est un malentendu. Il est suffisamment prouvé que beaucoup de jeunes poursuivent leur formation après une résiliation prématurée de leur contrat d'apprentissage.

Jusqu'à présent, on ne savait pas combien d'apprentis accomplissent après la résiliation du contrat une formation du secondaire II, et quels facteurs favorisent ou entravent l'acquisition d'un certificat. Ceci peut à présent pour la première fois être mis en lumière sur la base des données du projet longitudinal LEVA (résiliations de contrats d'apprentissage dans le canton de Berne) (Stalder & Schmid, 2016). Plus de 1300 apprentis et formateurs ont été interrogés sur l'adéquation avant le début de l'apprentissage, la qualité de la formation et les motifs de la résiliation. Le parcours des apprentis a été étudié pendant les dix ans suivant la résiliation du contrat. Un modèle cadre explique les causes des résiliations de contrats d'apprentissage et les conditions d'un succès consécutif de la formation.

Résiliation de contrat d'apprentissage et succès de formation – un modèle cadre

L'acquisition d'un certificat professionnel par les jeunes après une résiliation de contrat d'apprentissage dépend de processus d'adaptation dans trois phases de la formation : la période avant le début de l'apprentissage, la période entre le début de l'apprentissage et la résiliation du contrat, et la période après la résiliation. La résiliation d'un contrat d'apprentissage résulte d'une adéquation insuffisante entre le jeune, le métier, l'entreprise et l'école professionnelle. L'adéquation est trop faible pour poursuivre le rapport d'apprentissage dans le même métier et la même entreprise. Afin d'établir (ou de rétablir) une adéquation, les apprentis doivent trouver une formation plus conforme à leurs besoins et aptitudes. Dans un tel cas, ils ont de bonnes chances de la suivre et de l'accomplir avec succès.

Adéquation insuffisante avant le début de l'apprentissage

Diverses circonstances peuvent faire que les jeunes, dès avant le début de leur apprentissage, ne s'accordent guère avec le métier, l'entreprise ou l'école professionnelle. Parmi celles-ci comptent des incertitudes des jeunes quant à leurs aptitudes et intérêts, de mauvais antécédents scolaires, des informations insuffisantes sur les métiers et les entreprises, la carence de places d'apprentissage appropriées, des procédés de sélection inadéquats des entreprises et des attentes irréalistes de la part des jeunes et des formateurs.

Adéquation insuffisante après le début de l'apprentissage Le début d'un apprentissage exige surtout des jeunes, mais aussi des formateurs, de grands efforts d'adaptation. L'atteinte d'une adéquation élevée est plus difficile si les attentes mutuelles ne sont pas tirées au clair et ajustées le cas échéant, si les jeunes sont confrontés à un environnement de formation peu propice à l'apprentissage, ne parviennent pas à gérer les exigences de l'entreprise et de l'école, ou perdent la motivation à apprendre et l'intérêt pour le métier. Si l'adéquation est insuffisante, les apprentis, les entreprises et les écoles peuvent essayer d'établir ou de rétablir une adéquation par différents moyens. Si ces mesures échouent, le contrat d'apprentissage sera résilié.

Réajustement après la résiliation du contrat

La résiliation du contrat d'apprentissage est souvent un événement pénible pour les apprentis et les entreprises. Mais elle ouvre également au jeune la chance de réajuster son parcours. Pour la réussite d'une formation ultérieure, il importe que les jeunes n'abandonnent pas l'objectif d'acquérir une certification professionnelle et qu'ils trouvent une solution consécutive qui leur convient mieux. Selon le type et l'ampleur de l'inadéquation, les jeunes peuvent rester dans le même champ professionnel (changement d'entreprise, passage à un métier d'apprentissage aux exigences moins/plus élevées) ou doivent choisir une orientation totalement différente.

Adéquation avant le début de l'apprentissage

Les résiliations de contrats d'apprentissage ont des causes diverses, et sont la plupart du temps précédés d'une longue histoire. On suppose souvent que les résiliations de contrats sont la conséquence d'un choix professionnel erroné des apprentis. Or, les résultats de LEVA montrent que ceci n'est vrai que pour une minorité des apprentis. Ainsi, 30 % des jeunes seulement ont déclaré qu'ils étaient mal informés sur le métier avant de commencer leur apprentissage, et 15 %

Ainsi, 62 % ont indiqué qu'ils ne savaient que peu de chose sur leur entreprise avant d'entrer en apprentissage.

seulement doutaient que le métier leur conviendrait. Le choix d'une entreprise appropriée leur a posé davantage de difficultés. Ainsi, 62 % ont indiqué qu'ils ne savaient que peu de chose sur leur entreprise avant d'entrer en apprentissage. À la différence des apprentis, la plupart des formateurs étaient convaincus que les jeunes étaient bien informés sur l'entreprise et s'y intégreraient bien.

Adéquation après le début de l'apprentissage

Une bonne adéquation avant le début de l'apprentissage est une condition importante, mais non pas suffisante pour une adaptation réussie après le début de l'apprentissage. Une bonne intégration des jeunes dans l'entreprise et l'école professionnelle dépend dans une large mesure de la qualité de la formation dans les différents lieux de formation. Celle-ci suppose des occasions variées d'apprendre dans l'entreprise et à l'école, des activités et des tâches qui ne soient ni trop ardues ni trop aisées pour les apprentis, des possibilités de participation suffisantes et la compétence pédagogique des formateurs. Ces derniers doivent prendre le temps qu'il faut pour la formation des jeunes, savoir bien transmettre les contenus et soutenir les jeunes en cas de problèmes.

Luca, 19 ans

Luca résilie son contrat d'apprentissage de menuisier au bout de six mois. Avant l'entrée en apprentissage, il avait bon espoir de pouvoir accomplir une formation réussie dans cette entreprise. Mais la réalité est autre. Au cours de la première année, il doit exécuter des tâches qui ne le sollicitent guère et ont peu à voir avec sa formation. Par ailleurs, son chef lui fait bientôt sentir que son travail est insuffisant. Il n'obtient que des réactions négatives, le bon travail n'est jamais commenté.

C'est pour Luca une période difficile. Le soir, il rentre chez lui abattu, il est irritable et ne supporte presque plus rien. Sa place d'apprentissage ne réalise pas ce qu'il en attendait. Pour Luca, menuisier-ébéniste reste le métier désiré, mais il n'est pas dans l'entreprise qui convient. Après des entretiens avec ses parents, une conseillère en formation et un psychologue, Luca décide de résilier son contrat d'apprentissage et de chercher une nouvelle entreprise.

Après une période de transition, Luca trouve une place de stage de six mois dans une entreprise de menuiserie-charpenterie et continue à aller à l'école professionnelle. On lui donne ensuite la chance de rester dans l'entreprise où il a suivi son stage et d'y poursuivre son apprentissage en deuxième année. Dans la nouvelle menuiserie règne une bonne ambiance de travail encourageante qui fait progresser Luca dans son processus d'apprentissage. Le ton dans l'équipe est collégial, la critique par rapport au travail de Luca constructive. On le félicite lorsqu'il a bien fait quelque chose – et dans le cas contraire, on lui montre comment faire mieux. Son chef attache de l'importance à ce que Luca fasse preuve d'initiative, et ses collègues aussi l'encouragent à oser assumer de nouvelles tâches et à s'impliquer dans les décisions. Rien n'entrave plus la voie menant à un certificat professionnel.

Certaines études argumentent que les résiliations de contrats d'apprentissage sont en majorité dues à une mauvaise qualité de la formation et à des rapports conflictuels dans l'entreprise. Selon les résultats de LEVA, ceci n'est vrai que pour une partie des contrats d'apprentissage. Si l'on considère conjointement la qualité de la formation dans l'entreprise et à l'école professionnelle, on constate de grandes différences entre quatre groupes d'apprentis :

1. Un premier groupe de jeunes (14 %) a porté un jugement très favorable sur la qualité de la formation dans les deux lieux de formation. Ils ont bénéficié dans l'entreprise et à l'école de possibilités multiples d'apprentissage et de participation, et de formateurs compétents. À l'école professionnelle, les jeunes étaient plutôt trop peu sollicités.
2. Un deuxième groupe d'apprentis (28 %) a fait état d'une qualité élevée de la formation dans l'entreprise et de possibilités variées d'apprentissage à l'école professionnelle. Leur jugement sur la compétence des enseignants était toutefois plutôt critique, et ils étaient souvent trop sollicités à l'école.
3. Un troisième groupe (36 %) a porté un jugement très favorable sur la qualité de la formation à l'école professionnelle, mais a rencontré dans l'entreprise des conditions peu propices à l'apprentissage. À l'école professionnelle, ces jeunes n'étaient guère sollicités.
4. Un quatrième groupe (21 %) a porté un jugement plutôt défavorable sur la qualité de la formation dans les deux lieux de formation. Ils ont estimé que les possibilités d'apprendre à l'entreprise et à l'école étaient plutôt limitées, et les compétences pédagogiques des formateurs au mieux moyennes. À l'école professionnelle, les apprentis n'étaient sollicités que de temps à autre.

Parmi les jeunes faisant état d'une qualité élevée de la formation dans l'entreprise, le contrat d'apprentissage a été résilié plus souvent que dans les autres groupes en raison d'une sollicitation insuffisante (groupe 1) ou excessive (groupe 2) à l'école. Ces deux groupes avaient en majorité accompli la formation dans l'entreprise souhaitée, étaient motivés et faisaient un effort à l'entreprise et à l'école. Les formateurs appréciaient les jeunes pour leur bon comportement d'apprentissage et de travail. Apparemment, ces jeunes s'accordaient bien avec l'entreprise.

Les apprentis guère encouragés à l'entreprise, mais beaucoup à l'école (groupe 3) ont souvent expliqué la résiliation du contrat par leurs connaissances préalables insuffisantes sur l'entreprise et la mauvaise qualité de la formation dans cette dernière. Du point de vue des formateurs, ils étaient peu disposés à apprendre et ne satisfaisaient pas à leurs exigences de performance.

Les jeunes qui n'avaient trouvé ni dans l'entreprise ni à l'école des conditions propices à leur apprentissage (groupe 4) n'étaient plus souvent que les autres ni dans l'entreprise désirée ni dans le métier souhaité. Ils avaient du mal à gérer les attentes de l'entreprise formatrice, étaient peu motivés et très insatisfaits de leur formation dans l'ensemble.

Résiliation du contrat : stratégie d'adaptation fructueuse

La résiliation d'un contrat d'apprentissage ne signifie l'abandon définitif du système de formation que pour une minorité des jeunes. Beaucoup d'apprentis ont poursuivi leur formation immédiatement, ou après une brève interruption d'un à deux mois (49 %). La plupart d'entre eux sont restés dans le même champ professionnel. Ils ont changé d'entreprise ou opté pour une formation présentant des

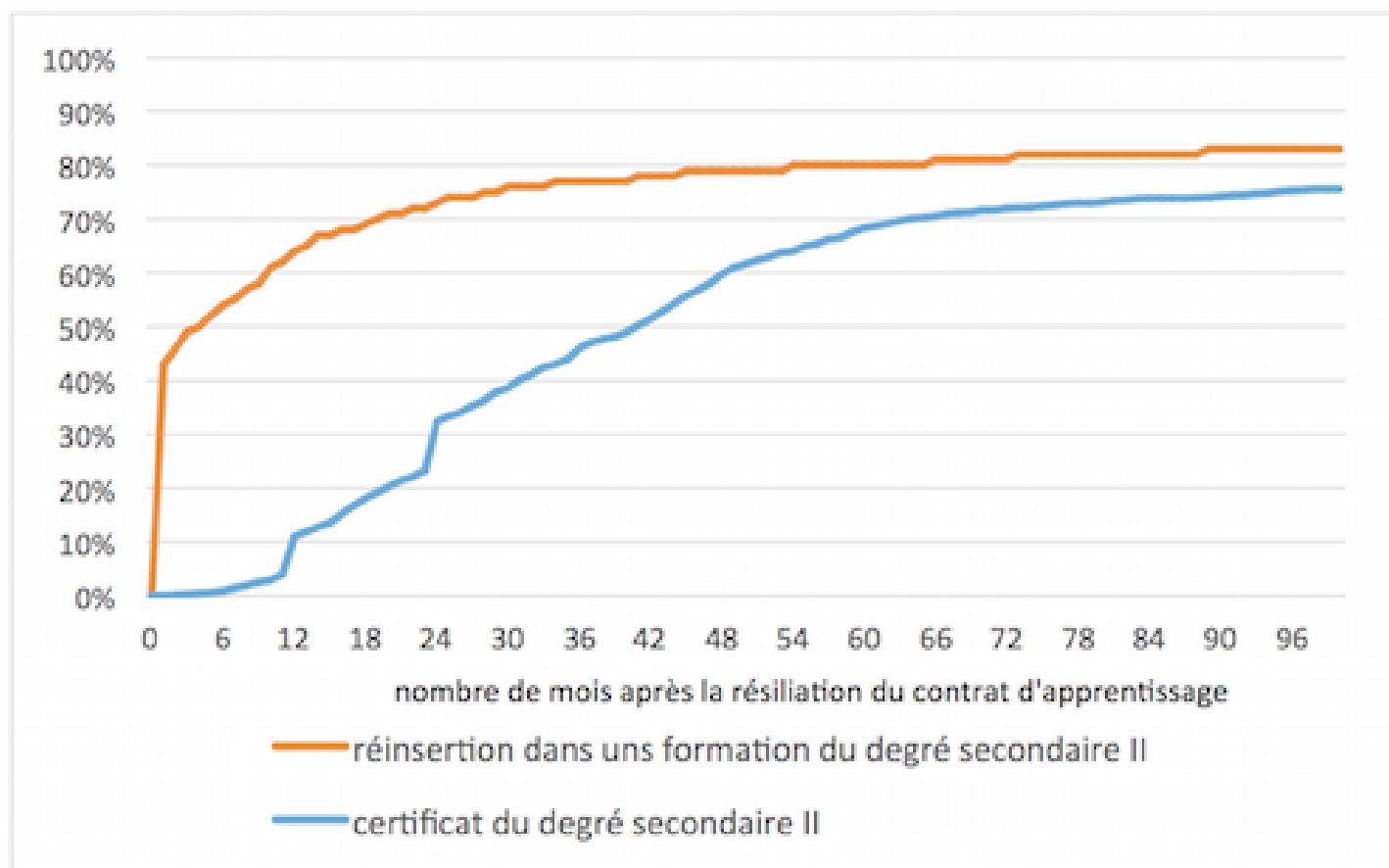
exigences plus élevées ou plus faibles. 64 % des jeunes avaient trouvé une nouvelle formation un an après la résiliation du contrat, 77 % trois ans après. Qui reprend une formation après une interruption prolongée change généralement de champ professionnel. Au bout de trois ans, un petit nombre seulement des désormais jeunes adultes ont repris une formation.

Trois ans après la résiliation du contrat, 46 % des apprentis avaient accompli leur formation avec succès ; cinq ans après, ce taux était de 68 %. Plus tard, peu d'entre eux seulement ont encore acquis une certification. Environ un quart des apprentis sont restés sans certificat professionnel à long terme, c'est-à-dire après dix ans encore.

Le risque de ne pas acquérir une certification professionnelle est plus élevé pour les jeunes de nationalité étrangère, venant de familles peu proches des milieux éducatifs ou présentant un parcours de formation non linéaire avant le début de l'apprentissage – donc pour les mêmes groupes qui sont déjà confrontés à de plus grands obstacles lors de leur entrée dans la formation professionnelle initiale.

Le risque est également plus élevé pour les jeunes qui rencontrent des conditions de formation peu propices à l'école et dans l'entreprise. Ils ont plus rarement repris une formation, et ce souvent seulement après une interruption prolongée. Les mauvaises expériences d'apprentissage s'avèrent une hypothèque pour le succès de formation ultérieur. Un facteur clé est le soutien lors de la recherche d'une solution consécutive. Les jeunes qui n'ont pas été soutenus par les formateurs, les enseignants ou les conseillers en orientation des autorités cantonales ont acquis nettement plus rarement un certificat professionnel. Enfin, les jeunes dont le contrat est résilié pour des raisons de santé ou familiales risquent davantage de rester sans certification professionnelle. De tels motifs rendent un nouveau départ plus difficile, malgré une bonne adéquation, une qualité élevée de la formation et un soutien approprié.

Trois ans après la résiliation du contrat, 46 % des apprentis avaient accompli leur formation avec succès ; cinq ans après, ce taux était de 68 %. Plus tard, peu d'entre eux seulement ont encore acquis une certification.



Sur les jeunes qui n'ont pas repris une formation, près de la moitié ont pu s'intégrer au marché de l'emploi même sans certificat. Ils ont toutefois exercé des activités non qualifiées, et leurs perspectives de carrière étaient mauvaises. D'autres jeunes étaient au chômage, longtemps malades et dépendants des allocations chômage ou de l'aide sociale. D'autres encore se sont retirés du marché de la formation et de l'emploi, ont passé leur temps à la maison ou assumé des tâches domestiques et familiales.

Éviter les résiliations de contrats d'apprentissage – promouvoir une reprise de la formation

La résiliation d'un contrat d'apprentissage est généralement le résultat d'un processus prolongé au cours duquel diverses situations posant problème apparaissent et s'exacerbent. Il serait trop simpliste de mettre les résiliations de contrats uniquement au compte d'un choix professionnel erroné, de mauvais résultats scolaires ou d'une qualité médiocre de la formation. Et il est tout aussi faux de considérer toute résiliation d'un contrat d'apprentissage comme quelque chose de négatif. Elle peut également avoir des conséquences favorables pour l'apprenti. Malgré tout : dans l'ensemble, il importe de réduire le nombre encore trop élevé de résiliations de contrats d'apprentissage et d'accroître celui des reprises réussies de la formation et des certificats. Les mesures doivent porter sur toutes les phases du parcours de formation, c'est-à-dire avant le début de l'apprentissage, après le début de l'apprentissage et après la résiliation du contrat.

Avant le début de l'apprentissage

Un choix réussi du métier et de la place d'apprentissage, ainsi qu'une sélection soigneuse des apprentis, sont des prérequis importants pour le succès de la formation. Il y a surtout des carences à combler dans le domaine du choix de la place d'apprentissage, qui ne doit pas être laissé uniquement au soin des jeunes et des parents – il constitue une tâche conjointe des jeunes, des parents, des écoles et des entreprises formatrices. Les enseignants du secondaire II devraient soutenir les jeunes non seulement pour l'orientation professionnelle, mais aussi davantage pour le choix d'une entreprise appropriée. Ceci suppose une bonne interconnexion entre les écoles et les entreprises locales, ainsi qu'une offre suffisante de places d'apprentissage. Les apprentissages à l'essai ne devraient pas uniquement servir au choix professionnel – ou à la sélection – mais également donner un aperçu aussi réaliste que possible des spécificités de l'entreprise et de sa culture de formation. C'est ainsi seulement que les jeunes peuvent décider si le métier ET l'entreprise peuvent leur convenir.

Après le début de l'apprentissage

Même avec une bonne préparation, seule une adéquation approximative et provisoire peut être établie avant le début de l'apprentissage. Les métiers sont des entités abstraites qui ne deviennent concrètement tangibles que dans le contexte d'expériences réelles. Il est d'autant plus essentiel que les apprentis soient bien intégrés dès le départ dans l'entreprise et à l'école professionnelle.

Lara, 31 ans

Lara abandonne deux fois une formation. La première, une formation au métier d'infirmière, correspondait à son désir. Mais peu après qu'elle ait commencé, ses parents se séparent et sa mère se met à boire. Au lieu de se concentrer sur sa formation, Lara s'occupe de sa mère. Celle-ci ne soutient pas Lara. Bien au contraire – elle la rabaisse, lui dit qu'elle n'y arrivera jamais. Les rapports difficiles avec sa mère conduisent finalement Lara à abandonner la formation au cours de la première année déjà.

Peu de temps après, Lara trouve une place d'apprentissage comme assistante en restauration et hôtellerie dans un autre canton. Ceci lui permet de quitter la maison. La décision pour cette place d'apprentissage découle en premier lieu non pas de l'enthousiasme pour le métier, mais de la possibilité de se détacher de sa famille. Au début, le travail lui plaît parce qu'elle fait la connaissance de beaucoup de jeunes avec lesquels elle passe également ses loisirs. Mais pendant les mois d'hiver, Lara est souvent seule et souffre de solitude. Cela lui fait perdre sa motivation. Par ailleurs, elle constate que le métier ne lui convient pas. En outre, elle ne peut plus vivre de son salaire d'apprentie. Le contrat d'apprentissage est donc résilié.

Lara retourne dans la localité où elle vivait auparavant et travaille comme conseillère mode. À cette époque, elle fait la connaissance de son mari. À la naissance du premier enfant, elle reste à la maison un certain temps, puis travaille à nouveau comme vendeuse non qualifiée.

Cela dérange Lara de ne pas avoir de qualification professionnelle, notamment parce que ceci n'est pas dû à un manque d'intelligence ou de disposition à l'effort de sa part.

À l'âge de 27 ans, elle décide d'entamer une formation de rattrapage comme assistante en soins et santé communautaire. Lara trouve rapidement une place de formation et peut accomplir l'apprentissage en deux ans au lieu de trois. Elle le fait avec beaucoup de plaisir, est très appréciée dans son travail et termine sa formation avec les meilleures notes. Lara est fière de sa réussite, qu'elle explique par le fait que sa vie privée est très épanouie.

Par rapport aux résiliations de contrats d'apprentissage, une qualité élevée de la formation dans l'entreprise et à l'école professionnelle est importante à deux égards. Premièrement, une qualité de formation élevée va à l'encontre de résiliations prématurées de contrats. Outre des occasions variées d'apprendre, il est déterminant que les jeunes trouvent à leurs côtés une personne compétente qui les soutient dans le processus d'apprentissage, les familiarise avec la culture de l'entreprise et est à leur écoute s'ils ont des questions. Deuxièmement, une qualité de formation élevée contribue à ce que les jeunes puissent poursuivre et accomplir leur formation avec succès après une résiliation de contrat. Si les formateurs, les enseignants et les apprentis parviennent à établir une relation de confiance mutuelle, ils peuvent chercher ensemble une solution consécutive. Précisément dans le cas d'une résiliation de contrat, le point fort de la formation en alternance – la répartition de la responsabilité de formation sur plusieurs lieux de formation – peut être exploité de façon ciblée. Si les rapports entre les apprentis et les formateurs est conflictuel, les enseignants peuvent apporter un soutien. Si la relation avec les enseignants est difficile, les formateurs peuvent faire fonction de médiateurs. Puisque les problèmes d'apprentissage et d'adaptation ne se manifestent souvent que dans un lieu de formation, une étroite coopération entre les lieux de formation est nécessaire. Il importe que les formateurs et les enseignants détectent au plus tôt qu'un jeune est trop ou trop peu sollicité dans l'un ou l'autre lieu d'apprentissage, semble peu motivé ou insatisfait.

Après la résiliation du contrat

Un soutien particulièrement intense et ciblé est nécessaire pour les apprentis qui ne reprennent (dans un premier temps) pas de nouvelle formation après la résiliation de leur contrat. Pour beaucoup de ces jeunes ou jeunes adultes se pose fondamentalement la question s'ils doivent ou peuvent se lancer dans une nouvelle formation. Les apprentis sans solution consécutive ne cherchant souvent pas de l'aide d'eux-mêmes, il faut s'adresser à eux personnellement et leur signaler les offres de soutien. Par ailleurs, il convient de développer davantage d'offres de formation permettant aux jeunes adultes de rattraper leur certificat professionnel. Il importe que les entreprises et les conseillers en orientation soient également bien au courant de ces possibilités de qualification ultérieure.

Référence bibliographique

Stalder, B. E., & Schmid, E. (2016). Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Berne : hep.

Citation

Barabara E. Stalder & Fabienne Lüthi, 2016: Contrat d'apprentissage résilié – certificat en danger ? : Éditions HEP présentent un nouveau livre. Transfert, Formation professionnelle dans la recherche et la pratique (2/2016), SRFP, Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle.



(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)