

---

**RÉSILIATIONS DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE**

# «L'orientation vers la voie professionnelle se fait très tôt»

Le taux de résiliation des contrats d'apprentissage est à un niveau record. Le canton de Genève est en tête de liste. Quels sont les principaux problèmes? La professeure Nadia Lamamra de la HEFP fait des recherches dans ce domaine. Elle a accordé une interview écrite à FOLIO.

**FOLIO: Jamais autant de jeunes n'ont rompu leur contrat d'apprentissage que ces dernières années (voir Box). Nos jeunes manquent-ils de volonté de persévérer?**

**NADIA LAMAMRA:** Non, je ne pense pas que les résiliations de contrat d'apprentissage traduisent un manque de volonté, une absence de persévérance des jeunes. Les jeunes que nous avons rencontré dans différentes recherches font plutôt preuve d'une forte endurance. Elles et ils cherchent des solutions, suivent des cours d'appui et arrêtent souvent lorsque différentes raisons se cumulent. Ce qui a changé pour la génération actuelle et dans un contexte général de forte insécurité, c'est une distance plus critique avec le travail, elles et ils ne sont plus nécessairement prête-s à tout accepter (conditions, pénibilité, questions relationnelles). La question de ce qui se fait à côté du travail (engagements, loisirs) est plus marquée que précédemment.

**Ou demandé à l'inverse: qu'est-ce qui ne va pas dans la formation professionnelle suisse pour qu'autant de jeunes doivent d'abord faire face à un « faux départ »?**

Ces « faux départs » éclairent différents aspects du système suisse: la précocité du choix professionnel, la transition école-travail, les enjeux propres à certains secteurs. En effet,

l'orientation vers la voie professionnelle se fait très jeune et, pour certain-e-s, il est encore trop tôt pour avoir une idée précise, on assiste donc à des arrêts liés à ces orientations erronées. Dans certains contextes, l'orientation se révèle être un « choix par défaut » (secteurs où il n'y a pas assez de places d'apprentissage ou filière AFP), les arrêts sont donc liés à ces orientations « faute de mieux » qui ne résistent pas à d'autres éléments, tels que les conditions de formation ou de travail, les relations, etc. Les arrêts illustrent aussi la complexification et l'allongement du processus de transition école-travail: ainsi, si près d'un quart des jeunes connaissent une transition indirecte à

## Résiliations de contrats d'apprentissage

Selon l'Office fédéral de la statistique, entre 2014 et 2017, environ 21% des apprentis ont résilié un contrat d'apprentissage; entre 2017 et 2021, ce taux a augmenté pour atteindre 23,5%, un niveau jamais atteint auparavant.

*Ces «faux départs» éclairent différents aspects du système suisse: la précocité du choix professionnel, la transition école-travail, les enjeux propres à certains secteurs.*

la fin de l'école obligatoire (50% en voie AFP), d'autres expérimentent la transition lors de leur apprentissage, vécu comme un véritable choc, face au monde du travail, à ses règles, à son rythme et au monde adulte. Dernier élément, les résiliations de contrat illustrent également certains enjeux propres aux divers secteurs: ainsi, les horaires, la pénibilité (port de charge, travail en extérieur, relation clientèle), mais également les représentations sociales liées à certains métiers participent de ces arrêts.

**FOLIO est le magazine des enseignants de la formation professionnelle. Quel est le rôle de l'école dans les résiliations de contrats d'apprentissage? Selon vous, les écoles en font-elles assez pour les apprentis faibles?**

Dans nos travaux, nous n'avons pas directement travaillé sur le volet école du dual, je ne pourrais donc pas dire si les écoles en font assez ou pas pour les apprentis qui risquent de résilier leur contrat. Ce que nos travaux ont montré par contre, c'est que l'école professionnelle peut être une formidable ressource. Tout d'abord, car les apprentis y rencontrent des pairs et peuvent ainsi comparer leur situation. C'est souvent à l'école professionnelle, en discutant avec des collè-

gues faisant leur apprentissage dans d'autres entreprises, que certains ont pris conscience que la situation qu'elles ou ils vivaient n'était pas acceptable. Ensuite, car ces mêmes collègues de cours peuvent constituer un excellent réseau en vue de trouver une nouvelle place d'apprentissage. Enfin, car les enseignants professionnels, mais également tout une série d'intervenants liés à l'école professionnelle (personnes chargées de la médiation, conseillères et conseillers aux apprentis, infirmières et infirmiers scolaires, etc.) peuvent être des ressources lors de situations difficiles en entreprise. Elles et ils connaissent le système de formation professionnelle, peuvent être des personnes conseil, sont d'autres adultes de référence, en dehors des personnes liées à l'entreprise ou à la famille. A ce titre, elles ont un rôle central.

**Quelles sont les raisons les plus fréquentes d'une résiliation de contrat d'apprentissage? Dans quelles branches se produisent-elles le plus souvent?**

Les raisons identifiées dans la plupart des recherches sur les résiliations anticipées de contrat d'apprentissage portent sur: les conditions de formation, les conditions de travail, les relations au travail, les performances,



Nadia Lamamra, professeure de la HEFP

l'orientation et la transition et enfin les contingences externes.

Selon le contexte, la question de l'orientation est importante. D'une part car le choix se fait très tôt, avec des stages souvent courts et des représentations parfois erronées des métiers. D'autre part, car un certain nombre de choix par défaut ont lieu. Les questions de conditions de travail sont présentes dans certains secteurs qui connaissent de haut taux de résiliation: l'hôtellerie, la restauration, la construction ou certains métiers verts. En effet, les horaires, les charges, les postures ou le

travail en extérieur, mais également le travail émotionnel et relationnel avec une clientèle peuvent être pénibles et décourager. La question relationnelle est également très fréquemment abordée par les jeunes, les difficultés, voire les conflits avec la personne formatrice, la ou le patron-ne ou encore les collègues ont un impact direct sur la qualité de la formation, la possibilité de créer la relation pédagogique. Si un certain nombre de jeunes arrêtent pour des questions de résultats insuffisants aux cours ou en entreprise, les conditions de formation sont aussi à interroger, lorsque la personne qui forme en entreprise n'a pas le temps d'accompagner l'apprenti-e, car elle doit avant tout rester un-e employé-e voué-e à la production.

Certains secteurs sont davantage touchés: selon les données de l'Office fédéral de la statistique, les soins esthétiques et la coiffure, ou encore l'hôtellerie restauration dépassent ainsi les 30%, les métiers de la construction ou l'horticulture sont respectivement à 27% et 25%, à l'autre bout du spectre, le commerce et l'administration sont à 14%. Il y a des effets liés aux conditions de travail particulière des métiers concernés: pénibilité, horaires, charges, postures, exposition à des toxiques, travail en extérieur, rapport à la clientèle, mais il y a également des effets de représentation sociale du métier. Les secteurs connaissant des taux élevés de résiliation de contrats sont d'ailleurs également souvent ceux qui peinent à recruter des apprenti-e-s.

**Le canton de Genève a le taux de résiliation de contrat d'apprentissage le plus élevé (38%) et Uri le plus bas (13%). A quoi attribuez-vous ces extrêmes?**

Je pense qu'il faut les renvoyer à la place de la formation duale dans ces mêmes cantons, en effet, Genève connaît le plus faible taux d'apprenti-e-s, pendant que Uri a le plus élevé de Suisse. Dans des cantons, où l'apprentissage est vu comme un second choix et une voie par défaut, il est certainement logique d'essayer de retourner dans la voie générale ou en formation en école en cas de difficultés. A contrario, dans des cantons où le dual est la voie privilégiée, il est sans doute logique d'envisager les difficultés comme un passage obligé et d'essayer de s'y maintenir. La représentation de la filière a donc un impact sur sa fréquentation, mais également sur la gestion des difficultés et le maintien ou non dans un

*Si un certain nombre de jeunes arrêtent pour des questions de résultats insuffisants aux cours ou en entreprise, les conditions de formation sont aussi à interroger, lorsque la personne qui forme en entreprise n'a pas le temps d'accompagner l'apprenti-e, car elle doit avant tout rester un-e employé-e voué-e à la production.*

apprentissage. Rappelons enfin que certains cantons alémaniques pratiquent un « numerus clausus » pour les places au gymnase, les jeunes engagé-e-s dans un apprentissage ont donc une pression accrue à y rester.

**Genève a à l'inverse un taux de maturité supérieur à la moyenne. Les entreprises genevoises ont-elles vraiment le choix lorsqu'elles recrutent leurs apprentis?**

Les entreprises genevoises ont un choix relatif. Si seuls 4,2% de jeunes vont directement vers l'apprentissage au sortir du secondaire I, cela restreint en effet le choix d'apprenti-e-s à peine sorti-e-s de la scolarité obligatoire. Cependant, un nombre important de jeunes s'orientent vers l'apprentissage dans un second temps après avoir suivi 1 ou 2 ans dans une voie générale. Ce sont donc des personnes ayant d'assez bonnes compétences scolaires et plus âgées, ce que nombre d'entreprises recherchent à Genève comme ailleurs. Genève a donc un bassin de recrutement différent de celui d'autres cantons où l'apprentissage est une voie prisée.

**Vous avez récemment déclaré dans une interview: « A 15 ans, il faut avoir le droit de se tromper ». Dans de nombreux autres pays européens les jeunes vont à l'école jusqu'à 18 ans. Le choix d'une profession se fait-il tout simplement trop tôt en Suisse?**

C'est une question délicate, je pense en effet que le système oblige les jeunes à faire un choix de manière précoce, parfois trop précoce. En même temps, certain-e-s souhaitent quitter un environnement scolaire qui ne leur convient pas, prolonger la durée de la scolarité, comme c'est le cas à Genève, n'est donc pas une solution adaptée à l'ensemble des jeunes.

Je pense surtout que le droit de se tromper existe dans les autres parcours, au gymnase et à l'université, mais moins de travaux sont consacrés aux réorientations et changements de parcours dans les filières générales. Ce serait intéressant, car cela permettrait de dédramatiser les résiliations de contrats d'apprentissage. Il faut également resituer cette problématique dans une analyse plus globale des parcours actuels. Ceux-ci se caractérisent par de nombreux changements, réorientations, bifurcations. Il s'agit ainsi de ne pas stigmatiser les arrêts dans la voie professionnelle, mais de les lire à l'aune de ces nouveaux parcours: changements, réorientations, choix affinés, etc.

*Il s'agit d'une version raccourcie de l'entretien avec la professeure Nadia Lamamra.*

*Vous trouverez l'interview intégrale ainsi que la traduction française sous*

↳ [www.bch-fps.ch/folio/dokumente](http://www.bch-fps.ch/folio/dokumente)

*Dies ist eine gekürzte Fassung des Interviews mit Prof. Nadia Lamamra. Das integrale Interview sowie die deutsche Übersetzung finden Sie unter*

↳ [www.bch-fps.ch/folio/dokumente](http://www.bch-fps.ch/folio/dokumente)

*Je pense en effet que le système oblige les jeunes à faire un choix de manière précoce, parfois trop précoce. En même temps, certain-e-s souhaitent quitter un environnement scolaire qui ne leur convient pas.*