

Institut universitaire
de médecine sociale et préventive
Lausanne

ACCOMPAGNEMENT ET PREVENTION DES RUPTURES D'APPRENTISSAGE

Une recherche menée dans les cantons romands

André Berthoud, Pierre-André Michaud

Étude financée par :

L'Office Fédéral de la Santé Publique à Berne

Citation suggérée :

Berthoud A, Michaud PA. Accompagnement et prévention des ruptures d'apprentissage : une recherche menée dans les cantons romands. Lausanne : Institut universitaire de médecine sociale et préventive, 1997 (Raisons de santé, 12).

Remerciements :

Cette étude n'aurait pu être menée à bien sans l'aide précieuse de nombreux collaborateurs des Services de la formation professionnelle et des Offices d'orientation professionnelle, ainsi que de plusieurs institutions étatiques et privées chargées de venir en aide aux apprentis et aux jeunes en général.

Leur liste figure à la fin de ce volume.

Qu'ils soient tous très vivement remerciés.

Bulletin de commande en dernière page

TABLE DES MATIERES

1	Synthèse et conclusions	5
1.1	Pourquoi une telle recherche ?	5
1.1.1	Intervenir avant la rupture d'apprentissage	5
1.1.2	Méthodes	5
1.2	L'ampleur du problème	6
1.2.1	Les taux de résiliation	6
1.2.2	Les motifs de résiliation	6
1.2.3	L'abandon	6
1.3	La rupture : situation actuelle	7
1.3.1	Des signes d'appel pas toujours suivis de démarches efficaces	7
1.3.2	Les professionnels impliqués dans le dépistage des situations à risque	7
1.3.3	Les types d'aide fournis à l'heure actuelle	8
1.4	Prévenir la rupture et y répondre précocement : expériences novatrices	8
1.5	Conclusion	10
1.5.1	Prévenir la rupture : mission impossible ?	10
1.5.2	Après la rupture	11
	Bibliographie	12
2	Introduction	13
2.1	La rupture du cursus professionnel : un risque pour la santé, un risque social	13
2.2	Objectifs de la présente recherche	13
2.3	Méthodes	14
2.3.1	Aspects statistiques	14
2.3.2	Procédures en cas de menace de résiliation ou de résiliation	14
2.3.3	Approches et structures novatrices	14
3	Regards sur l'apprentissage	16
3.1	L'apprentissage : une formation, deux lieux de travail	16
3.2	Deux visions de l'apprentissage	17
4.	Statistiques de résiliation	18
4.1	Définitions	18
4.2	Statistiques	18
4.3	Les motifs de résiliation	19

5	Les acteurs impliqués dans le processus de rupture	21
5.1	Le maître d'apprentissage	21
5.2	Le commissaire professionnel, ou commissaire d'apprentissage	22
5.2.1	Le rôle du commissaire	22
5.2.2	Le statut et la formation du commissaire : un enjeu fortement discuté	22
5.2.3	Que devient le rapport de visite ?	23
5.3	Le Service, ou office de la formation professionnelle	24
5.4	Le centre professionnel	24
5.4.1	La direction, les doyens	24
5.4.2	Les enseignants	25
5.4.3	Le médiateur	25
5.4.4	L'infirmière scolaire	26
5.4.5	L'assistant social, le conseiller aux apprentis	26
6	Procédures en cas de menace de résiliation ou de résiliation	28
6.1	La demande d'aide formulée par les apprentis : difficile, trop tardive	28
6.2	L'approche du problème : attendre ou anticiper	29
6.3	Différentes procédures en cas de litige ou de résiliation	29
6.4	Des stratégies et des aides différenciées	30
7	Approches et structures novatrices	32
7.1	Introduction	32
7.2	La prévention	32
7.3	La réinsertion	34
7.4	Un projet novateur	38
	Bibliographie générale	40
	Liste des contacts	42
	Annexes	44

1 SYNTHÈSE ET CONCLUSIONS

1.1 POURQUOI UNE TELLE RECHERCHE ?

1.1.1 Intervenir avant la rupture d'apprentissage

Deux études menées récemment par l'IUMSP (Institut universitaire de médecine sociale et préventive de Lausanne (1,2) ainsi que d'autres travaux suisses (3) et étrangers (4-14) démontrent, sans équivoque, que la santé des jeunes sans travail ou interrompant leur formation est bien moins bonne que celle des jeunes insérés dans un processus de qualification professionnelle. En ce qui concerne plus particulièrement les apprentis, il semble bien que si divers problèmes de santé bio-psycho-sociale jouent un rôle dans l'interruption de l'apprentissage, ces mêmes problèmes tendent à s'accroître passablement dès lors que cette interruption se prolonge. Ainsi, l'absence d'emploi ou de reprise de formation ont un rôle pathogène non négligeable : la plus récente de ces études (1) démontre l'importance de suivre les jeunes vivant de telles ruptures et tout particulièrement la nécessité de mettre en place des stratégies propres à éviter une telle rupture pendant qu'il est encore temps.

C'est dans cette perspective que l'Office fédéral de la santé publique a chargé l'IUMSP de réaliser une recherche sur les circonstances de ces ruptures et sur les stratégies mises en place dans les 7 cantons romands pour l'éviter. Plus particulièrement, la présente recherche poursuivait divers objectifs :

1. définir les taux de résiliation de contrat d'apprentissage, les taux de reprise immédiate ou d'abandon de la filière "formation professionnelle"
2. décrire les fonctionnements de chaque canton par rapport aux résiliations de contrat et aux suites qui y sont données (signalements, voies hiérarchiques, mesures prises)
3. investiguer le rôle joué lors de situations limites par toutes les instances concernées : parents, patrons d'apprentissage, commissaires d'apprentissage, enseignants, doyens et directeurs, services de la formation professionnelle, services sociaux, services d'aide et d'appui divers.
4. répertorier les institutions pouvant offrir de l'aide aux apprentis dans des situations critiques
5. identifier des modèles d'intervention préventive novateurs mis en place récemment

1.1.2 Méthodes

Les chercheurs responsables de ce travail ont pris contact avec de nombreux professionnels de tous ces cantons pour définir l'ampleur du problème (aspects statistiques) et pour recenser les procédures plus ou moins novatrices mises sur pied pour parer à ce phénomène. Ils ont notamment investigué la fréquence des *résiliations de contrat d'apprentissage* (défini comme l'acte juridique correspondant à la cassure du contrat d'apprentissage) ; ils ont tenté de cerner le phénomène de la *rupture* (définie de façon plus large comme l'ensemble des processus aboutissant à la résiliation) ; enfin, ils ont essayé d'apprécier la proportion *d'abandon* de la formation (défini comme une rupture non suivie de la reprise d'une formation équivalente ou d'une autre formation). Dans un deuxième temps, ils ont contacté les acteurs et institutions impliqués dans la prise en charge des apprentis en difficulté.

1.2 L'AMPLEUR DU PROBLEME

1.2.1 Les taux de résiliation

Le tableau suivant présente quelques données sur les taux de résiliation dans les cantons romands : les chiffres varient peu d'un canton à l'autre et les variations sont plus liées à des différences de méthode de recueil de données qu'à des politiques de l'emploi qui différeraient, ce qui explique qu'ils ne soient pas détaillés ici. On retiendra que, contrairement à ce que l'on pouvait attendre étant donné l'évolution de la conjoncture, ces taux sont restés stables depuis quelques années.

Cantons romands + Valais et Berne	1991	1992	1993	1994	1995
contrats en cours	57 349	55 243	57 318	52 354	51 971
nouveaux contrats	?	?	?	9 277	9 173
résiliations	4 321	4 554	4 534	4 418	4 507
taux de résiliation (rupt. / en cours)	7,53%	8,24%	7,91%	8,44%	8,67%

Taux de résiliation pour les cantons romands (Valais et Berne inclus)

1.2.2 Les motifs de résiliation

A nouveau, les procédures d'enregistrement de ces motifs différant d'un canton à l'autre, il n'est guère possible d'établir des comparaisons. On retiendra que, dans l'ensemble, les données disponibles ne reflètent qu'imparfaitement la réalité, les motifs invoqués faisant habituellement l'objet d'une négociation entre apprenti et patron. En outre, la formulation de ces motifs fait parfois la part belle aux patrons en reportant le plus souvent la responsabilité de la rupture sur l'apprenti, alors qu'on peut imaginer que, en dehors de situations exceptionnelles (décès, changement de domicile, faillite), les torts sont souvent quelque peu partagés... Le canton de Genève a introduit depuis quelques années une nouvelle procédure qui prévoit que le *conseiller en formation* intervienne en tant que médiateur et tente, dans toute la mesure du possible, de rétablir l'apprentissage. Ce système se distingue de celui qui prévaut dans la plupart des autres cantons, où le conseiller (ou « commissaire d'apprentissage »), effectue une visite de routine mais n'est pas nécessairement saisi au moment où la situation se dégrade.

1.2.3 L'abandon

Il n'existe aucun enregistrement systématique des abandons dans les différents cantons, de sorte que l'on ne connaît pas le devenir des jeunes une fois la rupture consommée. Certaines estimations (10) font état de 15% d'apprentissages débouchant sur une rupture définitive sans reprise d'une formation. Une estimation plus précise du devenir de ces jeunes, comme elle a été faite récemment à petite échelle dans la recherche de l'IUMSP (1) serait très utile.

1.3 LA RUPTURE : SITUATION ACTUELLE

1.3.1 Des signes d'appel pas toujours suivis de démarches efficaces

De l'avis des professionnels interrogés, la rupture résulte la plupart du temps d'une dégradation progressive du climat de travail et du fonctionnement de l'apprenti. Il semble que les réseaux d'aide soient encore mal connus d'un certain nombre d'entre eux, qu'ils hésitent aussi à y faire appel (par fierté, ou parce qu'ils sont censés faire le poing dans leur poche...). Par ailleurs, l'aide apportée n'est probablement pas suffisamment coordonnée ni ciblée. En réalité, l'apprenti aux prises avec des difficultés personnelles, relationnelles ou de travail doit souvent être accompagné dans ses démarches de demande d'appui, ce qui soulève la question des professionnels impliqués dans cet accompagnement, celle aussi des responsabilités des uns et des autres dans la prévention de la rupture.

1.3.2 Les professionnels impliqués dans le dépistage des situations à risque

Les attitudes des adultes impliqués varient passablement, quel que soit le milieu auxquels ils appartiennent : elles se situent le long d'un continuum allant d'une attitude très empathique à une attitude de rejet relatif. Certains jugent que l'apprenti doit être capable de réagir seul ou du moins de faire une démarche de demande d'aide de façon autonome alors que d'autres cherchent à anticiper les problèmes en interrogeant systématiquement les apprentis sur les difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie et leur activité professionnelle. L'une des carences qui a clairement émergé des entretiens est l'absence d'un contact *systématique* entre le corps enseignant et le maître d'apprentissage en cas de problème, et plus globalement l'absence d'une coordination entre les professionnels concernés dans les situations difficiles. Parmi ces professionnels fortement impliqués, citons notamment :

- les patrons, qui, dans certains cas, font preuve d'une ouverture remarquable en encadrant leur apprenti au plan non seulement professionnel mais aussi social et psychologique. Néanmoins, nombre d'entre eux restent relativement démunis face à des situations qui souvent les dépassent. Il apparaîtrait d'autant plus important de leur fournir, à la demande, des informations et un soutien que l'intérêt qu'ils marquent pour la formation et le devenir du jeune constitue, selon l'enquête IUMSP (1), un excellent gage d'insertion professionnelle.
- les commissaires d'apprentissage, jouent un rôle fort variable selon leur disponibilité en temps, leur degré de préparation à cette fonction et leur intérêt personnel pour cette tâche. Il semble que, dans le système actuel, ils ne soient en général pas en mesure d'assurer le rôle de médiation qui devrait être le leur, notamment pour des raisons de surcharge et probablement également parce qu'il n'est pas expressément prévu de faire appel à eux en cas de problème (sauf dans le canton de Genève).
- les directions et enseignants des centres professionnels, en dépit du fait qu'ils rencontrent l'apprenti sur de plus courtes périodes que le maître d'apprentissage sont souvent ceux qui perçoivent le plus rapidement la dégradation d'une situation, en partie peut-être parce que le fléchissement du rendement scolaire en constitue habituellement le signe annonciateur. Ils ont souvent aussi une meilleure connaissance du réseau d'aide potentiel existant et disposent de personnes aptes à fournir une aide aux jeunes en difficulté, soit des médiateurs, des infirmières de santé publique ou des assistants sociaux.
- médiateurs, infirmières de santé publique ou assistants sociaux se partagent, selon les établissements, la responsabilité d'élaborer avec les adolescents des stratégies permettant de surmonter les problèmes en cours. Dans le meilleur des cas, ils travaillent en étroite collaboration avec d'autres organismes extérieurs à l'école que sont les services sociaux, les centres ou maisons de jeunes, les offices d'orientation professionnelle, etc. Il reste que leurs interventions surviennent parfois trop tard, l'adolescent ayant tardé à les consulter. Dans d'autres cas, ils ne se sentent pas légitimés pour intervenir directement auprès des patrons.

1.3.3 Les types d'aide fournis à l'heure actuelle

De nombreux services sont potentiellement aptes à fournir une aide aux jeunes en difficulté. L'un des problèmes souvent rencontré est qu'en cas de pré-rupture ou de rupture les problèmes sont largement intriqués et nécessiteraient souvent une approche globale et coordonnée : tel jeune a des relations difficiles avec ses parents mais s'est aussi endetté ; telle jeune fille se trouve devoir affronter une grossesse et un accouchement sans bien savoir de quoi est fait son avenir, etc. Citons parmi les aides classiquement à disposition:

1. les aides scolaires (cours privés, cours supplémentaires en groupe, apprentissage à la mémorisation etc.)
2. les aides du point de vue de l'orientation professionnelle
3. un appui à la gestion des situations conflictuelles
4. les services fournissant une aide psychologique
5. les aides financières et sociales (pour les adolescents en rupture avec leur famille)
6. les centres de loisirs propres à sortir certains jeunes de leur isolement etc.

1.4 PREVENIR LA RUPTURE ET Y REpondre PRECOCEMENT : EXPERIENCES NOVATRICES

Mentionnons, tout d'abord, des expériences tirant parti des structures existantes - traditionnelles - et visant à améliorer le dépistage des situations à risque et la coordination des actions d'aide et de prévention :

- le travail mené dans le canton de Neuchâtel par le "*conseiller aux apprentis*" est intéressant dans le sens qu'il fait avant tout appel à un meilleur dépistage et à une coordination accrue des services d'aide existant grâce à l'intervention d'un professionnel du travail social spécialisé, dûment formé à l'approche des apprentis, ayant une bonne connaissance des conditions de l'apprentissage, et habilité à intervenir en cas de problème.
- plusieurs petits centres professionnels (dans le canton de Vaud, Marcellin, Payerne) organisent sur une base régulière des rencontres entre maîtres d'apprentissage d'un corps de métier et enseignants, de façon à améliorer la coordination de la formation mais aussi de discuter des situations à problème avant que celles-ci ne se détériorent. Il reste à savoir si une telle approche pourrait être introduite à plus large échelle : pour des raisons géographiques notamment, il n'est pas toujours possible aux maîtres d'apprentissage de se déplacer jusque sur le lieu du centre professionnel.
- dans une perspective un peu semblable, le projet genevois "*apprentissage 2000*" prévoit la mise en place systématique d'un bilan régulier, sous la forme de rapports écrits émanant à la fois des enseignants et du maître d'apprentissage et faisant l'objet, en cas de problème, d'une discussion avec l'apprenti et les autres personnes concernées.

Au delà de ces actions de terrain, diverses institutions étatiques et para-étatiques ont innové en mettant sur pied des programmes visant à améliorer le dépistage et le suivi des situations à risque. Cette revue n'a probablement pas permis d'en faire une liste exhaustive ; elle propose toutefois un choix de modalités et d'approches qui pourraient inspirer les personnes concernées. En ce qui concerne tout d'abord les activités de *prévention de la rupture*, citons entre autres, au-delà des expériences qui viennent d'être mentionnées :

- dans le canton de Genève, le "projet-apprentis" propose, hors de l'école, un soutien personnalisé aux jeunes en difficulté : les apprentis peuvent consulter d'eux-mêmes ou être adressés par d'autres

adultes et sont assistés dans des choix professionnels, la rédaction d'offres d'emploi, la recherche de stages ou d'emplois.

- dans ce même canton, le "*tremplin-jeunes*" s'adresse uniquement à la fois aux jeunes sans emploi fixe et aux apprentis ; il propose, outre des entretiens d'évaluation individuels, des discussions en groupe, des ateliers, des cours de formation, selon une séquence bien définie (bilan de la situation, orientation professionnelle, préparation à la vie active). Dans le cadre d'un travail assez formel de plusieurs demi-journées, les jeunes tentent d'identifier leurs difficultés et leurs ressources et se proposent de construire un nouveau projet professionnel.
- Le *Jet service* tout comme le *Job-service*, dans les cantons de Vaud et de Neuchâtel, proposent aux jeunes un lieu d'accueil dans lequel ils peuvent aborder les difficultés de travail qu'ils rencontrent. Habilités à fournir une aide polyvalente, ils peuvent donc jouer un rôle préventif, avant que la résiliation ne survienne, par exemple sous forme de médiation.
- On trouve également dans certains *centres de loisirs et de rencontres* des animateurs socioculturels qui assurent des permanences d'aide spécifique aux apprentis. Au centre d'animation de Nyon, un animateur s'occupe des apprentis en rupture en s'interrogeant sur les origines de la rupture. Travaillant dans des situations qualifiées de fragiles, l'animateur propose un accompagnement et un soutien, parfois avec les parents.
- le "*tremplin-jeunes*" (GE) s'adresse à la fois aux jeunes sans emploi fixe et aux apprentis ; il propose à ces derniers un accompagnement personnalisé en cas de difficultés rencontrées soit du point de vue des cours, soit sur le lieu de l'apprentissage.
- dans la même perspective, sous un angle plus socio-éducatif et moins directement lié au travail, plusieurs *AEMO, dans différents cantons*, sont amenées à accompagner et soutenir des jeunes ou des familles vivant des difficultés. Ce dispositif peut être complété par d'autres interventions plus ciblées, les personnes travaillant dans ces services ayant un important réseau de collaboration avec d'autres institutions.
- la région de Morges-Aubonne (VD) a mis sur pied un *bus-prévention* qui circule et stationne aux abords des centres professionnels et est ouvert aux jeunes de 12 à 20 ans. En cas de pré-rupture ou de rupture, cette équipe, hors école mais néanmoins proche des jeunes peut jouer un rôle de médiateur et orienter le jeune vers des services plus spécialisés.
- Cette revue se termine par la description d'un projet, la "*communauté d'intérêt pour les apprentis (CIA)*", qui prévoit, à l'instar du programme neuchâtelois de conseiller aux apprentis, la mise en place dans le canton de Vaud de médiateurs appelés à soutenir les patrons et les apprentis lorsque des difficultés surgissent. Ce projet, soutenu par trois institutions (Jet Service, la Maison des jeunes et le Mouvement de jeunesse de la Suisse Romande), vise à répondre aux critiques que soulève le fonctionnement du système des commissaires d'apprentissage (voir aussi infra).

Comme nous l'avons vu, divers programmes proposent une *intervention précoce au moment de la résiliation*, dans l'idée d'éviter les problèmes psychosociaux et sanitaires liés au non-emploi. Une partie importante de ces programmes s'adresse d'ailleurs aussi aux jeunes sans travail au sortir de la scolarité obligatoire ou aux jeunes ayant abandonné d'autres types de formation ou de travail.

- à Lausanne, la Maison des jeunes propose un nouveau service, « *Rimeille f.m.* », qui s'adresse aux jeunes en rupture. Il s'agit d'une intervention relativement lourde, comportant un contrat d'une durée de plusieurs mois, aux termes duquel s'effectueront un bilan, des démarches de réinsertion, un réaménagement du cadre de vie, etc. et animé par des professionnels de l'action éducative et sociale.
- "*Tremplin jeunes*", déjà cité, et dont l'existence est systématiquement signalée aux apprentis genevois qui résilient un contrat, propose à l'instar de *Rimeille f.m.* mais sur une durée plus brève, un bilan professionnel, des stages, un accompagnement psychosocial.
- dans la même perspective, le Jet-Service à Lausanne et le Job-Service à Neuchâtel ont mis sur pied un « *projet de mobilité professionnelle 15-22* » qui propose, sur une période de trois mois, la réalisation

d'un bilan personnel, des stages en entreprise, la rédaction d'un curriculum vitae, la participation à des cours et ateliers et des entretiens de groupe visant à améliorer la confiance en soi. En dehors de ce projet (récemment abandonné faute de moyens), ces deux institutions fournissent une aide à la carte sous forme d'appui dans le recherche de stage, d'entretiens et de bilans.

- La Pomeraiie à Lonay (VD) propose à des jeunes sans travail une *Unité de travail temporaire (UTT)* dont l'objectif est de leur redonner le goût d'une activité à travers des stages et des activités en atelier.
- Dans une perspective similaire, un programme de réinsertion, "*Transit*", a été mis sur pied dans la commune de Meyrin (GE) et est destiné aux jeunes sans activité professionnelle.
- Certaines actions s'adressent spécifiquement aux jeunes adultes de plus de 18 ans : c'est le cas du *Céfil* (Centre d'études et de formation intégrée du Léman, Morges, Vaud) dont l'objectif est de favoriser une réintégration sociale et professionnelle à travers notamment la formation d'agent d'écologie, ceci sur une durée de 100 jours. Outre proposer une formation, *Céfil* aide les individus formés à se placer, ceci par des contacts avec les entreprises mais également une aide à la réalisation de lettres de motivation et CV, un travail sur la confiance en soi.
- Plusieurs cantons ont mis sur pied des *semestres de motivation (« SEMO »)* dont l'objectif est de fournir aux jeunes sans emploi un appui pour trouver des stages en entreprise voire un emploi. Il faut cependant être inscrit à l'ORP et avoir parcouru diverses étapes pour en bénéficier. De ce point de vue, les SEMO s'adressent sans doute aux jeunes qui ont déjà suffisamment d'énergie pour accomplir une démarche de demande d'aide. *Déclic*, conçu et mené par le centre *Release* à Fribourg, a été développé en tant qu'aide aux projets de vie suivant trois axes : aide personnelle, professionnelle et sociale et constitue une forme de semestre de motivation personnalisé.

1.5 CONCLUSION

1.5.1 Prévenir la rupture : mission impossible ?

La revue effectuée démontre la richesse mais aussi l'hétérogénéité des procédures engagées dans le maintien ou la reprise de l'apprentissage et autorise plusieurs commentaires :

- d'une façon générale, il semble bien que si de nombreux programmes tentent de venir en aide aux jeunes ayant interrompu leur apprentissage, la *prévention* de cette rupture est actuellement mal engagée : il n'existe pas de procédure systématique lorsque des signes avant-coureurs apparaissent, et les principaux intéressés manquent de moyen pour résoudre les conflits. Il nous semblerait utile que les entreprises de taille moyenne et les centres professionnels réfléchissent à la mise en place de *procédures et de stratégies bien identifiées* à mettre en place dès lors que la situation commence à se dégrader, stratégies impliquant notamment une *coordination entre tous les professionnels impliqués...* Cette approche aurait le mérite de signifier clairement au jeune que quelque chose ne joue pas (le « cadrage ») mais aussi d'explorer les raisons du malaise. Ce travail devrait pouvoir être effectué en présence d'une tierce personne, un médiateur, rompu à ce travail relationnel et *légitimé* à l'accomplir.
- durant toutes nos investigations, il a été fait peu souvent référence aux parents et à la famille des apprentis, même si nombre d'entre eux sont majeurs ou en passe de le devenir rapidement, on est en droit de s'interroger sur le rôle plus actif que pourraient jouer les parents dans des situations de crise ou de pré-crise.
- la médiation devrait déboucher sur deux types de mesures : les unes viseraient avant tout à modifier le climat de travail et à améliorer les relations entre apprentis et aînés, en fixant de façon concrète les attentes et les objectifs des uns et des autres ; les autres chercheraient à soutenir l'apprenti dans

certains déficits spécifiques, de nature scolaire, instrumentale psychologique, sociale ou enfin sanitaire.

La présente revue suggère plusieurs pistes concrètes : tout d'abord, si le système du commissaire d'apprentissage doit perdurer, il mérite un examen sérieux et une refonte des modalités de sélection, de la formation et des prérogatives de ces personnes. Une manière concrète d'améliorer le suivi de l'apprentissage serait d'introduire des bilans réguliers impliquant à la fois le maître d'apprentissage et les enseignants, impliquant aussi l'apprenti et son entourage (famille, foyer...), à l'instar de ce qui se pratique dans le programme "*apprentissage 2000*". Une alternative à cette mesure serait d'introduire des *conseillers aux apprentis*, comme l'a fait le canton de Neuchâtel. Une généralisation de ce système exigerait également une sérieuse réflexion autour du rôle des commissaires d'apprentissage.

1.5.2 Après la rupture...

La présente revue propose de nombreuses modalités de soutien des jeunes qui interrompent leur apprentissage ; à bien des égards, cette aide doit s'étendre à l'ensemble des jeunes sans emploi, comme c'est d'ailleurs le cas dans la majorité des institutions et programmes décrits. Plusieurs conditions régissent le fonctionnement de ces actions de prévention :

- la nécessité d'utiliser au maximum les services d'aide existant plutôt que d'en créer de nouveaux
- l'importance de mieux former les intervenants aux besoins spécifiques des adolescents et des jeunes adultes ; leur situation et leur approche du monde du travail est en effet fondamentalement différente de celle des adultes qui ont perdu un emploi
- l'utilité d'un authentique travail de réseau et de collaboration entre les divers services impliqués : les programmes décrits montrent bien d'ailleurs que les professionnels appelés à intervenir auprès des jeunes sans emploi travaillent avant tout à mieux coordonner les actions d'orientation professionnelle, psychologiques sociales et sanitaires plutôt qu'ils ne les conduisent eux-mêmes.

Ainsi, le rôle des programmes de réinsertion est de proposer des procédures systématiques de bilan en cas de rupture, permettant de dégager non seulement les « motifs » de résiliation, mais aussi les perspectives de reprise, les ressources et les points que l'apprenti (et le patron de futurs autres apprentis) auraient à travailler. Il est aussi possible d'assurer un suivi régulier des jeunes quittant définitivement leur apprentissage, ceci sur plusieurs mois voire plusieurs années. Les succès enregistrés par les programmes investigués sont variables ; ils démontrent cependant en moyenne un taux de réinsertion de l'ordre de 50 à 60%, un pourcentage certainement plus élevé que dans une population laissée à elle-même (voir à ce propos l'étude de l'IUMSP (1) sur les jeunes en rupture d'apprentissage).

BIBLIOGRAPHIE

1. Michaud PA, Ferron C., Delbos-Piot I, Cordonier D, Schalbetter P. La santé des jeunes en rupture d'apprentissage : une recherche-action sur les modalités de soutien, les déterminants de la santé et les facteurs favorisant une réinsertion socio-professionnelle. Institut universitaire de médecine sociale et préventive, Lausanne, 1997 (à paraître)
2. Delbos Piot I, Narring F., Michaud P.-A. la santé des jeunes hors formation Comparaison entre jeunes "drop out" et jeunes en formation dans le cadre de l'enquête sur la santé et les styles de vie des 15-20 ans en Suisse romande. Santé Publique 1995 1:59-72
3. Suss D., Neuenschwander M., Dumont J. Lehrabbruch, Gesundheitsprobleme und deviantes Verhalten im Jugendalter. Rapport de recherche. Institut de psychologie de l'Université de Berne 1996; 160 p.
4. Morgiensztern, F. Jeunes en situation d'insertion, santé et missions locales. La santé de l'homme, n° 301, 1992, pp. 21-22.
5. Le Vigouroux A., Mollat F., Bernot de la Houssaye B., Mimiague F. Action-santé : étude épidémiologique des jeunes relevant du dispositif d'insertion sociale et professionnelle 16-25 ans (Mission locale de la Rochelle). Rev. Fr. Santé Publ. n° 41, pp. 12-18.
6. Hammarström A., Janlert U., Theorell T. Youth unemployment and ill health : results form a 2-year follow-up study. Social Science and Medicine, Vol. 26, n° 10, 1988, pp. 1025-1033.
7. Health Risk Behaviors Among Adolescents Who Do and do Not Attend School - United States, 1992. Morbidity and mortality weekly report, March 4, 1994 / Vol. 43 / No.8, pp. 129-131.
8. Pirie P.L, Murray D.M, Luepker R.V. Smoking prevalence in a cohort of adolescents, including absentees, dropouts, and transfers. American Journal of Public Health. Vol. 78, n° 2, Feb. 1988, pp. 176-178.
9. Tiggelmann M, Winefield AH. The effect of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control and depressive effect of school leavers. J Occupational Psychol 1984 57:33-42
10. Mueller B. Ruptures de contrats d'apprentissage. Perspectives (1993) 5:14-15.
11. Amos J, Bertholet JL, Bérout G, Meyer G. Le sens des résiliations de contrats d'apprentissage. Genève. Rapport scientifique FNRS, Genève, 1986
12. Mueller B, Rihs S. Coursus d'apprentis. Rapport du Centre vaudois de recherches pédagogiques. Lausanne, 1993
13. Saillant-Eckman M., Bolzman C., de Rham G. Jeunes sans qualification : trajectoires, situations et stratégies. Rapport final. I.E.S. Octobre 1992. PNR n° 29.
14. Bauer D. et Dubéchet P. A la sortie de l'école. Les jeunes sans qualification déjà résignés ? Consommations et modes de vie, Crédoc, N° 42, Septembre-Octobre 1989, pp. 1-4.

2 INTRODUCTION

2.1 LA RUPTURE DU CURSUS PROFESSIONNEL : UN RISQUE POUR LA SANTE, UN RISQUE SOCIAL

Une enquête sur la santé et les styles de vie des adolescents de Suisse romande (1) démontrait, il y a quelques années, un très important écart entre les jeunes engagés dans une filière professionnelle et les jeunes sans activité professionnelle fixe, tant du point de vue de la morbidité ressentie que des comportements. Ces jeunes non engagés dans un travail régulier, souvent appelés « drop-out » ou en français « décrocheurs », déclarent avoir plus de problèmes de santé physique, ils ont plus tendance à la déprime et aux conduites suicidaires, ils admettent consommer plus de tabac, de cannabis et autres produits psychotropes et sont plus fréquemment soumis aux « avatars » de la vie sexuelle (grossesses non désirées, abus sexuels). Par ailleurs, si leur fréquentation des structures de soins classiques (médecins généralistes ou spécialistes, dentistes) ne diffère pas de celle de leurs camarades en formation, ils sont par contre beaucoup plus nombreux à consulter un(e) psychothérapeute ou une assistante sociale (2).

Ces résultats font écho à de nombreux travaux effectués depuis plusieurs années à l'étranger, notamment en France et aux Etats-Unis : ils démontrent que les jeunes sans activité professionnelle régulière présentent significativement plus de problèmes de santé et de comportement mettant leur existence en danger (3-9), et notamment une plus forte tendance à consommer des drogues licites et illicites (4,8,9). Cette tendance est notamment liée à un sentiment de dévalorisation et une absence de perspectives face à un futur qui apparaît comme incertain (10-15).

Ce problème a été relativement méconnu jusqu'à récemment dans notre pays, dans la mesure où le taux de décrochage professionnel est resté longtemps faible. Cette situation est en train d'évoluer radicalement : les places d'apprentissage se font plus rares, les exigences sur la place de travail et dans le cadre des cours tendent à augmenter. Il y a quelques années, selon diverses estimations, entre 5% et 8 % des jeunes de 15 à 20 ans quittaient leur filière de formation sans obtenir de titre quelconque et se trouvaient engagés dans des situations de précarité psychosociales et professionnelles (11-13) ; *dans le canton de Vaud, en 1992, le taux cumulé de rupture de contrat d'apprentissage se situait à environ 27 %* (11). Pour des raisons conjoncturelles cette tendance tend à s'accroître depuis 2-3 ans.

Du point de vue de leur santé et de leurs styles de vie, les jeunes confrontés à une rupture d'apprentissage se trouvent en quelque sorte à mi-chemin entre les jeunes intégrés dans une place de travail et ceux qui se sont franchement marginalisés : s'intéresser à leur maintien dans une filière d'apprentissage ou à leur réintégration précoce, c'est sans nul doute agir indirectement sur leur santé et contrer une situation entraînant des risques de dépendance aux drogues non négligeable (12-13). On peut même formuler l'hypothèse qu'il est plus rentable d'investir dans des places de travail et le maintien de ces jeunes dans les circuits de formation que de consacrer des sommes importantes à la réintégration de ceux d'entre eux qui ont basculé dans la marginalité, la zone et la dépendance aux drogues dures.

2.2 OBJECTIFS DE LA PRESENTE RECHERCHE

Dans le prolongement de l'enquête effectuée auprès des jeunes de Suisse Romande il y a quelques années (1), et de l'enquête sur les ruptures d'apprentissage, menée en collaboration avec la Ligue Valaisanne contre les toxicomanies (LVT), l'IUMSP a été chargée de mener un état des lieux tant

quantitatif que qualitatif sur les conditions du maintien en place d'apprentissage des adolescents qui risquent une rupture d'apprentissage. Ce travail s'est déroulé dans les 7 cantons francophones (Berne, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Valais, Vaud) et a tenté spécifiquement :

- de définir les taux de résiliation de contrat d'apprentissage, les taux de reprise immédiate ou d'abandon de la filière "formation professionnelle"
- de décrire les fonctionnements de chaque canton par rapport aux résiliations de contrat et aux suites qui y sont données (signalements, voies hiérarchiques, mesures prises)
- d'investiguer le rôle joué lors de situations limites par toutes les instances concernées : parents, patrons d'apprentissage, commissaires d'apprentissage, enseignants, doyens et directeurs, services de la formation professionnelle, services sociaux, services d'aide et d'appui divers.
- de répertorier les institutions pouvant offrir de l'aide aux apprentis dans des situations critiques
- d'identifier des modèles d'intervention préventive novateurs mis en place récemment

Cette recherche s'est limitée à l'investigation du moment charnière qui précède la résiliation du contrat d'apprentissage ou qui la suit immédiatement et n'a pas cherché à mettre en évidence l'ensemble du dispositif s'adressant aux jeunes ayant totalement abandonné le circuit professionnel.

2.3 METHODES

2.3.1 Aspects statistiques

Nous avons pris contact avec l'OFIAMT et avec les services chargés de la formation professionnelle de chaque canton, pour déterminer, durant les 5 dernières années, les taux de signature de contrats d'apprentissage, les taux de rupture avec reprise immédiate, les taux d'abandon et si possible les motifs invoqués pour de telles ruptures ou de tels abandons.

2.3.2 Procédures en cas de menace de résiliation ou de résiliation

Nous avons recueilli dans chaque canton, ceci auprès des mêmes services de formation professionnelle et des directions des centres professionnels, un descriptif des procédures mises en place lors de litiges patrons/apprentis, lors d'échecs répétés aux examens intermédiaires et finals, lors d'absentéisme répété, de problèmes de discipline ou de délinquance et enfin lors de rupture consommée du contrat d'apprentissage. Cette description des procédures porte sur les acteurs, leurs rôles respectifs les succès obtenus et les difficultés rencontrées actuellement.

2.3.3 Approches et structures novatrices

Dans un certain nombre de cantons, des institutions étatiques et/ou privées ont mis sur pied soit des réseaux coordonnés de collaboration, soit des programmes spécifiques destinés à venir en aide aux jeunes en situation de rupture. Un inventaire de ces programmes décrivant les participants et les modalités de fonctionnement et de prestations est dressé et complété par les informations obtenues lors de la journée spéciale de l'institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle du 9 octobre 1997. On doit cependant relever que *ce travail n'est certainement pas exhaustif* : d'une part, une partie des programmes identifiés sont provisoires ou existent sous forme de projet ; ils sont donc

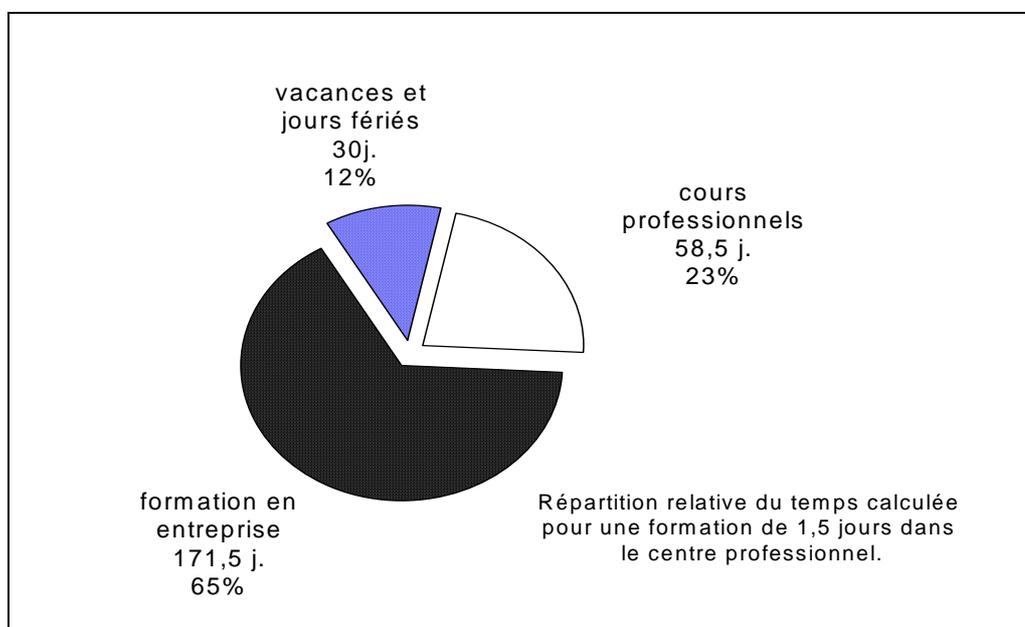
marqués du saut de l'éphémère, d'autre part, en dépit de nos efforts, *il est vraisemblable que diverses initiatives locales, encore mal connues, ne nous ont pas été signalées et ne figurent pas dans ce catalogue. Néanmoins, le recensement fournit une bonne image des divers types d'approche qui peuvent être proposées pour prévenir ou atténuer les conséquences de la rupture d'apprentissage.* Cette investigation a été effectuée soit sous la forme d'interviews téléphoniques auprès des intervenants engagés lors de ruptures ou de menaces de ruptures, soit en les rencontrant directement.

3 REGARDS SUR L'APPRENTISSAGE

3.1 L'APPRENTISSAGE : UNE FORMATION, DEUX LIEUX DE TRAVAIL

Deux facteurs parmi beaucoup d'autres modulent le déroulement de l'apprentissage : d'une part la taille très variable des entreprises, et d'autre part le fait que l'apprentissage est une formation "duale", se déroulant sur deux lieux de travail

- Les relations avec le maître d'apprentissage ne sont pas les mêmes dans une grande entreprise qui dispose d'un secteur de formation indépendant que dans une entreprise dans laquelle le maître d'apprentissage est à la fois patron et formateur. Dans certains cas, le travail de formation des apprentis est délégué à des employés. Les grosses entreprises privées et étatique disposent en outre bien souvent d'un personnel encadrant important, formé à la relation avec les jeunes. On le voit, cette taille de l'entreprise déterminera, dans une large mesure, les relations que l'apprenti aura avec le maître d'apprentissage, le patron et les autres employés.
- En outre, l'apprentissage en Suisse se caractérise par la combinaison d'un travail en entreprise (terme pris au sens le plus large) et d'une activité plus scolaire qui se déroule dans un centre professionnel. Cette formation "duale" impliquerait d'emblée une étroite collaboration entre le maître d'apprentissage d'une part et les enseignants du centre professionnels d'autre part. En effet, comme on le voit dans le graphique ci-dessous, une partie importante du temps de formation se déroule en entreprise alors que bien souvent, nous le verrons, c'est plutôt du centre professionnel qu'on attend une aide en matière de prévention de la rupture d'apprentissage



Répartition annuelle du temps de formation dans le système dual (D'après SFP Vaud)

En fait, alors même que du point de vue de la quantité d'heures passées, le centre professionnel est nettement moins fréquenté que le lieu de travail, les aides destinées aux apprentis sont disponibles prioritairement dans les centres professionnels : c'est en effet là que l'apprenti pourra consulter le médiateur, l'infirmière scolaire ou l'assistant social par exemple. Tout se passe donc comme si c'était le centre professionnel qui avait la charge et la responsabilité de détecter et de régler les problèmes. Ainsi, dans bien des centres professionnels, on considère les notes et / ou les absences comme des signaux d'alarmes. Et de façon plus subtile encore, des changements de comportements comme par exemple le sommeil, une irritabilité, voire même l'analyse des contenus de rédaction, sont utilisés comme autant de signes d'un appel au secours d'apprentis en détresse. Ces appels s'adressent donc aux enseignants, du moins ceux qui sont potentiellement capables de comprendre ces signaux.

3.2 DEUX VISIONS DE L'APPRENTISSAGE

Il nous est apparu que les modes d'intervention étaient fortement teintés des représentations que les différents acteurs se faisaient de l'apprentissage. Bien que cette distinction puisse apparaître un peu réductrice, on peut distinguer grossièrement deux courants d'attitude, qui entraînent deux manières de réagir face aux apprentis en difficultés :

- d'une part, une attitude que l'on pourrait qualifier de *traditionnelle* dans le sens où elle fait souvent référence aux changements des *jeunes d'aujourd'hui* par rapport aux *jeunes d'autrefois*. Les professionnels adoptant cette attitude considèrent plus ou moins explicitement l'apprentissage comme une sorte de rite de passage qui permet l'accès au statut d'adulte, de détenteur d'une connaissance, d'une formation théorique et pratique poussée.
- d'autre part, une attitude qui met l'accent sur le fait que les apprentis sont des adolescents, souvent encore mineurs et méritent donc d'être aidés et appuyés dans un milieu nouveau et parfois difficile.

A ces deux types de représentations correspondent deux démarches opposées quant à l'aide que l'on peut ou doit apporter aux apprentis en difficulté. Ainsi soit l'apprentissage doit être difficile parce que formateur et ne convient donc pas à tous ; si des difficultés apparaissent, il faut les *prendre à bras le corps* et *donner un coup de collier* en travaillant plus par exemple. Il est donc normal que tous ne puissent pas terminer leur formation, seuls les meilleurs obtiendront leur CFC. Soit l'apprentissage s'adresse à des adolescents parfois fragiles, qui n'ont pas toujours pu avoir accès à d'autres formations, qui ont besoin d'être entourés, voire même *menés par la main*. L'échec n'est pas formateur, il est dangereux. On s'appliquera donc à l'éviter. Les attitudes face à la résiliation ou à la menace de résiliation seront donc bien différentes selon que l'intervenant se rapproche de l'une ou l'autre de ces deux représentations de la formation professionnelle.

4 STATISTIQUES DE RESILIATION

4.1 DEFINITIONS

Quelques définitions permettront de mieux saisir le sens de ces statistiques. Il est notamment important de distinguer les ruptures des résiliations.

- on entend par *résiliation* l'acte administratif qui met un terme au contrat d'apprentissage.
- nous avons défini comme une *rupture* le processus plus large, comprenant la résiliation mais aussi à la fois ses causes et ses conséquences. La rupture est ainsi un phénomène qui se situe également en amont de la résiliation ; l'apprenti s'inscrit en rupture de l'apprentissage, mais bien souvent aussi en rupture de sa famille, de la société.
- quant à *l'abandon*, il est défini comme une résiliation qui n'est pas suivie d'un nouveau contrat ou de la reprise d'études par exemple. Le délai entre la résiliation et le moment où l'apprenti est considéré comme ayant abandonné toute formation varie de trois mois à une année selon les offices de statistiques cantonaux.

4.2 STATISTIQUES

Les tableaux figurant en annexe (annexes 1 & 2) ont été constitués de la manière suivante :

- **le taux de résiliation** est calculé en divisant le nombre de résiliations par le nombre de contrats en cours. Il faut relever que le nombre de contrats en cours pour certains cantons est établi au 31 décembre alors que les résiliations sont parfois comptabilisées sur l'ensemble de l'année scolaire. Si ce taux n'est pas tout à fait exact, il permet par contre de se faire une idée de l'ampleur des résiliations.
- **le taux d'abandon** correspond au rapport du nombre d'abandons sur le nombre de résiliations. Les données dont nous disposons ne nous permettent pas d'établir pour toutes les années dans tous les cantons le taux d'abandons. Il nous aurait été possible de calculer un taux approximatif d'abandons en utilisant les informations disponibles dans les motifs de ruptures. Toutefois, il n'est pas souhaitable d'introduire un biais plus grand encore en choisissant de manière non fondée des motifs de rupture comme aptes à discriminer les abandons des réorientations. En effet, il est exceptionnel que les services cantonaux se renseignent de façon systématique sur le devenir des apprentis qui n'ont pas terminé leur apprentissage pour savoir s'ils reprennent une activité un ou deux mois plus tard.

La figure suivante propose un résumé synthétique de la situation sur ces cinq dernières années :

Cantons romands + Valais et Berne	1991	1992	1993	1994	1995
contrats en cours	57 349	55 243	57 318	52 354	51 971
nouveaux contrats				9 277	9 173
résiliations	4 321	4 554	4 534	4 418	4 507
taux de résiliation (rupt. / en cours)	7,53%	8,24%	7,91%	8,44%	8,67%

Taux de résiliation pour les cantons romands (Valais et Berne inclus)

Les tableaux figurant en annexe et présentant les chiffres canton par canton doivent être interprétés avec beaucoup de prudence. En effet, ces taux ont été calculés à l'aide de données parfois partielles, mais surtout recueillies et reportées de manière très différentes par les offices cantonaux. Par exemple, le canton de Vaud classe les résiliations par années cumulées d'apprentissage alors que l'usage est de les classer par années scolaires passées au centre professionnel. Un apprenti peut être en première année d'apprentissage au centre professionnel et avoir déjà deux ans de pratique en entreprise.

L'un des aspects les plus importants du processus de rupture réside dans ce qui suit la résiliation : il peut s'agir en effet d'une simple modification de contrat comme d'un changement de place de travail, d'un transfert en formation élémentaire ou alors d'un changement radical de la filière de formation : ces décisions n'ont évidemment pas toutes le même poids pour l'adolescent et le jeune adulte. Malheureusement, le suivi des apprentis dont le contrat est résilié laisse fortement à désirer du point de vue statistique, les Services de la formation professionnelle n'étant au fond pas mandatés pour effectuer ce travail.

Il serait pourtant essentiel d'avoir une image fiable de ce qui se passe en cas de résiliation. Le canton de Vaud avait tenté une telle démarche il y a quelques années mais l'a rapidement abandonnée devant les difficultés qu'elle soulevait, difficultés qui ont été confirmées par la recherche menée récemment dans les cantons de Vaud et du Valais par l'IUMSP de Lausanne et la LVT¹.

4.3 LES MOTIFS DE RESILIATION

Un rapide survol des motifs invoqués par les différents services statistiques des offices de formation professionnelle cantonaux (annexe n°2) permet de distinguer des classifications plus ou moins fines des motifs de rupture. Ainsi, il est possible de distinguer les motifs de rupture objectifs dépendants des résultats de l'apprenti : *résultats insuffisants, échecs*, de motifs tels que *décès, raisons de santé, causes économiques, cessation de commerce*. Une troisième catégorie apparaît déjà, les résiliations pour *manque d'intérêt, d'aptitude*. Ces motifs se distinguent des précédents dans le sens où l'intérêt, voire l'aptitude lorsqu'on la comprend comme de la motivation, ne sont pas quantifiables de la même manière que les résultats scolaires. Il y a également les motifs qui impliquent directement l'apprenti en tant que responsable de la rupture (*indélicatesse, faute grave, vol, indiscipline ...*) qui se distinguent des motifs qui, dans la recherche de responsabilités quant à la rupture, impliquent les deux parties (*mésentente entre parties, désaccord entre les*

¹ Ferron C, Cordonier D, Delbos-Piot I, Schallblatter P, Michaud PA. LA SANTE DES JEUNES EN RUPTURE D'APPRENTISSAGE : une recherche-action sur les modalités de soutien, les déterminants de la santé et les facteurs favorisant une réinsertion socio-professionnelle. Rapport disponible à l'IUMSP de Lausanne

parties contractantes, incompatibilité d'humeur, litige) et finalement les motifs qui impliquent le maître d'apprentissage (*retrait de l'autorisation de former des apprentis, faute grave du maître d'apprentissage*).

Le plus frappant pour ces dernières rubriques est la proportion de motifs qui impliquent l'apprenti en quelque sorte en tant que *responsable* de la résiliation par rapport aux motifs qui impliquent le maître d'apprentissage. Ainsi à part le canton de Berne, aucun canton ne tient des statistiques qui pourraient laisser entendre que, dans quelques cas au moins, le maître d'apprentissage pourrait être à l'origine de la rupture. Tout au plus parle-t-on pudiquement dans le canton de Vaud de *justes motifs*. Enfin, une dernière dénomination des résiliations ne met pas la responsabilité de la rupture sur le compte de l'une ou l'autre partie, il s'agit des résiliations d'*entente entre les parties contractantes, par entente mutuelle*.

Il est important de relever que les motifs de résiliations invoqués ne correspondent pas, dans de nombreux cas, à la réalité. En effet, la procédure la plus courante lors de résiliation consiste, pour le maître d'apprentissage et l'apprenti, à transmettre au service de la formation professionnelle un document pré-défini. Ce document comporte le motif de rupture sélectionné dans une liste définie par le service de la formation professionnelle et signé à la fois par l'apprenti et le maître d'apprentissage, sauf dans le cas de *rupture unilatérale de l'apprenti*. La résiliation devra ensuite être avalisée par le service de la formation professionnelle compétent, si le motif invoqué n'est pas jugé satisfaisant, les parties seront convoquées.

Cette procédure a les implications suivantes : parfois, afin d'obtenir un aval du service de la formation professionnelle, les parties, c'est-à-dire le maître d'apprentissage et l'apprenti, se « mettent d'accord » pour invoquer une résiliation soit d'*entente mutuelle*, lorsque la rubrique est disponible (dans certains cantons seulement), soit invoquer une *incompatibilité d'humeur*. Cette stratégie est également utilisée par les maîtres d'apprentissage qui à la suite d'un vol, de la découverte d'un comportement toxicomane par exemple, ne veulent plus garder l'apprenti, mais, cléments, ne veulent pas non plus complètement hypothéquer les chances de l'apprenti de retrouver un autre maître d'apprentissage. Il est en effet sans doute beaucoup plus facile de retrouver un autre maître d'apprentissage lorsqu'on vient de quitter le précédent pour *incompatibilité d'humeur* que pour *vol*. En somme, on ne peut être sûr que de motifs invoqués tels que « *décès de l'apprenti, du maître d'apprentissage, cessation de commerce, changement de propriétaire, ...* ».

Ce système est donc insatisfaisant. Il existe cependant une exception. Le canton de Genève a une pratique particulière, en effet les formulaires de résiliations sont remplis par l'employeur, qui n'a pas besoin de se justifier. L'ancien système était comparable à ceux des autres cantons, avec un formulaire comportant une grille dans laquelle cocher les rubriques correspondantes. Cette procédure a été abandonnée pour un contact, souvent téléphonique, du conseiller en formation de l'apprenti au maître d'apprentissage, éventuellement à l'apprenti et le cas échéant, selon l'évaluation du conseiller (il n'y a pas de règles), une convocation des parties. Ceci dans le but de rétablir l'apprentissage. *La pratique ici consiste non pas à comptabiliser la rupture, à tenter de l'introduire dans une rubrique, mais à la comprendre, éventuellement à faire faire machine arrière aux parties.*

5 LES ACTEURS IMPLIQUES DANS LE PROCESSUS DE RUPTURE

Dans les lignes qui suivent, nous tenterons de montrer le rôle joué par les différents intervenant dans le dépistage des situations qui *risquent d'aboutir à une résiliation de contrat d'apprentissage*. Elle fait une large part au commissaire professionnel, qui serait, de par son statut, *la personne la plus à même de prévenir des ruptures* ou d'en assumer le suivi ; il ressort clairement des entretiens que nous avons eus et de la journée du 9 octobre que ces personnes ne sont, dans le système actuel, pas en mesure d'exercer cette action préventive qu'on pourrait attendre d'eux, d'où la nécessité de présenter tous les acteurs concernés, notamment ceux qui travaillent dans Offices d'orientation professionnelle ou dans les centres professionnels.

5.1 LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Comme nous l'avons vu la taille de l'entreprise intervient dans une mesure certaine sur le trajet de l'apprenti. Lié à ce facteur taille, l'investissement du maître d'apprentissage envers son ou ses apprenti(s) est en conséquence très variable. En effet, on peut distinguer des maîtres d'apprentissage dont la tâche unique est la formation des apprentis, des maîtres d'apprentissage qui endossent à la fois le rôle de patron, de comptable, de maître d'apprentissage, ou encore ceux qui délèguent la responsabilité de la formation de l'apprenti à leurs employés, ceux-ci n'étant pas nécessairement formés à cette tâche !

Les maîtres d'apprentissage - au sens large - restent probablement les grands oubliés de la formation professionnelle : même si nombre d'entre eux prennent ce travail de formation très à coeur, on ne peut que constater l'hétérogénéité de leur formation et de leurs compétences. L'OFIAMT et les cantons ont tenté depuis plusieurs années de pallier à ce manque de formation : nombre d'entre eux ont suivi l'équivalent d'une semaine de formation pour obtenir une autorisation d'engager un ou des apprentis. Mais un nombre considérable de patrons d'apprentissage n'ont pas encore suivi cette formation et ne peuvent s'engager à la suivre : la volonté d'uniformiser la qualité de cette formation se heurte à un risque important de s'exposer à un refus de maîtres d'apprentissage qui, dans la conjoncture actuelle, hésitent déjà à prendre des apprentis, avec la surcharge de travail que cela implique souvent.

Face à des apprentis en difficulté, la réaction des patrons diffère évidemment passablement : certains cherchent des solutions avec l'apprentis, ses parents, les enseignants. D'autres se sentent désemparés face au problème, mais parfois chercheront une aide à l'extérieur de l'entreprise en contactant le médiateur du centre professionnel par exemple. D'autres enfin se contenteront de mettre fin au contrat le plus vite possible. L'image ce serait pas complète sans mentionner que certains maîtres d'apprentissage engagent spécifiquement des apprentis «à problèmes», ayant connu déjà plusieurs résiliations, et permettent à ces jeunes de mener à bien leur apprentissage et d'obtenir leur CFC.

En somme, il est très délicat d'établir un *portrait robot du maître d'apprentissage* tant les différences sont importantes. Il nous semble important de relever que bien qu'un rôle clé de la formation professionnelle réside dans la personne du maître d'apprentissage, il reste que néanmoins c'est de lui qu'on parle le moins lorsqu'il s'agit de trouver des remèdes à la situation !

5.2 LE COMMISSAIRE PROFESSIONNEL, OU COMMISSAIRE D'APPRENTISSAGE

5.2.1 Le rôle du commissaire

Le commissaire professionnel est le seul qui va au devant de l'apprenti et du maître d'apprentissage, sur la place de travail. Son rôle est donc potentiellement considérable, il peut idéalement saisir l'ambiance de travail, évaluer objectivement les éventuelles difficultés de relation entre le maître d'apprentissage, l'apprenti et les autres employés, mesurer la qualité de formation, sur la place de travail. Idéalement, il devrait pouvoir prévenir, voire même régler les éventuels litiges, avant qu'ils ne prennent une ampleur telle qu'ils mènent à la résiliation du contrat. Cette difficile tâche nécessite d'être capable de créer un climat de confiance, de savoir rester neutre, et pourquoi pas même de connaître quelques techniques d'entretien.

Lors de la visite, l'apprenti est questionné surtout sur ses horaires de travail, sa formation, ses congés, en somme sur le respect du contrat d'apprentissage, alors que le maître d'apprentissage est consulté sur le comportement de l'apprenti, la qualité de ses prestations, enfin le commissaire vérifie le rapport de formation. En règle générale, le commissaire a un entretien avec le maître d'apprentissage et l'apprenti séparément et il rédige à l'issue de ces entretiens un *rapport de visite*. Comme nous le verrons, l'utilisation de ce rapport varie d'un canton à l'autre.

Dans bien des cas, les entretiens aboutissent à une mise en commun, une sorte de confrontation des informations, entre le maître d'apprentissage et l'apprenti, le commissaire ayant un rôle de médiateur plus ou moins marqué. En effet, certains commissaires ont le mandat, d'autres le prennent, de régler sur place les éventuels conflits que leur visite et le rapport auraient pu mettre en lumière.

Les attentes face au commissaire varient et il doit être accepté par plusieurs instances. Ainsi, le maître d'apprentissage attendra et ne tolérera un interlocuteur que s'il est à niveau du point de vue de la technique professionnelle. De même, les associations professionnelles souhaitent que ce soit des membres de la branche qui s'occupent de visiter les entreprises, ceci afin d'évaluer la qualité de la formation dispensée par le maître d'apprentissage. De son côté, le service de la formation professionnelle attend des commissaires qu'ils effectuent également un travail social. Ce travail peut ou pourrait prendre, au delà de la simple observation, la forme d'un bilan sur les rapports entre l'apprenti et son maître d'apprentissage, voire d'une authentique *médiation*, lorsque ce bilan fait apparaître des conflits et des insuffisances de la part de l'apprenti - ou du patron !

5.2.2 Le statut et la formation du commissaire : un enjeu fortement discuté

Pour devenir commissaire, il faut être proposé par l'association professionnelle de la branche. Les statuts varient de commissaire à plein temps à commissaire ayant la charge d'une douzaine d'apprentis. Dans ce cas de figure, le commissaire est largement bénévole dans la mesure où, dans le canton de Vaud par exemple, il touche qu'environ une trentaine de francs par visite auxquels s'ajoutent les frais de déplacement ! Le temps manque parfois au commissaire pour voir chaque apprenti au moins une fois dans l'année.

En tant que professionnel de la branche, on attend du commissaire qu'il soit capable de pouvoir parler du métier et de la formation et surtout qu'il soit qualifié auprès de l'apprenti en tant que professionnel issu d'une autre entreprise. Les associations professionnelles veulent conserver un commissaire qui soit avant tout un expert de la branche, qui puisse parler du métier en connaissance de cause de sorte que l'idée de mettre en place des fonctionnaires plus à même de prendre en charge les problèmes sociaux ne leur paraît pas souhaitable. Les opposants à ce système de contrôle de la formation par des commissaires professionnels argumentent que le commissaire peut être rapidement disqualifié aux yeux de l'apprenti étant donné que le commissaire connaît parfois très bien le maître d'apprentissage et a développé des relations d'amitié. On peut en effet douter que, dans ce contexte, l'apprenti se sente en confiance et puisse se confier au commissaire lorsque c'est un ami du patron et qu'ils se tutoient. De manière plus objective encore, il est parfois délicat de faire contrôler la qualité de la formation d'un

maître d'apprentissage par un client ou même un concurrent. Dans ce contexte particulier, le commissaire va selon un service de la formation professionnelle, « la possibilité de se récuser ».

Le canton de Neuchâtel a réglé cette ambiguïté en nommant des fonctionnaires en tant que commissaires professionnels, ils sont accompagnés par un représentant de l'association professionnelle concernée lors de chaque visite en entreprise. Dans la même perspective, un projet-pilote se développe dans un secteur professionnel à Genève, visant à conserver le rôle et le travail du commissaire professionnel mais aussi à augmenter les exigences et par la même les compétences. En effet, les commissaires professionnels auront la mission d'effectuer leur première visite dans les trois premiers mois de l'apprentissage, le but étant d'avoir une intervention précoce permettant de clarifier les situations bien avant qu'elles ne se dégradent. D'autre part, le rapport de visite, qui sera effectué selon une liste de questions ouvertes, sera montré aux parties : ici l'objectif est de régler à la source les éventuels conflits naissants. Enfin, le rôle du commissaire est redéfini : il doit rester neutre et diriger le cas échéant les apprentis vers les personnes compétentes et ne pas endosser un rôle d'assistant social, voire même, à l'extrême, de parent.

5.2.3 Que devient le rapport de visite ?

Lorsqu'un rapport semble mettre ou met en évidence une situation délicate, plusieurs stratégies sont utilisées. Dans certains cas, le rapport est classé, le document qui suivra étant certainement un avis de résiliation.

Dans le canton de Genève, le commissaire professionnel contacte le *conseiller en formation*, référent de l'apprenti, lorsque la situation le nécessite. S'il le juge nécessaire, le conseiller en formation contactera les différentes parties, soit par téléphone, soit il fixera une réunion ; il s'agit ici d'un travail de médiation. Ce poste de conseiller en formation, qui n'est développé que dans le canton de Genève, permet de faire le lien entre les différentes instances tant professionnelles que scolaires. Les conseillers en formation, une vingtaine de fonctionnaires, s'occupent notamment des autorisations de former délivrées aux maîtres d'apprentissage ainsi que des examens. Dans d'autres cantons cette charge est déléguée aux associations professionnelles.

Dans le canton de Vaud, l'étape suivante, lorsque les litiges sont importants, est la réunion d'une *commission d'apprentissage de district* avec les parents, lorsque cela est nécessaire, un membre de l'école (doyen, médiateur, etc.), le maître d'apprentissage et l'apprenti. Cette commission est composée d'un président, il s'agit du préfet du district, sauf à Lausanne où ce poste est occupé par un avocat, d'un secrétaire et du commissaire professionnel de la branche concernée.

En Valais, lors de litiges, la *commission d'apprentissage communale* est alertée. Composée de 3 à 5 personnes, en général d'un secrétaire, du conseiller communal, d'un représentant des syndicats et d'un représentant des associations professionnelles, elle intervient pour gérer les conflits et les problèmes du domaine du droit du travail. Cette commission établit un procès-verbal de chacune de ces interventions qui est communiqué à l'inspecteur cantonal de la formation professionnelle.

Dans le canton de Fribourg, le responsable de la surveillance des apprentissages contacte l'apprenti pour voir ce qui ne va pas, et éventuellement le rencontrer en tête à tête pour faire le point. La procédure est comparable dans le canton du Jura : c'est aussi le responsable de la surveillance des apprentissages qui gère les problèmes et intervient, sur demande d'une des parties.

En résumé, dans certains cantons, Vaud et Valais, le rapport de visite, s'il révèle un litige par exemple, aboutira à la convocation des parties devant un organe politisé. Dans d'autres cantons, la gestion des problèmes reste l'affaire du service de la formation professionnelle.

5.3 LE SERVICE, OU OFFICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le service de la formation professionnelle, en tant que cosignataire du contrat d'apprentissage, est averti de chaque résiliation. Comme nous l'avons vu, le formulaire de résiliation qui est retourné au service de formation professionnel permet d'établir le motifs invoqué justifiant la résiliation. Les réactions face à ces résiliations diffèrent d'un canton à l'autre.

Dans le canton de Genève, comme il a déjà été fait mention, la résiliation transite par le conseiller de formation qui prendra les dispositions qu'il jugera utile. De plus tout apprenti dont le contrat est résilié reçoit une lettre l'informant de l'existence de "*Tremplin-Jeunes*" (voir chapitre 7).

Dans le canton de Vaud, nous l'avons vu, une tentative de suivi des apprentis sous forme de contacts téléphoniques un à deux mois après la résiliation a été tentée par le service de la formation professionnelle. Cette formule a été abandonnée par, les jeunes ne tolérant guère ce qu'ils percevaient, de la part d'un service d'état comme un système intrusif et inquisiteur. La pratique actuelle est de diriger les apprentis vers l'orientation professionnelle.

Dans le canton du Valais, lorsqu'il y a résiliation, si elle tire son origine dans un problème de capacité, l'apprenti est envoyé chez l'orienteur ; si c'est un problème d'*ambiance*, donc qui a trait à tout ce qui touche aux relations apprenti-maître d'apprentissage-employés, on s'attachera à lui trouver une nouvelle place. Dans certains cas même, l'apprenti a déjà trouvé une place au moment de la résiliation. Il est important de relever que lorsqu'un rendez-vous est fixé avec l'orienteur par exemple, l'apprenti doit aller voir cette personne, en effet, s'il ne se rend pas au rendez-vous, l'inspecteur aux apprentis est averti par l'orienteur et l'apprenti recontacté. Tout gravite autour de l'inspecteur qui s'assure du suivi des apprentis. Son rôle est déterminant dans la mesure où il constitue en quelque sorte « une plaque tournante », notamment au niveau des informations : lorsque les notes de l'apprenti ne sont pas suffisantes, le centre professionnel le convoque avec ses parents et son maître d'apprentissage, puis transmet le procès-verbal de cette réunion à l'inspecteur. En cas de litiges, comme nous allons le voir, la structure qui gère les désaccords du domaine du droit du travail, la commission communale, transmet également le procès-verbal de ses réunions à l'inspecteur. Enfin, l'inspecteur intervient autant auprès des centres professionnels que des patrons et des maîtres d'apprentissage. Il constitue la clé de voûte de toute intervention, dans la mesure où il est à même de coordonner les différents interlocuteurs auprès de l'apprenti. En général, dans les autres cantons, le suivi n'est pas aussi développé.

Souvent l'apprenti est informé, comme par exemple dans le canton de Fribourg, où le responsable de la surveillance de l'apprentissage transmet les listes de place d'apprentissage. La formule la plus courante est la transmission d'informations, ensuite, comme le faisait remarquer un office de formation professionnelle, l'apprenti « *repart dans la nature* ». Le rôle du service étant de rester à la disposition des ex-apprentis qui pourraient avoir besoin d'un conseil, d'une aide, d'une information.

5.4 LE CENTRE PROFESSIONNEL

5.4.1 La direction, les doyens

La principale différence semblant distinguer les centres professionnels entre eux est, comme nous l'avons mentionné, leur taille, et donc le nombre d'apprentis fréquentant les cours. Ainsi, plus le centre est grand, plus le rôle de la direction et des doyens semble devenir administratif, l'aide aux apprentis étant du ressort des enseignants, des médiateurs, des infirmières scolaires, voire des assistants sociaux.

En fait, les directeurs et les doyens endossent une multiplicité de fonctions selon leur sensibilité et la taille de l'école. Dans certains cas, la direction joue un rôle social en proposant un accueil des apprentis en difficulté, une discussion et un appui du point de vue de l'orientation. Parfois les apprentis sont

contactés par lettre, (avec dans certains cas copie aux parents), lorsque les notes ne sont pas suffisantes ou lorsque les absences se font nombreuses. Dans bien des cas, les notes et les absences, mesures objectives d'une « *baisse de régime* » de l'apprenti, sont utilisées comme signal d'alarme : de cas en cas, on met sur pied des conseils de classes qui peuvent aboutir à des dérogations, des mesures disciplinaires, une réorientation. Les contacts avec les maîtres d'apprentissage sont établis selon l'implication et les affinités du directeur et du doyen, *mais ne semblent pas systématiques, lorsque des problèmes apparaissent.*

5.4.2 Les enseignants

Il ressort des entretiens que ce sont les enseignants qui ont, dans le système de la formation duale, la plus grande charge, de manière informelle mais déclarée, en termes de *dépistage* ; c'est à eux que semble clairement incomber la mission de repérer - sur la base de leurs contacts hebdomadaires en classe - les apprentis en difficultés. Il faut reconnaître qu'en théorie, il est difficile pour un enseignant de cerner la présence d'un problème chez un élève qu'il ne voit qu'une fois par semaine. Il reste qu'on présente couramment l'enseignant de branches générales comme étant le mieux placé en raison de sa plus grande charge horaire ; étonnamment le rôle de l'enseignant pratique semble négligé. Pourtant, un enseignant en contact avec les apprentis *dans l'exercice de leur profession* est certainement bien placé pour connaître les apprentis. Ce statut *d'enseignant-dépisteur* est *implicite*. En effet les enseignants ne sont en général ni mandatés, ni formés, pour être à l'écoute des apprentis et de leurs problèmes.

Deux formes de problèmes semblent devoir attirer l'attention des enseignants : des signes objectifs (absences et retards, baisse des notes) et des "signaux" plus psychosociaux tels que crises de larmes, désintérêt soudain, fatigue, violence apparente (claquer les portes par exemple. Selon sa disponibilité et sa sensibilité, soit l'enseignant orientera ou accompagnera l'apprenti vers le médiateur, l'infirmière scolaire, soit il endossera le rôle du médiateur, du parent et tâchera de régler lui-même les problèmes de l'apprenti. Parfois évidemment, il ne fera rien...il n'a rien vu, ou ne veut rien voir, n'a pas le temps de voir. Dans l'ensemble, on peut dire qu'un nombre significatif d'enseignants, alliant des qualités humaines et des compétences psychologiques, accordent du temps à leurs apprentis et parviennent à régler des problèmes directement, avant qu'ils ne prennent trop d'ampleur, par exemple en contactant systématiquement le maître d'apprentissage lorsque surviennent des difficultés.

5.4.3 Le médiateur

Ce poste est développé dans les cantons de Vaud, Valais, Jura, et de Fribourg. Le médiateur est un enseignant. C'est-à-dire qu'il dispose d'une décharge horaire pour accueillir les apprentis en difficulté. C'est dans ce constat que se situe tout le paradoxe et certainement le plus grand défi des médiateurs. En effet, si être à la fois enseignant et médiateur permet d'être le mieux informé en même temps sur les apprentis, le fonctionnement du centre professionnel, du programme de formation, des conditions de travail, par contre ce double statut peut constituer une barrière. En effet, il est sans doute délicat pour un apprenti de se confier à un enseignant pour des problèmes qu'il rencontre avec un autre enseignant. Une des premières priorités est bien souvent de créer un climat de confiance avec l'apprenti.

Le médiateur assure quelques permanences et la plupart du temps peut être rapidement contacté. On vient chez le médiateur de soi-même ou alors l'apprenti, tout comme avec l'infirmière scolaire, est envoyé ou accompagné chez le médiateur. Lorsque l'apprenti est convoqué chez le doyen ou le directeur pour des motifs d'absences ou de retards fréquents, on lui conseille couramment d'aller voir le médiateur.

Généralement, le travail du médiateur est de cerner le problème à l'origine de la venue de l'apprenti et d'orienter vers les services compétents. Dans la réalité, cette définition de l'action est bien souvent modulée par le médiateur lui-même, et plus spécifiquement par son implication dans les conseils de classe, auprès des commissaires professionnels, des maîtres d'apprentissage, etc.. Certains médiateurs assurent un suivi de longue durée ou engagent de nombreuses procédures d'aide dans des situations lourdes. De plus en plus, ils collaborent dans ce travail avec les infirmières scolaires, là où elles existent.

5.4.4 L'infirmière scolaire

Le poste d'infirmière scolaire, qui implique en général une forme de permanence à l'intérieur du centre professionnel, est développé dans les cantons de Genève, Vaud et Neuchâtel. Dans le Jura bernois, un service médical scolaire assure des permanences en dehors du centre professionnel. Dans les autres cantons, la visite médicale obligatoire est effectuée par un médecin qui rencontre les élèves classes par classes. Les deux plus grandes particularités dont peuvent se targuer les infirmières scolaires dans la galaxie des intervenants à l'intérieur du centre professionnel sont d'abord leur proximité et leur disponibilité - elles assurent des permanences plus importantes en terme de temps que les médiateurs par exemple - et secondement leur statut, puisqu'elles ne font pas partie du corps enseignant. Elles se différencient enfin des autres intervenants, souvent des hommes, parce qu'elles peuvent offrir une image féminine, sinon maternelle, répondant aux demandes de certains apprenti(e)s et aussi parce qu'elles offrent aux jeunes filles la possibilité d'aborder plus facilement certains thèmes comme celui de la sexualité.

Les apprentis rencontrent l'infirmière scolaire, dans les cantons où cela est institutionnalisé, une fois par année lors d'un bilan de santé qui est souvent l'occasion de discuter plus avant de problèmes autres que la santé et éventuellement de fixer des rendez-vous. Ceci constitue une amorce d'un suivi pour les apprentis pour qui cela pourrait sembler nécessaire ; on utilise ainsi le prétexte santé pour aborder l'apprenti dans un contexte confidentiel, le local de l'infirmière. De cette façon, l'infirmière a l'occasion de créer une relation de confiance qui pourra servir de base lors d'une éventuelle demande ultérieure : l'apprenti fait connaissance de l'infirmière en tête à tête et apprend dans quelle mesure elle pourra l'aider si cela devient nécessaire. Le questionnaire de santé utilisé dans le canton de Vaud permet de constituer une base de réflexion et éventuellement de discussion avec l'apprenti.

Les enseignants envoient parfois les apprentis qui semblent en difficulté chez l'infirmière scolaire. Elle joue un rôle de dépistage, d'aide et d'orientation. L'apprenti peut venir de lui-même mais le plus souvent il est adressé ou accompagné ou enfin convoqué, comme c'est le cas à Genève lorsqu'il y a les absences se multiplient, afin de cerner la cause de ces comportements. Si une solution peut être trouvée, l'apprenti sera revu quelque temps plus tard afin de déterminer si le problème a pu ou non être réglé. On assiste ici à une amorce de suivi. On recourt couramment aux services de l'infirmière scolaire pour des problèmes de santé. Il est en effet plus facile de déclarer avoir mal à la tête et de quitter la salle de classe pour aller chercher une aspirine que de se mettre face à sa propre problématique et de mettre au courant de ses problèmes personnels les autres apprentis et l'enseignant. L'infirmière scolaire doit en conséquence généralement faire face à la fois à un déni du ou des problèmes et à un besoin de confidentialité si elle souhaite s'attaquer aux problèmes de l'apprenti.

Il est fréquent que l'infirmière scolaire soit impliquée dans un réseau à l'intérieur du centre professionnel comprenant la direction, le ou les doyen(s), le médiateur, l'assistante sociale, etc. Dans certains cas, elle fait partie des conseils de classes ou conférences des maîtres. Parfois, l'infirmière scolaire établit des contacts avec le maître d'apprentissage, surtout en termes de conditions de travail et de santé. Malheureusement, et c'est là l'un des handicaps majeurs auquel elle est confrontée dans son travail quotidien, *l'infirmière, dans le système actuel, n'est au fond pas légitimée pour intervenir auprès du maître d'apprentissage*, ce travail étant en théorie réservé au commissaire d'apprentissage : il est donc fréquent qu'elle soit reçue fraîchement lorsqu'elle cherche à établir un tel contact.

5.4.5 L'assistant social, le conseiller aux apprentis

Un poste d'assistant social a été développé à Genève et celui de conseiller aux apprentis à Neuchâtel. Son rôle est comparable à celui du médiateur : orientation, écoute, information, mais l'assistant social est spécialement formé pour ce travail et ce n'est pas un enseignant. De plus, les permanences de l'assistant social sont généreuses en terme de temps, plus importantes tout au moins que celles du médiateur, ce qui lui permet de témoigner d'une grande disponibilité.

Ici encore, les contacts établis avec les apprentis suivent des procédures semblables à celles des médiateurs ou de l'infirmière scolaire. Il n'y a pas de généralités quant à la provenance des apprentis qui

viennent consulter l'assistant social. Toutefois, force est de constater que les apprentis viennent rarement avec un problème clairement défini ; ils contactent l'assistant social pour des questions financières, d'allocations par exemple, et ce n'est que lorsque la confiance est établie qu'il est possible de s'attaquer à la problématique sous-jacente. Ce service gratuit se veut confidentiel et est basé sur la demande volontaire de l'apprenti : il y a une sorte de partenariat qui doit s'établir avant toute intervention de l'assistant social.

6 PROCEDURES EN CAS DE MENACE DE RESILIATION OU DE RESILIATION

6.1 LA DEMANDE D'AIDE FORMULEE PAR LES APPRENTIS : DIFFICILE, TROP TARDIVE

Les apprentis semblent venir demander de l'aide souvent lorsque la résiliation est devenue la seule solution restante ; différentes hypothèses peuvent être formulées quant aux causes de cette demande trop tardive:

Tout d'abord certains intervenants que nous avons interrogés doutent que les apprentis connaissent le réseau des aides disponibles, et surtout le type de soutien auquel ils peuvent recourir. Ces connaissances partielles engendrent des peurs de la part des apprentis. De plus, les apprentis ne sont pas sûrs que cette aide sera confidentielle, ils craignent sans doute qu'une procédure ne soit mise en route et perturbe le déroulement actuel de l'apprentissage (convocation du maître d'apprentissage par exemple). Dans d'autres cas, on peut aisément concevoir que l'apprenti ne veut pas être le seul à se plaindre, par exemple dans une profession où les horaires ne sont pas respectés pour tous les apprentis de la classe. Enfin, et cette attitude semble la plus répandue, l'apprenti qui rencontre des difficultés tient bon tant que la situation est supportable : son espoir réside dans le fait que la formation donne accès à un CFC par exemple. Dans quelque temps, la formation sera terminée : l'apprenti ne sera plus le « pommeau », mais accédera au statut de professionnel. Mais sans doute, dans certains cas, les événements se précipitent, et la situation devient tellement insupportable que l'apprenti, ne pouvant ou ne voulant pas chercher de l'aide, se saborde en quelque sorte. Dans ce cas, le sabordage est souvent bien avancé lorsque les apprentis appellent à l'aide.

Une hypothèse tente d'expliquer le comportement de certains apprentis qui, comme le décrit une assistante sociale, « *foncent dans le mur* », c'est à dire se mettent dans des situations d'échec. Face à une situation peu satisfaisante, l'apprenti ne peut pas toujours se plaindre et être écouté, soit parce que cela ne se fait pas, ou parce qu'il ne sera pas écouté, ou parce que cela va mettre en marche une lourde procédure, ou enfin parce qu'« *il y a 12 types qui attendent pour sa place* ». Il ne peut pas non plus arrêter son apprentissage, parce qu'il n'y a rien d'autre à faire, il faut une formation. En clair, les pressions sociales veulent qu'un apprenti qui a commencé un apprentissage le finisse et pour certains apprentis il n'est pas question de continuer dans les conditions actuelles ni possible de trouver de l'aide, ou en tout cas une écoute. On peut comprendre dans une telle situation certains comportements autodestructeurs, qui permettrons de mettre un terme, sans vraiment être volontaires, à une situation intenable : le patron finira par résilier le contrat de l'apprenti qui vient systématiquement en retard.

Une autre hypothèse est que la structure d'aide est inadaptée dans le sens où elle ne répond pas aux besoins. Ce serait le cas d'une situation dans laquelle serait offerts des cours d'appuis alors que l'apprenti est en rupture sociale - et vice versa, une aide psychologique apportée à un apprenti qui a un retard scolaire. A cela s'ajoute bien souvent le fait que l'intervenant n'est pas toujours formé et qualifié pour s'occuper d'adolescents ou de jeunes adultes. Parfois, l'apprenti semble désemparé face à ses problèmes, il n'ose pas chercher de l'aide. Enfin, il faut reconnaître que pour beaucoup de jeunes - et d'adultes aussi d'ailleurs - le fait de demander de l'aide est souvent ressenti comme une forme d'échec et une blessure narcissique importante.

A ces difficultés s'ajoute un clivage dans les champs d'intervention qui serait constitué par l'appartenance de l'intervenant au réseau de l'école ou de l'apprentissage par opposition aux organismes extérieurs. Plus globalement, beaucoup d'apprentis présentent des problèmes intriqués qui nécessitent l'intervention conjointe de divers types de professionnels. Pour être couronnées de succès, ces

intervention devraient être coordonnées, ce qui est loin d'être toujours le cas. L'approche dite de réseau est encore difficile à mettre en place dans maints endroits.

6.2 L'APPROCHE DU PROBLEME : ATTENDRE OU ANTICIPER..

En cas de menace de rupture ou de résiliation il existe différentes pratiques et qui découlent d'attitudes différentes de la part des intervenants envers les apprentis. Les actions des maîtres d'apprentissage varient de cas en cas, tandis que dans les centres professionnels, elles ne semblent pas être liées à des fonctions particulières mais plutôt à des pratiques propres aux établissements.

1. ***l'attente*** : l'intervenant attends l'apprenti qui va venir s'il a besoin d'aide, la porte est ouverte, il y a des permanences, des possibilités de contacts par téléphone, de rendez-vous. Cette formule part du principe d'abord que l'apprenti est capable de se rendre compte qu'il a un problème, que ce problème peut, doit, vaut la peine d'être réglé et qu'il existe une personne plus ou moins disponible et apte à gérer / régler ce problème.
2. ***la réponse au « coup par coup »*** : Les enseignants ou les doyens sont plus à même de repérer les apprentis en difficulté par les comportements ou les résultats scolaires par exemple. Ils sont donc les mieux placés pour effectuer une sorte de dépistage. Le problème de l'apprenti devra alors être investigué par l'intervenant avec l'acceptation de l'apprenti, ce bilan débouchant souvent sur une forme de *contrat* d'aide et d'appui.
3. ***l'anticipation*** : dans ce cas, l'intervenant se renseigne et contacte les apprentis en apparente difficulté avant que ceux-ci n'esquisse de démarche ou avant que la situation se détériore. Ce travail d'anticipation peut être considérée, dans un sens, comme novateur. Des informations sont recueillies auprès des copains des copains, par les conseils de classe, conférences des maîtres, par la consultation des notes, des avis d'absences, etc., en « rôdant » dans les couloirs, en étant impliqué dans les activités des apprentis (sorties, voyage d'études, tournoi de foot, etc.). Ces informations aboutissent à une prise de contact avec l'apprenti pouvant potentiellement avoir besoin d'aide. Cela part du principe qu'il est moins grave de contacter un apprenti qui n'a pas besoin ou refuse une aide que d'attendre un apprenti qui a besoin d'un coup de pouce et qui ne viendra pas. Cette formule nécessite une implication personnelle très forte de l'intervenant qui ne doit pas faire partie du circuit officiel sous peine d'être disqualifié. La démarche va vers l'apprenti depuis l'intervenant, et non pas comme dans la plupart des cas de l'apprenti vers l'intervenant.

De ces trois attitudes, il est très vraisemblable que l'anticipation est la plus efficace pour *prévenir* la rupture. Certains jeunes déclarent être satisfaits d'avoir été contactés alors qu'ils avaient des problèmes. Cela conforte le constat répandu que les apprentis en difficultés ne viennent pas consulter, chercher de l'aide, ou s'ils viennent, c'est souvent lorsque la rupture est consommée, qu'elle n'est plus que la seule solution.

6.3 DIFFERENTES PROCEDURES EN CAS DE LITIGE OU DE RESILIATION

Outre les différentes attitudes et approches déjà décrites, la présente recherche a cherché à mettre en évidence les *procédures* mises en place dans le dépistage et le suivi des apprentis en difficulté.

Les *centres professionnels* se distinguent dans le suivi des absences et retards. La plupart du temps, il y a en effet une suite qui est donnée lorsque le nombre de retards ou d'absences prend une certaine ampleur. Ainsi l'apprenti peut être convoqué chez le doyen ou le directeur, une lettre peut être envoyée aux

parents et au maître d'apprentissage, ou même l'apprenti, les parents et le maître d'apprentissage sont convoqués chez le doyen ou le directeur du centre professionnel.

Suite à ce contact, différentes stratégies sont mises en place : soit l'apprenti va être sanctionné, soit on l'invitera à prendre contact ou même il sera envoyé chez l'infirmière scolaire, le médiateur, l'assistant social. Lorsqu'il a échec aux examens intermédiaires ou annuels, les formules de contact sont comparables, mais l'apprenti est alors aussi dirigé vers les cours d'appui. Dans le canton du Jura par exemple, un syndicat propose dans le cadre de son mouvement de jeunesse, et ceci en collaboration avec le centre professionnel, des cours d'appui ; c'est aussi le cas dans d'autres cantons (le MJSR dans le canton de Vaud par exemple).

En cas de *litiges entre le maître d'apprentissage et l'apprenti*, deux optiques déterminent les comportements : soit il faut que l'apprenti fasse valoir ses droits, on l'invitera donc à aller au prud'hommes, à mettre en marche les procédures adéquates, etc., soit on va au contraire chercher un compromis, aider l'apprenti à se faire entendre de son maître d'apprentissage, ou même contacter ce dernier pour avoir des éclaircissements et éventuellement réduire la source de litige. L'intervention d'un tiers, pour utile qu'elle soit du point de vue du potentiel de médiation qu'elle implique, est parfois mal ressentie par le maître d'apprentissage : il est souvent délicat pour l'apprenti de faire comprendre à son maître d'apprentissage que s'il se plaint, s'il est allé consulter quelqu'un pour des raisons objectives comme par exemples les horaires, les jours fériés, le salaire, cela ne doit pas remettre en question l'apprentissage. En effet, les intervenants font remarquer qu'il est courant qu'un apprenti hésite à faire valoir son bon droit parce que comme l'a dit le maître d'apprentissage « *si t'es pas content, y'a 12 types qui attendent pour ta place* ».

6.4 DES STRATEGIES ET DES AIDES DIFFERENCIEES

Les différents intervenants que nous avons rencontrés conçoivent de manière très différente leur intervention auprès des apprentis. Nous pouvons ainsi nous permettre en quelque sorte une classification des attitudes. Le statut professionnel n'influence guère les stratégies, qui sont plutôt dictées par l'attitude générale face à l'apprentissage décrite au chapitre 2.

Stratégie directive : cette stratégie est relativement peu répandue, elle peut être définie comme par exemple celle d'un centre professionnel qui fait appel la brigade des stupéfiants lorsqu'il y a eu un soupçon de consommation de substances illégales. Depuis, le médiateur déclare qu'il n'y a plus de problèmes de drogue, du moins dans l'école.

Aide adaptée : l'intervenant intervient plus ou moins selon les besoins de l'apprenti, il ne fait pas à la place de l'apprenti mais l'encadre, l'aide, l'oriente. Ainsi si l'apprenti doit utiliser du matériel comme le téléphone ou l'ordinateur, l'intervenant le lui met à disposition, il l'accompagne si nécessaire lors de visites, entretiens, intervient comme médiateur. En somme, l'intervenant est plus ou moins présent selon les ressources qu'il pressent chez l'apprenti qui vient le voir. L'action d'aide prend place entre l'écoute, l'orientation, la mise à disposition (téléphones, journaux, ordinateur), l'accompagnement et l'action à la place de l'apprenti demandeur.

Aide éducative : dans ce cadre, l'intervenant ne fait rien à la place de l'apprenti. Cette attitude se distingue de la précédente (*l'aide différenciée*) par le fait que l'intervenant va prendre le temps de rendre l'apprenti capable d'agir, par exemple en passant du temps pour lui permettre de faire un téléphone important, en faisant un jeu de rôle pour préparer un entretien, etc. Cette attitude est distante dans le sens où l'apprenti va acquérir des capacités et des savoirs lui permettant de surpasser ses faiblesses qui l'empêcheraient de régler ses problèmes. En résumé, l'intervenant ne fait rien à la place de l'apprenti mais tente de le rendre capable.

Aide pré-définie : d'une autre façon, peut-être moins marquée, cette stratégie d'intervention pré-définie prend la forme de *conseils* orientés, dans le sens où l'intervenant pense savoir, avant d'avoir entendu l'apprenti, ce qu'il va lui dire ou lui apporter. Par exemple, une attitude

répandue consiste à placer accorder une place prioritaire au bon déroulement de l'apprentissage plutôt que d'écouter la souffrance, souvent bien réelle, de l'apprenti.

Aide protectrice : dans cette perspective d'aide, l'intervenant agit souvent pour voir à la place de l'apprenti. Cette stratégie part du principe que l'apprenti ne peut se débrouiller seul, elle s'inscrit en réaction au fait que les apprentis disparaissent après la résiliation.

En fait, aucune de ces attitude ne saurait être adoptée uniformément : certains jeunes nécessitent en effet un encadrement important et demandent à être accompagnés dans leur démarche, alors que d'autres ont plutôt besoin d'être encouragés ou stimulés mais se révèlent capable de trouver des solutions à leurs problèmes. La conclusion principale qu'on peut retirer de ce tour d'horizon est qu'il n'existe pas une manière uniforme d'aborder les problèmes et litiges dans un canton ou une région, mais bien plutôt une grande variation des démarches d'une situation à une autre. On peut regretter qu'aucun canton pour l'instant n'ait élaboré de façon systématique des marches à suivre en cas de problème : *on pourrait en effet imaginer une forme de marche à suivre, avec divers paliers en fonction de la gravité de la situation*. Font exception à cette règle, quelques approches novatrices décrites dans la chapitre suivant, visant par exemple à rapprocher de façon systématique les maîtres d'apprentissage des enseignants des centres professionnels.

7 APPROCHES ET STRUCTURES NOVATRICES

7.1 INTRODUCTION

Le principal objectif de la présente recherche était de dresser un inventaire des structures et stratégies mises en place dans les différents cantons et visant à répondre au problème de la rupture ou de la résiliation de l'apprentissage. Ces aides peuvent être classées de diverses manières:

- d'abord les actions de prévention pure de la résiliation par opposition, aux actions menées une fois la rupture consommée (une troisième catégorie proposant des services à la fois en terme de prévention et de réinsertion).
- ensuite, il est possible de distinguer les services destinés spécifiquement aux apprentis des aides destinées aux jeunes en général.
- une dernière distinction serait celle de la filiation plus ou moins directe avec un service de l'état (Service de la formation professionnelle, centre professionnel etc.) par opposition à des approches développées par le secteur privé (par exemple le centre social protestant ou l'AEMO). Cette classification est présentée de façon synthétique dans le tableau suivant.

	filiation avec un service d'état	« indépendant »
Prévention		Projet-apprentis Bus-prévention
Prévention et Suivi	AEMO	Centres de loisirs Jet-service Job-service Transit CIA (projet)
Insertion	Tremplin-jeunes SEMO	Rimeille f.m. Mobilité 15-22 Release : Déclic Céfil UTT

Classification des approches et structures novatrices
(en gras, structures spécifiques aux apprentis).

7.2 LA PREVENTION

Avant d'aborder les structures à proprement parler, soulignons qu'un certain nombre d'initiatives, dans différents cantons, visent à améliorer le fonctionnement et la coordination des structures existantes. Ainsi, dans le canton de Genève, le projet "*apprentissage 2000*" prévoit la mise en place régulière et systématique de bilans qui ont lieu tous les 3 mois et qui émanent à la fois des enseignants et du maître d'apprentissage, sous forme d'un rapport écrit qui est discuté avec l'intéressé et au besoin ses parents. Dans une perspective identique, les centres professionnels de Payerne et de Marcelin (canton de Vaud) organisent à dates fixes et régulières des rencontres entre maîtres d'apprentissage d'une même branche et enseignants. *Toutes ces formules visent à identifier aussi précocément que possible les jeunes rencontrant des*

difficultés dans leur formation et concourent ainsi à anticiper les besoins de l'apprenti, dans la mesure où celui-ci a, on l'a vu, de la peine à formuler une demande d'aide.

En dehors des structures spécifiques qui vont être décrites, il faut relever que de nombreuses institutions mettent en place des approches coordonnées de situations à risque : c'est le cas de divers foyers de jeunes dans quasiment tous les cantons, de structures spécialisées dépendant de l'Assurance invalidité, des services officiels tels que le service de protection de la jeunesse et les services sociaux en général. La revue qui suit se centre sur des structures novatrices, mais ne saurait faire oublier que bien souvent, c'est aussi sur l'initiative de professionnels motivés oeuvrant dans des structures traditionnelles que peuvent émerger des actions de prévention efficaces.

Une antenne *Projet-apprentis* a été mise sur pied dans le canton de Genève, il s'agit d'un soutien personnalisé hors de l'école. Ce service s'adresse aux apprentis en rupture qui sont encore dans le centre professionnel. Il s'agit d'une antenne de l'office d'orientation professionnelle spécifique aux apprentis. Une psychologue qui travaille à 50% propose des questionnaires d'intérêt, tests d'aptitudes, une aide psychologique, une aide à la rédaction de C.V., de lettres, à la recherche de stages, un accompagnement, etc. Les apprentis viennent d'eux-mêmes ou sont envoyés par les assistants sociaux du centre professionnel. Cette antenne est en contact avec le service de formation professionnelle et le Service de santé de la jeunesse.

L'aide personnalisée aboutit le cas échéant à une orientation vers *Tremplin-jeunes* (voir ci-après). Parfois, l'apprenti est accompagné chez le maître d'apprentissage pour un entretien. Ici le suivi se fait dans la durée, un contrat pour trois séances étant conclu à l'arrivée de l'apprenti. L'accent est mis sur la prévention, notamment dans le cadre de collaborations avec certaines professions qui connaissent un taux d'échec important en première année. En cinq mois de fonctionnement, plus d'une trentaine d'apprentis ont eu recours aux services de projet-apprentis.

On trouve également dans certains *centres de loisirs et de rencontres* des animateurs socioculturels qui assurent des permanences d'aide spécifique aux apprentis. Ces mandats souvent informels permettent une approche différente de la problématique des apprentis. La particularité dans la palette des activités est notamment une interrogation sur les intérêts du jeune. Au centre d'animation de Nyon, un animateur s'occupe des apprentis en rupture en s'interrogeant sur les origines de la rupture. Travaillant dans des situations qualifiées de fragiles, l'animateur propose un accompagnement et un soutien, parfois avec les parents. Outre les activités propres au centre d'animation telles que squash, football, batterie, vidéo, etc., l'animateur qui est ainsi en contact avec un grand nombre de jeunes et qui a su gagner leur confiance, propose de retravailler les curriculums vitae, et aux jeunes qui en auraient besoin une aide pour la recherche de stages ou d'une place d'apprentissage.

Jet-service basé à Lausanne et qui dépend du centre social protestant propose une palette très riche et variée d'activités et conseils. *Job-service*, en quelque sorte pendant neuchâtelois de *Jet-service* propose des services comparables à *Jet-service* à Neuchâtel et à la Chaux-de-Fonds. L'objectif principal de ces deux structures est de faciliter non seulement l'insertion professionnelle des jeunes mais aussi et par la même leur insertion sociale. Ces services, gratuits, s'adressent aux 15-25 ans qui viennent d'eux même aux permanences.

Jet-service et *Job-service* proposent des entretiens/consultations pour les jeunes à la recherche d'un emploi. Ces consultations permettent de faire le point de la situation. « La grande disponibilité d'écoute, le respect des jeunes et de leurs demandes permettent d'établir une relation de confiance, de clarifier les situations et de restituer de nombreuses compétences aux jeunes demandeurs d'emploi qui sont à la recherche d'une insertion professionnelle. » (Document « concept Job-Service »). Les entretiens constituent une réflexion sur la situation du jeune qui permet de proposer des solutions adaptées, des aides et conseils ainsi que de diffuser des informations notamment du domaine de l'assurance chômage, le droit du travail, etc. En outre, une bourse de l'emploi est proposée, avec des propositions concrètes d'emploi.

L'attrait particulier de cette démarche réside dans la palette très riche et variée d'activités et conseils qui sont proposés aux apprentis et aux jeunes en général. On propose ainsi et par exemple, un bilan

socioprofessionnel, des appuis scolaires, une bourse du travail, des conseils-emplois, look et styles, unités de formation, cours de perfectionnement, stages de découvertes, sports et loisirs, ateliers de théâtre, etc.. L'aide n'est donc pas aussi ciblée que dans les différents contextes que nous avons décrits, elle présente ainsi l'avantage de ne pas être culpabilisante : l'apprenti fait du théâtre, il ne prend pas des cours d'expression afin de sortir de sa timidité ; les résultats sont sans doute les mêmes.

Durant l'année 1996, *Jet-service* a proposé quelques 750 consultations. Quatre personnes sont employées pour un taux de travail qui oscille entre 60 et 70 %, soit un total de 260 %. Le financement des prestations de *Jet-service* est assuré par le Centre Social Protestant. *Jet-service* restructure ses activités et va proposer très prochainement un service droit des jeunes. Ce secteur *Jeunes et Travail* du centre social protestant proposera tant aux gymnasiens, étudiants, apprentis qu'aux jeunes sans formation des informations sur le cadre légal, notamment concernant les bourses, le travail, l'assurance chômage. Un Semestre de motivation-Lausanne (voir ci-après) devrait bientôt voir le jour sous la houlette de *Jet-service*.

Une autre initiative se développe dans la région de Morges-Aubonne et d'Aigle-Pays d'Enhaut (canton de Vaud). En effet, pour tenter d'entrer en contact avec les apprentis et plus généralement les jeunes, le pari est tenté d'aller au devant d'eux plutôt que de les attendre dans une structure particulière, un *bus-prévention*, qui circule et stationne aux abords des établissements scolaires aux heures de sortie, selon un programme établi. Son objectif est de proposer un lieu neutre, facilement identifiable, où les jeunes peuvent parler de ses problèmes. Ce « lieu » est ouvert aux jeunes de 12 à 20 ans en formation ou en rupture de formation et l'accès est gratuit. Une conseillère en planning familial (pour la région Morges-Aubonne) ainsi qu'un éducateur de proximité proposent une écoute, des informations, orientent vers les services compétents. Des rendez-vous peuvent également être pris par téléphone.

Ce service assuré par deux personnes correspond à un taux d'occupation de 150 % et est financé par le canton de Vaud et l'OFSP. Le bus propose un espace de discussion où les jeunes parlent de leurs parents, de leurs enseignants, etc. Ils abordent également les comportements à risques. Dans le cadre des ruptures d'apprentissage, les intervenants sont à même de pouvoir proposer une écoute et une orientation vers les services compétents. Ce Bus-prévention est présent sur des lieux publics et se déplace lors de manifestations, fêtes, marchés, concerts, etc.. et constitue une plate-forme de discussion hors de l'école et du centre professionnel. Dans cet espace les jeunes peuvent aborder les questions qui les touchent mais également parler de tout et de rien : c'est un lieu où la discussion est ouverte et en cas de besoin les intervenants peuvent proposer une intervention plus approfondie et spécifique.

7.3 LA REINSERTION

D'autres services sont proposés aux apprentis à la suite d'une résiliation. Dans le canton de Genève, *Tremplin-jeunes* s'occupe des apprentis sans travail et propose conseils et informations. Ici aussi l'objectif est de favoriser l'insertion scolaire et professionnelle des jeunes. Ouvert aux jeunes qui ont entre 15 et 20 ans et qui n'ont pas terminé leur formation scolaire ou professionnelle, *Tremplin-jeunes* propose des entretiens individuels et deux ateliers composés de jeunes qui sont tous dans la situation de rupture de formation. Ces entretiens permettent de faire le point sur la situation du jeune, d'examiner les différentes solutions offertes et de définir la meilleure solution pour le jeune.

Un atelier proposé concerne l'orientation. Pendant cinq demi-journées le jeune aura l'occasion de mettre en lumière ses intérêts, ses capacités et points forts, de s'informer sur le monde du travail, les entreprises, les stages, etc.. Le second atelier concerne la préparation à la vie active. D'une durée de 12 demi-journées, cet atelier propose des apports théoriques et des exercices et jeux de rôle destinés à aider le jeune à trouver un travail ou une place d'apprentissage. Il est question dans cet atelier notamment de l'entretien d'embauche, du langage non-verbal, de la rédaction du curriculum vitae, des méthodes de recherche d'emploi ou de stages. On y apprend également comment se présenter à un

éventuel futur employeur et à construire un projet scolaire ou professionnel qui soit adapté aux besoins et capacités du jeune.

Tremplin-jeunes propose aussi des cours de mise à niveau. Tous les apprentis qui subissent une résiliation de contrat reçoivent de la part du service de la formation professionnelle un dépliant expliquant les activités de Tremplin-jeunes.

L'association de la Maison de Jeunes à Lausanne propose depuis septembre 1996 un projet-pilote d'accompagnement des jeunes en rupture : *Rimeille f.m.* Il s'agit de parvenir à un objectif fixé lors des premières entrevues avec le jeune, ceci dans un délai d'une année. C'est par exemple retrouver du travail, s'entendre avec sa famille, etc. Ces services sont offerts aux 15-18 ans qui sont déjà en contact avec une institution officielle telle que le Service de Protection de la Jeunesse (SPJ) par exemple et qui sont en difficulté sociale (échec scolaire, rupture, etc.). La formule, un intermédiaire entre l'internat et l'AEMO (Action Educative en Milieu Ouvert voir ci-dessous), propose différents modules au choix : le logement : comment vivre dans son propre logement, chercher un studio, vivre avec sa famille ; l'alimentation, la santé et les dépendances ; l'orientation, la formation et le travail ; les loisirs ; les compétences relationnelles ; la famille.

Dans un premier temps le jeune prend contact avec le directeur pour un premier entretien et choisit au minimum 2 modules, au maximum 6. Ces modules sont des cours individualisés proposés par des intervenants extérieurs (enseignants, universitaires, etc.) à des groupes de 2-3 jeunes ou seul. Ces cours sont pratiques, comme dans le cas où le jeune doit vivre, gérer son budget, ses repas dans son propre logement. C'est un travail à la carte. La durée minimum est de un an, avec des évaluations tous les trois mois. Si possible les parents sont présents lors de ces évaluations et l'on discute de l'avancement du projet ainsi que de la suite, par exemple si le jeune désire continuer avec les mêmes modules.

Les prestations de Rimeille f.m. sont actuellement proposées à 12 jeunes. Elles sont assurées par trois éducateurs, dont les mandats recouvrent un temps de travail correspondant à 280%, et un stagiaire ainsi que les intervenants extérieurs. Un psychologue est également intégré pour un temps de travail équivalent à environ 20%. C'est aussi l'occasion de nombreux contacts avec d'autres institutions notamment l'AEMO, mais également un psychiatre, un psychologue, un médecin, selon les besoins.

Après une année de fonctionnement seulement, l'expérience est jugée très satisfaisante : deux jeunes vont bientôt quitter Rimeille f.m. en ayant atteint leurs objectifs et cette expérience pilote sera certainement généralisée. Le financement est assuré par le SPJ et dans la mesure du possible on demande aux familles de participer aux frais.

Dans une perspective un peu semblable, l'Association de la Pommeraiie à Lonay a mis sur pied une "*Unité de travail temporaire/UTT*", dont l'objectif est de permettre à des jeunes qui sont sortis du circuit de la formation et du travail de reprendre goût à une activité professionnelle : l'animateur de ce programme propose des stages et du travail en atelier et établit un bilan des ressources et des compétences du jeune qui lui permettront de se réinsérer dans des structures traditionnelles.

Dans le canton de Neuchâtel, *L'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO)* propose une aide et une orientation aux apprentis en difficulté. Dans un premier temps l'apprenti est rencontré avec sa famille si possible (si l'apprenti a moins de 18 ans, ce contact est obligatoirement fait en présence de ses parents ou de son représentant légal). L'aide qui est proposée une à deux fois par semaine suit deux axes : une aide au niveau des problèmes personnels, relationnels de l'apprenti et une aide au niveau des connaissances (cours d'appui par exemple). Ce travail est fait en relation avec l'office régional d'orientation scolaire et professionnelle, le service de la formation professionnelle. Ce service est gratuit et dure au maximum 18 mois. Les apprentis sont envoyés, dans le canton de Neuchâtel, par le conseiller aux apprentis. Après les trois premiers mois, l'office des mineurs vient faire un bilan de la situation.

Les *Semestre de motivation (SEMO)* constituent une mesure mixte de réinsertion destinée à « des jeunes assurés (assurance chômage) qui quittent le secteur de formation au terme de la scolarité obligatoire (éventuellement des jeunes qui ont interrompu leur apprentissage ou en rupture de formation) et qui sont inscrits à l'office du travail. ». Pour les jeunes qui entrent dans ce cadre, les SEMO se donnent

pour objectif de leur permettre de trouver une voie de formation professionnelle ou un travail. Cette mesure mixte comporte cinq phases:

- tout d'abord une phase *d'engagement*. Le jeune doit ouvrir un dossier auprès de l'office régional de placement, envoyer une lettre de postulation et un curriculum vitae. Suivra un entretien avec l'un des responsables du SEMO. Cette première phase prendra fin par l'engagement du jeune pour une période de six mois, à temps plein.
- ensuite, le jeune sera *orienté*. Concrètement il découvrira les chantiers d'utilité publique (voir ci-après) en cours, les ateliers proposés et en collaboration avec l'office d'orientation scolaire et professionnelle (OROSP), on tentera de définir une orientation pour le jeune en fonction des ses acquis et des ses attentes.
- puis lors de la troisième phase, le jeune sera affecté à un atelier de *motivation* spécifique sous la direction d'un responsable de motivation. L'objectif de cette phase est défini comme étant de « tester sa motivation ainsi que de compléter au maximum son information afin d'opter pour un choix professionnel le plus définitif possible. ».
- ensuite lors de l'avant-dernière phase, le jeune orientera ses efforts vers la *recherche d'une place de travail ou d'apprentissage*. C'est à cette occasion que des stages en entreprises sont proposés, qui dans certains cas pourrait permettre au futur employeur de faire connaissance du jeune et de lui suggérer de développer ou acquérir une connaissance ou une aptitude nécessaire à un éventuel engagement.
- enfin, une dernière phase est constituée par le *suivi* des jeunes ayant trouvé un travail ou un apprentissage et de répondre à leurs éventuels besoins.

Les chantiers d'utilité publique permettent aux jeunes de découvrir divers secteurs d'activité, principalement manuels. Les jeunes travaillent alors au service de collectivités telles qu'associations, communes, groupements divers, etc. Au SEMO de Nyon, les chantiers d'utilité publique proposés sont par exemple l'aménagement de place de jeux, l'entretien de chemin forestier, de parcours VITA, l'aménagement de locaux associatifs, etc.. Quant aux ateliers de motivation, ils permettent une approche générale de divers corps de métiers mais n'ont pas pour objectif de fournir une formation spécifique au jeune. Les SEMO propose dans ce cadre différents travaux de secrétariat et bureau, un atelier métal, carrosserie et mécanique, un atelier menuiserie et travail du bois, un atelier bâtiment. Le contenu de ces ateliers dépend de la formation du responsable d'atelier qui sera plus à même d'animer un atelier en relation avec sa formation.

Cette mesure se veut mixte car elle propose en parallèle avec ces chantiers et ateliers des colloques (bilans, gestion, projets), de la formation personnelle (courriers, entretiens d'embauche, etc.), des entretiens (évaluation) et du travail personnel individualisé (entretien, livraisons, réalisation de projets, etc.). Le financement est assuré par l'OFIAMT en grande partie et par les chantiers d'utilité publique ainsi que les clients occasionnels. Les SEMO collaborent avec les offices régionaux de placement (ORP), les offices régionaux d'orientation scolaire et professionnelle (OROSP) et des entreprises locales. Contrairement à Jet-service ou Job-service, l'accès aux SEMO est plus limité. En effet, il faut réunir un certain nombre de critères : être inscrit à l'ORP, franchir les étapes de la rédaction d'une lettre de postulation et de l'entretien d'engagement. Ce qui fait dire aux détracteurs de cette initiative que finalement les SEMO ne sont faits que pour ceux qui réussiront à trouver un emploi et pas forcément pour les jeunes au parcours qui auraient réellement besoin d'être motivés. Les SEMO ont un fonctionnement qui, bien que clairement défini, laisse place à une certaine marge de manoeuvre pour les jeunes, ceci sous la forme de projets autonomes (par exemple visite d'une entreprise en prévoyant les horaires, le budget, etc.) et l'adaptation des ateliers (gestion horaire).

Une autre démarche dans ce sens a été proposée par Job-service et Jet-service qui constituent l'association jeunes et travail. Leur « *projet professionnel et mobilité 15-22* » se donnait pour objectif au cours de session de trois mois « de permettre à des jeunes non qualifiés de 15 à 22 ans, au chômage ou sans emploi, d'intégrer ou de réintégrer le système de formation professionnelle ou d'établir un projet professionnel cohérent en vue d'entrer dans le monde du travail. ». La démarche originale suivait 5 axes complémentaires, décrits ainsi dans le rapport final 1996 :

- la réalisation d'un bilan personnel avec entretiens individuels approfondis portant sur les aspects professionnels et personnels permettant de définir et de mettre en place un projet de formation ou d'insertion professionnelle ;
- l'accomplissement de stages pratiques en entreprises, suivis d'évaluation ;
- la participation, si nécessaire - à des cours d'appoint ou de mise à niveau ;
- l'élaboration d'un dossier de candidature et l'accès aux techniques de recherche d'emploi ainsi qu'à la connaissance du marché du travail ;
- la réalisation d'un travail individuel et collectif d'évaluation et de mise en commun des expériences, ainsi que la définition de nouveaux objectifs.

Ce projet ambitieux vise au-delà de l'insertion professionnelle, l'insertion des jeunes en rupture. On s'aperçoit dans ce descriptif que l'action est pluridimensionnelle, l'organe responsable proposant certaines des activités et ayant la tâche de supervision des autres. Dans ce cadre, l'apprenti en rupture est suivi pendant la période de trois mois, on s'intéresse outre sa formation, à son bien-être en général. Cette démarche s'inscrit en quelque sorte en réaction au discours d'un commissaire professionnel qui se fixe comme tâche primordiale de « *faire comprendre aux apprentis qu'ils ont de la chance ...* ». Ce projet a été abandonné tout récemment, la subvention de l'OFIAMT n'ayant pas été renouvelée.

A Genève, *Transit* est une réponse locale (commune de Meyrin) aux jeunes en rupture. En effet, les SEMO ne sont pas (encore) développés sur le canton. *Transit* propose donc dans un premier temps une bourse aux petits boulots qui permet d'entrer en contact avec les jeunes. Dans un deuxième temps, *Transit* propose un projet d'insertion de par les contacts développés avec les entreprises locales. Les jeunes sont encadrés et on leur propose des contrats-stages comme première étape d'une insertion. Par la suite une aide est apportée par exemple à la rédaction de CV, prise de contacts téléphoniques, etc. L'objectif est de sensibiliser et de rendre capable le jeune à la reprise d'une formation. Ce travail est effectué par un responsable qui assure une permanence de 11 heures par semaine, avec le travail de contact, particulièrement avec des entreprises, ce poste correspond à un taux de travail à 50 % et a accueilli environ une cinquantaine de jeunes l'année passée.

Dans le canton de Fribourg, *Release* qui s'occupait initialement de toxicomanes a réorienté une partie de son action face au constat que nombre de jeunes rencontraient des problèmes à la fin de la scolarité obligatoire, dans le sens ou étant sans projets, ils entraient dans la « zone ». *Release* se devait donc, notamment dans le but de prévenir les comportements toxicomanes, de s'attaquer aux problèmes de cette tranche de la population. En conséquence, une structure nommée *Décliv* a été développée en tant qu'aide aux projets de vie suivant trois axes : aide personnelle, professionnelle et sociale. *Décliv* propose en quelque sorte un semestre de motivation fribourgeois dont les particularités serait d'être développé en parallèle avec le centre d'accueil et le travail de rue de *Release*. *Décliv* est composé de 4 personnes correspondant 3,5 postes dont le financement est assuré par l'OFIAMT. Actuellement une vingtaine de jeunes suivent le programme de *Décliv*.

Un approche particulière est celle du *Céfil* (Centre d'études et de formation intégrée du Léman, Morges, Vaud). Les objectifs sont de favoriser une réintégration sociale et professionnelle des adultes de plus de 18 ans. Suite à un premier entretien permettant d'établir un bilan, *Céfil* propose une formation d'agent d'écologie sur 100 jours. Cette formation reconnue par l'OFIAMT allie théorie et pratique, mais également des éléments de culture générale et sur demande un accompagnement sociale et professionnel.

La particularité de la démarche du *Céfil* réside dans le fait qu'outre proposer simplement une formation, *Céfil* aide les individus formés à se placer. Ceci par des contacts avec les entreprises mais également une aide à la réalisation de lettres de motivation et CV, un travail sur la confiance en soi. Il ne s'agit donc pas simplement de former des personnes et de les « abandonner » dans la jungle de la recherche d'un emploi, mais de proposer de nouvelles professions correspondant à une demande (contacts avec les entreprises par exemple), d'accompagner individuellement des jeunes adultes qui ont rencontrés des problèmes ; la formation porte sur l'acquisition non seulement de connaissances, mais également de

savoir-faire, de savoir-être et d'aptitudes au placement. Pour avoir accès à la formation du *Céfil* ils suffit d'avoir plus de 18 ans, d'être motivé par un projet professionnel et de parler français. La formation du *Céfil* est assurée par 8 personnes pour un total de 710 %. En 1996, 130 personnes ont suivi cette formation, dont environ 5 % d'apprentis, le taux de placement est de 56 %. Cette initiative est financée conjointement par l'OFIAMT, la ville de Lausanne, le DPSA et l'OFSP (ce dernier pour la finance de départ). Le *Céfil* projette de proposer une formation de conciergerie sociale, répondant à un besoin, qui permettrait d'acquérir des compétences au niveau des métier du bâtiment, de l'environnement professionnel, de la gestion d'immeubles mais également de médiateur social.

Pour conclure, il nous semble important de relever deux points importants :

- d'une part, il existe vraisemblablement une foule d'initiatives locales répondant à des besoins particuliers de manière adaptée. Pour prendre connaissance de ce travail local et collaborer il est nécessaire de quitter son bureau et s'intéresser à ce qui se passe sur le terrain...
- d'autre part, un aspect intéressant de certaines initiatives novatrices réside dans la prise de contact avec les jeunes. *Transit ; Jet-service, Job-service* par exemple proposent une bourse à l'emploi, *permettant un premier contact et une mise en confiance du jeune pouvant déboucher sur un travail plus important*. Dans cette même idée d'approche des jeunes en difficulté, *Release* (Fribourg) a restructuré son accueil en proposant un *Café-atelier*. En vue d'un spectacle, différents ateliers sont proposés comme un atelier masques, mécanique, décors, etc. Cette prise de contact initiale devrait permettre d'orienter les jeunes le cas échéant vers *Délic* ou un programme d'occupation.

7.4 UN PROJET NOVATEUR

La collaboration entre trois organismes (La Maison des Jeunes, le Centre social protestant et le mouvement de jeunesse de Suisse romande) a donné naissance à la *Communauté d'intérêt pour les apprentis (CIA)*. Pour « renforcer le soutien aux jeunes en difficulté dans leur période de formation, il s'agit de coordonner les efforts à différents niveaux, de mener des actions concertées, voire communes qui permettent d'optimiser des compétences. ». Concrètement la CIA se propose, d'après son document de présentation, de :

- favoriser la continuité de la formation.
- détecter les difficultés rencontrées par les jeunes au cours de l'apprentissage.
- soulager le travail des commissaires professionnels dans le suivi de jeunes en difficulté.
- compléter les actions de soutien menées par les médiateurs.
- aider les patrons, les maîtres d'apprentissage quand ils rencontrent des difficultés avec certains jeunes.
- suivre plus systématiquement les jeunes en rupture d'apprentissage pour favoriser la reprise de la formation.
- éviter et atténuer les conséquences des ruptures.

Le fruit de la réflexion de la *CIA* sous forme de propositions facilement réalisables va dans le sens d'une coordination des actions en proposant une action pilote de suivi des jeunes en difficulté au cours de leur formation dans deux centres professionnels lausannois. Pour atteindre ces objectifs, la *CIA* propose, outre les prestations déjà accessibles chez *Jet-service*, la *Maison des Jeunes* et le centre vaudois d'aide à la Jeunesse, la création de postes de *conseillers itinérants aux apprentis*. L'intervention de ce conseiller itinérant aux apprentis se ferait, selon le dossier de la *CIA* : « en priorité auprès d'un jeune en formation à sa demande. La demande peut également provenir du maître de classe, du médiateur, et/ou de l'infirmière, du maître d'apprentissage, du patron ou des parents. » Ici, personne n'a été oublié. On

insiste sur le fait que l'intervention nécessite l'accord préalable de l'apprenti et débute par un entretien avec lui. Le mandat du conseiller itinérant aux apprentis est défini comme :

- rencontrer les jeunes au moyen d'entretiens.
- connaître la situation des jeunes : participation aux conseils de classe, contacts avec les enseignants, les médiateurs, les infirmières.
- effectuer certaines démarches : contacts avec les patrons, les maîtres d'apprentissage, les parents.
- assurer une médiation en cas de conflits impliquant les partenaires signataires du contrat.

L'un des aspects original de cette démarche réside dans les trois domaines d'intervention : D'abord au niveau du signalement, on se veut attentif à toutes les personnes en contact avec l'apprenti (les parents, le patron, le maître d'apprentissage, les enseignants, les commissaires professionnels, les médiateurs, les infirmières scolaires). Ensuite, l'intervention est du ressort d'une tierce personne qui n'est pas rattachée au centre professionnel. Grâce à son caractère itinérant, ce conseiller aux apprentis serait à même de rencontrer les différentes parties. Enfin, il est également question du suivi de l'apprenti après une résiliation de contrat ou un échec aux examens de fin d'apprentissage. Ce suivi serait du ressort de Jet-service, qui dans un premier temps effectuerait un bilan socioprofessionnel et serait responsable de la coordination des différentes interventions de services spécialisées tels que l'office d'orientation scolaire et professionnelle, le Centre vaudois d'aide à la Jeunesse, la Maison des jeunes, etc.

Ce projet semble particulièrement novateur dans le sens où l'action des intervenants ne se veut pas morcelée, c'est-à-dire qu'il n'est pas uniquement question d'intervention, mais également de dépistage et de suivi, ce dernier étant souvent formellement délégué à un organisme existant.

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

1. Michaud P.-A., Narring F., Paccaud F. Recherche sur la santé et les styles de vie des adolescents romands de 15 à 20 ans, 1992. Rapport final. Lausanne: Institut universitaire de médecine sociale et préventive, 1993 (Cah Rech Doc IUMSP, n° 101).
2. Delbos Piot I., Narring F., Michaud P.-A. la santé des jeunes hors formation Comparaison entre jeunes "drop out" et jeunes en formation dans le cadre de l'enquête sur la santé et les styles de vie des 15-20 ans en Suisse romande. Santé Publique 1995 1:59-72
3. Deschamps J.-P. Ces jeunes sont sans soins... ou la "non santé" des adolescents et jeunes adultes en France. Rev. Fr. Aff. Soc., 1987, 41, pp. 43-57.
4. Davidson F. Enquête sur les jeunes face au risque, in La jeunesse en difficulté. Journée informations-débats, 17 Nov. 1983. Fédération Nationale de la Mutualité Française, Paris, 1984, pp. 86-94.
5. Morgiensztern, F. Jeunes en situation d'insertion, santé et missions locales. La santé de l'homme, n° 301, 1992, pp. 21-22.
6. Le Vigouroux A., Mollat F., Bernot de la Houssaye B., Mimiague F. Action-santé : étude épidémiologique des jeunes relevant du dispositif d'insertion sociale et professionnelle 16-25 ans (Mission locale de la Rochelle). Rev. Fr. Santé Publ. n° 41, pp. 12-18.
7. Hammarström A., Janlert U., Theorell T. Youth unemployment and ill health: results form a 2-year follow-up study. Social Science and Medicine, Vol. 26, n° 10, 1988, pp. 1025-1033.
8. Health Risk Behaviors Among Adolescents Who Do and do Not Attend School - United States, 1992. Morbidity and mortality weekly report, March 4, 1994 / Vol. 43 / No.8, pp. 129-131.
9. Pirie P.L, Murray D.M, Luepker R.V. Smoking prevalence in a cohort of adolescents, including absentees, dropouts, and transfers. American Journal of Public Health. Vol. 78, n° 2, Feb. 1988, pp. 176-178.
10. Tiggelmann M, Winefield AH. The effect of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control and depressive effect of school leavers. J Occupational Psychol 1984 57:33-42
11. Mueller B. Ruptures de contrats d'apprentissage. Perspectives (1993) 5:14-15.
12. Amos J, Bertholet JL, Bérout G, Meyer G. Le sens des résiliations de contrats d'apprentissage. Genève. Rapport scientifique FNRS, Genève, 1986
13. Mueller B, Rihs S. Coursus d'apprentis. Rapport du Centre vaudois de recherches pédagogiques. Lausanne, 1993
14. Saillant-Eckman M., Bolzman C., de Rham G. Jeunes sans qualification: trajectoires, situations et stratégies. Rapport final. I.E.S. Octobre 1992. PNR n° 29.
15. Bauer D. et Dubéchet P. A la sortie de l'école. Les jeunes sans qualification déjà résignés Consommations et modes de vie, Crédoc, N° 42, Septembre-Octobre 1989, pp. 1-4.
16. Bérout, R. et Müller R. La jeunesse n'est plus ce qu'elle n'a jamais été. in Les cahiers médico-sociaux, n°2, 1985, pp.69-73. Genève.
17. Bolzman, M. et Saillant-Ekmann, M.. Jeunes sans qualification, quel statut entre formation et travail. Institut d'études sociales, Genève. 1992.
18. Centre social protestant-Vaud. Comme une déchirure. in Nouvelles du Centre social protestant-Vaud, n° 103, sept.1993. Lausanne.
19. Trilke. La santé des jeunes de 16 à 25 ans en stages d'insertion. Collectif santé « jeunes » en Indre et Loire. 1989.

20. Centre vaudois d'aide à la jeunesse (CVAJ), Jet-Service du Centre social protestant (CSP), Mdj'ump de la maison des jeunes. Communauté d'intérêt pour les apprentis. Dossier, 1997, Lausanne.
21. Jeunesse ouvrière chrétienne vaudoise (JOC). Les droits de l'apprenti, 1990, Lausanne.
22. Gavin, L. sous la dir. de Barenco, M. et Campiche J. Chômage et formation, résultats d'une enquête auprès des demandeurs d'emploi du canton de Vaud. Service cantonal de recherche et d'information statistiques, service cantonal de l'emploi, 1995, Lausanne.
23. Richard, N. et Roulin, M. Association Jeunes et Travail. Projet professionnel et mobilité 15-22. Rapport final 1996. Projet n°1212 de l'OFIAMT, dans le cadre des mesures spéciales en faveur du perfectionnement professionnel, 1996, Neuchâtel.
24. Groupe réflexion et prospective, mandaté par la conférence plénière des directeurs des établissements cantonaux d'enseignement et de perfectionnement professionnels. Avenir et formation : contribution à la réflexion sur l'avenir de la formation professionnelle vaudoise. Rapport phase III. Département de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, Vaud, service de la formation professionnelle, conférence des directeurs, 1995, Vaud.
25. Amos, J. Problèmes actuels de la formation professionnelle en Suisse, in Cahier du CEPS, 1990, Lausanne.

LISTE DES CONTACTS

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui nous ont transmises toutes les informations utiles tant sur leurs pratiques que sur les apprentis fréquentant leurs services.

Genève

Ecoles supérieures de commerce : A. Chavannes, St-Jean et Malagnou.
Office d'orientation professionnelle
Ecole de mécanique
Infor-jeunes
Boutique d'information sociale
Service Santé Jeunesse
Service social du CEPTA
Projets-apprentis

Berne

Services sociaux Bienne
Office de la formation professionnelle
Ecole professionnelle de commerce
Ecole professionnelle artisanale
Office régional de placement

Fribourg

Service de la formation professionnelle
Responsable de la formation des apprentis
Responsable des contrats
Service de médiation Ecole professionnelle de commerce
Service de médiation Ecole professionnelle artisanale
Tremplin
Foyer des apprentis
Release et programme Déclic

Vaud

Ecole professionnelle Vevey
Commission professionnelle de district Vevey
Centre de loisirs Vevey
Services sociaux Vevey
Appartenances
Ecole professionnelle Montreux
Jet-service
Maison des jeunes
Rimeille f.m.
Service de la formation professionnelle
Ecole professionnelle Marcelin
EPSIC
Pro-Jet
Ecole professionnelle de commerce Nyon
SEMO Nyon
Centre d'animation de Nyon
Office régional de placement Nyon
OROSP Nyon

Valais

Inspecteur aux apprentis
Service de la formation professionnelle
Commission d'apprentissage Sion
Centre de formation professionnelle de Sion
Ecole ménagère rurale
Service d'orientation scolaire et professionnelle

Neuchâtel

Job-service
Office des apprentissages
Conseiller aux apprentis CPLN
Service de la formation professionnelle
AEMO Neuchâtel et Chaux-de-Fonds

Jura

Service de la formation professionnelle, surveillance des apprentissages
Syndicat FTMH
Institut St-Germain
Caritas Jura
Ecole professionnelle de commerce

ANNEXES

Annexe n° 1 : taux de résiliation de contrat d'apprentissage par cantons

Estimation d'après les représentations dans la population totale des apprentis bernois

BERNE FRANCOPHONE

	1'990		1'991		1'992		1'993		1'994		1'995		1'996		
	hommes	femmes	total												
contrats en cours	826	473	1'299	825	460	1'285	694	469	1'163	800	289	1'089	753	290	1'043
formation élémentaire			21			19	7	4	11	10	6	16	10	6	16
nouveaux contrats	246	178	424	228	159	387			420			393			379
ruptures (BERNE):															
reprise la même année			690												
ruptures			1'317			1'140			1'320			1'326			1'289
abandons (rupt. - reprises)			627												
taux de résiliation (rupt. / en cours)			5.21%			4.71%			4.93%			5.95%			5.57%
taux d'abandons (abandons/ en cours)			2.48%			5.10%			5.10%			5.95%			5.57%
Résiliations															
1ère année			800			667			706			818			728
2e année			315			337			376			312			329
3e année			167			102			189			148			150
4e année			35			34			49			48			32
			1'317			1'140			1'320			1'326			1'289

FRIBOURG

	1'990		1'991		1'992		1'993		1'994		1'995		1'996		
	hommes	femmes	total												
contrats en cours						5'140			4'951			4'972			4'832
formation élémentaire															68
nouveaux contrats						1'516			1'792			1'572			1'522
ruptures:															
contrats transférés						109			96			119			
ruptures						328			352			338			324
abandons (rupt. - reprises)						219			256			219			
taux de résiliation (rupt. / en cours)			6.38%			6.77%			7.11%			6.80%			6.71%
taux d'abandons (abandons/ en cours)			4.26%			4.82%			5.17%			4.40%			4.63%

NEUCHÂTEL . APP. + ELEVES

	1'990		1'991		1'992		1'993		1'994		1'995		1'996		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
contrats en cours			3'735			3'638			3'527			3'500			3'433
formation élémentaire															
nouveaux contrats						1'381			1'357			1'364			1'292
ruptures :															
reprise la même année	68	49	117	79	44	123	65	36	101	60	42	102	63	21	84
ruptures	248	131	379	273	128	401	224	97	321	200	102	302	231	88	319
abandons (>=rupt. - reprises)	116	63	179	155	71	226	141	60	201	113	52	165	123	63	186
taux de résiliation (rupt. / en cours)			10.15%			11.02%			8.56%			9.16%			12.09%
taux d'abandons (abandons/ en cours)			4.79%			6.21%			4.68%			5.31%			9.09%

VALAIS FRANCOFONE

	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996	
	hommes	total	hommes	total	hommes	total								
contrats en cours	3'166	4'734	3'012	4'546	1'446	4'301	2'752	4'097	2'667	3'936	2'668	3'905	2'680	4'003
formation élémentaire	86	96	79	96	64	82	80	108	73	107	68	99	89	108
nouveaux contrats														
ruptures (VALAIS):														
reprise la même année														
ruptures		605		413		577		571		608		593		553
abandons		333		229		309		300		328		472		444
taux de résiliation (rupt. / en cours)		8.62%		6.13%		9.04%		9.40%		10.29%		9.97%		9.06%
taux d'abandons (abandons/ en cours)		7.03%		5.04%		7.18%		7.32%		8.33%		12.09%		11.09%
														il y a modification des dénomination des motifs de rupture
Résiliations														
1ère année		304		207		308		323		333		335		303
2e année		200		123		180		169		195		181		180
3e année		83		67		80		63		65		58		55
4e année		18		16		9		16		15		19		15

VAUD

	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996	
	hommes	total												
contrats en cours	8'018	12'957	7'852	12'548	4'437	11'987	7'255	11'436	7'135	11'231	7'123	3'982	11'105	pas encore !!
formation élémentaire														
nouveaux contrats		4'652		4'495		4'456		4'269		4'213		4'231		
ruptures :														
reprise la même année														
ruptures				1'213		1'224		1'247		1'089		1'123		
abandons														
taux de résiliation (rupt. / en cours)				9.67%		10.21%		10.90%		9.70%		10.11%		
taux d'abandons (abandons/ en cours)														
Résiliations														
1ère année				752		742		734		651		693		
2e année				299		297		327		299		264		
3e année				126		141		130		94		125		
4e année				33		36		50		36		34		
5e année				3		6		6		7		6		
6e année						2				2		1		

GENEVE

	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996	
	hommes	total	hommes	total										
contrats en cours		5'349		5'082		4'855		4'576		4'445		4'394		
formation élémentaire														
nouveaux contrats		1'123		819		1'942		1'031		704		1'046		703
ruptures :														
reprise la même année														
ruptures		809		826		893		742		738		813		
abandons		437		415		519		433		425		437		
taux de résiliation (rupt. / en cours)		15.12%		16.25%		18.39%		16.22%		16.60%		18.50%		
taux d'abandons (abandons/ en cours)		8.17%		8.17%		10.69%		9.46%		9.56%		9.95%		

* Dans le cantons de Neuchâtel, il y a une différence entre la somme des abandons et reprises par rapport au total des ruptures : il s'agit vraisemblablement des jeunes sans statut au moment du décompte statistique.

Annexe n° 2 : les motifs de résiliations par cantons

FRIBOURG	BERNE	VALAIS	GENEVE	VAUD	NEUCHÂTEL	JURA
Raisons de santé	Apprenti : Raisons médicales (accident, décès, maladie, drogues, alcool) Maître d'apprentissage : Raisons médicales (accident, décès, maladie, drogues, alcool)	Abandon - maladie - accidents - décès	<i>les résiliations ne sont pas classées par motifs.</i>	Raisons médicales	Santé	Allergie Maladie professionnelle Maladie, accident Décès
Décès de l'apprenti				Décès de l'apprenti Décès du maître d'app.	Décès de l'apprenti Décès de l'employeur	
Résultats insuffisants aux cours professionnels, aux examens intermédiaires, chez le maître d'apprentissage	Résultats scolaires insuffisants	Abandon - résultats insuffisants - manque d'aptitude		Résultats scolaires insuffisants Echec examen intermédiaire Echec examen annuel	Insuffisance scolaire	Difficultés scolaires Difficultés scolaires et professionnelles
Manque d'aptitude et d'intérêt pour la profession	Prestations dans l'entreprise insuffisantes					Difficultés pratiques
		Changement de profession - résultats insuffisants - mauvais choix				
Manque de connaissances linguistiques, pas de permis de séjour	Inapte à la profession				inaptitude	
				Désintérêt	Manque d'intérêt	Manque de motivation Mauvais choix de profession
Divers, temps d'essai Avant le début de l'apprentissage	Résiliation pendant le temps d'essai N'a pas commencé son apprentissage			Pendant le temps d'essai Au terme du temps d'essai Fin de stage Apprentissage n'a pas lieu		Temps d'essai
	Désaccord entre les parties contractantes			Incompatibilité d'humeur	Mésentente	Incompatibilité d'humeur
Changement de profession, maître d'apprentissage, pays, cessation de commerce						

FRIBOURG	BERNE	VALAIS	GENEVE	VAUD	NEUCHÂTEL	JURA
Indécatesse, indiscipline de l'apprenti, mésentente entre parties, rupture unilatérale de l'apprenti, absences injustifiées	Faute grave de l'apprenti	Abandon - vol - indiscipline		Désir apprenti	Indiscipline	Unilatérale
Transformation en contrat de formation élémentaire		Changement de patron - raisons personnelles		Changement d'orientation professionnelle	Changement de profession Changement d'employeur Changement de domicile Mariage	Déménagement Grossesse
	Raisons familiales (déménagement des parents, mariage, grossesse)	Abandon - mariage A quitté le valais ou la Suisse		Cessation d'activité du Maître Changement du Maître d'apprentissage		Cessation d'activité
	Départ du maître d'apprentissage / changement de propriétaire					
	Raisons économiques	Changement de patron, mauvaise formation, litige, baisse de travail, décès de l'employeur			Causes économiques	Faillite liquidation
	Manque de clauses contractuelles ou autres motifs (ne doit être invoqué qu'à titre exceptionnel) Formation professionnelle ou pédagogique du maître d'apprentissage insuffisante Faute grave du maître d'apprentissage Retrait de l'autorisation de former des apprentis			Justes motifs		Justes motifs selon le C.O
Entente entre les parties contractantes				Entente mutuelle		
		Abandon - raisons personnelles - études- sport				Divers Cas social