



# OBS IFFP

OBSERVATOIRE SUISSE  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE



RAPPORT DE TENDANCE 1

## RESTER? S'EN ALLER? RECOMMENCER?

### FRÉQUENCE, CAUSES ET RÉPERCUSSIONS DES RÉSILIATIONS DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

#### L'essentiel en bref

- Entre 20 et 25 pour cent des contrats d'apprentissage sont résiliés prématurément, pour la plupart au cours de la première année de formation.
- Les résiliations de contrats d'apprentissage sont plus fréquentes en Suisse romande qu'en Suisse alémanique.
- Elles se produisent particulièrement souvent dans les domaines de la coiffure et des soins de beauté, de l'hôtellerie et des services de restauration, du commerce de même que de la construction.
- Les causes des résiliations de contrats d'apprentissage sont notamment liées à des résultats scolaires insuffisants de la part des personnes en formation, à des conflits sociaux sur le lieu de travail et à de mauvaises conditions de formation en entreprise et dans la profession.
- Les résiliations de contrats d'apprentissage ne sont pas toujours suivies d'une rupture de la formation: entre 50 et 77 pour cent des personnes en formation reprennent leur formation en l'espace de deux à trois ans.
- Les personnes en formation qui ne reprennent pas de formation après une résiliation de leur contrat d'apprentissage subissent des pertes financières significatives et engendrent des coûts substantiels pour la collectivité. En revanche, les coûts incombant aux entreprises sont relativement peu élevés.

## Inhalt

<b>L'importance des résiliations de contrats d'apprentissage</b>	<b>3</b>
<b>Résiliation du contrat d'apprentissage ou rupture de la formation?</b>	<b>3</b>
<i>Différences entre les régions</i>	4
<i>Différences entre les professions</i>	4
<i>Différences entre les groupes sociaux</i>	5
<i>Comparaison avec les écoles secondaires supérieures</i>	6
<i>Causes des résiliations de contrats d'apprentissage</i>	6
<b>Reprises de formation dans la formation professionnelle initiale</b>	<b>6</b>
<i>Différences entre les régions et les groupes sociaux</i>	7
<i>Ruptures d'apprentissage</i>	8
<b>Les conséquences des résiliations de contrats d'apprentissage</b>	<b>8</b>
Conséquences pour les jeunes	8
Conséquences pour la société	9
Conséquences pour les entreprises	9
<b>Prévention et gestion des résiliations de contrats d'apprentissage</b>	<b>10</b>
<b>Conclusions et recommandations</b>	<b>10</b>
Bibliographie	11

Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. et Baumeler, C. (2016). „Rester? S'en aller? Recommencer? Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage“. Observatoire suisse de la formation professionnelle. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

## L'importance des résiliations de contrats d'apprentissage

En Suisse, deux tiers des jeunes se lancent dans une formation professionnelle initiale une fois leur scolarité obligatoire terminée. La plupart suivent une formation en entreprise. Seule une minorité d'environ 10 pour cent opte pour une formation professionnelle initiale en école à plein temps (CSRE 2014). En comparaison internationale, la Suisse se classe ainsi clairement au premier rang en ce qui concerne les formations accomplies en entreprise (OCDE 2014). C'est en partie ce qui explique que le thème des résiliations de contrats d'apprentissage (RCA) fasse l'objet d'un vif débat dans les médias et au niveau politique. Tant il est vrai que, du point de vue de la politique en matière de formation, une faible proportion de contrats d'apprentissage résiliés peut être considérée comme indiquant que le système de formation professionnelle est fonctionnel, de bonne qualité et efficient (Uhly 2013).

## Résiliation du contrat d'apprentissage ou rupture de la formation?

Pour pouvoir entamer une formation initiale en entreprise, les personnes concernées doivent conclure un contrat d'apprentissage avec l'entreprise formatrice. Ce contrat a une durée limitée, qui échoit à la fin du temps de formation prévu. On dit qu'un contrat d'apprentissage est résilié prématurément lorsqu'une personne en formation quitte l'entreprise formatrice avant la fin du temps fixé dans le contrat ou encore qu'elle change de profession ou de niveau de formation. De ce fait, un contrat d'apprentissage est aussi considéré comme résilié avant terme si la formation est directement poursuivie au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise (Schmid & Kriesi 2016).

Dans la langue courante, il arrive fréquemment que l'on désigne le phénomène de la résiliation du contrat d'apprentissage comme constituant une «rupture de formation». Or cette expression induit en erreur, puisqu'un contrat d'apprentissage résilié prématurément ne mène pas toujours à une rupture définitive de la formation. Les personnes en formation ayant vécu une résiliation de leur contrat poursuivent souvent directement leur formation ou entament une nouvelle formation certifiante après une interruption de deux à trois ans. Il n'y a rupture de la formation que si les personnes en formation ayant passé par une résiliation de leur contrat ne reprennent pas ensuite de formation professionnelle initiale ni d'autre formation du degré secondaire II (Schmid 2010; Schmid & Kriesi 2016).

## La situation en Suisse

L'état des connaissances sur la fréquence des résiliations, sur leurs causes ainsi que sur les parcours de formation ultérieurs des personnes ayant connu une résiliation de leur contrat d'apprentissage n'est pas encore suffisant pour la Suisse. Une insuffisance qui s'explique par le fait que, jusqu'à récemment, on ne disposait pas de données individuelles qui auraient permis d'analyser, pour la Suisse tout entière, la question des résiliations de contrats d'apprentissage et des reprises de formation intervenant éventuellement par la suite. Jusqu'ici, les connaissances relatives à cette thématique reposaient de ce fait essentiellement sur quelques enquêtes longitudinales réalisées au niveau cantonal (Schmid 2011; Rastoldo et al. 2012; Maghsoodi & Kriesi 2013; Stalder & Schmid 2016), une enquête transversale comparative entre cantons (Neuenschwander 1999) et quelques analyses spécifiques à certains métiers (exemple: Berweger et al. 2014; Hasler 2014). Mais une nouvelle étude (Schmid et al. 2016; Schmid & Kriesi 2016) mandatée par l'Office fédéral de la statistique fait exception: cette étude présente une analyse de la fréquence des résiliations de contrats d'apprentissage et des reprises de formation pour toutes les personnes qui ont entamé en 2012 en Suisse une formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

### Comment les taux de résiliation de contrats d'apprentissage sont-ils calculés?

Le taux de résiliation de contrats d'apprentissage indique la part de contrats d'apprentissage qui ont été résiliés prématurément sur une période donnée. Les études réalisées jusqu'ici ont eu recours à différents procédés de calcul et n'ont généralement obtenu que des approximations par manque de données exploitables.

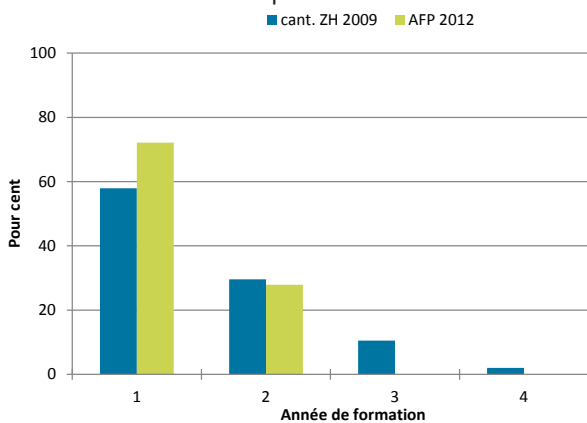
Idéalement, un taux de résiliation de contrats d'apprentissage devrait exprimer la part de personnes qui ont entamé leur formation à un moment donné et qui ont résilié leur contrat d'apprentissage avant la fin de leur temps de formation normal. Mais cela présuppose que l'on dispose de données longitudinales personnelles, qui permettent de suivre les parcours de formation individuels sur toute la durée de la formation.

Or de telles données ne sont accessibles pour la Suisse tout entière que depuis l'introduction en 2011 d'un identificateur de personnes dans la statistique de la formation de l'Office fédéral de la statistique. Il sera ainsi possible, ces prochaines années, de procéder à des calculs détaillés pour déterminer les taux de résiliation des contrats d'apprentissage et de reprise de la formation pour toutes les formations professionnelles

initiales. Ces données permettront également d'établir combien de personnes en formation sont plusieurs fois concernées par une résiliation du contrat d'apprentissage et combien n'obtiennent pas de diplôme professionnel (Schmid & Kriesi 2016).

### Quelle est la fréquence des résiliations de contrats d'apprentissage?

Les enquêtes longitudinales réalisées jusqu'à présent permettent de partir du principe qu'en moyenne, un contrat d'apprentissage sur quatre ou cinq est résilié avant terme en Suisse. Ainsi, un peu plus de 22 pour cent des personnes en formation qui ont entamé une formation professionnelle initiale en 2008 / 2009 dans le canton de Zurich ont vécu une résiliation de leur contrat d'apprentissage (Maghsoodi & Kriesi 2013). Dans le canton de Berne aussi, 20 à 22 pour cent des personnes en formation ont connu une résiliation de contrat entre 1995 et 2002 (Stalder & Schmid 2006). Quant aux valeurs moyennes enregistrées pour les personnes ayant entamé une formation professionnelle initiale de deux ans (AFP) en 2012, elles se situent, avec un peu plus de 24 %, dans un ordre de grandeur similaire (Schmid et al. 2016). Par ailleurs, les enquêtes existantes indiquent sans exception que la majorité des contrats sont résiliés durant la première année de formation déjà. L'illustration 1 montre par exemple que, dans le canton de Zurich, presque 58 pour cent des résiliations de contrats d'apprentissage interviennent durant la première année de formation. Pour les formations professionnelles initiales de deux ans, le taux de résiliations s'élève à 72 pour cent pendant la première année. En deuxième année de formation, le risque de résiliation est nettement plus faible.



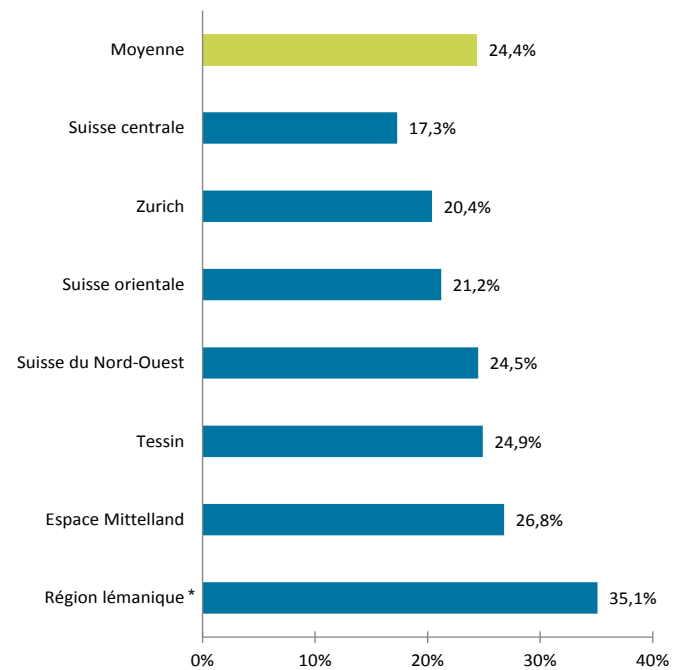
Sources: Maghsoodi & Kriesi 2013; Schmid et al. 2016; représentation propre

Illustration 1: Année durant laquelle intervient la résiliation du contrat d'apprentissage

Ces valeurs moyennes de résiliation masquent de grandes différences entre les régions, les professions et les groupes sociaux.

### Différences entre les régions

Dans les cantons à caractère rural, les taux de résiliation tendent à être moins élevés que dans les cantons à dominante urbaine (Neuenschwander 1999). Une comparaison des études publiées à ce jour (Neuenschwander 1999; Stalder & Schmid 2006; Schmid 2011; Rastoldo et al. 2012; Maghsoodi & Kriesi 2013; Schmid et al. 2016) indique également que davantage de contrats d'apprentissage sont résiliés en Suisse romande, où la proportion de jeunes entamant une formation professionnelle initiale est plus faible, qu'en Suisse alémanique. Une observation qui se confirme aussi dans les récents résultats obtenus sur les formations professionnelles initiales de deux ans, dont les taux de résiliation régionaux sont représentés dans l'illustration 2. Si plus d'un tiers des contrats d'apprentissage de deux ans (35,1 %) sont résiliés dans la Région lémanique, ils ne sont que 17,3 pour cent en Suisse centrale.



Source: Schmid et al. 2016

Illustration 2: Taux de RCA pour la formation professionnelle initiale de deux ans, selon les grandes régions. \* Le taux de RCA de la Région lémanique est provisoire car les parcours de formation du canton de Genève sont incomplets.

### Différences entre les professions

Certaines catégories professionnelles sont proportionnellement plus souvent touchées par les résiliations de contrats. Il s'agit notamment du commerce de détail, du domaine de la coiffure, des professions de l'hôtellerie-restauration ou encore de la construction (Stalder & Schmid 2006; Maghsoodi & Kriesi 2013; Hasler 2014). Les derniers résultats obtenus à l'échelle nationale par Schmid et al. (2016) corroborent ces observations

réalisées au niveau cantonal, ainsi que le montre l'illustration 3. Parmi les formations professionnelles initiales de deux ans, c'est l'hôtellerie et les services de restauration ainsi que les services de soins de beauté et de coiffure qui comptent, avec respectivement 35,6 et 40 pour cent, les taux de résiliation les plus élevés. A l'autre extrémité du spectre, on trouve les taux de résiliation dans l'informatique (conception et administration de bases de données et de réseau) de même que dans le domaine de la santé et du social, avec 12,8 et 14,3 pour cent respectivement.

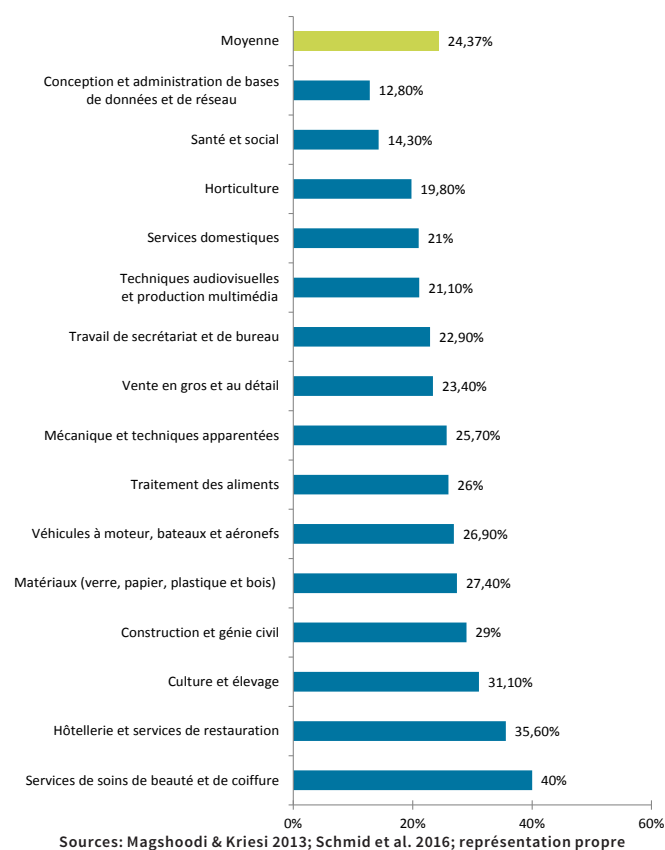


Illustrazione 3: Illustration 3: Taux de RCA pour les personnes suivant une formation professionnelle initiale de deux ans, en fonction du domaine de formation

Par ailleurs, les résultats obtenus pour les cantons de Berne et Zurich montrent que les résiliations de contrats d'apprentissage se font plus rares à mesure que le niveau d'exigences intellectuelles s'accroît dans la profession de formation (Stalder & Schmid 2006; Maghsoodi & Kriesi 2013). Cette observation peut être interprétée comme le signe que la composition du groupe des personnes en formation, en termes de capacités de ces dernières, joue un rôle dans la fréquence des résiliations de contrat. Ce résultat tient peut-être au fait que les personnes en formation ayant des difficultés scolaires ont plus souvent de la peine à atteindre les exigences de l'école professionnelle, d'où une proportion plus élevée de résiliations des contrats d'apprentissage (Stalder & Schmid 2006, Schmid & Stalder 2007).

### Différences entre les groupes sociaux

Quant à la question de savoir si la fréquence des résiliations de contrats d'apprentissage varie en fonction du sexe ou de la nationalité, il est difficile d'y apporter une réponse claire. D'après les enquêtes qui se rapportent principalement à des personnes suivant une formation initiale de trois ou quatre ans, les jeunes d'origine étrangère sont plus souvent concernés par des résiliations de contrats que les jeunes d'origine indigène. Quant aux différences observées en fonction du sexe des personnes en formation, elles ne sont que minimes (Neuenschwander 1999; Stalder & Schmid 2006; Maghsoodi & Kriesi 2013). Pour les formations professionnelles initiales de deux ans, la situation se présente différemment, comme le montrent les illustrations 4 et 5. On n'observe guère de différences entre les personnes d'origine indigène et celles qui sont issues de la migration – indépendamment du fait qu'elles soient nées en Suisse ou à l'étranger.

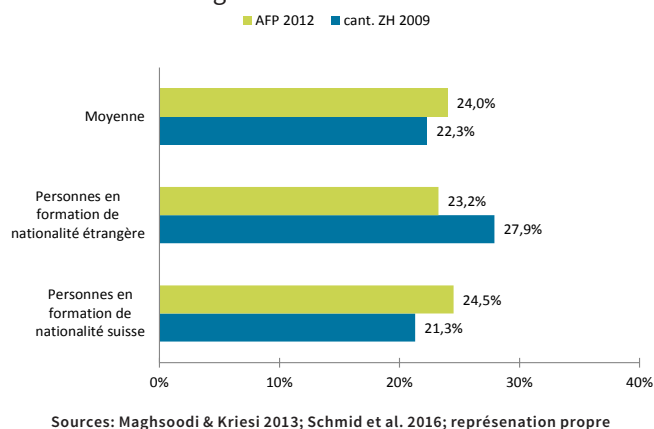


Illustration 4: Taux de RCA, selon le statut migratoire

Par contre, on constate que, avec un taux de pratiquement 27 pour cent, les jeunes hommes qui suivent une formation professionnelle initiale de deux ans sont nettement plus souvent concernés par une résiliation du contrat d'apprentissage – quelle que soit d'ailleurs la profession de leur formation – que les jeunes femmes, dont le taux s'élève seulement à 21,6 pour cent (Schmid et al. 2016).

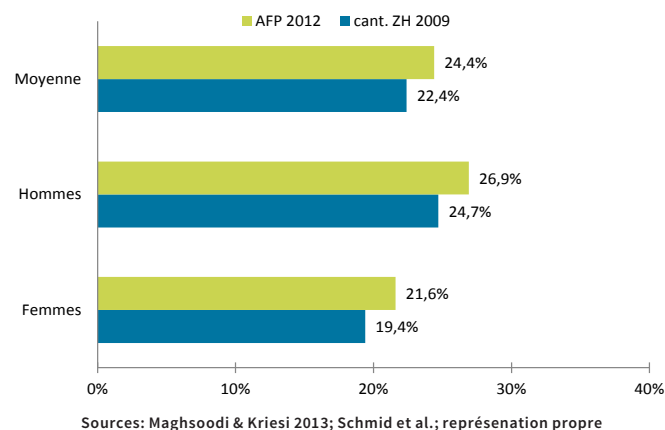


Illustration 5: Taux de RCA, selon le sexe

*Comparaison avec les écoles secondaires supérieures*  
 Les personnes accomplissant une formation professionnelle initiale sont-elles plus fréquemment touchées par les interruptions de formation que celles qui suivent des filières de formation générale? On ne dispose pas, à l'heure actuelle, de chiffres comparatifs suffisants pour pouvoir apporter une réponse fiable à cette question. De nouveaux résultats obtenus par Laganà & Babel (2015) indiquent qu'au niveau des gymnases et des écoles de culture générale, seuls 75 à 80 pour cent des élèves passent normalement en classe supérieure chaque année. Il semble donc que les parcours de formation irréguliers soient relativement fréquents dans l'ensemble de la formation postobligatoire.

*Causes des résiliations de contrats d'apprentissage*  
 Quelles sont donc les causes à l'origine des résiliations de contrats d'apprentissage? D'après les résultats disponibles, les causes de résiliation doivent être recherchées tant du côté des personnes en formation que des entreprises, mais aussi au niveau des paramètres des professions de formation et de la situation économique, ainsi que le montre l'illustration 6. Pour ce qui est des personnes en formation, la recherche montre que les résiliations des contrats d'apprentissage s'expliquent souvent par de mauvais résultats à l'école professionnelle, une faible motivation des personnes en formation ou un manque d'information sur la profession de formation ou sur l'entreprise (Schmid 2010; Lamamra et al. 2011; Berweger et al. 2014; Stalder & Schmid 2016). Les résiliations de contrats d'apprentissage peuvent également être dues à une faillite de l'entreprise formatrice ou à une restructuration au sein de l'entreprise. Par ailleurs, les jeunes mentionnent aussi souvent de mauvaises conditions de travail et de formation parmi les éléments déclencheurs à la base d'une résiliation de contrat d'apprentissage (Stalder & Schmid 2006). Il reste à développer une recherche de plus grande envergure en Suisse sur les causes, du côté des entreprises, à l'origine des résiliations des contrats d'apprentissage ainsi que sur de possibles interactions entre les facteurs de risque individuels et ceux qui sont liés à l'entreprise. Une étude de Negrini et al. (2015) révèle que les entreprises qui accordent de l'importance à la formation et qui offrent un niveau élevé de qualité de formation comptent moins de résiliations de contrats. Selon de premières indications, il semblerait de plus que le risque de résiliation se trouverait réduit par la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices, qui permettraient aux personnes en formation d'effectuer une rotation entre différentes entreprises (Seiterle 2016). Des résultats provenant d'Allemagne montrent également que la probabilité de

connaître une résiliation de contrat est nettement plus faible dans les grandes entreprises, la fonction publique et les filières de formation coûteuses que dans les petites entreprises, le secteur privé ou des formations moins coûteuses (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015). On ne sait pas encore dans quelle mesure cette constatation s'applique aussi à la Suisse.

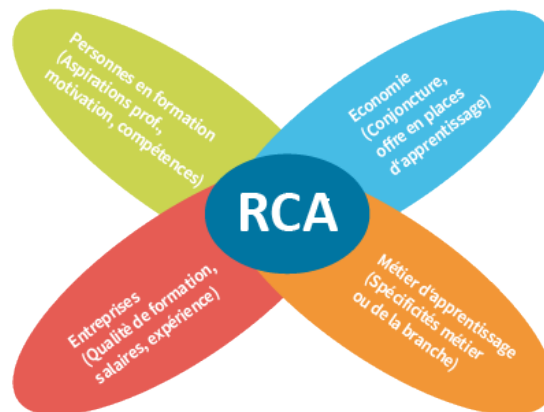
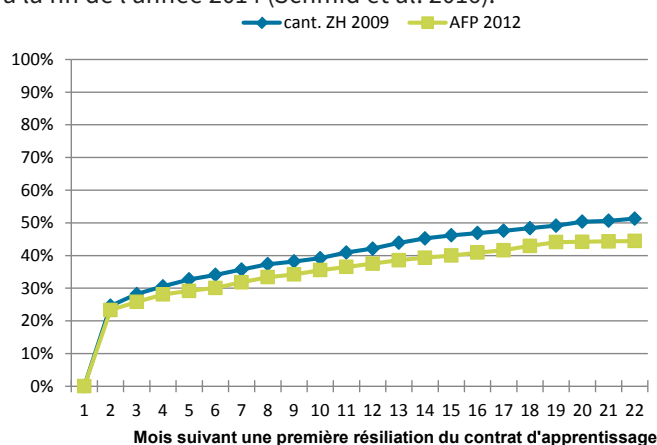


Illustration 6: Causes multiples à l'origine des RCA

### Reprises de formation dans la formation professionnelle initiale

Les résiliations des contrats d'apprentissage n'ont pas toutes pour conséquence que les personnes concernées restent durablement sans titre de formation postobligatoire. Dans le canton de Berne, près des trois quarts des jeunes ayant résilié leur contrat d'apprentissage en 2004 avaient repris une formation professionnelle dans un laps de temps de trois ans (Schmid & Stalder 2008). Dans le canton de Zurich, les taux entre 2007 et 2009 se situaient entre 58 et 61 pour cent (Schmid 2011; Maghsoodi & Kriesi 2013). Sur tous les jeunes qui ont mis fin prématurément à une formation professionnelle initiale de deux ans entamée en 2012, ils étaient un peu plus de 49 pour cent à avoir réintégré le système de la formation professionnelle à la fin de l'année 2014 (Schmid et al. 2016).



Sources: Maghsoodi & Kriesi 2013; Schmid et al. 2016; représentation propre

Illustration 7: Laps de temps jusqu'à la reprise de la formation

La plupart des reprises de formation ont lieu relativement rapidement après la résiliation du contrat d'apprentissage, comme le montre l'illustration 7 pour les formations professionnelles initiales de deux ans avec AFP ainsi que pour la formation professionnelle initiale dans le canton de Zurich. Deux mois après la résiliation de contrat, près de 26 pour cent des jeunes ayant commencé un apprentissage avec attestation et un peu plus de 28 pour cent des personnes suivies dans le canton de Zurich ont déjà recommencé une formation. Par la suite, la probabilité d'une réintégration progresse lentement et atteint respectivement 44 et 51 pour cent après deux ans.

L'illustration 8 présente les solutions trouvées pour la suite du parcours de formation deux ans après la résiliation, toujours pour le canton de Zurich et pour les formations initiales de deux ans à l'échelle suisse: 22 pour cent des jeunes ont changé d'entreprise. Vingt pour cent des personnes en formation pour obtenir une attestation professionnelle ont changé de niveau de formation, tout comme 14 pour cent de celles accomplissant une formation professionnelle initiale dans le canton de Zurich. Quant à la part de personnes ayant changé de profession de formation, elle se situe à 5 et 15 pour cent. Un peu moins de 47 pour cent et, respectivement, un peu plus de 51 pour cent des jeunes n'avaient encore, deux ans après la résiliation de leur contrat, trouvé aucune solution pour la suite de leur parcours. Le risque d'appartenir à ce groupe varie, comme pour le taux de résiliation, entre les régions et les groupes sociaux.

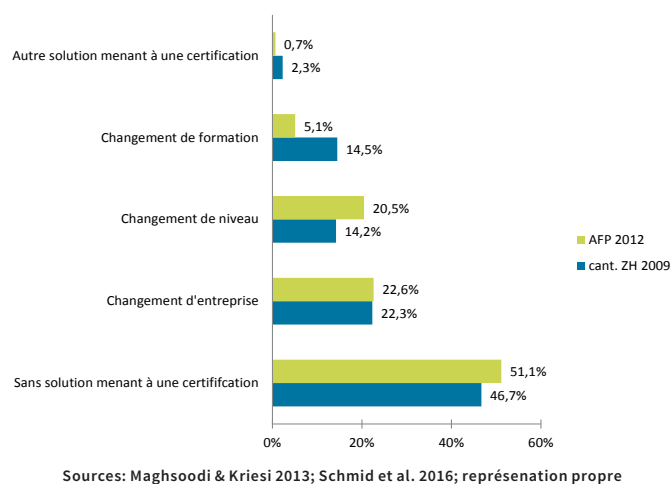


Illustration 8: Solutions trouvées pour la suite du parcours suite à une résiliation du contrat d'apprentissage

### Différences entre les régions et les groupes sociaux

Les différences régionales pour les formations initiales de deux ans sont moins grandes que celles observées pour le taux de résiliation des contrats, ainsi que le

montre l'illustration 9. La part de personnes reprenant une formation évolue, suivant la région, entre 46 et 53 pour cent. Si les femmes sont légèrement surreprésentées dans ce groupe, les personnes d'origine indigène le sont quant à elles très clairement (voir ill. 10 et 11). C'est surtout pour les personnes issues de la migration que la probabilité de pouvoir recommencer une formation après une résiliation de contrat est nettement plus faible, surtout si elles sont nées à l'étranger (Schmid et al. 2016). Ce constat corrobore les résultats obtenus précédemment pour les cantons de Zurich et de Berne (Schmid & Stalder 2008; Maghsoodi & Kriesi 2013).

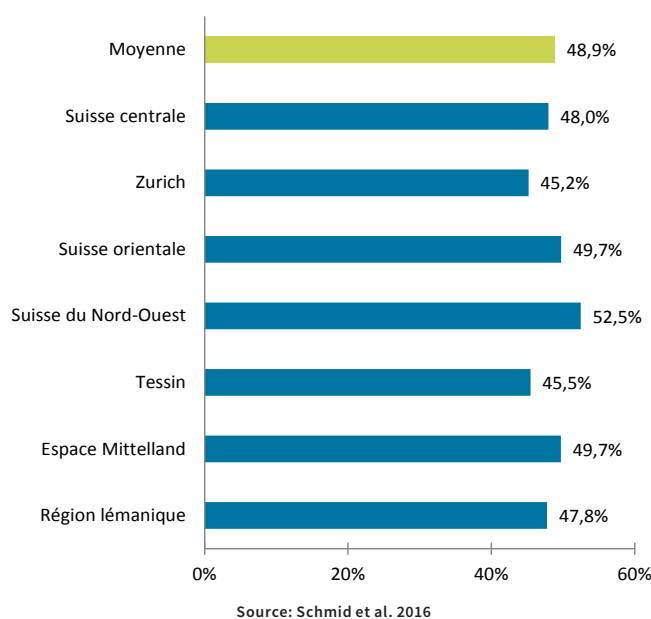


Illustration 9: Taux de reprise de la formation pour la formation professionnelle initiale de deux ans, selon les grandes régions

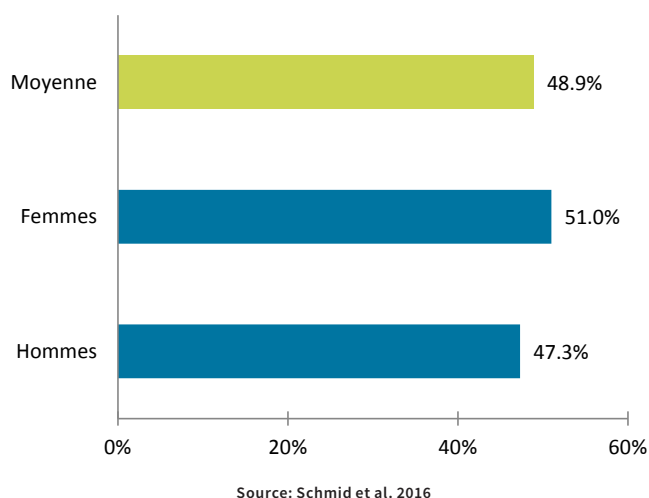


Illustration 10: Taux de reprise de la formation pour la formation professionnelle initiale de deux ans, selon le sexe

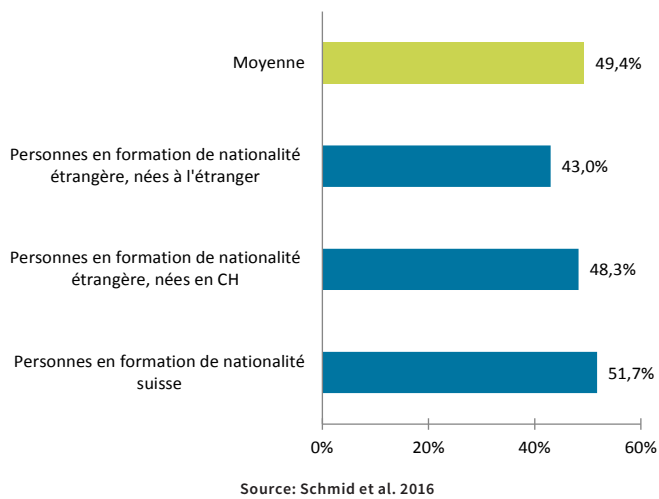


Illustration 11: Taux de reprise de la formation pour la formation professionnelle initiale de deux ans, selon le statut migratoire

### Ruptures d'apprentissage

Le groupe constitué par les jeunes qui, trois ans après la résiliation de leur contrat, n'ont trouvé aucune solution certifiante pour la suite de leur carrière court clairement le risque de rester sans formation à long terme (Schmid 2013). Ce sont alors des jeunes «en rupture de formation», au vrai sens du terme. Toutefois, on compte aussi dans ce groupe les 10 pour cent de jeunes environ qui ont échoué, une ou plusieurs fois, à la procédure de qualification au terme de leur formation professionnelle initiale (CSRE 2014).

L'on ne dispose pas encore, pour la Suisse, de chiffres précis sur la part de jeunes en rupture de formation par volée. La vue d'ensemble la plus exacte réalisée jusqu'à présent porte sur les jeunes accomplissant une formation professionnelle initiale de deux ans (voir illustration 12). Sur l'ensemble des jeunes ayant commencé leur formation en 2012, ils étaient 74 pour cent à réussir la procédure de qualification deux ans plus tard, et près de six pour cent ne l'ont pas réussie. Un peu plus de huit pour cent se trouvent encore en formation suite à une résiliation de contrat d'apprentissage et à une reprise subséquente de la formation. Dans ce groupe, il est vraisemblable que la plupart réussissent à terminer leur formation. A peine 12 pour cent n'ont pas repris de formation professionnelle initiale après la résiliation de leur contrat d'apprentissage. Ce groupe, tout comme les près de six pour cent qui ont échoué à la procédure de qualification, risque de rester sans diplôme postobligatoire à long terme.

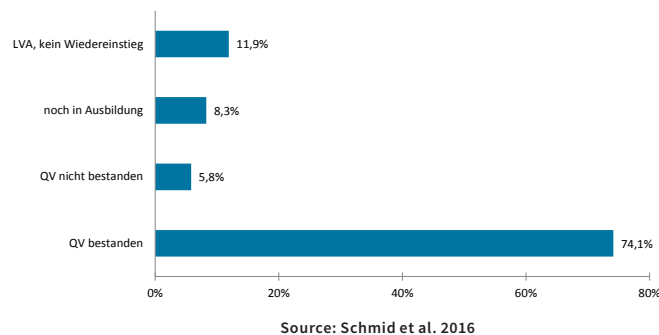


Illustration 12: Statut de certification des personnes suivant une formation professionnelle initiale de deux ans, à l'été 2014

## Les conséquences des résiliations de contrats d'apprentissage

Quelles sont les conséquences des résiliations de contrat pour les jeunes concernés, les entreprises et la société dans son ensemble?

### Conséquences pour les jeunes

Pour les jeunes concernés, un contrat d'apprentissage résilié induit toujours un changement dans le parcours de formation et s'accompagne souvent d'un stress psychologique important (Lamamra & Masdonati 2008; Berweger et al. 2014; Stalder & Schmid 2016). Ce changement dans le parcours de formation peut être plus ou moins radical, suivant la solution qui est trouvée pour la suite. Les personnes en formation qui peuvent rapidement poursuivre leur formation ressentent souvent la résiliation de leur contrat d'apprentissage et la reprise de formation qui s'ensuit comme une correction – positive – apportée à la décision prise antérieurement pour orienter leur formation (Lamamra & Masdonati 2008; Schmid & Stalder 2012). Quant aux personnes en formation qui, après résiliation de leur contrat d'apprentissage, restent de manière durable sans formation postobligatoire, elles sont non seulement exposées à un stress psychique mais ont aussi des désavantages économiques importants. Fritschi et al. (2012) estiment à près de CHF 300'000 la somme que les individus concernés ne pourront gagner, durant l'ensemble de leur vie professionnelle, à cause de la formation qu'ils n'ont pas pu terminer. Si l'on multiplie ce manque à gagner par le nombre de personnes recensé par Stalder & Schmid (2016) pour le canton de Berne qui, après une résiliation de leur contrat d'apprentissage, n'ont pas acquis de formation du secondaire II en l'espace de dix ans, on obtient un montant de CHF 1,1 milliard. Cette extrapolation ne livre certes qu'un ordre de grandeur approximatif, puisqu'elle est influencée par de nombreuses suppositions implicites et par des imprécisions. Cependant,



cette estimation montre que les coûts sont élevés pour les personnes concernées et que des mesures efficaces permettant de limiter les ruptures de formation génèreraient un bénéfice tout aussi important.

### **Conséquences pour la société**

Le phénomène des résiliations de contrats d'apprentissage est d'une importance majeure pour la société puisque ces résiliations accroissent fortement le risque de se retrouver sans formation (Schmid 2013). Les personnes ne disposant d'aucune formation postobligatoire sont plus fréquemment confrontées au chômage de longue durée; elles travaillent plus souvent dans les branches à bas salaires et dépendent plus fréquemment de l'aide sociale que celles qui ont obtenu un diplôme (OFS 2011). Plus de la moitié des jeunes adultes qui bénéficient de l'aide sociale ne disposent d'aucun diplôme de formation postobligatoire (Chenaux Bieri et al. 2016). Ainsi, avec une proportion élevée de ruptures de formation, une partie non négligeable de la population se trouve mal intégrée du point de vue économique et social. Ce défaut d'intégration induit des coûts considérables pour la collectivité. D'une part, il entraîne des coûts pour les assurances sociales; d'autre part, l'Etat perçoit aussi moins d'impôts et de cotisations aux assurances sociales en raison du revenu salarial plus faible des personnes concernées. Fritschi et al. (2009) estiment ces coûts pour les personnes sans formation, sur toute la durée de leur vie, à plus de CHF 150'000 par personne pour l'Etat. Si l'on multiplie à nouveau ces coûts par le nombre de personnes qui, selon l'étude de Stalder & Schmid (2016), n'ont pas, après une résiliation de leur contrat d'apprentissage, accompli de formation certifiante, on obtient un montant d'un peu plus de CHF 580 millions. L'ampleur de cette estimation semble aussi indiquer qu'une réduction efficace du phénomène de l'absence de formation permettrait des économies significatives pour la collectivité.

### **Exemple de bonne pratique: le projet PraeLab**

Le projet européen transnational «PraeLab» vise à détecter suffisamment tôt les risques de résiliation de contrat et à les éviter (Balzer & Grassi 2014). Le projet est structuré en deux phases. La première phase a nécessité le développement d'un logiciel visant à permettre une détection précoce et systématique des difficultés d'apprentissage et du potentiel de résiliation de contrat. Cette phase consiste à faire évaluer, à l'aide d'un outil diagnostique en ligne, les compétences sociales, méthodologiques et personnelles transversales des personnes en formation par

les responsables de la formation professionnelle ou par les personnes elles-mêmes. Le profil de compétences personnel est ensuite comparé aux exigences de la profession en question. La seconde phase permet de proposer un suivi individuel sur tous les lieux de formation aux personnes en formation dont les compétences sont mal alignées sur les exigences, de manière à leur apporter le soutien dont elles ont besoin pour parvenir à achever leur formation.

Ayant fait ses preuves dans la pratique, le système de détection précoce PraeLab est poursuivi et développé dans tous les pays participants.

### *Conséquences pour les entreprises*

Pour les entreprises, les résiliations de contrats d'apprentissage sont liées à des coûts, puisque du temps de travail est consacré au recrutement et à la formation des apprenties et apprentis. Lorsqu'un contrat d'apprentissage est résilié, cet investissement est perdu pour l'entreprise. Afin d'évaluer ces coûts, nous avons additionné les coûts nets de la formation jusqu'au moment où intervient la résiliation de contrat. Les calculs se sont basés sur l'enquête coût / bénéfice réalisée auprès des entreprises suisses en 2009 (Strupler & Wolter 2012). Selon cette estimation, les résiliations des contrats d'apprentissage induisent des coûts relativement peu élevés pour les entreprises. En moyenne, les coûts occasionnés jusqu'au moment où intervient la résiliation de contrat ne s'élèvent qu'à un peu plus de CHF 1'000. Cela s'explique par le fait que les personnes en formation sont aussi rapidement mises à contribution dans les entreprises suisses pour fournir un travail productif, de sorte que les coûts nets sont minimes, souvent même déjà au début de la formation. Mais même si les répercussions économiques pour les entreprises sont faibles en moyenne, les résiliations de contrat peuvent malgré tout avoir des conséquences. Au point que certaines entreprises en viennent à remettre en question leur engagement à former des personnes (Stalder & Schmid 2006).

## Prévention et gestion des résiliations de contrats d'apprentissage

Idéalement, il faudrait que le choix de la profession et la sélection des personnes en formation par les entreprises permettent un ajustement optimal entre les personnes en formation, la profession de formation et les conditions d'apprentissage et de travail en entreprise. De cette façon, les résiliations de contrats d'apprentissage deviennent nettement moins fréquentes.

Mais la réalité est loin de cet idéal. La question se pose donc de savoir comment faire pour réduire le nombre de résiliations de contrats et pour aider les personnes ayant connu une résiliation, de façon à ce que celles-ci puissent reprendre une formation certifiante dans les meilleurs délais.

Un aperçu des projets existants montre que des efforts sont déjà déployés pour éviter les résiliations des contrats d'apprentissage. Par contre, les offres de soutien destinées aux jeunes ayant vécu une résiliation de contrat sont moins courantes. Cela tient probablement au fait qu'il n'est pas aisé d'identifier et de contacter les jeunes concernés.

Les projets de prévention existants s'adressent pour la majorité d'entre eux à certains types de formation ou à certaines catégories professionnelles. A l'exception de la procédure «Case management Formation professionnelle» (CM FP), qui a été conçue à l'échelle suisse pour faciliter l'entrée des jeunes à risque dans la formation professionnelle initiale et pour les soutenir durant toute la durée de la formation. Une autre offre d'encadrement individuel spécialisé poursuivant un but similaire a été mise en place pour la formation professionnelle initiale de deux ans, de manière à soutenir les personnes en formation qui rencontrent des difficultés d'apprentissage. Des projets cantonaux comme «Job Caddie» (ZH & ZG), «Travail-Ecole-Métier» (TEM, Vaud) ainsi que «Coaching Berufsbildung» (COBE, AG) proposent du mentorat et des offres de médiation pour les situations de crise. A noter également l'offre de consultation «QualiGastro» (BE), qui cherche à prévenir les résiliations de contrat par une optimisation de la situation de formation dans l'entreprise.

Dans ce contexte, un projet mérite une mention particulière: il s'agit de PraeLab, qui a pour but d'identifier, au début de la formation déjà, les personnes en formation courant un risque accru de connaître une résiliation de contrat, pour ensuite leur apporter du soutien sous la forme de mesures ciblées et adaptées à leurs besoins spécifiques (voir encadré ainsi que Grassi et al. 2014).

## Conclusions et recommandations

En conclusion, il convient de retenir qu'une partie des résiliations de contrats est inévitable. Il s'agit de corrections nécessaires à la suite d'un choix de profession ou d'entreprise qui n'était pas idéal, un choix que les jeunes doivent faire eux-mêmes à un âge encore jeune (Schmid 2010). Par conséquent, toute évaluation des résiliations de contrats et des mesures envisageables pour y remédier doit nécessairement se baser sur des analyses approfondies et détaillées, qui prennent en considération l'ensemble du parcours des personnes en formation et qui tiennent compte des différentes solutions trouvées pour la suite du parcours des personnes concernées.

Du point de vue de la politique de la formation, il s'agit de poursuivre deux objectifs: premièrement, il est souhaitable de maintenir le nombre de résiliations de contrats d'apprentissage à un niveau aussi bas que possible. Deuxièmement, il convient de s'employer à réduire les cas de ruptures de formation et à faire croître la part de jeunes qui, après une résiliation de contrat, retrouvent dans les meilleurs délais une solution de qualification pour la suite de leur parcours et qui parviennent ensuite à achever leur formation (Schmid 2010; Grassi et al. 2014).

Pour pouvoir limiter efficacement les résiliations de contrats d'apprentissage, il est indispensable d'en connaître les causes. Par conséquent, il s'avère nécessaire de procéder à des analyses approfondies sur les professions de formation et les régions fortement touchées par ce phénomène, en tenant compte tant des paramètres concernant les personnes en formation que de ceux qui ont trait aux entreprises. C'est ainsi que l'on obtiendra la base nécessaire pour développer des mesures de prévention efficaces, qui interviendront de manière ciblée sur les principales causes à l'origine des résiliations de contrats. Parmi les mesures de prévention qui entrent en ligne de compte, on trouve notamment une meilleure adéquation entre les personnes souhaitant se former et les entreprises, une détection précoce des jeunes rencontrant des difficultés, une amélioration de la qualité de la formation en entreprise ou une optimisation des prescriptions sur la formation dans les ordonnances sur la formation.

Pour prévenir les ruptures de formation, il faudrait pouvoir identifier rapidement après la résiliation de leur contrat le groupe de jeunes exposés à un risque élevé d'abandonner complètement leur formation et les aider par des mesures ciblées à réintégrer le système de la formation professionnelle. Cette initiative devrait idéalement se faire au niveau des cantons.

## Bibliographie

- Balzer L. e Grassi A. (2014). «Praxisbeitrag: Prävention von Lehrabbrüchen – das Projekt PraeLab». In Neuenschwander, M. (Ed.), *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt*. Zurigo/Coira: Rüegger, 187-201.
- Bednarz A. (2014). *Understanding the non-completion of apprentices*. Adelaide: NCVET.
- Berweger S., Krattenmacher S., Salzmann P. e Schönenberger, S. (2014). *LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung*. San Gallo: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- Chenaux Bieri N., Donini A., Dubach M., Gysin, B., Hofer S., Meister, N., Priester T. e Ruch T. (2016). *10 Jahre Schweizerische Sozialhilfestatistik*. Neuchâtel: UST.
- CSRE (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: CSRE.
- Fritschi T., Bannwart L., Hümbelin O. e Frischknecht S. (2012). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche*. Rapporto finale su incarico di Travail.Suisse, Berna.
- Fritschi T., Oesch T. e Jann B. (2009). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz*. Berna: BASS.
- Grassi A., Rhiner K., Kammermann M. e Balzer L. (2014). *Gemeinsam zum Erfolg. Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation*. Bern: hep.
- Hasler P. (2014). «Lehrvertragsauflösungen im Bauhauptgewerbe». In *folio 4/2013*, 30-31.
- Laganà F. e Babel J. (2015). *Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Übergänge und Verläufe auf der Sekundarstufe II*. Neuchâtel: UST.
- Lamamra N. e Masdonati J. (2008). «Adolescence en souffrance. Stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle». In *Reflets*, 14, 67-102.
- Lamamra N., Duc B. e Jordan M. (2011). «Einer Lehrvertragsauflösung folgt oft nicht der befürchtete Absturz». In *Panorama*, 1, 17.
- Maghsoodi E. e Kriesi I. (2013). *Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich: Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009*. Zollikofen: IUFFP.
- Negrini L. (2016). *Subjektive Überzeugungen von Berufsbildnern. Stand und Zusammenhänge mit der Ausbildungsqualität und den Lehrvertragsauflösungen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Negrini L., Forsblom L., Schumann S. e Gurtner J.-L. (2015). «Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität». In Häfeli K., Neuenschwander M. e Schumann S. (Ed.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz*. Wiesbaden: Springer VS.
- Neuenschwander M. (1999). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Schlussbericht*. Zurigo: Verlag impulse.
- OCSE (2014). *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*. Washington: OCSE.
- Rastoldo F., Davaud C., Evrard A. e Silver R. (2012). *Les jeunes en formation professionnelle. Rapport IV: Les apprentis en difficultés dans leur formation et les dispositifs de soutien*. Ginevra: SRED.
- Rohrbach-Schmidt D. e Uhly A. (2015). «Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik». In *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*, 67(1), 105-135.
- Schmid E. (2010). *Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“*. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher. Berna: hep.
- Schmid E. (2011). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung*. Studie im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich. Zurigo: Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik der Universität.
- Schmid E. (2013). «Berufliche Integration junger Erwachsener: Ziel noch nicht erreicht». In Maurer M. e Gonon P. (Ed.), *Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Perspektiven*. Berna: hep., 197-217.
- Schmid E. e Kriesi I. (2016). *Indikatoren zu Verläufen in der beruflichen Grundbildung. Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote, einer Erfolgsquote beim Qualifikationsverfahren und einer Abbruchquote*. Methodenbericht. Zollikofen: IUFFP.
- Schmid E. e Stalder B. E. (2007). *Lehrvertragsauflösung: direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Berna: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schmid E. e Stalder B. E. (2008). *Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Berna: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schmid E. e Stalder B. E. (2012). «Dropping Out from Apprenticeship Training as an Opportunity for Change». In Tynjälä P., Stenström M.-L. e Saarnivaara M. (Ed.), *Transitions and Transformations in Learning and Education*. Dordrecht: Springer, 117-130.
- Schmid E., Neumann J. e Kriesi I. (2016). *Scioglimento del contratto di tirocinio, ripresa, successo. Risultati relativi alla formazione professionale di base su due anni con certificato federale di formazione paratica (CFP), 2016*. Neuchâtel: UST.
- Seiterle N. (2016). «Lehrbetriebsverbände – das Potenzial eines neuen Ausbildungsmodells der Berufsausbildung zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen». In Leeman R., Imdorf C., Powell J. e Sertl M. (Ed.), *Die Organisation von Bildung. Soziologische Analysen zu Schule, Berufsbildung, Hochschule und Weiterbildung*. Weinheim/Basilea: Beltz Juventa (in elaborazione).
- Stalder B. E. e Schmid E. (2016). *Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufabschluss*. Berna: hep.
- Stalder B. E. e Schmid E. (2006). *Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA*. Berna: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Strupler M. e Wolter S.C. (2012). *Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe*. Glarona/Coira: Rüegger.
- Uhly A. (2013). «Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion». In *BiBB, BWP 6/2013*, 4-5.
- Uhly A. (2015). *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analyse-möglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- UST (2011). *Schweizerische Sozialhilfestatistik 2011: Trotz leicht steigenden Fallzahlen bleibt die Sozialhilfequote unverändert*. Neuchâtel: UST.

Institut fédéral des hautes études en  
formation professionnelle IFFP  
Avenue de Longemalle 1  
CH-1020 Renens  
+41 58 458 22 00  
info@iffp.swiss  
www.iffp.swiss