

L'orientation scolaire et professionnelle

41/2 (2012)

L'orientation scolaire et professionnelle en Suisse

Barbara E. Stalder et Evi Schmid

L'orientation scolaire et professionnelle et la formation professionnelle initiale : Étapes de choix professionnel et résiliations de contrat d'apprentissage

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Barbara E. Stalder et Evi Schmid, « L'orientation scolaire et professionnelle et la formation professionnelle initiale : Étapes de choix professionnel et résiliations de contrat d'apprentissage », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 41/2 | 2012, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 16 septembre 2015. URL : <http://osp.revues.org/3799> ; DOI : 10.4000/osp.3799

Éditeur : Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)
<http://osp.revues.org>
<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :
<http://osp.revues.org/3799>

Document généré automatiquement le 16 septembre 2015. La pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier.

© Tous droits réservés

Barbara E. Stalder et Evi Schmid

L'orientation scolaire et professionnelle et la formation professionnelle initiale : Étapes de choix professionnel et résiliations de contrat d'apprentissage

Introduction

- 1 Les résiliations de contrat d'apprentissage sont souvent vues comme un échec du choix professionnel, ayant engendré une distance entre le jeune et son contexte de formation, pour finalement déboucher sur une réorientation ou un abandon de formation (Neuenschwander, 2008 ; Süss, Neuenschwander, & Dumont, 1996 ; Vock, 2000). Les résiliations sont donc interprétées comme un risque affectant le parcours de formation et la carrière professionnelle, et comme un indice négatif pour le bien-être de la personne concernée (Bohlinger, 2002 ; Lamamra & Masdonati, 2008 ; Rastoldo, Amos, & Davaud, 2009). À l'inverse, les résiliations de contrat d'apprentissage peuvent être aussi considérées comme une opportunité de réviser le choix de formation et une porte ouverte à de nouvelles voies professionnelles (Cart & Trellcat, 2010 ; Schmid, 2010 ; Schöngen, 2003). Toutefois, les études adoptant ce point de vue font encore largement défaut (Schmid, 2010).
- 2 Avec Herzog, Neuenschwander et Wannack (2006), nous partons de l'idée que la résiliation de leur contrat ramène les jeunes à une étape antérieure du processus de choix professionnel. D'un côté, ils doivent réfléchir aux raisons de cette résiliation et se demander dans quelle mesure elle est en rapport avec une préparation insuffisante de ce choix. D'un autre côté, ils doivent aborder une réorientation professionnelle et se remettre à chercher des informations sur les métiers, les formations et les places d'apprentissage afin de pouvoir prendre des décisions.
- 3 Appliquée aux données de la recherche longitudinale LEVA¹, le présent article cherche à savoir si les jeunes recommencent le processus de choix professionnel « tout au début » après une résiliation de leur contrat d'apprentissage ou s'ils ne doivent en refaire que certaines étapes en vue d'apporter de légères retouches à leur choix initial. Cet article analyse tout particulièrement, à plus long terme, l'avancée des jeunes dans leur nouveau choix professionnel et les facteurs qui influencent le succès de la réinsertion professionnelle. Comme on ne peut interpréter raisonnablement les étapes de choix professionnel qu'en fonction des réalités structurelles du système de formation (professionnelle) (Guichard, 2002), nous commencerons notre exposé par une vue synoptique du système suisse de formation professionnelle. Nous formulons ensuite nos réflexions sur les étapes de choix professionnel suite à une résiliation du contrat d'apprentissage et discuterons de nos questions de recherche.

Le système suisse de formation professionnelle

- 4 En Suisse, deux tiers environ des jeunes suivent une formation professionnelle initiale du degré secondaire II² (OFFT, 2010). Cette proportion est un peu plus élevée en Suisse allemande que dans les régions francophones et italophones du pays. La formation professionnelle est organisée le plus souvent selon un système dit dual (apprentissage en entreprise). Plus de 250 professions différentes sont réglementées. La transition vers un apprentissage s'effectue en principe au terme de la scolarité obligatoire, mais est devenue plus difficile ces dernières années. La pénurie de places d'apprentissage dans certaines branches et les exigences académiques accrues dans les formations professionnelles limitent les alternatives, surtout pour les jeunes migrants, les jeunes les plus fragiles socialement et ceux avec de faibles compétences scolaires (CSRE, 2006, Stalder, 2009). Pour améliorer leurs chances de trouver une place d'apprentissage, 20 % des jeunes résidant en Suisse ont toutefois recours à une « solution transitoire » en suivant une formation complémentaire d'une année, le plus souvent une 10^e année d'école (CSRE, 2006 ; OFS/ TREE, 2003).

- 5 Comme d'autres systèmes duals, le système suisse de formation professionnelle est étroitement lié au marché du travail (Greinert, 2004 ; Wettstein & Gonon, 2009). Les plans de formation et les certificats délivrés au terme d'un apprentissage sont formulés en référence à un métier, la perméabilité entre différents apprentissages est limitée et le cheminement de la formation professionnelle à la vie active fortement structuré (Stalder & Nägele, 2011). Les apprentis ont un statut hybride, entre formation et travail : 3 à 4 jours par semaine, ils sont en formation et travaillent dans l'entreprise qui les forme, de plus ils sont intégrés dans les processus de production et bénéficient d'un salaire d'apprenti ; 1 à 2 jours par semaine, ils sont sous statut scolaire et fréquentent une école professionnelle.
- 6 Les responsables de formation en entreprise appliquent leurs propres critères de sélection pour décider quel apprenti engager ou non. Dans la plupart des cas, cette décision repose sur l'analyse d'un dossier de candidature, de tests d'admission, d'entretiens d'embauche et sur un stage d'information (Imdorf, 2007 ; Stalder, 2000). En cas d'accord réciproque, le futur apprenti et le formateur en entreprise signent un contrat d'apprentissage qui règle la forme et la durée de l'apprentissage, la profession visée, le salaire d'apprentissage, le temps de travail et les vacances. Le contrat est limité à la durée de la formation et ne peut en principe être résilié que pour des raisons exceptionnelles. Mais, en réalité il suffit le plus souvent de communiquer à l'autorité compétente l'interruption anticipée du rapport de formation. Les deux parties ne sont pas obligées d'être d'accord (Lamamra & Masdonati, 2009). La résiliation d'un contrat d'apprentissage est donc incomparablement plus simple que sa signature (Stalder & Schmid, 2006).
- 7 L'orientation précoce vers un métier et le rôle important de l'entreprise formatrice sont deux caractéristiques du processus de choix professionnel dans le contexte de formation suisse. Dès l'âge de 13 ou 14 ans, les jeunes doivent se faire une première idée de choix professionnel et se situer selon les offres sur le marché de formation professionnelle et les exigences spécifiques d'une éventuelle future entreprise formatrice. Ces choix préalables ne peuvent être modifiés sans grand effort (Lamamra & Masdonati, 2008). Les jeunes qui veulent changer de champ professionnel au cours de l'apprentissage ne peuvent commencer leur nouvelle formation qu'au début d'une année scolaire. Ils doivent débuter en première année et perdent le temps de formation déjà accompli (Schmid & Stalder, 2008). De plus, beaucoup d'employeurs hésitent à offrir des places d'apprentissages aux jeunes en échec (Stalder, 2000). Le choix professionnel prend ainsi une importance toute particulière au cours du degré secondaire I.

Structuration du processus de choix professionnel dans le système dual

- 8 Le choix professionnel est une tâche primordiale à l'adolescence (Havighurst, 1972) et un thème de recherche très étudié (Brown & Associates, 2002). Des approches théoriques suggèrent que le choix professionnel est un processus à long terme. Il comprend le développement des intérêts professionnels, l'ajustement entre capacités, intérêts et exigences professionnelles, la délimitation des alternatives, des décisions successives et des actions adressées pour réaliser son choix – tout en admettant une structuration du choix professionnel par le cadre institutionnel et le contexte social (Brown & Associates, 2002 ; Hirschi & Läge, 2007).
- 9 En intégrant les aspects développementaux, décisionnels et institutionnels, Herzog et al. (2006) ont proposé un modèle qui nous semble pertinent, parce qu'il tient particulièrement compte des systèmes professionnels duals. Leur modèle comprend six étapes de choix professionnel, qui peuvent être comprises comme une succession de décisions structurées selon la logique institutionnelle découlant du système de formation dual.
- 10 Selon Herzog et al. (2006), le processus de choix professionnel commence tôt dans l'enfance et arrive à un premier terme avec l'entrée dans la vie active. Au degré secondaire I, les étapes intermédiaires du choix professionnel comprennent des processus d'information, de recherche et de décision. Dans ce cadre, différentes alternatives professionnelles sont confrontées aux capacités, intérêts et valeurs personnels, comparées aux options réelles de formation, et sont progressivement restreintes. Dès la décision de formation prise, le lieu de formation déterminé

et le contrat d'apprentissage signé, il suit une étape de consolidation, au cours de laquelle les jeunes s'assurent de leur décision et protègent leur choix contre d'éventuels alternatives. L'étape de formation professionnelle comprend l'entrée dans une formation professionnelle initiale et le maintien dans l'entreprise et à l'école professionnelle. Il se termine normalement avec l'accomplissement des examens de fin d'apprentissage et l'entrée dans un emploi qualifié. Selon Herzog et al. (2006), les jeunes se retrouvent dans une solution transitoire au terme de l'étape 4 font un pas dans l'étape³. Mais ils se (re)trouvent du même coup dans les étapes 2 à 4 s'ils utilisent cette solution comme préparation à une entrée en apprentissage.

11 À chaque étape du choix professionnel, les jeunes affrontent des tâches spécifiques qu'ils doivent maîtriser avec succès, sous peine de ne pouvoir passer à l'étape suivante. Les jeunes parcourent en

Tableau 1. Étapes du choix professionnel et tâches liées, selon Herzog et al. (2006)

	Étape	Année scolaire, âge (type idéal)	Tâches
1	Orientation professionnelle diffuse	École enfantine, école primaire (années 1 à 4, env. 3-12 ans)	Professions idéales.
2	Concrétisation de l'orientation professionnelle	Fin de l'école primaire (années 5/6) ; secondaire I (années 7-9, 13-15 ans)	Concrétiser les aspirations professionnelles selon les intérêts personnels, les valeurs et les capacités scolaires ; limiter le spectre des professions ou des champs professionnels possibles.
3	Recherche d'une place de formation, d'une place d'apprentissage, d'une institution formatrice	Secondaire I (années 8-9, 14-15 ans)	Affronter le marché des places d'apprentissage (marché de la formation) ; faire des stages d'information. Préparer des dossiers de candidature, passer des tests d'admission. Finalisation par la signature d'un contrat d'apprentissage.
4	Consolidation (phase suivant la décision)	Fin du secondaire I (9 ^e année, vers 15 ans)	Maintenir par la suite les décisions prises en termes de profession ; s'assurer que le choix de la profession et de la place de formation est une décision aboutie se situant entre aspiration de formation et optimisation d'alternatives limitées.
5	Formation professionnelle	Secondaire II (postobligatoire ; années 10 à 13, env. 16-19 ans)	Entrée en formation, accomplissement et fin de la formation ; atteindre et préserver un équilibre entre personne-environnement
6	Entrée dans la vie active	Au terme d'une formation secondaire II	Affronter de nouvelles décisions professionnelles.

Table 1. Stages of vocational choice and corresponding tasks according to Herzog et al. (2006)

12 général ces étapes dans l'ordre postulé, mais à des rythmes différents (Herzog et al., 2006). Des régressions dans le processus de choix ne sont pas exclues, par exemple, lorsque l'éventail des professions envisageables doit être revu en raison d'un échec lors de la recherche d'une place d'apprentissage. La gestion réussie de ces tâches et la rapidité du processus de choix professionnel sont influencées par les conditions institutionnelles (e.g. offre de

places d'apprentissage, critères de sélection des instances formatrices), les caractéristiques personnelles (e.g. intérêts, genre, compétences scolaires, contexte familial), les stratégies de choix professionnel (démarches et moyens mis en œuvre), ainsi que par les ressources sociales des jeunes (soutien de personnes de référence) (Hirschi & Läge, 2007 ; Neuenschwander, 2008).

Causes et conséquences des résiliations de contrat d'apprentissage

- 13 Les études concernant les causes de résiliation constatent, entre autres, des difficultés à maîtriser les tâches du choix professionnel dans les étapes de concrétisation, de recherche d'une place de formation et de consolidation, ainsi que dans l'étape d'entrée en apprentissage. Les raisons principales de résiliation du contrat d'apprentissage sont un choix professionnel inadéquat, des lacunes dans les aptitudes professionnelles, des performances insuffisantes à l'école professionnelle, une perte d'intérêt et de motivation, des raisons personnelles de santé ou autres, des conflits avec les collègues de formation ou les personnes formatrices ou encore des conditions de formation insatisfaisantes (Bohliger, 2002 ; Cart & Treliat, 2010 ; Masdonati & Lamamra, 2009 ; Stalder & Schmid, 2006). De nombreux jeunes déclarent également que l'apprentissage ne correspondait pas à la profession ou à l'entreprise souhaitée (Deuer & Ertelt, 2001 ; Neuenschwander, 2008 ; Stalder & Schmid, 2006).
- 14 On peut aussi penser que, selon les causes d'une résiliation, les conséquences sur le parcours ultérieur de formation sont plus ou moins graves. Des études montrent que de nombreux jeunes ne disposent pas d'une place de formation immédiatement après la résiliation du contrat, alors que d'autres en trouvent une directement (voir e.g. pour l'Allemagne Schöngen, 2003, pour la Suisse allemande Stalder & Schmid, 2006 et Schmid, 2008, pour la Suisse romande Rastoldo et al., 2009). Mais on connaît peu sur ce que deviennent, à plus long terme, ces jeunes (Schmid, 2010).

Adaptation du modèle en six étapes et problématique de recherche

- 15 Herzog et al. (2006) ont conçu et testé leur modèle en référence aux transitions standards entre la scolarité obligatoire et le degré secondaire II, ainsi qu'entre le degré secondaire II et une formation tertiaire. Une analyse plus différenciée des étapes de choix professionnel suite à une résiliation du contrat d'apprentissage nécessite une adaptation du modèle, qui fait référence aux modalités différentes de (re)parcourir les étapes de choix professionnel après une résiliation. Premièrement, nous renonçons à l'étape 1, en admettant que les jeunes ne régressent pas à une phase infantile du rêve professionnel après une résiliation. Deuxièmement, nous n'assignons pas les jeunes fréquentant une « solution transitoire » à l'étape 5, parce qu'elle ne débouche pas sur un certificat du degré secondaire II et ne prépare pas non plus à l'entrée dans une activité professionnelle qualifiée. Troisièmement, nous différencions les jeunes dans l'étape 6 selon qu'ils aient obtenu un certificat (ou diplôme) du degré secondaire II ou non et selon qu'ils soient en emploi ou non. Les personnes non diplômées ayant un emploi ou étant sans emploi et s'investissant dans leur choix professionnel sont intégrées aux étapes 2 à 4, concrétisation, recherche ou consolidation. Cette troisième adaptation reprend les études qui soulignent l'importance des qualifications pour les carrières professionnelles prospères et le risque, immanent des résiliations, que les jeunes renoncent à entreprendre une nouvelle formation et quittent le système de formation sans perspectives sur le marché du travail (Descy, 2002).

- 16 Après une résiliation de contrat d'apprentissage, les jeunes sont donc répartis entre les étapes du choix professionnel comme suit :

- Étape 1 : Personne n'est assigné à cette étape.
- Étape 2 : Jeunes sans certificat du secondaire II à la recherche d'une formation mais n'ayant pas encore décidé entre un changement de profession ou une formation en école (peuvent être en emploi, au chômage, dans une solution transitoire, etc.).
- Étape 3 : Jeunes sans certificat du secondaire II ayant choisi leur orientation professionnelle et étant à la recherche d'une place de formation (peuvent être en emploi, au chômage, dans une solution transitoire, etc.).

- Étape 4 : Jeunes sans certificat du secondaire II ayant une place de formation assurée sans avoir déjà commencé leur formation (peuvent être en emploi, au chômage, dans une solution transitoire, etc.).
- Étape 5 : Jeunes sans certificat du secondaire II suivant une formation certifiante du degré secondaire II.
- Étape 6a : Jeunes avec un certificat du secondaire II étant en emploi.
- Étape 6b : Jeunes avec un certificat du secondaire II étant sans emploi (occupés dans leur ménage, suivant une autre formation, malades, etc.).
- Étape 6c : Jeunes étant sortis du processus de choix professionnel sans certificat secondaire II mais étant en emploi.
- Étape 6d : Jeunes étant sortis du processus de choix professionnel sans certificat secondaire II et étant sans emploi (occupés dans leur ménage, malades, etc.).

17 Cette différenciation de modèles débouche sur une première question de recherche, à savoir si le modèle de choix professionnel de Herzog et al. (2006) peut être appliqué aux étapes de choix professionnel suite à une résiliation de contrat d'apprentissage. Plus spécifiquement, nous allons aborder les questions suivantes :

- Dans quelles situations de formation et d'emploi se trouvent les jeunes respectivement un et trente mois après la résiliation de leur contrat d'apprentissage ?
- À quelle étape de leur choix professionnel (ci-après situation de choix professionnel) se trouvent les jeunes un et trente mois après la résiliation de leur contrat d'apprentissage ?
- Quelles sont les relations entre les raisons de la résiliation du contrat d'apprentissage et la situation de choix professionnel au cours du premier mois ?
- Dans quelle mesure est-il possible de prédire la situation de choix professionnel trente mois après une résiliation de contrat d'apprentissage, a) en fonction des raisons de cette rupture et de la situation de choix professionnel le premier mois ayant suivi la rupture et b) en fonction de ces raisons et de la situation de formation et d'emploi le premier mois ayant suivi la rupture ?

Méthode

18 Les analyses se basent sur l'enquête longitudinale LEVA, dont l'objectif était d'étudier les conditions d'apparition et les conséquences des résiliations de contrat d'apprentissage dans le canton de Berne/Suisse (Stalder & Schmid, 2006 ; Schmid, 2010). Dans le cadre du projet LEVA, des jeunes ont été interrogés par questionnaire écrit immédiatement après la résiliation (entre février 2004 et janvier 2005) et par entretien téléphonique standardisé combiné avec un questionnaire complémentaire écrit trois ans après la résiliation (mai 2007). 1 159 jeunes ont participé à l'enquête en 2004/2005 et à l'entretien téléphonique en 2007 (dont 42 % de femmes, 12 % de nationalité étrangère), parmi eux 768 ont rempli le questionnaire complémentaire en 2007.

19 Le questionnaire 2004/2005 comprenait 44 questions, qui portaient sur *les raisons de la résiliation*, les efforts mis en œuvre pour éviter la résiliation et la décision de résilier, le choix professionnel antérieur, les conditions de formation, la suite du parcours de formation et des caractéristiques sociodémographiques. Les *raisons principales de la résiliation* du contrat d'apprentissage ont été demandées grâce à une liste de 25 motifs à cocher (échelle de Likert en quatre points de 1 « pas du tout important » à 4 « très important »), développée sur la base de l'étude de Süss et al. (1996). Les raisons ont été synthétisées en huit catégories (Stalder & Schmid, 2006) : choix de la profession et de la place d'apprentissage, conditions de formation dans l'entreprise, conflits dans l'entreprise, restructuration / faillite de l'entreprise, performance dans l'entreprise, performance dans l'école professionnelle, maladie / accident de l'apprenti-e, autres raisons personnelles.

20 L'entretien téléphonique de 2007 se focalisait sur *les situations de formations et d'emploi* suite à la résiliation du contrat d'apprentissage. Les situations de formation et d'emploi ont été relevées mois par mois et classées dans sept catégories : formation certifiante du secondaire II, solution transitoire, en emploi avec un certificat secondaire II, en emploi sans certificat secondaire II, mesure de marché du travail (e.g. programme d'emploi temporaire pour jeunes au chômage), chômage (les jeunes à la recherche d'un emploi et inscrits partiellement dans une

caisse de chômage), ni en formation, ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi (acronyme anglais : NEET5).

- 21 Les questionnaires complémentaires de 2007 étaient divisés en différents modules prenant en compte le parcours de formation après la résiliation (e.g. reprise d'une formation ou non) et la situation actuelle (e.g. en formation, en emploi, sans formation ni emploi) (Schmid & Stalder, 2008). En résultait huit questionnaires différents avec 30 à 42 questions sur le choix professionnel après la résiliation, les facteurs favorisant ou freinant la réinsertion, la satisfaction avec la situation actuelle et le bien-être.
- 22 Les analyses présentées ici se basent sur les raisons de la résiliation, sur les situations de formation et d'emploi et sur le choix professionnel suite à la résiliation. La *situation de choix professionnel* un ou trente mois après la résiliation du contrat a été reconstruite sur la base des activités répertoriées dans l'entretien téléphonique ainsi que sur les réponses à trois des questions des questionnaires complémentaires portant sur l'orientation professionnelle (« Saviez-vous déjà au moment de la résiliation quelle (nouvelle) profession vous alliez apprendre ? »), sur la recherche d'une place de formation (« Aviez-vous déjà au moment de la résiliation une nouvelle entreprise formatrice ou une école ? ») et sur le renoncement à toute formation, c'est-à-dire la sortie du processus de choix professionnel (« Avez-vous envisagé de renoncer à entreprendre une nouvelle formation ? »).

Résultats

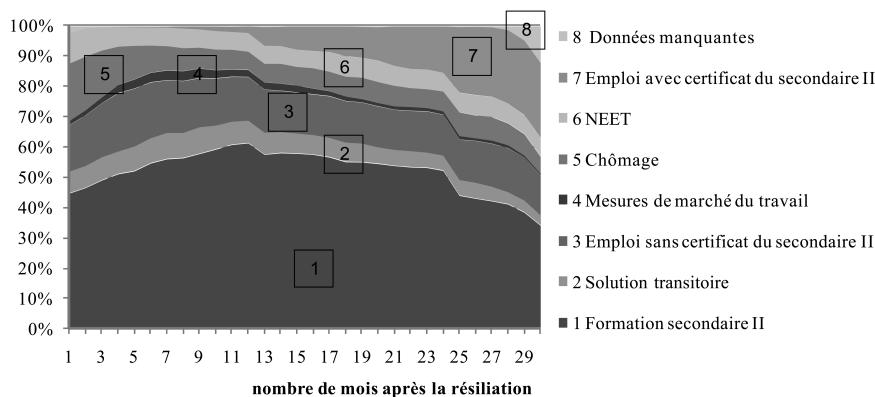
Situation de formation et d'emploi

- 23 Dès les premiers mois suivant la résiliation du contrat d'apprentissage, près de la moitié des jeunes fréquentaient à nouveau une formation du degré secondaire II. Un sixième environ des jeunes étaient en emploi sans qualification du degré secondaire II, un sixième environ au chômage. Près d'un dixième des personnes interrogées fréquentaient une solution transitoire ou une mesure de marché du travail suite à la résiliation. Une personne sur dix n'était ni en formation, ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi : ces jeunes étaient malades, « simplement à la maison », femme ou mère active au foyer, au service militaire.
- 24 Après douze mois, la proportion des jeunes qui suivent une formation secondaire II atteint son maximum, soit plus de 60 %. Elle diminue ensuite nettement jusqu'à la fin de la période d'observation trente mois après la résiliation du contrat. Au même moment, la proportion de jeunes en emploi après un apprentissage achevé avec succès commence à croître. Les proportions de jeunes ayant d'autres situations de formation ou d'emploi restent au contraire pratiquement inchangées.

Situation de choix professionnel

- 25 Le premier mois suivant la résiliation du contrat d'apprentissage, la majorité des jeunes se retrouve dans une étape préalable du choix professionnel (tableau 2) : 31,3 % des personnes concernées régressent à l'étape de concrétisation de l'orientation professionnelle, 10,5 % à l'étape de recherche d'une place de formation. La moitié des jeunes se trouvant dans les étapes 2 et 3 du choix professionnel est à ce moment sans emploi, un tiers en emploi et un sixième dans une solution transitoire. Les 49,3 % des jeunes suivant une formation secondaire II après la résiliation du contrat sont majoritairement

Illustration 1. Situations de formation et d'emploi entre le 1^{er} et le 30^e mois suivant la résiliation du contrat d'apprentissage



26 $N = 1\ 159$ Légende : Formation secondaire II (en principe poursuite de la formation professionnelle ou nouvelle formation) Solution transitoire (e.g. année d'école supplémentaire, stage, séjour linguistique) Emploi sans certificat du secondaire II Mesures de marché du travail (e.g. programme d'occupation temporaire) Chômage (sans emploi, mais à la recherche d'un emploi) NEET (personnes qui ne sont ni en formation, ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi : vacances, maladie, « à la maison », maternité, service militaire, etc.) Emploi avec certificat du secondaire II Données manquantes

Figure 1. Educational and employment situation from the 1st to the 30th month after the early termination of the apprenticeship contract

27 constitués de jeunes continuant leur formation dans la même profession, mais dans une autre entreprise ou à un autre niveau d'exigences scolaires. Peu de jeunes sont complètement sortis du processus de choix professionnel dès le premier mois suivant la résiliation du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire qu'ils ne se posent plus la question d'un choix professionnel ou ne cherchent pas de place de formation. Une partie d'entre eux occupe un emploi non qualifié (6c), d'autres sont sans emploi ou malades à la maison, d'autres encore femme ou mère au foyer (tous 6d). Trente mois après la résiliation du contrat d'apprentissage, les jeunes ont globalement bien progressé dans leur processus de choix professionnel : 42,2 % des personnes ont achevé avec succès une formation du degré secondaire II, la plupart ayant un

Tableau 2. Situation de choix professionnel un et trente mois après la résiliation du contrat d'apprentissage

	Étape de choix professionnel	Un mois après la résiliation		Trente mois après la résiliation	
		N	%	N	%
2	Concrétisation de l'orientation professionnelle ^a	240	31.3	44	5.7
3	Recherche d'une place de formation ^a	81	10.5	22	2.9
4	Consolidation ^a	35	4.6	–	–
5	Formation professionnelle / autre formation certifiante du secondaire II	379	49.3	301	39.2
6a	En emploi avec un certificat du secondaire II	–	–	219	28.5
6b	Sans emploi avec un certificat du secondaire II ^b	–	–	105	13.7

6c	Sortie du processus de choix professionnel : en emploi sans certificat du secondaire II	10	1.3	63	8.2
6d	Sortie du processus de choix professionnel : sans emploi sans certificat du secondaire II	23	3.0	14	1.8
	TOTAL	768	100	768	100

28 *Notes.*^a Et simultanément en emploi, au chômage, dans une solution transitoire, dans une mesure de marché du travail ou NEET.

29 ^bPar exemple : seconde formation, activité domestique, maladie.

30 Table 2. Situation of vocational choice one and thirty months after the early termination of the apprenticeship contract
31 emploi. Alors que 39,2 % suivent encore une formation du degré secondaire II, la proportion
32 des jeunes qui sont toujours – ou se retrouvent – au début du choix professionnel (étapes 2, 3
33 ou 4) a fortement diminué, passant de 46,4 % le premier mois à 8,6 % le trentième mois. À
l'inverse, la proportion des jeunes sortis du processus de choix professionnel sans certificat ni
diplôme a augmenté et atteint 10,0 %.

Les raisons de résiliation du contrat d'apprentissage

34 Pour plus de 40 % des jeunes, les raisons les plus importantes de résiliation du contrat
35 d'apprentissage sont les difficultés dans le choix de la profession et de la place d'apprentissage,
l'insatisfaction quant au travail et aux conditions de formation ainsi que des conflits dans
l'entreprise (tableau 3). Des performances insuffisantes à l'école professionnelle font aussi
partie des raisons invoquées par beaucoup de jeunes.

36 Il existe des relations significatives entre les raisons de la résiliation du contrat d'apprentissage
37 et la situation de choix professionnel un mois après la rupture (tableau 3).

38 Les jeunes qui régressent à l'étape de concrétisation et donc aspirent ou sont astreints à une
nouvelle orientation professionnelle expliquent très souvent la résiliation du contrat par un
choix de la profession et de la place d'apprentissage inadéquat, de mauvaises conditions de
formation et des problèmes scolaires, personnels ou de santé. Les jeunes qui se trouvent dans
les étapes de recherche de place d'apprentissage et de consolidation évoquent très souvent des
raisons liées au travail et aux conditions de formation (e.g. travail monotone, peu d'autonomie,
travail durant le week-end ou heures supplémentaires) ainsi que des conflits avec les collègues
de formation ou de travail. Les jeunes qui sont sortis du processus de choix professionnel
le mois suivant la résiliation du contrat l'expliquent par des raisons personnelles autres que
de santé (e.g. problèmes avec parents, maternité, drogues, conflits avec police), et par des
performances scolaires insuffisantes.

39 Dans l'ensemble, les différences entre groupes sont plutôt faibles. De nombreuses raisons
semblent jouer un rôle essentiel indépendamment de la situation de choix professionnel après
la résiliation. Seuls les jeunes reprenant directement une formation secondaire II ont un
profil les distinguant nettement de tous les autres groupes. Plus souvent que la moyenne, le
changement est dû à la restructuration ou à la faillite de l'entreprise formatrice.

Prédicteurs de la situation de choix professionnel trente mois plus tard

40 Concernant la prédiction de la situation de choix professionnel trente mois après la résiliation,
nous nous intéressons à connaître les facteurs influençant la réinsertion des jeunes, c'est-à-dire
s'ils suivent une formation du degré secondaire II ou en ont déjà achevé une. Cette question
a été modélisée à l'aide d'une régression logistique binaire (codage : 1 si étapes 5, 6a et 6b,

sinon 0). Deux modèles ont été estimés (tableau 4). Le premier prédit la situation de choix professionnel à partir des raisons de résiliation.

Tableau 3. Raisons principales de résiliation du contrat d'apprentissage en fonction de la situation de choix professionnel un mois après la résiliation

	2 Concrétisation (N= 221)	3 Recherche d'une place de formation (N= 68)	4 Consolidation (N= 31)	5 Formation sec II (N= 331)	6c/6d Sortie du Processus de choix prof. (N= 25)	Total (N= 676)	
	%	%	%	%	%	%	Chi ² (4) ^a
Inadéquations dans le choix de la profession et de la place d'apprentissage	59,7 ^b	55,9	61,3	31,7	56,0	45,6	50,55 ***
Mauvaises conditions de formation dans l'entreprise	57,0 ^b	61,8 ^b	71,0 ^b	37,5	64,0	48,8	35,98 ***
Conflits dans l'entreprise	46,2	66,2 ^b	58,1	33,2	36,0	42	31,98 ***
Restructuration/faillite de l'entreprise	1,4 ^b	2,9	0,0	16,0 ^b	0,0	8,6	46,02 ***
Performance insuffisante de l'apprenti dans l'entreprise	43,0 ^b	39,7	32,3	24,8	28,0	32,7	21,85 ***
Performance insuffisante de l'apprenti à l'école professionnelle	44,8	32,4	25,8	38,7	60,0 ^b	40,2	10,75 *
Maladie / accident de l'apprenti	25,8 ^b	29,4 ^b	16,1	7,9 ^b	24,0	16,9	40,28 ***
Autres raisons personnelles de l'apprenti	20,4 ^b	8,8	6,5	6,5 ^b	32,0 ^b	12,3	33,91 ***

36 Notes. Toutes les raisons sont dichotomisées (importante / pas importante) ; le tableau donne le pourcentage de toutes les personnes interrogées déclarant qu'une raison donnée a été importante pour la résiliation de leur contrat d'apprentissage. Il était possible d'indiquer plusieurs raisons importantes.

37 * $p < .05$; *** $p < .001$.

38 ^aCorr. des résidus stand. < -2 : la raison est mentionnée comme importante plus rarement que statistiquement attendu.

39 ^b Corr. des résidus stand. > 2 : la raison est mentionnée comme importante plus souvent que statistiquement attendu.

40 Table 3. Main reasons for the early termination of the apprenticeship contract by situation of vocational choice one month after the early termination

41 tion et de la situation de choix professionnel un mois après la rupture, le second la situation de choix professionnel à partir des raisons de résiliation et de la situation de formation et d'emploi au cours du premier mois suivant la rupture. Dans les deux modèles, les variables sociodémographiques, genre, origine sociale et contexte migratoire, ont été contrôlées.

42 Dans les deux modèles, les *raisons de la résiliation* du contrat d'apprentissage n'exercent qu'une faible influence sur la situation de choix professionnel trente mois plus tard. Les « autres raisons personnelles » constituent toutefois un prédicteur significatif. Ainsi, les jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage pour des raisons personnelles, sans rapport avec leur santé, ont comparativement moins de chances de se retrouver en formation ou diplômés trente mois après la résiliation. Le modèle 2 fournit comme prédicteur significatif la raison de mauvaise performance à l'école professionnelle.

Tableau 4. Prédicteurs de la situation de choix professionnel trente mois après la résiliation du contrat d'apprentissage

	Modèle 1		Modèle 2
	exp(b)		exp(b)
Caractéristiques sociodémographiques			
Genre : masculin	1.09		1.20

SES : parents ayant au moins un certificat du secondaire II	2.52*		1.79†
Nationalité : étrangère	1.60		1.49
<i>Raisons pour la résiliation</i>			
Inadéquations dans le choix de la profession et de la place d'apprentissage	1.21		1.05
Mauvaises conditions de formation dans l'entreprise	1.22		1.16
Restructuration / faillite de l'entreprise	1.54		1.54
Conflits dans l'entreprise	1.94***		1.24
Performance insuffisante en entreprise	1.83***		1.01
Performance insuffisante à l'école professionnelle	1.75***		.59*
Maladie / accident	1.61***		.72
Autres raisons personnelles	.42**		.35***
<i>Situation de choix professionnel un mois après la résiliation [5 en formation sec. II]</i>			
2 Concrétisation de l'orientation professionnelle	.05***		
3 Recherche d'une place d'apprentissage	1.35***		
4 Consolidation	.11**		
6c/6d Sortie du processus de choix professionnel (sans certificat secondaire II)	<.01***		
<i>Situation de formation et d'emploi un mois après la résiliation [en formation sec. II]</i>			
Dans une solution transitoire			.07***
En emploi (sans certificat)			.03***
Dans une mesure de marché du travail			.09**
Au chômage			.04***
NEET			.04***
Constante	.693***		24.08***
Nagelkerke R ²	.46		.35

42 *Notes.* N = 650.

43 * Régression logistique binaire: 1: jeunes se trouvant dans les étapes de choix professionnel 5 (formation) ou 6a/6b (emploi /autre situation après l'obtention d'un certificat); 0: autres.

44 Exp(b) > 1: les chances sont augmentées d'un facteur x par rapport au groupe de comparaison.

45 Exp(b) < 1: les chances sont diminuées d'un facteur 1/x par rapport au groupe de comparaison.

46 † : p < .10; *: p < .05; **: p < .01; ***: p < .001.

Table 4. Predictors of the situation of vocational choice thirty months after the early termination of the apprenticeship contract

47 *La situation de choix professionnel et la situation de formation et d'emploi suivant directement la résiliation du contrat sont des prédicteurs importants de la situation de choix professionnel trente mois plus tard.*

- 48 Dans le modèle 1, les chances sont particulièrement faibles pour deux groupes de jeunes. Le premier comprend les jeunes qui se retrouvent dans l'étape de concrétisation après la résiliation du contrat. Le deuxième groupe comprend celles et ceux qui étaient alors déjà sortis du processus de choix professionnel sans avoir obtenu de certificat ou de diplôme.
- 49 Le modèle 2 fournit des résultats analogues. Les jeunes en emploi ainsi que les jeunes qui, immédiatement après la résiliation, étaient au chômage ou n'étaient ni en formation, ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi ont comparativement moins de chance de suivre trente mois plus tard une formation secondaire II ou d'en avoir achevée une. Les chances des jeunes qui ont suivi une solution transitoire directement après la résiliation du contrat ou qui se trouvaient alors dans une mesure de marché du travail sont un peu plus élevées. Elles restent cependant limitées si on les compare à celles des jeunes qui ont trouvé une insertion dans une formation secondaire II directement après la résiliation du contrat.
- 50 Dans l'ensemble, le modèle 1 atteint une meilleure valeur de modélisation (R^2 de Nagelkerke = .46) que le modèle 2 (R^2 de Nagelkerke = .35).

Discussion

- 51 Les résiliations de contrat d'apprentissage vont à l'encontre de la structure prônée par le système, qui postule un choix professionnel découlant d'un processus linéaire idéal, sans changement, interruption ou rupture (Raffe, 2008 ; Rastaldo, Amos, & Davaud, 2009 ; Ryan, 2001). Elles sont donc considérées le plus souvent comme un risque, mettant l'accent sur leurs conséquences négatives (Bohlinger, 2002). Nous avons au contraire considéré dans cet article que les résiliations de contrat d'apprentissage sont aussi pour les jeunes une possibilité de reconstruire leurs décisions de choix professionnel et d'aborder une nouvelle voie professionnelle. En nous basant sur le modèle de choix professionnel de Herzog et al. (2006), nous en avons proposé une version adaptée à une recherche sur le choix professionnel de jeunes ayant connu une résiliation de contrat d'apprentissage. Nous avons en particulier testé deux modèles pour expliquer la situation de choix professionnel des jeunes trente mois après la résiliation du contrat d'apprentissage.
- 52 Les résultats corroborent l'idée répandue que la résiliation du contrat d'apprentissage est un événement critique qui demande et permet une réorientation de formation. Deux situations de choix professionnel sont typiques après la résiliation du contrat d'apprentissage. Dans la première, les jeunes continuent leur formation secondaire II sans interruption. Ils sont une majorité à changer d'entreprise formatrice ou de profession apprise, mais restent dans le même champ professionnel (Schmid & Stalder, 2007). Les exigences en ce qui concerne la réorientation professionnelle sont donc comparativement minimales. Dans la seconde situation, les jeunes se retrouvent au début du processus de choix. Leur situation de formation n'est pas assurée. Les exigences en termes de réorientation professionnelle sont importantes.
- 53 Il semble qu'au cours de la première année suivant la résiliation du contrat, les jalons du parcours ultérieur de formation sont posés. La proportion la plus élevée de jeunes suivant une formation secondaire II est atteinte au terme du 12^e mois (illustration 1). Ce résultat recoupe ceux des recherches antérieures, selon lesquelles les chances de réintégrer avec succès une formation secondaire II sont importantes au cours des premiers mois surtout, et diminuent nettement après une année et demie (Schmid, 2010 ; Rastaldo et al., 2009).
- 54 Les raisons de la résiliation du contrat d'apprentissage – à l'exception des raisons personnelles – n'influencent que faiblement la situation de choix professionnel juste après la rupture ou trente mois plus tard. Nous expliquons, entre autres, ce résultat par la complexité des résiliations de contrat d'apprentissage. En général, différentes causes se cumulent et se renforcent ne se rapportant pas seulement aux jeunes eux-mêmes mais, renvoient également au contexte de leur entreprise et de leur environnement social (Lamamra & Masdonati, 2009 ; Stalder & Schmid, 2006). Les huit catégories principales concernant les raisons de résilier ne prennent pas suffisamment en compte cette réalité complexe. Une autre explication de la force prédictive limitée des raisons de résiliation pourrait se rapporter au fait que quelques jeunes ont déjà parcouru certaines étapes du choix professionnel avant la rupture, alors que d'autres ne se posent que, beaucoup plus tard, la question d'une réorientation professionnelle.

- 55 Des raisons personnelles, telles que la grossesse ou la maternité, des problèmes de drogue ou des difficultés avec la police constituent, conformément aux attentes, un risque à long terme pour les chances de formation suite à une résiliation du contrat d'apprentissage. En accord avec des résultats portant sur la réinsertion après une résiliation (Schmid, 2010), il est clair que les jeunes n'arrivent pas à reprendre pied dans une formation secondaire II après être passés par là. On peut supposer que quelques-uns ont à nouveau abandonné dès l'étape de concrétisation, faute d'entrevoir des possibilités de formation dans le système tel qu'il se présente. D'autres ont sans doute échoué dans les épreuves de sélection des entreprises formatrices, qui laissent peu de chances aux « jeunes à problèmes » (Imdorf, 2007 ; Stalder, 2000).
- 56 La situation de choix professionnel au cours du premier mois suivant la résiliation du contrat d'apprentissage comme aussi la situation de formation et d'emploi influencent de façon décisive la situation de choix professionnel après trente mois. Il est alors plus important d'avoir un choix professionnel clair suite à la résiliation que de fréquenter des mesures facilitant le choix professionnel ou de suivre une solution transitoire. Cette interprétation est étayée par d'autres études montrant que même les jeunes qui restent d'abord « simplement à la maison » ont aussi de bonnes chances de réintégration. La condition est de ne pas être accablé de graves problèmes personnels et d'affronter le choix professionnel (Schmid, 2010).
- 57 Dans l'ensemble, et en intégrant les modifications proposées, le modèle des étapes de Herzog et al. (2006) est applicable dans la situation de résiliations de contrat d'apprentissage. Pour l'essentiel, nos résultats confirment l'importance que revêt une analyse différenciée des décisions en matière de carrière, non seulement avant l'entrée dans une première formation professionnelle (pour une vue synoptique, voir e.g. Hirschi & Läge, 2007), mais aussi durant l'apprentissage. Ils montrent en particulier que les décisions de choix professionnels effectués lors de l'entrée en apprentissage sont toujours soumises aux incertitudes et doivent être vérifiées, adaptées et modifiées au cours du processus d'évolution professionnelle (Heinz, 2002). À moyen terme, pour faciliter un parcours professionnel productif, il est particulièrement important de sécuriser l'obtention d'un certificat du degré secondaire II, car les personnes qui n'en disposent pas sont fortement désavantagées sur le marché du travail (Bertschy, Böni, & Meyer, 2007 ; Descy, 2002).
- 58 Nos analyses ont toutefois des limites qui devront être dépassées dans de futures recherches. Comme nous n'avions que deux volets d'enquête il n'a pas été possible de saisir dans son intégralité le processus du choix professionnel suite à la rupture. Ainsi, on ignore quelles étapes ont déjà été parcourues avec succès par les jeunes avant la résiliation et quels en sont les effets sur la suite de ce processus. De plus, nos analyses ne nous ont pas permis de vérifier quel rôle ont joué d'autres facteurs structurels ou institutionnels, tels que les restrictions sur le marché du travail, ou des facteurs individuels, tels que les intérêts des jeunes, leurs compétences scolaires, ou leurs ressources sociales. Le marché des places d'apprentissage varie selon les branches et offre plus ou moins d'alternatives pour une réorientation. Surtout dans les professions avec peu de places et beaucoup de candidats, les chances de trouver un autre apprentissage sont limitées, si celui-ci débouchait sur un échec (Lamamra & Masdonati, 2008 ; Stalder, 2000). Sur le plan individuel ou social, nos analyses se sont focalisées sur la réorientation du choix professionnel, tandis que le genre, le statut migratoire et l'origine sociale étaient traités comme variables de contrôle. Selon ces résultats, les chances de réinsertion professionnelle ne varient ni entre femmes et hommes ni entre les jeunes suisses et étrangers. Ils suggèrent, à l'inverse, que les jeunes ayant un statut social plus bas risquent de rester sans formation professionnelle après la résiliation. Ces résultats méritent d'être approfondis, par exemple, en regardant les options de réorientation considérées et les stratégies utilisées par différents groupes de jeunes, ou en examinant le soutien social obtenu (Schaffner, 2008). De futures études devraient avoir pour objectif d'intégrer plusieurs de ces facteurs, afin de mieux comprendre l'évolution professionnelle suite à une résiliation de contrat d'apprentissage.
- 59 Le fait que les réorientations en cours de formation professionnelle initiale soient devenues aujourd'hui normales pour beaucoup (Stalder, 2009) a aussi des implications pour les écoles et le corps enseignant, ainsi que pour l'orientation professionnelle. Des stratégies de prévention doivent poursuivre deux objectifs. D'une part, des mesures visant à réduire le taux de résiliation

doivent être renforcées. D'autre part, les efforts visant à faciliter la réintégration des jeunes dans le système de formation et l'obtention d'un certificat du niveau secondaire II doivent être multipliés. Pour éviter les résiliations, les chercheurs et les politiciens ont proposé, entre autres, une amélioration du choix professionnel en secondaire I, le développement des mesures d'appui pour les apprenti-e-s et les employeurs, l'assurance de la qualité de la formation dans les entreprises, autant que la formation continue des formateurs et formatrices (Bohlinger, 2002 ; Cart & Trelcat, 2010 ; Meylan, 2008 ; OFFT, 2007 ; Schöngen, 2003). Pour faciliter la continuation d'un apprentissage ou la réinsertion dans une nouvelle formation après une résiliation, la réflexion sur les résiliations de contrat d'apprentissage devrait déjà faire partie de l'enseignement au degré secondaire I, ainsi qu'à l'école professionnelle. Il est important que le pas vers une résiliation soit bien planifié par les jeunes, ainsi que par les personnes qui les forment en entreprise. Ces dernières ne sont pas seulement responsables de la sélection et de la formation, mais participent aussi directement au maintien ou à la résiliation du contrat. Alors que les chances de réinsertion diminuent rapidement (Schmid, 2010 ; Rastoldo et al., 2009), il est important de clarifier immédiatement avec les jeunes – au plus tard après la résiliation du contrat – leur situation dans le processus de choix professionnel. L'orientation professionnelle revêt, ici également, une importance particulière : une orientation complète et un accompagnement sont importants, en particulier lorsque, suite à la rupture, les jeunes se retrouvent au début de leur choix professionnel, ou si leur situation personnelle fait apparaître comme peu vraisemblable la reprise d'une formation professionnelle. Globalement, il est nécessaire d'avoir une plus forte institutionnalisation et professionnalisation de l'accompagnement des résiliations du contrat d'apprentissage (OFFT, 2007). Les missions, les responsabilités et les procédures suite à une rupture doivent être clairement définies (Cart & Trelcat, 2010). Cela doit permettre de mieux soutenir les jeunes en leur permettant de vivre la résiliation de leur contrat d'apprentissage non seulement comme un risque, mais aussi comme une opportunité de révision et d'évolution professionnelle.

Bibliographie

- Bertschy, K., Böni, E., & Meyer, T. (2007). Les jeunes en transition de la formation au monde du travail : survol de résultats de la recherche longitudinale TREE, mise à jour 2007. Berne : TREE.
- Bohlinger, S. (2002). Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen. *Zeitschrift für Berufsund Wirtschaftspädagogik*, 98, 405-420.
- Brown, D., & Associates (Eds.). (2002). *Career choice and development* (4th Ed.). New York: Wiley & Sons.
- Cart, B., & Trelcat, M. H. T. (2010). Apprenticeship contracts: Why they are breached? *Training & Employment*, 89, 1-4.
- CSRE. (2010). Rapport sur l'éducation en Suisse 2010. Aarau : Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation.
- Descy, P. (2002). Disposer d'un bas niveau d'éducation en Europe : une situation à risque. *Revue européenne formation professionnelle*, 26, 63-74.
- Deuer, E., & Ertelt, B. J. (2001). Ausbildungsabbruch: Situation und Handlungsstrategien. *Zeitschrift für berufskundliche Information und Dokumentation*, 22, 1415-1558.
- Greinert, W. D. (2004). European vocational training “systems” – some thoughts on the theoretical context of their historical development. *European Journal of Vocational Training*, 32, 18-22.
- Guichard, J. (2002). Problématiques et finalités du conseil en orientation. *Revue européenne formation professionnelle*, 26, 5-20.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education* (3th Ed.). New York: Longman.
- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of vocational behavior*, 60, 220-240.
- Herzog, W., Neuenschwander, M. P., & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.

- Hirschi, A., & Läge, D. (2007). The relation of secondary students' career-choice readiness to a six-phase model of career decision making. *Journal of Career Development*, 34, 164-191.
- Imdorf, C. (2007). Die relative Bedeutsamkeit von Schulqualifikationen bei der Lehrstellenvergabe in kleineren Betrieben. In T. Eckert (Ed.), *Übergänge im Bildungswesen* (pp. 183-197). Münster: Waxmann.
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2008). Adolescence en souffrance. Stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle. *Reflets*, 14, 67-102.
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2009). Arrêter une formation professionnelle : mots et maux d'apprenti-e-s. Lausanne : Antipodes.
- Meylan, J. F. (2008). Hilfe für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten. *Panorama*, 6, 15-16.
- Masdonati, J., & Lamamra, N. (2009). La relation entre apprenti-e et personne formatrice au cœur de la transmission des savoirs en formation professionnelle. *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 31, 335-353.
- Neuenschwander, M. P. (2008). Elternunterstützung im Berufswahlprozess. In D. Läge & A. Hirschi (Eds.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung* (pp. 135-154). Zürich: LIT-Verlag.
- OFFT (2007). Le case management « formation professionnelle ». Principes et mise en œuvre dans les cantons. Berne : OFFT.
- OFFT (2010). La formation professionnelle en Suisse : faits et données. Berne : OFFT.
- OFS/TREE (2003). Parcours vers les formations postobligatoires. Les deux premières années après l'école obligatoire. Résultats intermédiaires de l'étude longitudinale TREE. Neuchâtel : OFS.
- Raffe, D. (2008). The concept of transition system. *Journal of Education and Work*, 21, 277-296.
- Rastoldo, F., Amos, J., & Davaud, C. (2009). Les jeunes en formation professionnelle. Rapport III : le devenir des jeunes abandonnant leur apprentissage. Genève : Service de la recherche en éducation.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39, 34-92.
- Schaffner, D. (2008). "Ich bin dann irgendwie halt einfach nicht..." Bewältigung diskontinuierlicher Bildungs- und Erwerbsverläufe – ein Beitrag zur subjektorientierten Übergangsforschung. *Zeitschrift für Sozialpädagogik*, 6, 187-209.
- Schmid, E. (2008). Wie weiter nach der Lehrvertragsauflösung? Ergebnisse einer Längsschnittstudie im Kanton Bern. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 37, 41-44.
- Schmid, E. (2010). Kritisches "Lebensereignis Lehrvertragsauflösung". Eine Längsschnittstudie zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher. Bern: Hep.
- Schmid, E., & Stalder, B. E. (2007). Lehrvertragsauflösung: Direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schmid, E., & Stalder, B. E. (2008). Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schöngen, K. (2003). Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 32, 35-39.
- Stalder, B. E. (2000). Gesucht wird... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern. Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.
- Stalder, B. E. (2009). Successful and unsuccessful educational transitions in adolescence. Evidence from the Swiss youth panel TREE. Unpublished doctoral thesis. PhD, University of Basel, Basel.
- Stalder, B. E., & Nägele, C. (2011). Vocational education and training in Switzerland: Organisation, development and challenges for the future. In M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, A. Keller, T. Meyer & B. E. Stalder (Eds.), *Youth transitions in Switzerland: Results from the TREE panel study* (pp. 18-39). Bern: Seismo.
- Stalder, B. E., & Schmid, E. (2006). Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Süss, D., Neuenschwander, M. P., & Dumont, J. (1996). *Lehrabbruch, Gesundheitsprobleme und deviantes Verhalten im Jugendalter*. Bern: Universität Bern, Institut für Psychologie.

- Vock, R. (2000). *Ausbildungsabbruch: Prävention in der ausserbetrieblichen Ausbildung*. Band 1: Das Bedingungsgefüge von Lehrvertragsauflösungen. Heidelberg: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit.
- Wettstein, E., & Gonon, P. (2009). *Berufsbildung in der Schweiz*. Bern: Hep.

Notes

- 1 Le projet LEVA a été cogéré par les auteures de cet article et financé par le canton de Berne/Suisse et le 2^e arrêté fédéral sur les places d'apprentissage (APA II) de l'Office Fédéral de la Formation Professionnelle et de la Technologie (OFFT).
 - 2 Le degré secondaire II englobe les formations postobligatoires suivant la scolarité obligatoire. En Suisse, la scolarité obligatoire dure 9 ans, soit 6 ans d'école primaire (entre 7 et 12 ans) et 3 ans de degré secondaire I (entre 13 et 15 ans). Les structures scolaires varient selon les cantons.
 - 3 e.g., malade, reste « à la maison », maternité, service militaire.
-

Pour citer cet article

Référence électronique

Barbara E. Stalder et Evi Schmid, « L'orientation scolaire et professionnelle et la formation professionnelle initiale : Étapes de choix professionnel et résiliations de contrat d'apprentissage », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 41/2 | 2012, mis en ligne le 15 juin 2015, consulté le 16 septembre 2015. URL : <http://osp.revues.org/3799> ; DOI : 10.4000/osp.3799

À propos des auteurs

Barbara E. Stalder

est Maître-assistante, Institut de psychologie du travail et des organisations, Université de Neuchâtel Suisse. Thèmes de recherche : transition formation-emploi, développement professionnel, carrière initiale - Contact : Institut de psychologie du travail et des organisations, Université de Neuchâtel, Rue Emile-Argand 1, CH-2000 Neuchâtel – Courriel : barbara.stalder@unine.ch

Evi Schmid

est Maître d'enseignement, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), Suisse. Thèmes de recherche : transition formation-emploi, rupture d'apprentissage, processus d'apprentissage, dans la formation professionnelle – Contact : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), Kirchlindachstrasse 79, Postfach, CH-3052 Zollikofen – Courriel : evi.chmid@ehb-schweiz.ch

Droits d'auteur

© Tous droits réservés

Résumés

La résiliation précoce du contrat d'apprentissage est un événement critique dans le parcours de formation, et exige une adaptation du choix professionnel et une réorientation professionnelle. Se basant sur une version adaptée du modèle de choix professionnel de Herzog, Neuenschwander et Wannack (2006) et appliquée aux données longitudinales auprès de 1 159 jeunes du canton de Berne/Suisse dont le contrat d'apprentissage a été résilié, les auteures analysent les différentes étapes du nouveau choix professionnel et les facteurs favorisant ou freinant la réinsertion dans une formation professionnelle. Les implications pour la préparation au choix professionnel et l'orientation professionnelle sont discutées en conclusion.

Educational and occupational development and initial vocational training: Occupational choice and early terminations of apprenticeship contracts

The early termination of an apprenticeship contract is a critical event in the educational career, which calls for an adaptation of occupational choices and a career reorientation. Based on an adaptation of the career choice model proposed by Herzog, Neuenschwander and Wannack (2006), and relying on longitudinal data from 1 159 apprentices from the canton of Berne/ Switzerland, the apprenticeship contract of which has been terminated early. The authors analyse the different steps of the new occupational choice as well as factors which promote or hinder the reintegration of young people in vocational education and training. Implications for career preparation and career guidance are discussed.

Entrées d'index

Mots-clés : carrière initiale, choix professionnel, formation professionnelle, résiliation de contrat d'apprentissage, trajectoires non-linéaires, transition

Keywords : early career development, early termination of apprenticeship contract, non-linear educational pathways, Occupational choice, transition, vocational education and training