

# La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage

Isabelle Bosset, Barbara Duc, Nadia Lamamra

DANS **FORMATION EMPLOI 2020/1 n° 149**, PAGES 39 À 60  
ÉDITIONS **CÉREQ**

ISSN 0759-6340

DOI 10.4000/formationemploi.8002

Date de mise en ligne : 28/04/2020

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2020-1-page-39?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour Céreq.**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

---

## La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage

*Vocational education and training in Switzerland : limits revealed by apprenticeship contract terminations*

*Berufsbildung in der Schweiz : Schwächen durch die Lehrvertragsauflösungen aufgezeigt*

*La formación profesional en Suiza : límites revelados por las rescisiones de contratos de aprendizaje*

**Isabelle Bosset, Barbara Duc et Nadia Lamamra**

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/8002>

ISSN : 2107-0946

### Éditeur

La Documentation française

### Édition imprimée

Date de publication : 31 mars 2020

Pagination : 39-60

ISSN : 0759-6340

Distribution électronique Cairn



CHERCHER, REPÉRER, AVANCER.

### Référence électronique

Isabelle Bosset, Barbara Duc et Nadia Lamamra, « La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage », *Formation emploi* [En ligne], 149 | Janvier-Mars 2020, mis en ligne le 09 mars 2021, consulté le 30 avril 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/8002>

---

# La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage

ISABELLE BOSSET

*Docteure en sciences de l'éducation, senior researcher à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)*

BARBARA DUC

*Docteure en sciences de l'éducation, senior researcher à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)*

NADIA LAMAMRA

*Docteure en sciences sociales, professeure à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)*

---

## Résumé

■ La formation professionnelle en Suisse : des limites révélées par les résiliations de contrat d'apprentissage

En Suisse, l'apprentissage dual représente la voie de formation professionnelle initiale la plus fréquentée. Il est reconnu pour ses succès, en termes d'apprentissage d'un métier et d'insertion professionnelle. Néanmoins, près d'un quart des apprentis résilient leur contrat d'apprentissage de manière prématurée. Analyser ce phénomène en comparant deux filières de formation professionnelle basées sur ce dispositif permet d'interroger le système de formation professionnelle suisse et la transition école-travail qui lui est rattachée.

**Mots clés:** enseignement technique-professionnel, formation en alternance, apprentissage, insertion professionnelle, orientation scolaire-professionnelle, représentation de la formation, représentation du travail, Suisse

---

## Abstract

■ Vocational education and training in Switzerland: limits revealed by apprenticeship contract terminations

In Switzerland, dual-vet apprenticeship represents the most used form of initial vocational training. It is recognized for its success in terms of learning of a profession as well as professional integration. However, almost a quarter of youths interrupt their training prematurely. Analyzing this phenomenon through the comparison of two vocational training tracks based on apprenticeship sheds light upon the Swiss vocational training system as well as the transition from school to work that is related to it.

---

**Keywords:** technical & vocational education, sandwich training, apprenticeship, transition from school to work, school guidance & vocational guidance, perception of training, perception of work, Switzerland

*Journal of Economic Literature*: I 21, M 53

Traduction : auteures.

---

## Introduction

Le dispositif d'apprentissage, basé sur l'alternance entre cours en école professionnelle (l'équivalent des centres de formation d'apprentis en France – CFA) et formation en entreprise, représente, en Suisse, la formation professionnelle initiale la plus suivie par les jeunes à la sortie de l'école obligatoire, contrairement à la France où la forme scolaire domine (Millet, 2016). Ainsi, en Suisse, 68 % des jeunes ayant opté pour la formation professionnelle s'y engagent (OFS, 2017a). Deux filières de formation ont recours à ce dispositif. La première, d'une durée de trois à quatre ans et d'exigence moyenne, est la plus empruntée et conduit au certificat fédéral de capacité (CFC). Ses succès, en termes d'apprentissage d'un métier et d'intégration sur le marché du travail, sont souvent loués. La seconde, introduite en 2004 avec la nouvelle loi sur la formation professionnelle, et d'une durée de deux ans, mène à l'attestation fédérale professionnelle (AFP). Qualifiée de faiblement exigeante, elle est destinée à des jeunes ayant notamment des difficultés scolaires. La dimension pratique y est plus marquée et des encadrements individuels y sont proposés. Elle répond aux objectifs de la Confédération suisse et des cantons de passer du taux actuel d'environ 90 % à 95 % de diplômés du secondaire II (post-obligatoire) parmi les jeunes de moins de 25 ans, et ainsi d'augmenter leur potentiel d'insertion. Les deux filières se distinguent non seulement au niveau de leur degré d'exigence, mais aussi au niveau de leur public, l'AFP regroupant davantage de jeunes de milieux sociaux moins favorisés (voir **Encadré 1**).

Le dispositif d'apprentissage est souvent considéré comme offrant une transition douce et aménagée du passage de l'école au monde du travail. Cependant, il est actuellement l'objet d'une attention croissante en raison des problèmes qui lui sont associés et qui ne sont pas sans faire écho au processus général de complexification que connaît aujourd'hui la transition école-travail, en Suisse comme dans la plupart des pays européens (Bergman, Hupka-Brunner, Keller, Meyer & Stalder, 2011) : accès problématique au dispositif, parcours de formation discontinus, résiliations de contrat d'apprentissage, décrochages, etc.

Le présent article se focalise sur le phénomène des arrêts prématurés d'apprentissage<sup>1</sup> : les situations où les jeunes résilient leur contrat d'apprentissage avant le terme de la formation, et ce dans les deux filières de formation professionnelle (CFC et AFP). Ces

---

1. Les termes de résiliation de contrat d'apprentissage et d'arrêt prématuré d'apprentissage sont utilisés ici de manière indifférenciée.

résiliations sont envisagées ici à l'aune d'un phénomène plus global de complexification et d'allongement de la transition école-travail : elles en sont à la fois des indicateurs et des éléments explicatifs (Lamamra & Masdonati, 2009 ; Lamamra & Duc, 2013). Elles sont également considérées comme des indicateurs de faible adéquation entre les attentes des jeunes et l'offre de formation qui leur est proposée. En Suisse, ce phénomène fait l'objet d'un vif débat médiatique et politique, en raison de la place centrale qu'occupe le dispositif d'apprentissage dans le paysage de la formation (Kriesi & *al.*, 2016), mais aussi en raison d'un taux moyen de résiliations relativement élevé dans les deux filières : 22 % (OFS, 2017b).

Par ailleurs, même si la majeure partie des jeunes reprennent une formation par la suite, une résiliation anticipée représente un risque important de décrocher du système de formation et de rester sans diplôme. En effet, parmi les 5 % à 10% de jeunes qui quittent le système de formation sans diplôme chaque année (OFS, 2017c)<sup>2</sup>, une majeure partie a résilié un contrat d'apprentissage (Bergman & *al.*, 2011).

Enfin, ne pas avoir de diplôme est un facteur de risque important en termes d'insertion précaire sur le marché du travail (Eckman-Saillan, Bolzman & de Rham, 1994). La Suisse enregistre de bons résultats en termes d'insertion des jeunes, avec un taux de chômage juvénile relativement faible en comparaison internationale (6,5 % contre 15 % en moyenne dans l'UE) (OFS, 2018a). Cependant, les personnes qui quittent le système de formation sans diplôme connaissent, comme ailleurs, un risque de chômage plus élevé (OFS, 2017c).

Dans un premier temps, l'objectif est de mieux comprendre ce phénomène en s'intéressant aux raisons des résiliations. Dans un deuxième temps, il s'agira d'interroger ce que ces raisons révèlent du système dual de formation professionnelle suisse et de la transition école-travail. Ce questionnement paraît d'autant plus important que dans le contexte international, l'apprentissage est de plus en plus valorisé et censé répondre à « *tous les maux économiques* » (Millet, 2016, p. 215). Pour ce faire, deux recherches, basées sur des entretiens auprès de jeunes ayant arrêté leur apprentissage de façon prématurée, sont convoquées (voir **Encadré 2**).

Dans les parties qui suivent, l'objet de la présente contribution est tout d'abord précisé, défini et contextualisé. Les cadrages théorique et méthodologique sont ensuite développés. Les résultats reviennent sur l'expérience de l'arrêt d'apprentissage des jeunes interviewés. L'analyse de ces différentes situations permettra une discussion revenant, entre autres, sur le système de formation professionnelle et la transition école-travail.

2. Ce taux oscille entre 5 et 10 % depuis 2003, mais a tendance à diminuer depuis 2006 (OFS, 2017c).

### Encadré 1. Le système de formation professionnelle initiale suisse et son public

En Suisse, la formation professionnelle initiale est la voie privilégiée par les jeunes à la sortie de l'école obligatoire. Deux tiers d'entre eux entrent dans la filière professionnelle, le tiers restant se dirigeant vers la filière générale (gymnase – équivalent du lycée général en France – ou école de culture générale) (OFS, 2017a). Des différences régionales s'observent cependant, puisque le primat donné à la formation professionnelle est plus marqué dans les régions germanophones du pays, alors que la voie générale est davantage empruntée dans les régions respectivement francophone et italophone (OFS, 2017a).

La formation professionnelle se décline en deux modalités : l'école plein-temps (équivalent du lycée professionnel en France) et le dispositif d'apprentissage ou formation duale, où les apprentis alternent hebdomadairement entre des périodes d'enseignement théorique et pratique en école professionnelle (équivalent des CFA – centre de formation d'apprentis – en France) et des périodes de travail dans l'entreprise avec laquelle ils ont signé un contrat d'apprentissage. C'est cette deuxième modalité qui remporte les suffrages en Suisse, bien que les jeunes des régions respectivement francophone et italophone privilégient l'école plein-temps (OFS, 2017a). Seuls l'AFP, sauf rares exceptions, et certains CFC peuvent être obtenus au sein de ce dispositif. Une passerelle existe entre ces deux filières. Ainsi, un jeune ayant obtenu une AFP peut poursuivre sa formation afin d'obtenir un CFC ; c'est le cas d'un tiers des jeunes ayant commencé une formation AFP (OFS, 2018b).

Les jeunes inscrits en formation professionnelle initiale présentent des caractéristiques sociales qu'il convient de mettre en évidence. Selon Meyer (2018), les jeunes issus du quart le plus favorisé sur le plan socio-économique suivent, à plus de 50 %, une formation générale telle que le gymnase. Ce même parcours n'est emprunté que par 8 % du quart le plus défavorisé. En Suisse, la formation professionnelle n'est pas, contrairement à la France, le destin des seules jeunes populations populaires. Cependant, plus le statut social est élevé, plus les jeunes optent pour la voie générale ou académique. *A contrario*, les jeunes socialement plutôt défavorisés et issus de la migration sont surreprésentés en formation professionnelle, et en particulier dans la filière AFP (Rastoldo & Mouad, 2018). Ces caractéristiques sont aussi celles des jeunes les plus vulnérables scolairement (Lamamra & Moreau, 2016 ; Rastoldo & Mouad, 2018).

Par ailleurs, le parcours scolaire antérieur à l'apprentissage, notamment la filière empruntée durant le secondaire I<sup>(\*)</sup>, elle-même dépendante de facteurs sociaux similaires (principalement origine sociale et statut migratoire) (Bergman & al., 2011), détermine largement le parcours ultérieur. Ainsi, les jeunes issus des sections du secondaire I les moins exigeantes ont plus de probabilités de se retrouver en formation professionnelle (80 % contre 4 % en formation générale) (Meyer, 2018).

(\*) : La formation secondaire I fait partie de l'école obligatoire. Les élèves y entrent à 12-13 ans et sont répartis dans des filières ou des cours à niveaux selon leurs résultats de fin d'école primaire. Malgré les disparités cantonales, ces filières ou cours se distinguent par leur degré d'exigence : élémentaire, moyen ou étendu.

## 11 Les résiliations de contrat d'apprentissage : un phénomène important en Suisse

En Suisse, le phénomène des résiliations de contrat d'apprentissage renvoie aux situations où les jeunes, engagés dans un dispositif d'apprentissage dans les filières AFP ou CFC, résilient le contrat qui les lie avec une entreprise formatrice, et ceci avant le terme de la formation. Le taux de 22 % de résiliations est proche de celui que l'on trouve en Allemagne (entre 20 et 25 %) (Stalder & Schmid, 2016) ou en France (un contrat sur quatre)<sup>3</sup> (Guillon & Hinsinger, 2016), même s'il reste difficile d'établir une comparaison internationale tant les moyens de le calculer peuvent être différents (Kriesi & *al.*, 2016).

Sur le plan juridique (CSFO, 2013), employeur et apprenti peuvent mettre fin à ce contrat durant le temps d'essai de trois mois, ainsi que tout au long de la formation. Cette résiliation peut se faire par consentement mutuel ou de façon unilatérale pour de justes motifs (lorsqu'une des parties manque gravement à ses obligations, lorsque l'apprenti n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation, etc.). La notion de résiliation est utilisée dans tous les cas où le contrat est rompu, même dans les situations de changement de niveau de formation ou de profession dans la même entreprise ou une autre<sup>4</sup>. Elle ne suppose donc pas nécessairement un décrochage du système de formation. Par ailleurs, une rupture de contrat n'entraîne pas directement la fin de la formation en école professionnelle : le jeune dispose en effet de trois mois pour trouver une nouvelle place d'apprentissage tout en continuant à suivre les cours en école professionnelle.

Les résiliations ont principalement lieu durant la première année de formation (55 %, dont 5 % durant la période d'essai) (OFS, 2017b). La probabilité d'une rupture de contrat diminue avec le temps. Si le taux de résiliation est quasi semblable dans les filières AFP et CFC<sup>5</sup>, des variations considérables s'observent selon les secteurs d'activité : les secteurs les plus touchés sont l'hôtellerie et la restauration, et les soins de beauté (environ 30 %), alors que les moins touchés sont le commerce et l'administration, ainsi que le travail social (environ 13 %) (OFS, 2017b). Les variations sont aussi importantes selon les régions : dans les régions respectivement francophone et italophone, le taux est proche des 30 %, alors qu'en région germanophone, il se situe entre 16 et 22 % (OFS, 2017). Le taux de résiliation varie encore selon le sexe des apprentis (23 % d'hommes contre 18 %

3. Il s'agit du taux de résiliation de contrat d'apprentissage tous niveaux de formation confondus (formation initiale ou supérieure).

4. Concrètement, cela signifie que différentes situations sont comptabilisées comme résiliations de contrat d'apprentissage. Ainsi, cette notion peut concerner une personne qui arrête sa formation pour rejoindre une filière plus exigeante (passage de la formation professionnelle à la formation générale *via* l'entrée dans un lycée), ou une personne qui n'arrêterait pas sa formation, mais changerait d'entreprise formatrice ou de métier (réorientation).

5. Il est de 22 % pour les AFP et les CFC d'une durée de 4 ans, et de 20 % pour les CFC d'une durée de 3 ans.

de femmes), leur nationalité et leur statut migratoire (19 % pour les apprentis d'origine suisse et 26 % pour les apprentis d'origine étrangère)<sup>6</sup>.

Finalement, certains des jeunes qui rompent leur contrat restent sans diplôme. Les chances de retour en formation sont les plus grandes immédiatement après la résiliation. En effet, 62 % de jeunes reprennent une formation durant l'année qui suit la rupture de contrat, ce taux augmente peu par la suite, puisqu'il passe à 73 % à la fin de la deuxième année et à 78 % trois à quatre ans après (OFS, 2017c). À nouveau, des variations sont à noter, principalement selon la filière, les apprentis AFP étant moins nombreux à reprendre une formation (60 % contre 73 % et 78 % de CFC en trois et quatre ans), selon la nationalité, les étrangers reprenant nettement moins souvent que les Suisses (67 % pour les premiers et 80 % pour les seconds), et enfin, selon le secteur d'activité et la région.

Pour conclure, il convient de revenir sur les phénomènes de résiliation de contrat d'apprentissage et de décrochage scolaire. Ces deux situations sont corrélées avec le risque qu'une résiliation représente en termes de décrochage du système de formation sans l'obtention d'un diplôme de l'enseignement post-obligatoire. Ces phénomènes peuvent aussi être vus comme le résultat d'une multiplicité de facteurs (Blaya, 2010 ; OFS, 2017c) et comportent des facteurs de risque similaires. Cependant, concernant le phénomène de résiliation de contrat, des éléments propres au dispositif d'apprentissage interviennent, relatifs à la transition école-travail auquel il est lié, au marché des places d'apprentissage, à l'entrée dans le monde du travail, aux relations avec un patron ou des collègues de travail.

## 21 Les résiliations : un révélateur des enjeux de la transition école-travail

Les résiliations de contrats d'apprentissage sont à replacer dans le contexte plus général de la transition école-travail, qui désigne le passage du monde scolaire à la vie active. Cette transition participe d'une transition plus globale, celle de l'adolescence à l'âge adulte, qui s'accompagne de nombreux changements au niveau de la vie familiale du jeune, de son appartenance sociale et culturelle, de ses responsabilités économiques et juridiques, etc. (Cohen-Scali, 2000).

Cette transition s'insère dans un contexte spécifique qui influence la manière dont les jeunes en font l'expérience (Bergman & *al.*, 2011). Un premier aspect contextuel concerne les caractéristiques du monde du travail. Marqué par l'innovation technologique, la tertiarisation et la mondialisation de l'économie, ce dernier se caractérise actuellement par un marché crispé et exigeant. En écho à cela, la transition se manifeste par des parcours

6. Les statistiques actuelles concernant les résiliations de contrat d'apprentissage de l'Office fédéral de la statistique (OFS) ne prennent pas en compte de variables relatives à l'origine sociale.

moins linéaires, marqués par des interruptions de formation, des phases d'attente, des réorientations, des situations d'insertion précaires (Masdonati & Zittoun, 2012). Le monde du travail influence d'autant plus le parcours des jeunes entrant dans le dispositif d'apprentissage qu'ils en font l'expérience dès le départ, au moment de la recherche d'une place d'apprentissage dans un marché qui fonctionne de façon similaire au marché du travail (concurrence, sélection, discrimination, etc.) (Imdorf, 2007), mais aussi durant leur formation, puisque la majeure partie de celle-ci se déroule dans une entreprise.

Un second aspect contextuel a trait à la façon dont la transition est pensée par les politiques de formation et aménagée sur le plan institutionnel. En Suisse, au vu des deux types d'itinéraires au niveau du secondaire II (voir **Encadré 1**), le passage de l'école obligatoire vers le monde du travail peut se faire soit directement, par le biais de la filière professionnelle, soit indirectement, par le biais de la filière générale. Lorsque la filière professionnelle est choisie, elle mène à l'obtention du premier diplôme (CFC ou AFP) permettant de s'insérer dans un emploi qualifié, alors que la filière générale prédestine à la poursuite de la formation au degré supérieur.

La prépondérance de la voie professionnelle déplace la question de l'insertion en amont de l'entrée dans l'une de ces filières. En effet, l'enjeu consiste alors à entrer en formation du secondaire II, à trouver une place d'apprentissage, l'insertion professionnelle ultérieure étant supposée plus aisée grâce à une première insertion sur le marché des places d'apprentissage. Les jeunes, et ce à un âge précoce (dès l'âge de 15 ans), sont alors soumis à une pression sociale pour trouver leur voie de transition, *via* une formation qualifiante, afin d'entrer dans la vie active (Waardenburg, 2011).

Un autre aspect de la transition auquel la littérature se réfère fréquemment est l'adéquation visée entre l'offre de formation et le public auquel elle est destinée. Le concept de *Passung* désigne cette adéquation entre, d'une part, un individu, ses intérêts, ses valeurs, ses capacités et d'autre part, les caractéristiques de son environnement (Neuenschwander, 2011). Une adéquation réussie est considérée comme garante de bien-être et de satisfaction en formation (Pinquart, Juang & Silberreisen, 2003). Outre l'adéquation, il s'agit également de s'intéresser à la perception de celle-ci du point de vue des jeunes concernés : on parle alors de *Passungswahrnehmung*, ou perception de l'adéquation entre leur personne et la situation de formation dans laquelle ils se trouvent (Neuenschwander, 2011). Au vu des facteurs de risque mentionnés plus haut et des différences d'étendue du choix, les questions d'adéquation et de perception de l'adéquation se poseront différemment selon les caractéristiques de l'individu, telles que l'origine sociale, le statut migratoire ou le parcours scolaire antérieur.

La résiliation de contrat d'apprentissage est un phénomène qui ne peut être abordé sans prendre en compte le contexte de la transition école-travail. Nous faisons l'hypothèse que l'arrêt prématuré de l'apprentissage peut être considéré comme un symptôme des difficultés de transition (degré restreint de choix lors de l'entrée dans l'une ou l'autre

filière de formation ou lors de la recherche d'une place d'apprentissage, expérience difficile du monde du travail durant la formation, âge précoce du choix, etc.) (Lamamra & Masdonati, 2009 ; Lamamra & Duc, 2013), ainsi que d'un manque d'adéquation entre les jeunes et l'offre de formation qui leur est proposée.

## Encadré 2. Eléments méthodologiques

Les deux recherches mobilisées ici portent sur les résiliations de contrat d'apprentissage en formation professionnelle duale, l'une dans la filière CFC (R1) et l'autre dans la filière AFP (R2). Voici quelques éléments méthodologiques liés aux volets qualitatifs de ces deux études.

### **Le choix du qualitatif**

Malgré une littérature relativement abondante sur les arrêts d'apprentissage, les processus y conduisant et les raisons, dans la filière AFP, sont peu documentés : il y a là une lacune à combler. L'approche qualitative permet de capturer la complexité d'un tel phénomène aux contours encore flous (Creswell, 2007). L'étude qualitative permet également de travailler par processus. Ici, sont décrites les raisons des arrêts, puis des pistes d'analyse en termes de liens entre ces raisons sont suggérées. Un dernier niveau permettra d'illustrer différentes configurations de raisons, voire d'y ajouter d'autres dimensions (scolaires, familiales, etc.)<sup>(1)</sup>.

### **Choix et approche du terrain**

Le choix s'est porté sur la filière CFC, qui représente la « voie royale » de l'apprentissage en Suisse, et sur la filière AFP, plus récente, pour les raisons déjà évoquées plus haut. Pour la R1, les jeunes ont été approchés au travers d'une association active, dans le canton de Vaud, dans l'accompagnement de tous les jeunes ayant résilié un contrat d'apprentissage. Les jeunes AFP ont été contactés par les autorités des différents cantons qui détiennent des listes de tous les jeunes en apprentissage et de ceux qui arrêtent.

### **Population**

Pour la R1, 46 jeunes (23 femmes et 23 hommes) ont été interviewés à deux reprises, juste après l'arrêt (t1) et 3-4 ans plus tard (t2). Afin de rendre compte de la plus grande variété de situations possible, les jeunes ont été sélectionnés par quotas (sexe, secteur d'activité, filière scolaire suivie avant l'entrée en formation professionnelle). 23 femmes et 23 hommes se formant dans la plupart des secteurs d'activité ont été rencontrés. Une majorité est d'origine suisse ou binationale (N = 35) et l'âge moyen est de 17,5 ans (le plus jeune ayant 15 ans et la plus âgée 23). Les milieux sociaux<sup>(2)</sup> d'origine<sup>(3)</sup> sont relativement hétérogènes : ouvriers (11), employés (12), milieux intermédiaires (20).

Pour la R2, 31 jeunes (14 femmes et 17 hommes) ont été interviewés à deux reprises, entre 5-12 mois après leur arrêt (t1) et deux ans plus tard (t2). Initialement, l'étude devait porter uniquement sur quatre secteurs, sélectionnés sur la base d'une étude exploratoire menée en amont : gastronomie, construction, maçonnerie et intendance. Au vu de la grande difficulté d'accès à cette population, les secteurs ont été élargis. Les origines nationales des jeunes sont diverses ; parmi eux, seuls sept sont des Suisses. L'âge moyen est de 21,25 ans (la plus jeune ayant 16 ans et la plus âgée 36 ans). Vingt entretiens ont été menés en Suisse romande et onze en Suisse alémanique<sup>(4)</sup>. Les milieux sociaux<sup>(5)</sup> d'origine sont relativement homogènes, avec une prépondérance d'ouvriers : ouvriers (16), employés (4), milieux intermédiaires (9), désaffiliés (1).

**Recueil des données**

Les entretiens semi-directifs, d'une durée d'une heure à une heure et demie, ont eu lieu à la convenance des jeunes, dans différents lieux et cantons. Une fois le contact établi, la majorité des jeunes a accepté de faire part de son expérience. Les guides d'entretien utilisés étaient très similaires pour les deux recherches et structurés comme suit : éléments socio-biographiques, raisons de l'arrêt et situation au moment de l'entretien. L'entretien semi-directif a permis d'articuler approche déductive (intégrant les thèmes de travaux antérieurs sur les arrêts d'apprentissage) et inductive (laissant les interviewés soulever des thématiques qui ne figurent pas dans le guide original).

**Traitement des données**

Tous les entretiens ont été enregistrés, anonymisés, puis retranscrits intégralement. Diverses étapes d'analyse (Creswell, 2007) ont été effectuées : les entretiens ont d'abord été résumés afin d'en saisir la logique interne ; une analyse de contenu thématique (Paillé & Mucchielli, 2016) a ensuite été menée au moyen d'un codage réalisé avec le logiciel Nvivo® à partir des thèmes du guide d'entretien. De nouvelles catégories ont été créées en cours d'analyse et validées au sein de l'équipe de recherche. Une fois le codage terminé, les thèmes ont pu être décrits finement.

**Analyse**

L'accent sera mis ici sur les raisons d'arrêt en comparant les deux populations étudiées, CFC et AFP. Cela permettra de proposer des pistes explicatives de leurs différences, selon certaines caractéristiques<sup>(6)</sup> des populations étudiées (principalement origine sociale et parcours scolaire antérieur, mais aussi genre lorsque cela se révèle pertinent<sup>(7)</sup>). Une analyse similaire sera effectuée au sein d'une même population, ouvrant là encore sur quelques pistes explicatives.

**Limites et biais de la méthodologie**

L'accès à la population se faisant sur base volontaire, certains cas, peut-être plus problématiques, n'ont pas pu être pris en compte (auto-limitation). Par ailleurs, des effets de désirabilité sociale ne sont pas à exclure, la situation d'entretien créant des biais quant aux réponses que les jeunes estiment « socialement » acceptables (satisfaction à être en formation, adéquation de l'offre, etc.).

(1) : Ce dernier niveau d'analyse ne figure pas dans cet article.

(2) : Pour trois situations, les informations étaient lacunaires.

(3) : Basés sur les CSP de Joye, Bergman & Budowski (2002), pour les deux études.

4 : À noter que l'adhésion à l'AFP est plus forte en Suisse alémanique qu'en Suisse romande.

(5) Pour une situation, l'information était lacunaire.

(6) : Compte tenu de la taille de la population, l'analyse en termes de secteur d'activité et de nationalité se révèle inopérante.

(7) : La variable sexe a peu d'influence sur les raisons de l'arrêt, et l'analyse des effets de genre nécessite fréquemment une nouvelle analyse de contenu plus fine, les variations de situation intervenant au sein de chaque catégorie de raisons (Lamamra, 2016).

*Sigles* : AFP : attestation fédérale professionnelle ; CFC : certificat fédéral de capacité.

## 31 Comment les jeunes expliquent leur arrêt de l'apprentissage

La littérature sur les raisons menant à des résiliations de contrat d'apprentissage s'accorde sur trois catégories : celles relevant des personnes en formation (performances scolaires, motivation, mauvaise représentation du métier ou de l'entreprise), celles relevant des entreprises formatrices (conditions de travail et de formation) et celles relatives aux éléments contextuels (situation économique générale, situation dans la profession ou dans l'entreprise) (Kriesi & *al.*, 2016). Un arrêt est souvent le résultat d'une pluralité de raisons qui s'articulent. Les résultats présentés dans un premier temps<sup>7</sup> vont dans le sens des travaux antérieurs. Il sera dès lors intéressant de relever, dans un second temps, les différences entre la filière CFC et la filière AFP.

### 3.1 Les raisons évoquées dans la filière CFC

Dans la première recherche (R1), cinq raisons ont été identifiées : les conditions d'apprentissage du métier (N = 34) incluent les performances scolaires et les conditions de formation ; les relations au travail (N = 27) se situent tant sur le plan interpersonnel avec la personne formatrice ou l'employeur qu'avec tout le collectif de travail – dans cette catégorie figurent aussi des problèmes structurels de type *mobbing* (harcèlement psychologique) ou harcèlement sexuel – ; les conditions de travail (N = 23) renvoient aux contraintes liées au monde du travail, à un métier particulier (pénibilité, horaires, hiérarchie, etc.) ou à une situation particulière dans le métier (insertions pionnières), ainsi qu'aux questions de santé au travail (physique et psychique) ; la transition (N = 16) inclut les questions d'orientation (informations lacunaires sur le métier, choix du métier opéré à un âge précoce, choix par défaut) et les difficultés objectives de passage de l'école à l'apprentissage (changement de contexte et de rythme d'apprentissage, passage d'une sociabilité adolescente à des relations avec des adultes) ; enfin, les contingences externes (N = 2) englobent des situations d'arrêt liées à des éléments n'ayant à voir ni avec les performances scolaires, ni avec la situation dans l'entreprise (problèmes de santé non professionnels, parentalité).

Contrairement à une partie de la littérature sur les résiliations de contrat d'apprentissage, la motivation n'a pas été retenue ici comme une raison d'arrêt. D'une part, la motivation a trop souvent tendance à renvoyer à une donnée individuelle. D'autre part, elle est avant tout apparue comme une conséquence d'autres facteurs : les relations au travail, les conditions de formation et/ou de travail, etc. De même, bien que certains arrêts soient le fruit de performances scolaires insuffisantes ou d'échecs aux examens, les résultats de la R1

7. Les résultats de la R1, qui ont fait l'objet d'autres publications (voir, par exemple, Lamamra & Masdonati, 2009), sont présentés de manière synthétique. Ceux de la R2, dont les analyses sont en cours, sont présentés plus longuement.

soulignent que les performances scolaires peuvent également être la conséquence d'autres difficultés. Ainsi, des jeunes ayant des conflits sur leur place d'apprentissage ou dont les conditions de travail sont trop pénibles peuvent se désinvestir de l'école professionnelle.

### 3.2 Raisons évoquées dans la filière AFP : le choix par défaut et les problèmes de santé

Dans la deuxième recherche (R2), sept raisons ont été identifiées : les relations (N = 17), les performances (N = 15), la santé (N = 15), l'orientation professionnelle (N = 13), les conditions de travail (N = 10), les conditions de formation (N = 8), les contingences externes (N = 5). En outre, deux indicateurs ont été mis à jour. Il s'agit d'éléments révélateurs d'autres problématiques ou signalant une des raisons évoquées ci-dessus : d'une part, la motivation et l'engagement en formation (N = 13), d'autre part, les retards et absences (N = 10).

Deux raisons et un indicateur attirent particulièrement l'attention en ce qu'ils semblent se différencier des résultats de la R1 et, de ce fait, fournir des indications sur le vécu des apprentis en AFP. Il s'agit de l'orientation professionnelle, et plus précisément du choix par défaut, et en lien avec cela, de la question de la motivation. L'autre raison est liée aux problèmes de santé très importants dans cette population. Ces aspects seront détaillés plus bas.

Parmi les autres raisons, proches de celles apparues dans la filière CFC, les relations, souvent problématiques, concernent avant tout le patron, mais peuvent également se manifester avec les collègues, les clients, les enseignants. Elles sont souvent faites de conflits et s'expriment par des reproches, l'absence de félicitations et de communication, voire des discriminations. Les performances concernent le niveau cognitif : concentration, mémorisation, compréhension, gestion de différentes sources d'information. Des problèmes de langue et mathématiques existent également. Les conditions de travail concernent le climat d'entreprise (pression, manque de temps), les conditions formelles (horaires, heures supplémentaires, pauses, vacances) et le travail en soi (pénibilité, tâches ingrates, contraintes). Souvent, les jeunes abandonnent leurs activités récréatives et sociales face aux conditions de formation et de travail. Les conditions de formation concernent avant tout un manque d'accompagnement et de soutien, notamment lorsque les formateurs n'ont pas le temps d'expliquer des choses ou manquent de motivation. L'alternance entre différents lieux de formation et d'apprentissage, et le lieu de résidence, est problématique aussi bien au niveau de l'organisation pratique (se rendre dans différents lieux géographiques) que cognitive (passer de la théorie à la pratique, et inversement). Les contingences externes font référence à la faillite de l'entreprise formatrice<sup>8</sup>, mais aussi à des aspects privés (parentalité par exemple.).

8. Dans la R1, les situations d'arrêt liées au contexte (fermetures et faillites d'entreprise, restructurations)

Comme mentionné plus haut, l'arrêt est presque toujours le fruit de l'interaction entre plusieurs raisons. Les 31 jeunes interviewés cumulent 83 raisons au total. Les jeunes relatent entre une et quatre raisons pour expliquer leur arrêt, 19 d'entre eux en cumulent trois. Deux configurations de raisons ont pu être mises à jour : la première regroupe les « relations, conditions de travail et de formation » ; la seconde réunit les questions de « santé, performances, orientation ». La première configuration est similaire aux résultats de la R1, avec une prédominance des questions relationnelles liées aux conditions de formation et de travail. La qualité de la relation établie entre le jeune et les personnes qui l'encadrent est centrale dans la transmission du métier, d'où un lien étroit avec les conditions de formation, mais aussi dans l'appréhension des conditions de travail. La seconde configuration apparaît comme spécifique à la population AFP, avec des liens forts entre santé, performances et orientation (filière et/ou métier)<sup>9</sup>.

Plusieurs hypothèses peuvent dès lors être formulées : cette population apparaît comme particulièrement fragile sur le plan de la santé psychique et physique, ce qui peut participer de l'orientation dans cette voie. La filière étant destinée à des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage, orientation et performances semblent aller de pair. Le lien entre orientation, santé et performances semble jouer dans les deux sens. La santé ou les performances peuvent avoir influencé l'orientation dans cette filière, mais cette orientation, souvent subie, a également un impact sur la santé (psychique surtout) et les performances. Celles-ci sont sans doute affectées par une motivation ébranlée lors d'un choix par défaut. Le lien entre motivation et orientation est en effet très fort.

### 3.3 Derrière une apparente similitude, des raisons qui révèlent la fragilité du public AFP

Dans la R1, les relations occupent une place prépondérante qui peut moduler la perception d'autres éléments. Par exemple, les conditions de formation sont appréciées surtout par rapport à qualité de la relation entretenue avec la personne formatrice. Ainsi, l'apprentissage, la transmission du métier sont en quelque sorte subordonnés à la qualité de cette relation. Un autre exemple est celui de l'orientation professionnelle : dès lors que les relations développées pendant l'apprentissage sont satisfaisantes, elles peuvent modérer l'effet négatif d'une mauvaise orientation. De même, un conflit relationnel peut aggraver la perception des conditions de travail, les rendant plus difficiles à supporter.

Dans le R2, la personne formatrice est également au centre des préoccupations des jeunes, même si d'autres relations peuvent prendre de l'importance, comme noté plus haut. Cette

---

ont été volontairement ignorées, ne permettant pas d'analyser le processus conduisant à un arrêt.

9. Pour la R1, à côté de la première configuration apparaissait une raison isolée, « l'orientation ». Ces deux cas de figure séparaient la population par leur âge, les adolescent-e-s arrêtaient pour des questions d'orientation, alors que les adultes émergents se retrouvaient dans la configuration « relations, conditions de travail et de formation ».

personne est alors souvent décrite comme étant elle-même subordonnée à des contraintes de temps, à des pressions en termes de performance et de production, rendant difficile la transmission du métier. Des conflits et une mauvaise compréhension réciproque sont également relevés. Ces éléments ont également un effet délétère sur l'appréciation des conditions de formation et de travail. Par ailleurs, le choc que ressentent de nombreux jeunes lors de l'entrée en apprentissage, et qui fait référence à la transition de manière plus globale, est vécu de façon transversale dans les deux populations et représente une autre similitude.

Ainsi, les relations, les conditions de travail et les conditions de formation sont centrales dans les deux études. Les relations sont évoquées par l'ensemble des jeunes interviewés, indépendamment de leur niveau de sortie (AFP ou CFC), de leur origine sociale, de leur parcours scolaire antérieur (en école ordinaire ou en école spécialisée, en Suisse, ou en partie ou entièrement à l'étranger).

Du côté des AFP, les conditions de travail sont davantage évoquées par les jeunes qui ont suivi l'école ordinaire et qui ont, de ce fait, un meilleur capital scolaire qui, par hypothèse, s'accompagne d'attentes plus élevées en termes de conditions de travail. Du côté des CFC, ce sont les jeunes issus de milieux ouvriers et intermédiaires qui mentionnent le plus cette raison. Deux hypothèses peuvent être formulées à ce sujet. D'un côté, les enfants de milieux ouvriers ont été socialisés en partie à la condition salariale, à la défense des conditions de travail, et c'est en cette qualité de salariés qu'ils défendent leurs droits. De l'autre côté, les enfants des classes intermédiaires ont des aspirations plus élevées en termes de conditions de travail et ne veulent pas être déclassés.

Les conditions de formation, que ce soit les performances scolaires ou un cadre de formation inadéquat, sont davantage relevées par les jeunes issus des milieux ouvriers, indépendamment de leur niveau de sortie. Des pistes explicatives peuvent être proposées à ce niveau. Les problèmes de performance scolaire peuvent être liés à leurs plus grandes difficultés à trouver des soutiens, comme l'aide aux devoirs ou des cours de rattrapage, en termes de financement, mais aussi de faiblesse du réseau. Le cadre de formation inadéquat, le manque d'encadrement peuvent renvoyer aux conséquences d'un réseau familial moins étoffé pour accéder à de meilleures entreprises en termes de formation et d'encadrement (Lamamra & Masdonati, 2009).

Dans les deux populations, les filles sont plus nombreuses à souligner les conditions de formation, rappelant que pour elles, l'enjeu demeure l'accès au métier (Moreau, 2000). Cependant, lorsqu'il s'agit des performances, on retrouve, là encore, dans les deux populations, une proportion plus grande de garçons, évoquant peut-être avec moins de gêne leurs difficultés scolaires, et s'inscrivant ainsi dans une « *tradition* » de résistance masculine populaire à l'ordre scolaire (Kergoat, 2006).

---

Des éléments différencient plus nettement les deux études : la question de l'orientation professionnelle et du choix par défaut ; la problématique de la santé en formation et finalement, la question de la motivation et de l'engagement.

Ces différences se rapportent, en grande partie, à ce qui distingue les populations des deux filières, CFC et AFP, en termes d'origines, sociale et scolaire, de bagage migratoire et d'état de santé. Ces éléments renvoient aux facteurs de risque relevés au niveau de la transition et de la formation professionnelle. En particulier, les disparités de parcours scolaire antérieur, de capital social et scolaire pourraient expliquer la moindre marge de manœuvre dont disposent les apprentis AFP en termes de choix de filière et de métier, ce qui sera développé dans la question du choix par défaut.

### 3.3.1 Le choix par défaut : un motif d'arrêt majeur

Un choix par défaut désigne le fait de se voir contraindre, pour différentes raisons, à s'inscrire dans un métier et/ou une filière qui ne correspond pas aux intérêts et aux aspirations des jeunes.

Dans la recherche portant sur les arrêts dans la filière CFC, le « choix par défaut » est apparu de manière significative, mais dans une moindre mesure que chez les AFP, et s'opérait principalement en raison d'une pénurie de places d'apprentissage dans un marché alors très tendu. Au-delà des questions de choix par défaut, l'orientation apparaissait comme raison d'arrêt de manière plus marquée chez les apprentis les plus jeunes, ayant connu une transition directe entre l'école et leur formation professionnelle.

Dans la filière AFP, treize jeunes sur trente et un désignent l'orientation comme raison de l'arrêt et parmi eux, une majorité de garçons. Au sein de cette raison, le choix par défaut apparaît comme prégnant. Il peut concerner le métier, la filière, ou les deux à la fois. Lorsqu'il s'agit du métier, cela signifie que ce dernier ne leur plaît pas, qu'il n'a pas été choisi en fonction de leurs goûts et de leurs intérêts. Or, une majorité de jeunes dans la population R2 ont une représentation d'un métier qu'ils aimeraient apprendre, puis exercer.

Le choix par défaut concerne également la filière AFP en tant que telle. Il engendre alors une grande frustration, en lien avec la stigmatisation de cette voie. Celle-ci est souvent comparée en mode mineur par rapport au CFC, qui reste la norme. Douze personnes sont dans ce cas, et six d'entre elles évoquent explicitement leur préférence pour un CFC. En outre, deux personnes sont passées de CFC à AFP et considèrent cela comme une mobilité descendante, un déclassement.

Par ailleurs, le choix par défaut est davantage évoqué par des personnes ayant suivi un parcours scolaire en école spécialisée et d'origine sociale peu favorisée. Cela peut alors être corrélé avec une moindre marge de manœuvre liée à la faiblesse du capital scolaire et social.

On constate le choix par défaut par le fait que les jeunes ne sont pas acteurs de leur choix :

« *Il y a des gens bein, qui m'ont dit que je devais rentrer en restauration-service et en fait, bein, j'ai remarqué au fur et à mesure que, en fait, ça ne m'intéressait pas .»* (Linda, 16 ans, ex-apprentie en restauration-service ayant suivi sa scolarité en partie à l'étranger, voie spécialisée, parents ouvriers non qualifiés)

Les raisons menant à un choix par défaut sont nombreuses pour ce public :

- la performance scolaire (aussi la filière suivie au secondaire I), surtout dans les deux domaines que sont la langue (français ou allemand) et les mathématiques, mais aussi les notes :

« *Je voulais faire ASSC [assistante en santé et soin communautaire] mais disons j'avais pas le niveau pour faire la formation, un niveau scolaire, moi je l'avais pas, alors j'ai postulé pour AFP .»* (Yolanda, 27 ans, ex-apprentie en soins et santé ayant suivi sa scolarité en partie à l'étranger, voie ordinaire, parents ouvriers non qualifiés)

- l'intervention et la contrainte de l'assurance-invalidité (AI)<sup>10</sup> qui finance la formation :

« *Oui, c'est une sorte d'obligation, parce que si j'acceptais pas, au final, j'étais virée de là-bas. Parce que s'ils veulent pas, même l'AI, c'était l'AI qui avait pris la décision, si je disais non à l'AI je perdais tout au final, d'un coup. Donc c'était comme une obligation, c'était soit j'acceptais, soit je perdais tout d'un coup .»* (Rasa, 23 ans, ex-apprenti en cuisine ayant fait sa scolarité à l'étranger, voie ordinaire, parents de milieux intermédiaires)

- l'absence du métier de rêve dans l'offre AFP ou dans les centres de formation professionnelle spécialisés, dans lesquels certains apprentis soutenus par l'AI suivent leur formation, et qui proposent un choix limité. C'est le cas de Janine (21 ans, ex-apprentie en restauration-service ayant suivi sa scolarité en Suisse, voie spécialisée, parents désaffiliés), qui souhaite se former dans la vente, mais qui a dû se rabattre sur une AFP en restauration-service, car les places en vente étaient limitées et déjà prises dans son centre de formation.

- la santé, qui parfois contraint à renoncer à des métiers de rêve, comme pour Jonas (20 ans, ex-apprenti dans la vente, ayant suivi sa scolarité en Suisse, voie ordinaire, parents ouvriers qualifiés) qui souffre de problèmes aux pieds et qui doit renoncer à son rêve de devenir paysagiste.

Dans les deux filières, la « capacité » à choisir une orientation intervient dans les raisons menant à un choix par défaut. Cela est à mettre en lien avec l'âge précoce auquel les jeunes doivent opérer un choix de métier dans le système de formation suisse. Il en va de même de la notion d'urgence à trouver une place d'apprentissage et des pressions familiales.

10. L'assurance-invalidité (AI) est une assurance obligatoire qui vise à garantir les moyens d'existence aux personnes devenues invalides, que ce soit par des mesures de réadaptation (formations, etc.) ou par des rentes ou allocations.

### 3.3.2 L'arrêt en raison de problèmes de santé

Dans la R1, les questions de santé apparaissent dans le processus conduisant à l'arrêt, mais n'avaient pas été analysées comme des raisons de celui-ci. En effet, il s'agissait de résultats inédits issus de l'analyse inductive. Dès lors, cela avait fait l'objet d'une analyse indépendante en termes de souffrance et de stratégies pour y faire face (Lamamra & Masdonati, 2008). Dans la R2, la santé apparaît dans différents types de situation et est non seulement évoquée par des personnes ayant eu un parcours en école spécialisée, mais aussi en école ordinaire. Ainsi, la santé de cette population apparaît comme particulièrement fragile, indépendamment d'un passage ou non en école spécialisée. Des problèmes psychiques et/ou physiques existent déjà en amont de l'apprentissage, et perdurent pendant la durée de celui-ci, parfois de manière brutale et inattendue, comme c'est le cas pour Lukas, 18 ans, ex-apprenti en maçonnerie ayant suivi sa scolarité en partie à l'étranger, voie ordinaire, parents de milieux intermédiaires :

*« Je me suis effondré sur le chantier. Et... j'ai pensé, alors il y a encore une petite histoire, alors je m'étais déjà effondré à l'école... et plusieurs fois à la maison et on a soupçonné l'épilepsie... et après on a fait des tests jusqu'à l'été et... oui et à la fin, il n'y avait rien. Ils ont dit que c'était psychique... parce que j'étais à terre... partout. »*

C'est le cas également de Sophie, 18 ans, ex-apprentie en intendance<sup>11</sup> (scolarité en Suisse, voie ordinaire, parents employés) qui a interrompu son apprentissage AFP pour se diriger vers une formation soutenue par l'assurance-invalidité. L'incompatibilité avec une formation qui la mettait trop sous pression s'est révélée peu à peu :

*« Euh... j'ai pour ainsi dire des absences lorsque je suis sous pression (...) comme si le film se déchirait. »*

Pour certains, le métier se révèle incompatible avec la santé. Par exemple, Fethawi, 28 ans, ex-apprenti en menuiserie (scolarité à l'étranger, voie ordinaire, parents de milieux intermédiaires), développe de l'asthme au contact de la poussière de l'atelier. Ou Laura, 19 ans, ex-apprentie en cuisine (scolarité en Suisse, voie ordinaire, parents ouvriers non qualifiés), qui ne peut pas continuer son apprentissage car elle souffre de calculs rénaux l'obligeant à boire fréquemment et à se rendre souvent aux toilettes, ce qui n'est pas compatible avec les conditions de travail de ce métier. Des accidents de travail peuvent également survenir, mettant à mal la poursuite de l'apprentissage.

De nombreux apprentis font référence à une fragilité psychique diffuse. Il y a alors souvent un trop-plein entre les demandes de l'apprentissage et les problèmes personnels, comme pour Yolanda, 27 ans, ex-apprentie en soins et santé (scolarité en partie

11. Les employés en intendance s'occupent des activités d'entretien et de ménage de collectivités (établissements hospitaliers, hôteliers ou d'hébergement pour personnes âgées, crèches). Outre l'entretien des locaux et du linge, ils participent à l'accueil et à certaines tâches administratives.

à l'étranger, voie ordinaire, parents ouvriers non qualifiés), qui évoque, lorsqu'on lui demande la raison de l'arrêt, un mal-être généralisé :

*« C'était que, c'était euh... disons je, j'avais l'impression que j'étais pas bien déjà dans ma vie euh personnelle, donc je sentais que... plus les... les, comment on dit les... les devoirs, les... les obligations au travail et... je sentais un peu trop de pression. »*

Les jeunes font d'eux-mêmes de nombreux liens entre des facteurs liés à l'apprentissage et leur santé : conflits au travail qui génèrent du stress, mauvaises notes qui sont source d'anxiété quant à un possible renvoi, alternance de la formation qui engendre de l'épuisement, etc.

### 3.3.3 « Motivation » et engagement en formation : un indicateur d'autres problèmes pouvant conduire à un arrêt

L'orientation est à mettre en lien avec certains indicateurs repérés dans notre corpus : en particulier l'engagement des jeunes en formation. La « motivation » est évoquée spontanément par les jeunes. Nous préférons parler d'engagement en formation pour sortir de l'impasse que représente la notion de motivation, souvent amenée comme une donnée individuelle. La notion d'engagement est plus dynamique et laisse apparaître le processus en œuvre (Bourgeois, 2011). L'engagement concerne, d'une part, le fait d'entrer en formation et d'autre part, le fait de s'investir dans les tâches proposées. Dans le cas du choix par défaut, l'engagement en formation est contraint. Cela met à mal divers aspects de l'image de soi, comme le fait de se sentir acteur de sa vie. L'engagement dans la formation devient problématique, puisque l'apprenti peine à y trouver du sens et à le rattacher à des buts personnels. Yembé, 17 ans, ex-apprenti en maçonnerie (scolarité en partie à l'étranger, voie ordinaire, parents ouvriers non qualifiés) qui rêvait de devenir peintre, explique sa difficulté à entrer dans le travail comme suit :

*« Parce que comme je dis toujours, j'étais pas motivé. Et pis, quand justement tu te bloques, tu peux pas vraiment réussir à bien faire les... à bien faire un truc. »*

Nous pouvons faire l'hypothèse que si les jeunes ne peuvent s'engager dans divers aspects de leur formation, la raison n'est donc pas à chercher dans leur personnalité ou caractère, mais bien dans le processus ayant mené à leur formation. En évoquant son arrêt, Christophe déclare :

*« Jeune : Et la motivation d'être dans ce métier, que c'est pas du tout ma motivation. »*

*Interviewer : Voilà, c'était ça. C'était aussi primordial, pas de motivation...*

*Jeune : Ouais. Mais c'était même peut-être le premier [motif d'arrêt] en fait. J'aimais pas ce métier. Premier, c'est vraiment ça. »* (Christophe, 18 ans, ex-apprenti en coiffure, scolarité en Suisse, voie spécialisée, parents de milieux intermédiaires)

---

Les jeunes semblent conscients du problème posé par ces non-choix, puisqu'ils conseilleraient à un apprenti dans la même situation de s'écouter, de suivre son envie, au lieu d'écouter les personnes qui gravitent autour (parents, conseillers, etc.). De plus, une majorité des jeunes rencontrés se réorientent ou font le projet de se réorienter suite à leur arrêt. L'importance de l'orientation réapparaît, cette fois en aval de l'arrêt.

## Conclusion

Nos analyses permettent non seulement de documenter les raisons des résiliations de contrat dans deux filières d'apprentissage dual, mais encore de questionner plus avant certains enjeux du système suisse, à partir de cette perspective : sa capacité d'intégration, son rôle de facilitateur de la transition école-travail ou encore son adéquation, pas uniquement avec le marché du travail, mais avant tout avec les aspirations des jeunes. Les résultats viennent ainsi infirmer l'idée reçue d'un système offrant une transition douce et aménagée vers l'emploi et surtout particulièrement en adéquation avec le marché du travail (Bonoli, Berger & Lamamra, 2018). En outre, un volet inédit consiste à questionner plus avant l'adéquation entre offres de formation et aspirations des jeunes.

En premier lieu, nos analyses interrogent la capacité intégrative du « modèle » suisse. La filière AFP, en particulier, se fixe comme but de fournir un premier accès à la formation post-obligatoire aux personnes les plus fragiles.

Or, différents éléments issus de nos résultats viennent questionner ce « modèle ». Tout d'abord, non seulement la population fréquentant cette filière est fragile en termes de compétences cognitives ou de parcours scolaires, voire de santé, mais elle se distingue également de celle de la voie CFC par sa composition sociale.

Les jeunes AFP sont davantage issus de classes populaires et de la migration. Ensuite, dans la population étudiée, la filière est largement dépréciée, les personnes qui la fréquentent se sentant stigmatisées. On pourrait alors parler d'un « paradoxe helvétique ». En effet, dans un contexte de formation où la filière professionnelle est largement fréquentée et valorisée, la création de la filière AFP semble participer de la création d'une filière ressemblant, par sa composition sociale et son image, à ce que connaissent nombre de pays où la voie professionnelle est une filière de relégation destinée aux seules jeunesse populaires.

Si cette dernière affirmation semble quelque peu provocatrice, elle permet de faire apparaître une tension majeure entre réalité vécue, notamment par les jeunes qui connaissent des arrêts d'apprentissage en AFP, et finalités affichées de la filière, visant une entrée dans le secondaire II, un passage vers le CFC et une intégration professionnelle.

En deuxième lieu, nos résultats mettent en lumière les enjeux de transition école-travail. Les raisons de l'arrêt peuvent ainsi être relues au travers de ce prisme : les relations

au travail soulignent un passage à une sociabilité d'adulte après l'école obligatoire, les conditions de formation illustrent les changements de rythme, de mode et d'environnement de formation, les conditions de travail mettent en évidence l'irruption brutale de la logique productive dans l'univers de ces jeunes, encore dominé par la logique formative, voire éducative ; enfin, les questions d'orientation rappellent les difficultés du choix professionnel intervenant à un moment particulièrement précoce. Apparaît dès lors, en arrière-plan, une variété de situations de transition en fonction des filières de formation professionnelle suivies. La transition 1 (de l'école obligatoire au secondaire II) est très différente pour ces deux publics. Ayant un passé scolaire plus difficile, les jeunes AFP connaissent, plus que les CFC, une transition indirecte (Lamamra & Moreau, 2016). En outre, les destins post-arrêt, mais aussi post-diplôme, sont largement conditionnés par les filières. Les jeunes CFC ont une palette beaucoup plus large d'opportunités, y compris la possibilité de passer en filière AFP après un arrêt. Pour les AFP, les possibilités sont plus limitées (en termes de choix de métiers et de mobilité). En outre, la différence de milieu d'origine a bien sûr un impact en termes de ressources (capital social et culturel) et de réseau à disposition pour la poursuite du parcours de formation.

En troisième lieu, il convient de revenir sur la question de l'adéquation. L'orientation professionnelle contemporaine se fonde sur un discours adéquationniste visant à articuler les aspirations et capacités des jeunes et l'offre de formation. C'est sur ce modèle que les acteurs de la formation professionnelle ont pensé la filière AFP, construisant une adéquation entre les performances (attestées par les résultats de l'apprenti et la filière suivie au secondaire I) et la filière proposée.

Or, nos résultats révèlent une réalité toute différente. Tout d'abord, la forte présence de « choix par défaut » contredit l'idée même d'adéquation. Cette orientation contrainte dans une filière, perçue de surcroît comme dévalorisante, renforce, aux yeux des apprentis, l'impression de non-prise en compte de leurs intérêts.

Ensuite, la seconde configuration de raisons (santé, performances, orientation) souligne un double rapport de causalité. D'une part, les fragilités de cette population (performances scolaires, mais aussi santé) conditionnent en amont l'orientation dans cette filière. D'autre part, l'orientation (vécue comme subie, dans une filière perçue, surtout en Suisse francophone, comme socialement dévalorisée et de ce fait stigmatisée) a un impact non seulement sur les performances, mais également sur la santé. En effet, comment s'engager lorsque la formation ne permet pas de réaliser ses propres buts ou encore comment se sentir bien lorsque, engagé malgré soi dans une filière stigmatisée, l'image de soi se détériore ? Ces deux aspects peuvent être lus comme les indices d'un manque d'adéquation entre les aspirations et capacités des jeunes et l'offre de formation.

Au terme de ces analyses, il s'agirait de repenser fondamentalement la filière AFP. En effet, à partir des réalités vécues par les jeunes en arrêt prématuré, force est de constater qu'elle ne répond pas aux objectifs annoncés. Il conviendrait donc de les repenser :

s'agit-il d'une filière visant une insertion professionnelle ou une entrée en formation post-obligatoire ? L'objectif est-il prioritairement de « raccrocher » la filière CFC ? Quelles sont les possibilités effectives des personnes s'y formant en termes de poursuite de formation, mais aussi d'employabilité ? Qu'en est-il de l'encadrement individuel en termes de prévention des arrêts ?

De manière plus générale, les résultats posent également la question du positionnement des filières les unes par rapport aux autres, mais aussi des publics auxquels elles sont destinées.

## ■ Bibliographie

- Bergman M. M., Hupka-Brunner S., Keller A., Meyer T. & Stalder B. E. (dir.) (2011), *Transitions juvéniles en Suisse. Résultats de l'étude longitudinale TREE*, Zürich, Seismo.
- Blaya C. (2010), *Décrochages scolaires. L'école en difficulté*, Bruxelles, De Boeck.
- Bonoli L., Berger J.-L. & Lamamra N. (dir.) (2018), *Les enjeux de la formation professionnelle. Le « modèle » suisse sous la loupe*, Zürich, Seismo.
- Bourgeois E. (2011), « La motivation à apprendre », in Bourgeois E. & Chapelle G. (dir.), *Apprendre et faire apprendre*, Paris, PUF, pp. 235-253.
- Cohen-Scali V. (2000), *Alternance et identité professionnelle*, Paris, PUF.
- Creswell J. W. (2007), *Qualitative Inquiry & Research Design*, Thousand Oaks, Sage.
- CSFO (2013), *Lexique de la formation professionnelle*, consulté le 10 mai 2019 sur <http://mfe.formationprof.ch/dyn/11007.aspx?lang=FR&action=detail&value=193&lex=1>
- Eckman-Saillant M., Bolzman C. & de Rham G. (1994), *Jeunes sans qualifications. Trajectoires, situations et stratégies*, Genève, Les Editions I.E.S.
- Guillon S. & Hinsinger S. (2016), « Risque de décrochage après une rupture de contrat d'apprentissage : l'exemple d'un CFA en Alsace », *Questions Vives*, n° 25, consulté le 10 mai sur <http://journals.openedition.org/questionsvives/1928>.
- Imdorf C. (2007), *La sélection des apprentis dans les PME*. Compte rendu mars 2007, Fribourg, Institut de Pédagogie Curative de l'Université de Fribourg.
- Joye D., Bergman M.M. & Budowski M. (2002), *Technical report of the Swiss Household Panel: recodifications of variables for five social stratification schemas*, Neuchâtel, Swiss Household Panel.
- Kergoat P. (2006), « De l'indocilité au travail d'une fraction des jeunes populaires. Les apprentis et la culture ouvrière », *Sociologie du travail*, n° 48, pp. 545-560.

- Kriesi I., Neumann J., Schweri J., Griga D., Kuhn A., Schmid E. & Baumeler C. (2016), *Rester ? S'en aller ? Recommencer ?*, *Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage*, Zollikofen, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.
- Lamamra N. (2016), *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre. Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'œuvre en formation professionnelle initiale*, Zurich, Seismo.
- Lamamra N. & Duc B. (2013), « Entrée dans le monde du travail : une expérience de la souffrance », *Revue économique et sociale*, n° 2, pp. 65-80.
- Lamamra N. & Masdonati J. (2008), « Adolescence en souffrance : stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle », *Reflets*, n° 14, pp. 67-102.
- Lamamra N. & Masdonati J. (2009), *Arrêter une formation professionnelle : mots et maux d'apprenti-e-s*, Lausanne, Antipodes.
- Lamamra N. & Moreau G. (2016), « Introduction : les faux-semblants de l'apprentissage en Suisse », *Formation Emploi*, n° 113, pp. 7-16.
- Masdonati J. & Zittoun T. (2012), « Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation », *L'orientation scolaire et professionnelle*, n° 41(2), pp. 229-253.
- Moreau G. (2000), « Les faux semblables de l'apprentissage », *Travail Genres et Sociétés. Le genre masculin n'est pas neutre*, n° 3, pp. 67-86.
- Meyer T. (2018), « Vers une sociographie des apprenti-e-s en Suisse : réflexions à partir des données TREE », in Bonoli L., Berger J.-L. & Lamamra N. (dir.), *Les enjeux de la formation professionnelle. Le « modèle » suisse sous la loupe*, Zürich, Seismo, pp. 129-155.
- Millet M. (2016), « Postface. Système éducatif suisse, modes de socialisation et formes de conscience », *Formation Emploi*, n° 113, pp. 215-228.
- Neuenschwander M. (2011), "Determinanten der Passungswahrnehmung nach dem Übergang in die Sekundarstufe II", *Revue suisse de l'éducation*, n° 33(3), pp. 401-419.
- OFS (2017a), *Degré secondaire II*, consulté le 1er mars 2018 sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/systeme-formation-suisse/degre-formation/degre-secondaire-ii.html>
- OFS (2017b), *Résiliation du contrat d'apprentissage, réentrée, statut de certification. Résultats pour la formation professionnelle initiale duale (AFP et CFC), 2017*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.
- OFS (2017c), *Jeunes quittant prématurément l'école*, consulté le 10 mai 2019 sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/systeme-formation-suisse/survol/parcours-de-formation/decrochage-scolaire.html>

---

OFS (2018a), *Taux de chômage des jeunes*, consulté le 10 mai 2019 sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/monitoring-programme-legislature/indicateurs/taux-chomage-jeunes.html>

OFS (2018b), *Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.

Paillé P. & Mucchiell A. (2016), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Malakoff Cedex, Dunod.

Pinquart M., Juang L. P. & Silberreisen R. K. (2003), "Self-efficacy and successful school to work transition: A longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, n° 63(3), pp. 329-346.

Rastoldo F. & Mouad R. (2018), « La formation professionnelle en deux ans : pour quel-le-s jeunes, avec quels parcours de formation et pour quelles insertions ? », in Bonoli L., Berger J.-L. & Lamamra N. (dir.), *Les enjeux de la formation professionnelle. Le « modèle » suisse sous la loupe*, Zürich, Seismo, pp. 199-224.

Stalder B. & Schmid E. (2016), *Lehrvertagsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*, Bern, hep-Verlag.

Waardenburg G. (2011), « Le système suisse de diplômes », in Millet M. & Moreau G. (dir.), *La société des diplômes*, Paris, La Dispute, pp. 81-96.