

EHB
IFFP
IUFFP

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG

INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

ARRÊTER UNE FORMATION PROFESSIONNELLE ENTRE RÊVE ET CAUCHEMAR



recherche & développement

Personne de contact :
Nadia Lamamra
téléphone +41 21 621 82 23
nadia.lamamra@iffp-suisse.ch

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Les jeunes rencontré-e-s	5
Des relations « tendues »	7
Impossible d'apprendre le métier !	9
Un passage difficile entre l'école et l'apprentissage	11
Le travail : un monde pénible !	13
Quand ça ne se passe pas très bien en dehors de l'apprentissage	14
Des apprenti-e-s qui souffrent ...	15
... et qui (ré)agissent	17
Arrêter sa formation : entre rêve et cauchemar	19
Agir face aux arrêts prématurés en formation professionnelle	20
Conclusion	22

IMPRESSUM

Ce document est édité par

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)
Av. Provence 82, Case postale 192, 1000 Lausanne 16 Malley

Conception

Nadia Lamamra, Jonas Masdonati, Letizia Sisto

Illustrations

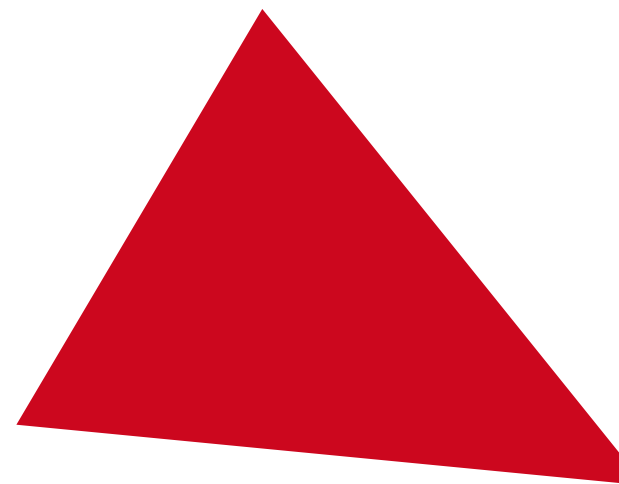
Mix & Remix, 2008, Céline Perrin, 2008

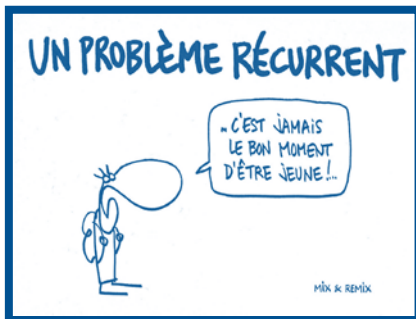
Mise en page et imprimeur

s+z:gutzumdruck, Brig-Glis

Tirage

1500 exemplaires
Lausanne, mars 2010





INTRODUCTION

Cette brochure s'adresse à des élèves en fin de scolarité obligatoire, à des apprenti-e-s, à des jeunes en transition ou ayant interrompu leur formation professionnelle, ainsi qu'à leurs parents et aux professionnel-le-s travaillant à leurs côtés. Elle porte sur les résultats d'une étude menée entre 2006 et 2009 dans le canton de Vaud par Nadia Lamamra et Jonas Masdonati, en collaboration avec l'association Transition Ecole Métier (TEM), à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).

En partant d'entretiens menés avec des apprenti-e-s qui venaient de rompre leur contrat de formation, l'étude visait à mieux comprendre ce qui se passe lors d'un arrêt d'apprentissage et la manière dont les apprenti-e-s le vivent.

Dans cette étude, l'accent a été mis sur la parole des jeunes, la manière dont elles et ils ont vécu leur expérience en formation professionnelle.

Ci-dessous seront présentés les principaux résultats, illustrant les types de raisons conduisant à une interruption, les sentiments de souffrance que ces difficultés ont pu provoquer, les manières dont les jeunes ont composé avec cela, ainsi que les différentes significations que peut prendre un arrêt de formation professionnelle. Enfin, quelques pistes d'action seront évoquées.

LES JEUNES RENCONTRÉ-E-S

Nous avons rencontré 46 jeunes ayant rompu leur contrat durant leur première année de formation. Les entretiens ont duré de 45 minutes à une heure et demie.

Il y a donc beaucoup de diversité dans les parcours et les vécus qui nous ont été présentés.

L'âge moyen des personnes que nous avons interviewées est de 17,5 ans, la plus jeune avait 15 ans et la plus âgée 23. Nous avons rencontré autant de femmes que d'hommes, 35 Suisses-ses ou personnes ayant la double nationalité, 3 jeunes dont les parents ont immigré et 8 jeunes arrivé-e-s récemment en Suisse. La plupart des jeunes ont suivi une filière VSO ou VSG.

34 personnes ont redoublé, changé d'orientation, sont passés dans une structure de transition ou ont déjà connu une rupture de contrat d'apprentissage; on considère donc que leur parcours antérieur est non-linéaire. Pour les autres, par contre, l'arrêt de formation est la première difficulté dans leur parcours. Nous avons touché les principaux secteurs d'activité: alimentation, restauration; commerce; construction, bâtiment; économie, vente; industrie, industrie automobile & artisanat technique; nature, métiers verts; soins corporels.



Les raisons évoquées pour expliquer l'arrêt de formation sont de cinq types : des problèmes relationnels, des difficultés de passage entre école et travail, l'impossibilité d'apprendre le métier, des conditions de travail pénibles et des problématiques extérieures à la formation. Grâce aux témoignages recueillis, il est possible de voir quelles réalités ces différentes raisons recourent.

DES RELATIONS « TENDUES »

Souvent, les apprenti-e-s évoquent des difficultés avec les collègues de travail, les patron-ne-s ou les formateurs et formatrices en entreprise.

Ces difficultés peuvent aller d'un « simple » problème de mésentente ou d'ambiance au travail jusqu'à des situations, beaucoup plus graves, de harcèlement moral ou sexuel, voire de violence physique. Il peut aussi s'agir de difficultés d'intégration au sein de l'équipe, l'apprenti-e étant parfois exclu-e par ses collègues.

L'évocation fréquente de ce type de raison montre que la qualité des relations est très importante pour les apprenti-e-s, mais aussi qu'il existe des entreprises qui ne sont pas sensibles à cet aspect et dans lesquelles il y a de gros dysfonctionnements.

« Le patron [...] il faisait pas mal de remarques, comme quoi j'étais, euh, il fallait que j'aille plus vite, [...] enfin, c'est normal que le patron il booste un peu, mais [...] finalement, ça devenait des remarques plus... comme quoi je faisais pas mon âge, que j'étais pas responsable, que, que ci, que ça, et puis des fois il s'est un peu emporté, euh, des remarques style « tête à claque » ou des trucs plus gênants, et pis ça se dégradait. »

(ex-pâtissier-confiseur, 19 ans)

IMPOSSIBLE D'APPRENDRE LE MÉTIER!

Certains témoignages indiquent que l'apprenti-e a arrêté parce qu'elle ou il ne pouvait ou n'arrivait pas apprendre son métier.

Ceci était parfois relié à des difficultés scolaires, comme des notes insuffisantes à l'école professionnelle ou jugées insuffisantes par l'employeur-e, ou encore un échec aux examens.

Mais dans la majorité des cas, il était impossible pour l'apprenti-e d'apprendre le métier, soit parce que les formateurs ou formatrices en entreprise ne leur enseignaient pas les bases de la profession (manque de temps ou d'envie de former), soit encore parce que l'apprenti-e était considéré-e comme un-e vrai-e employé-e ou de la « main d'œuvre bon marché » et que de ce fait, elle ou il n'était pas considéré-e comme une personne devant apprendre.

Dans ces derniers cas, le statut de l'apprenti-e, c'est-à-dire de personne qui a droit à une formation, n'est pas respecté. Ce type d'arrêt illustre bien que la transmission du métier entre personne formatrice et apprenti-e ne va pas de soi et peut parfois poser problème.



« Je travaillais toute seule [...]. Ils profitaient un peu de moi et pis j'étais un peu la bonne poire qui faisait les, des tâches. [...]. Moi, j'suis apprentie... c'est « apprendre », j'veux dire... »

(ex-spécialiste en restauration, 16 ans)

Dans certains cas, ce qui pose problème n'est pas lié à des difficultés sur le lieu de formation, mais plutôt à des transitions problématiques entre monde scolaire et monde du travail.

Ces difficultés de transition sont parfois dues à un mauvais choix d'orientation : certain-e-s apprenti-e-s ont choisi un peu au hasard, d'autres, faute de place, n'ont pas pu faire l'apprentissage dans le métier souhaité, d'autres ne sont pas encore prêt-e-s à faire un choix, d'autres enfin ont été déçu-e-s par le métier, qui ne correspondait pas à leurs attentes.

Dans ce groupe, on retrouve aussi des apprenti-e-s qui ont été surpris-e-s de se retrouver dans un monde, celui de l'entreprise, très différent de celui des classes du secondaire auquel elles et ils étaient habitu-e-s. Ainsi, le fait d'être entouré-e de collègues adultes ayant d'autres intérêts et préoccupations peut être difficile, notamment pour les apprenti-e-s les plus jeunes.



«Un parent [...] m'avait dit «est-ce que ça te plaît vraiment ?» et tout et puis je me suis posé la question, pis j'me suis dit «ben, en fait, euh... non» [...] Ça arrivait à la fin, ben, j'me suis dit «ben j'fais ça» pis euh si c'est pas ça, c'est pas ça ! Au moins j'aurai... si c'est ça j'aurai trouvé un truc.»

(ex-assistant en pharmacie, 16 ans)

LE TRAVAIL : UN MONDE PÉNIBLE !

Un certain nombre de personnes expliquent leur arrêt par des raisons liées concrètement au monde du travail, que ce soit les conditions de travail ou des questions de santé au travail.

Par conditions de travail, nous pensons aux horaires, au rythme, à ce qui est pénible (monotonie, obligation de rester dans la même position, travail dans un environnement bruyant, etc.), mais aussi aux dangers sur la place de travail (échafaudages, toits, machines, etc.). A ces différents aspects s'ajoutent les exigences des entreprises, en termes d'efficacité, de rapidité ou de performance.

La santé au travail est évoquée lorsque, pour des questions de santé, il est impossible de poursuivre l'activité professionnelle. Parfois, les problèmes apparaissent tout à coup (blessure, phobie, allergie aux produits), parfois des problèmes sont aggravés par l'activité professionnelle (asthme, blessure qui ne peut pas guérir). Parfois, la pénibilité présentée ci-dessus prend une telle ampleur que la personne est touchée dans sa santé (incapacité physique à exercer l'activité, force insuffisante, charges trop lourdes, etc.). Dans d'autres cas encore, c'est la santé mentale qui est touchée. Il existe enfin des apprenti-e-s qui sont moins bien traité-e-s que leurs collègues à cause d'une maladie ou d'un handicap.



«Physiquement, faut suivre. Pis faut être [...] motivé, vachement motivé, pace que le matin, après la journée qu'on a eu le jour d'avant, faut bien récupérer la nuit [...] Porter toute la journée des sacs de colle au 5e étage quand y a pas d'ascenseur ! [...] Pis sinon euh porter les carreaux mais toujours sans ascenseur [...] Parce que, je sais pas, ils prennent les apprentis, ils nous prennent un peu comme leur chien.»

(ex-carreleur, 17 ans)

QUAND ÇA NE SE PASSE PAS TRÈS BIEN EN DEHORS DE L'APPRENTISSAGE

Dans certains cas, ce sont des raisons extérieures à la formation ou au travail qui influencent la manière dont se passe l'apprentissage et qui interviennent dans l'arrêt de formation.

Des situations très diverses peuvent entrer dans cette catégorie : il peut s'agir de problèmes familiaux (conflits, deuil, maladie, absence de soutien) qui affectent le travail à l'école et en entreprise, de questions administratives (permis de séjour, décision de justice). Dans d'autres cas, les apprenti-e-s ont déjà un projet familial propre et le fait de devenir parent est prioritaire. Enfin, dans certaines situations, une dépendance (alcool, drogue, jeux vidéos) rend la poursuite d'un projet de formation impossible.

Toutes ces situations sont parfaitement indépendantes de l'apprentissage, mais ont un effet sur la poursuite ou non d'une formation, car elles s'ajoutent souvent aux problèmes évoqués précédemment.



« Comme j'avais dit à mon chef d'apprentissage, c'est vraiment le, le côté vie privé, en fait, qui a fait que j'ai arrêté. Pis ben, justement, quand on a su que ma fiancée était enceinte, ben [...] je pensais peut-être plutôt à arrêter. »

(ex-opticien, 20 ans)

DES APPRENTI-E-S QUI SOUFFRENT ...

A cause des difficultés rencontrées, un nombre important des jeunes interviewé-e-s ont vécu des situations de souffrance. Celle-ci était présente sous différentes formes dans les entretiens : souffrance mentale, éthique et physique.

La souffrance mentale se manifeste lorsque la personne se sent impuissante face à des difficultés. Dans certains cas (mobbing, harcèlement sexuel, relations très problématiques), on peut presque parler de traumatismes, avec des conséquences qui peuvent être très lourdes pour les personnes qui les subissent.

La souffrance éthique apparaît quand la personne doit faire en apprentissage des choses qui ne correspondent pas à ses valeurs. Un certain nombre d'apprenti-e-s étaient très mal à l'aise face à des situations de travail qu'elles et ils jugeaient incorrectes (non-respect de la clientèle par l'entreprise, cadre de travail insalubre, situations illégales, etc.)

Enfin, il y a souffrance physique lorsque les contraintes de production sont trop fortes, mais également suite à des problèmes relationnels. Dans ces cas, la souffrance illustre une mise en danger ou une prise de risque excessive.

« Oui oui bien sûr ! Je savais qu'on me dansait sur le ventre et tout, [...] y avait vraiment des trucs qu'étaient lourds à supporter, je rentrais tous les jours chez moi en pleurs ! C'était limite dépression ! »

(ex-gardiennne d'animaux, 17 ans)

... ET QUI (RÉ)AGISSENT

Face à ces difficultés, les apprenti-e-s ne restent pas sans rien faire. Au contraire, elles et ils mettent en place des stratégies pour essayer de composer avec leur situation.

Certain-e-s essayent de « sortir du jeu », en se désengageant de leur formation, en évitant ou en niant les problèmes rencontrés. Par exemple, elles ou ils ne se rendent pas au travail ou préfèrent valoriser et s'investir dans d'autres sphères de vie (les loisirs, par exemple).

« Au début, ça allait bien et tout, puis après, quand je me suis dit : « je laisse tomber, de toute façon », après, je travaillais plus, j'étais plus motivé. »

(ex-informaticien, 18 ans)

D'autres tendent à « s'effacer » : elles ou ils décident de ne pas parler des problèmes rencontrés, décident de contenter leur patron-ne en se soumettant à la hiérarchie, attendent, sans réagir, que le problème passe, voire s'isolent des collègues afin de diminuer les chances de rencontrer des problèmes d'intégration.

« Je commençais à moins parler avec eux et tout, petit à petit je commençais, pas à m'effacer, mais à parler de moins en moins. »

(ex-laborant en chimie, 17 ans)

D'autres encore tentent tant bien que mal de s'accommoder à la situation, en faisant le poing dans leur poche, en se défoulant et en partageant leurs difficultés avec leur entourage, en faisant encore plus que ce qu'on leur demande ou en ayant face aux situations difficiles des attitudes de défi.

« J'essayais de tenir le coup en me disant que c'est pour mon apprentissage que je le fais, que c'est important. »

(ex-gardiennne d'animaux, 17 ans)

Enfin, un dernier groupe de stratégies consiste à s'affirmer et concerne les jeunes qui tentent de résoudre activement les problèmes (en proposant des démarches concrètes centrées sur les difficultés rencontrées), qui dénoncent les situations difficiles sans éviter les conflits ou qui entrent en concurrence avec leurs collègues.

« Moi, ce que j'avais proposé c'est [...] déjà d'expliquer ce qui allait pas, et puis de refaire un test pendant un mois, puis voir si les choses s'arrangeaient ou pas. »

(ex-horticultrice, 18 ans)

ARRÊTER SA FORMATION : ENTRE RÊVE ET CAUCHEMAR

Tout arrêt n'est donc pas forcément une mauvaise chose !

Parfois, il s'agit néanmoins d'un vrai cauchemar. C'est le cas lorsque l'apprenti-e ne s'y attendait pas, lorsqu'elle ou il a de la peine à comprendre, accepter et digérer ce qui s'est passé, ou lorsque l'arrêt la ou le met dans une situation d'incertitude par rapport à son avenir, l'obligeant par exemple à changer ses projets professionnels.

« Je suis partie comme ça... dans le vide, y avait aucune recherche qui était, qui avait été faite, encore [...] et puis ça m'a quand même fait un choc ! [...] Je voulais pas, je voulais pas arrêter mon apprentissage, mais... c'est vrai que j'ai mis beaucoup de temps à pouvoir redormir comme il faut ! »

(ex-gardiennne d'animaux, 17 ans)

D'autres fois, au contraire, l'arrêt ressemble plus à un rêve, à un soulagement. Dans ces cas, l'arrêt de formation n'est pas trop dur à digérer. Parfois, il est même souhaité par l'apprenti-e, qui se rend compte qu'elle ou il a besoin de changer de voie ou d'entreprise. L'apprenti-e est donc content-e, parfois même fier ou fière, d'avoir arrêté sa formation, car ceci lui permet de mieux s'orienter ou de chercher une meilleure place de formation.

« J'étais vraiment contente [...]. Et le jour où je devais partir [...], j'me suis sentie super bien, ah c'était le paradis ! [...] Je l'ai jamais regretté. »

(ex-horticultrice, 18 ans)

Les situations conduisant à un arrêt prématuré en formation professionnelle sont très variées, de même la signification que peut prendre un tel arrêt va du soulagement à la peur. Il apparaît donc que le phénomène recouvre des réalités diverses. Pour prévenir ou accompagner les arrêts prématurés de formation professionnelle, les mesures doivent s'adapter à ces différentes réalités. Il s'agit donc de proposer des interventions à différents niveaux : individuel, organisationnel et institutionnel.

Agir au niveau individuel

Il serait important d'agir tant auprès des jeunes en fin de scolarité que des apprenti-e-s. Pour les élèves, ce serait l'occasion de les sensibiliser à la réalité, parfois dure, de la formation professionnelle. En ce qui concerne les apprenti-e-s, cela pourrait leur permettre d'en parler collectivement, lorsqu'elles et ils ont été confronté-e-s à un arrêt. Enfin, pour l'ensemble des jeunes, cela permettrait de rappeler que dans certains cas, un arrêt est quelque chose de positif qu'il faut dédramatiser. Il faudrait également agir auprès des formateurs et formatrices en entreprise, pour les sensibiliser à la complexité et à l'importance de leur rôle, mais aussi pour leur permettre de comprendre les réactions des jeunes et leur faire prendre conscience des attentes élevées de certain-e-s apprenti-e-s à leur égard.

Agir au niveau des entreprises

Ce niveau d'intervention touche plus directement les entreprises. Il s'agit de leur permettre de remplir leur rôle d'entreprises formatrices et ce malgré les contraintes économiques. Par exemple, il faudrait que les personnes formatrices aient vraiment du temps pour former les jeunes. Il s'agit également de proposer aux entreprises d'aménager le travail des apprenti-e-s, de telle sorte à ce qu'elles et ils puissent vivre de façon moins brutale le passage entre l'école et la formation professionnelle. De manière générale, il serait bon de promouvoir le dialogue entre apprenti-e-s et personnes formatrices, afin que la décision d'arrêter soit

une véritable négociation. Enfin, il s'agirait de mener des campagnes de sensibilisation afin que des mesures efficaces soient prises contre la souffrance au travail.

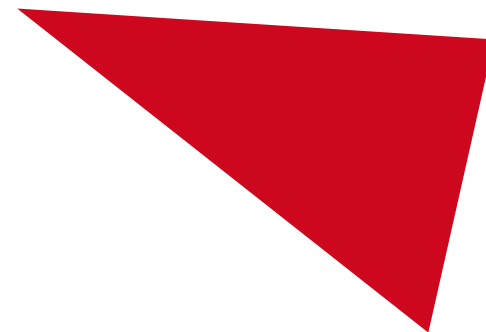
Agir au niveau institutionnel

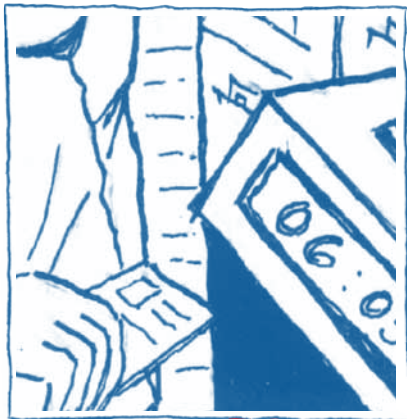
Un certain nombre de mesures pourraient être envisagées à un niveau plus global. Il s'agirait tout d'abord d'intervenir sur les situations problématiques (mobbing, harcèlement sexuel, exploitation) en menant des campagnes de sensibilisation. Dans le même ordre d'idée, il s'agirait d'identifier les pratiques des entreprises et d'intervenir lorsqu'une même entreprise a des problèmes réguliers avec les jeunes qu'elle forme. Enfin, il faudrait mettre en place des instances de recours accessibles aux jeunes, pour qu'elles et ils puissent agir lorsqu'il le faut.

A un niveau général, le système de formation professionnelle pourrait s'adapter davantage aux réalités des apprenti-e-s, en permettant, lorsque cela est nécessaire, une formation à temps partiel sur une plus longue période.

Enfin, il serait important de rendre plus simple l'accès à des bourses d'études ou à favoriser des logements à loyers modérés dans les régions où il y a des places d'apprentissage, etc.

Toutes ces mesures n'empêcheront pas que certaines formations se terminent prématurément, mais elles permettraient à bon nombre d'entre elles de se dérouler dans de meilleures conditions tant pour les apprenti-e-s que pour les personnes qui les forment et les entreprises qui les accueillent.





CONCLUSION

L'ensemble des résultats de cette étude a été publié en 2009 aux éditions Antipodes par Nadia Lamamra et Jonas Masdonati, dans un livre intitulé «Arrêter une formation professionnelle : Mots et maux d'apprenti-e-s».

Nous espérons que cette étude permettra aux jeunes de mieux comprendre ce qui se passe lors d'un arrêt. En particulier, nous aimerions faire comprendre aux apprenti-e-s rencontrant ou ayant rencontré des difficultés sur leur lieu de formation que ce qu'elles ou ils vivent ou ont vécu n'est pas rare, que cela est arrivé et peut arriver à tout un chacun-e, qu'arrêter n'est pas forcément de leur «faute» et que parfois interrompre une formation où ça se passe mal est la meilleure solution pour redémarrer un nouvel apprentissage dans de bonnes conditions.

Nous espérons aussi casser quelques stéréotypes et préjugés sur les «jeunes en rupture» et initier une réflexion sur des solutions pour que les arrêts de formation puissent être évités, ou au moins qu'ils se passent le mieux possible.

Bonne route!

EHB IFFP IUFFP

EHB

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
Kirchlindachstrasse 79 | Postfach | CH-3052 Zollikofen
Telefon +41 31 910 37 70 | Fax +41 31 910 37 01
www.ehb-schweiz.ch | info@ehb-schweiz.ch

IFFP

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
Avenue de Provence 82 | CH-1007 Lausanne
Téléphone +41 21 621 82 00 | Fax +41 21 626 09 30
www.iffp-suisse.ch | info@iffp-suisse.ch

IUFFP

Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale
Via Besso 84 | CH-6900 Lugano Massagno
Telefono +41 91 960 77 77 | Fax +41 91 960 77 66
www.iuffp-svizzera.ch | info@iuffp-svizzera.ch