

Les ruptures de contrat d'apprentissage

Un rapport établi par des membres du groupe
"Formation et Emploi des Jeunes" de la Communauté de
la Région Lausannoise - COREL.

Novembre 1999

TABLE DES MATIERES

1.	Introduction	2
2.	Présentation	2
3.	Analyse	4
	Motifs et circonstances de rupture	4
	Facteurs de risque de rupture	4
	Pourquoi les cas symptomatiques ne sont-ils pas décelés plus tôt ?	5
	Les intervenants	6
4.	Constats	7
	Prévention des ruptures d'apprentissage	7
	Après la rupture	7
5.	Structures existantes sur le Canton de Vaud	8
	Structures généralistes pour jeunes en difficulté	8
	Structures spécialisées pour jeunes en rupture de formation	8
6.	Propositions	10
7.	Conclusion	12

1. INTRODUCTION

Sur le territoire de la COREL, comme dans toutes les régions fortement urbanisées, le nombre de places d'apprentissage offert est important. Cette situation entraîne, en corollaire, un taux de rupture d'apprentissage plus grand que sur le reste du canton de Vaud. De plus, du fait du nombre élevé d'apprentis en entreprises et aux cours professionnels, les risques de rupture d'apprentissage, ou les ruptures elles-mêmes, passent plus facilement inaperçues, augmentant la difficulté d'assurer le suivi du jeune.

Le groupe "Formation et Emploi des Jeunes" a donc souhaité étudier ce problème grave qui amène souvent certains de ces jeunes en rupture à disparaître complètement "dans la nature", soit à ne plus faire appel aux structures existantes et donc à ne plus bénéficier d'aucun soutien/aide. Ceux-ci entament ainsi une marginalisation préoccupante à un âge clé où leur personnalité est en construction. Cette marginalisation, et les risques de dépendances qu'elle entraîne (toxicomanies, sectes, délinquance), peuvent, à l'âge adulte, les amener à s'adresser aux services sociaux avec des problèmes socio-sanitaires très importants, générant des frais considérables pour la collectivité. La COREL estime dès lors, qu'il vaut mieux agir en amont qu'en aval, en s'attachant tout particulièrement à en renforcer la prévention. C'est pourquoi le groupe "Formation et Emploi des Jeunes" de la COREL a établi ce dossier, afin d'attirer l'attention des élus politiques sur ce problème pour lequel il faut impérativement chercher des solutions.

2. PRESENTATION

Une rupture d'apprentissage est le résultat d'un processus qui aboutit à la résiliation du contrat de formation par l'une ou l'autre des parties (en général apprenti ou employeur).

- "La rupture est un processus large, comprenant la résiliation d'un contrat de formation, mais aussi ses causes et conséquences. L'apprenti s'inscrit en rupture de son apprentissage mais bien souvent aussi en rupture de sa famille, de la société" Dr. P.A. Michaud (IUMSP - 1997).
- "La rupture est un processus et un événement soudain, qui s'étend dans le temps, dont une des étapes est la résiliation du contrat formatif. La rupture est souvent due à un cumul de plusieurs facteurs" B. Müller (Centre Vaudois de Recherches Pédagogiques - 1994).
- "La résiliation est (...) le résultat d'un processus de dégradation des conditions d'apprentissage (malaise, insatisfaction, avertissements du maître d'apprentissage, etc.). Elle constitue la réponse à un problème ressenti." J. Amos (Genève - 1986)

Année	Nombre de contrats/VD	Nombre de ruptures/VD	Taux des ruptures/VD	Taux des ruptures cantons romands
1990	12957	1689	13.0%	Inconnu
1991	12548	1698	13.5%	7.53%
1992	11987	1948	16.2%	8.24%
1993	11436	1395	12.2%	7.91%
1994	11231	1589	14.1%	8.44%
1995	11105	1311	11.8%	8.67%
1996	11138	1778	16.0%	Inconnu
1997	11384	1324	11.6%	Inconnu
1998	11717	1324	11.3%	Inconnu

Tous les acteurs sociaux ont remarqué que le taux de rupture de formation ne dépend guère de la conjoncture, mais se situe, d'une manière assez stable entre 11 et 16% selon les années (environ 8% pour la Suisse Romande).

"En 1991, 4'100 jeunes vaudois commençaient un apprentissage en entreprise. Une année plus tard, 280 (7%) ont changé d'apprentissage et/ou d'entreprise de formation et 470 (11%) ne sont plus apprentis. Ces derniers, dont la moitié étaient âgés d'au moins 17 ans au moment de la rupture de leur contrat, ont quitté l'apprentissage après 6 mois de formation, en moyenne, un quart n'ayant pas dépassé le temps d'essai de 3 mois. Parmi ces cas de rupture, tous ne sont pas assimilables à des abandons : l'insuffisance des résultats scolaires est la cause d'au moins 13% des ruptures. En outre, la rupture d'un contrat est souvent liée à un désir de changer d'orientation professionnelle, ce qui veut dire qu'un certain nombre de jeunes qui ne sont plus apprentis en 1992, le redeviendront probablement, mais dans une autre profession.

En tout, 126 apprentis effectuent, en 1992, un apprentissage différent de celui commencé en 1991. La réorientation professionnelle en début d'apprentissage ne concerne donc, stricto sensu, que 3% des apprentis. Dans la quasi totalité des cas, le changement de métier implique également un changement d'entreprise et provoque une interruption dans la formation de l'apprenti : il s'écoule, en moyenne, 4 mois et demi entre l'abandon du premier métier et l'entrée en apprentissage dans le second. C'est au bout de 6 mois, en moyenne, que la première formation est abandonnée" (Numerus 1992- SCRIS).

Une fois la formation interrompue, il devient difficile pour le jeune de retrouver une place pour poursuivre et terminer sa formation. En raison d'une conjoncture déprimée d'une part et, d'autre part, d'une plus grande demande pour les formations supérieures, les places d'apprentissage se font plus rares. Les exigences sur la place de travail et dans le cadre des cours professionnels tendent aussi à augmenter.

Il est important de bien se rendre compte qu'environ 27% des jeunes ayant subi une rupture ont, par la suite, à nouveau abandonné leur formation (P.A. Michaud, 1997). Dans ce contexte, les ruptures d'apprentissage ont de lourdes conséquences pour l'avenir des jeunes concernés et plus particulièrement pour leur avenir professionnel.

C'est malheureusement ce que constate, entre autres, le Centre St-Martin où, parmi les jeunes suivis pour des problèmes de toxicomanies, 45% sont sans formation. Ce constat ne signifie pas pour autant que le manque de formation soit la cause d'une toxicomanie, ou vice et versa, mais plus vraisemblablement qu'un faisceau de facteurs sont communs aux deux phénomènes. Le constat est le même au Département de la Santé publique et de l'Action sociale, où parmi les jeunes au bénéfice d'une rente de l'Aide Sociale Vaudoise, nombreux sont ceux qui sont sans formation terminée.

3. ANALYSE

Motifs et circonstances de rupture

Le service de la Formation professionnelle a relevé les motifs suivants de rupture de contrats d'apprentissage pour l'année 1998 :

Par entente mutuelle	348
Pour un changement d'orientation professionnelle	208
Pendant ou à la fin du temps d'essai	151
Par désir de l'apprenti	109
(Ce motif regroupe toute une série de raisons)	
Changement de maître d'apprentissage	93
Echec aux examens	68
L'apprentissage n'a pas eu lieu	67
(Le jeune ne l'a jamais commencé alors que le contrat avait été signé)	
Résultats scolaires insuffisants	57
Désintérêt	42
Cessation activité ou décès du maître d'apprentissage	40
Justes motifs	36
Raisons médicales	34
Incompatibilité d'humeur	25
(aussi bien de la part de l'employeur que de l'apprenti)	
Fin de stage	14
Raisons économiques de l'entreprise	12
Faillite	7
Décision de la commission d'apprentissage	6
(si après une séance de conciliation chacun reste sur ses positions, la commission tranche)	
Décès de l'apprenti	6
Passage en cours de préapprentissage	1
Total	1324

Facteurs de risque de rupture

En 1986 et 88, Messieurs Amos (Genève) et Galli (Tessin) mettaient en évidence les facteurs de risque de résiliation suivants :

A. Facteurs de risques liés à l'entreprise/au métier :

- **la taille de l'entreprise** : on résilie plus dans les petites entreprises que dans les grandes qui ont souvent un service de formation, d'encadrement.
- **le prestige social** : plus une profession est située vers le bas de la stratification socioprofessionnelle, plus le taux de résiliation tend à s'élever.

B. Facteurs de risques liés à l'environnement socioculturel :

- **la provenance scolaire** : plus le capital scolaire est bas, plus le risque de résiliation est élevé
- **le niveau social de la famille** : plus le niveau social est bas, plus le taux de rupture est élevé
- **la nationalité** : les étrangers résilient plus souvent que les Suisses
- **l'offre locale de formation** : l'éloignement entre le lieu de vie et le lieu de formation peut aussi contribuer aux risques de ruptures.

C. Facteurs de risques liés au caractère personnel :

- **la motivation personnelle** : moins le jeune est motivé pour sa formation, plus facilement il la rompra.
- **l'adaptation personnelle**
- **l'image de soi.**

D. Facteurs de risques liés à l'orientation :

L'enquête de Monsieur Galli (1988) montre que, parmi les jeunes ayant résiliés leur contrat d'apprentissage :

- 79.7% n'avaient eu aucune consultation auprès de l'Orientation Scolaire et Professionnelle (ou partielle)
- 72.7% n'avaient eu aucune visite d'entreprise
- 66.8% n'avaient reçu aucune documentation (ou partielle)
- 58.4% n'avaient eu aucune information orale en matière d'orientation (ou partielle)
- 56.8% n'avaient effectué aucun stage (ou partiellement)
- 49.5% avaient une absence de motivation ou un choix incertain.

Il apparaît ainsi que les jeunes qui ont accompli le moins de démarches relatives au choix professionnel sont nettement plus nombreux que les autres à connaître une situation chaotique dans leur apprentissage. Cela devrait aller dans le sens d'un renforcement des services d'orientation professionnelle. Ces derniers, en fonction des résultats ci-dessus, semblent en effet jouer un rôle préventif par rapport aux ruptures.

Les ruptures se déclarent généralement après une dégradation progressive de la situation. La difficulté supplémentaire réside dans le fait que les apprentis semblent venir demander de l'aide souvent lorsque la résiliation est devenue la seule solution restante ou, plus fréquemment encore, lorsque la rupture est effective (on ne peut dès lors préparer la transition rupture/poursuite de formation dans de bonnes conditions). Ceci réduit donc considérablement les mesures que les acteurs sociaux pourraient mettre en place. Il est donc prioritaire que les acteurs sociaux/professionnels décèlent les symptômes pour pouvoir agir au plus tôt.

L'absentéisme, les notes, les conflits, l'isolement sont les principaux signaux d'alarme pour détecter les problèmes des apprentis avant une rupture.

Pourquoi les cas symptomatiques ne sont-ils pas décelés plus tôt ?

Diversité des lieux :

L'apprentissage en Suisse se caractérise par la combinaison d'un travail en entreprise et d'une activité scolaire qui se déroule dans un centre professionnel. Cette situation peut encore être aggravée par un

lieu de domicile encore autre. Cette formation de type "dual" nécessiterait l'institutionnalisation d'une étroite collaboration entre les secteurs professionnel et scolaire (maître d'apprentissage et enseignants).

Diversité des intervenants institutionnels :

Comme vous le verrez ci-dessous, les intervenants institutionnels auprès des apprentis sont nombreux. Or, beaucoup d'apprentis présentent des problèmes qui nécessitent l'intervention conjointe de divers types de professionnels. Pour être couronnées de succès, ces interventions devraient être coordonnées, ce qui n'est pas toujours le cas. L'approche dite de réseau est encore difficile à mettre en place compte-tenu de la diversité de ces intervenants.

Les intervenants

- **Le maître d'apprentissage** ou maître professionnel: partenaire au contrat d'apprentissage et formateur responsable. Certains maîtres d'apprentissage, s'engagent plus personnellement auprès des apprentis et suivent d'autres aspects que ceux purement professionnels. La loi sur la formation professionnelle (LFPr) préconise que le maître d'apprentissage doit constater le niveau de formation de l'apprenti dans un rapport périodique discuté avec l'apprenti.
- **Le commissaire professionnel** ou commissaire d'apprentissage (personne proposée par l'association professionnelle de la branche ou par le syndicat) : par des visites régulières dans les entreprises, il juge de la relation apprenti-maître d'apprentissage, employés-employeur. 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. En cela il a un rôle de médiation. Cependant, il n'est rémunéré, en principe, que pour une visite par an par le service de la Formation professionnelle. De surcroît, et selon la profession, il n'a pas toujours le temps de voir chaque apprenti au moins une fois dans l'année.
- **La commission d'apprentissage** : composée en règle générale du préfet du district (sauf à Lausanne où c'est un avocat), d'un secrétaire et du commissaire professionnel de la branche concernée. En cas de litige, et sur demande du commissaire ou de l'apprenti, elle se réunit, avec l'apprenti, ses représentants légaux, le maître d'apprentissage et certaines fois les enseignants, pour entendre les différentes parties et essayer de régler le litige. Service cosignataire du contrat d'apprentissage, c'est elle qui gère les contrats, donc elle qui reçoit l'avis de rupture et en informe les écoles et les commissaires professionnels. Elle tente de diriger les apprentis en rupture vers les services d'orientation.
- **Le Service de la formation professionnelle - SFP** - : coordonne l'activité des intervenants et conduit la politique fédérale en matière de formation dans le Canton.
- **L'Office Régional d'Orientation Scolaire et Professionnelle - OROSP** - : c'est aussi un des lieux possibles de détection de problèmes, pour autant que le jeune y fasse appel.
- **L'Ecole professionnelle (ou centre professionnel) et ses enseignants** : ce sont souvent eux qui remarquent les premiers symptômes, baisse des notes, absentéisme, etc. Les enseignants ont un rôle déterminant pour détecter les problèmes chez les jeunes.
- **Le Médiateur scolaire** : c'est un enseignant qui est déchargé de son enseignement pour 2 périodes par semaine (pour plusieurs centaines d'élèves). C'est une des personnes qui peut détecter les cas problématiques, pour autant que ces jeunes le contactent.
- **L'Infirmière scolaire** : elle voit systématiquement tous les élèves en première année, ainsi que ceux qui la contactent les années suivantes. Elle aussi qui peut détecter les symptômes préfigurant la rupture.

4. CONSTATS :

Prévention des ruptures d'apprentissage

- A la diversité et au nombre d'intervenants s'ajoute le fait qu'aucune collaboration n'a été institutionnalisée.
- Les intervenants n'interviennent, pour la plupart, que sur sollicitation du jeune.
- Il n'existe pas, ou peu, d'interface entre l'employeur et l'école professionnelle. Les intervenants scolaires ne sont pas légitimés pour intervenir hors du cadre scolaire, les intervenants professionnels (maître d'apprentissage ou commissaire professionnel) ne sont pas non plus légitimés pour intervenir auprès des centres professionnels.
- Il n'existe pas de procédure systématique lorsque des signes avant-coureurs apparaissent et les intervenants manquent de moyens (limite d'intervention) pour résoudre les conflits.
- Un seul bilan scolaire, en fin de première année, est effectué systématiquement. Le SFP propose un rapport de formation, qui n'est pas systématiquement utilisé. Certaines entreprises ont aussi établi leurs propres rapports de formation.
- Les jeunes ne sont pas, ou peu, informés sur les ressources/structures auxquelles ils pourraient recourir en cas de difficulté.

Après la rupture

Le suivi précoce du jeune en rupture, comme nous l'avons vu plus haut, s'avérerait indispensable pour une meilleure réinsertion. Cependant l'on remarque que les acteurs sociaux, ou familiaux, pouvant assurer ce suivi (conseiller en orientation, enseignant ou autres) ne sont souvent pas au courant de la rupture, ou ne le sont que trop tardivement.

- L'avis de rupture est distribué aux intervenants après un délai souvent trop important.
- La copie de l'avis de rupture est envoyée par le SFP uniquement à l'école professionnelle et à l'OROSP du domicile de l'entreprise. Cet office utilisera cette information plutôt pour repourvoir le poste laissé vacant que pour suivre le jeune que, dans la plupart des cas, il ne connaît pas. La copie de l'avis de rupture n'est pas envoyée à l'OROSP du domicile du jeune qui serait plus à même d'assurer le suivi du jeune.
- Un jeune ayant rompu son contrat d'apprentissage peut continuer à suivre les cours professionnels pendant 2, 3 mois voire plus, sans que les enseignants des écoles professionnelles ne soient nécessairement au courant de la rupture.
- Il se peut que les parents d'un jeune de 18 ans, donc majeur depuis peu, ou plus âgé, ne soient pas non plus au courant de la rupture de contrat de leur enfant, car ils n'auront été ni informés, ni impliqués dans le processus de rupture.

5. STRUCTURES EXISTANTES SUR LE CANTON DE VAUD

Voici les structures, publiques ou privées, existantes sur le canton de Vaud, qui prennent en charge le jeune avec difficultés particulières, ou après une rupture de contrat, pour autant que celui-ci y fasse appel et qu'il y ait des places disponibles.

Structures généralistes pour jeunes en difficultés (sans prise en compte spécifique de la rupture)

- **Semestre de motivation - SEMO** - : mesure active prévue par la LACI et financée par le Fonds de compensation de l'Assurance chômage pour les jeunes qui s'inscrivent au chômage au terme de leur scolarité ou suite à la rupture de leur apprentissage. Par des activités variées, et grâce à une étroite collaboration avec les OROSP, les communes et les entreprises locales, il s'agit de permettre à ces jeunes de retrouver confiance en eux et foi en l'avenir, pour faciliter leur insertion professionnelle, si possible dans un projet visant l'acquisition d'une formation reconnue. Six SEMO existent sur le canton de Vaud, dont Mobicat à Lausanne. En 1998, 225 jeunes ont participé à une mesure de ce type, desquels 160 ont trouvé une solution adaptée à leur situation.
- **Centre d'Orientation et de Formation Professionnelle -COFOP-** : ateliers, formations et cours d'appui, de 1 à 5 ans, débouchant sur un CFC ou sur une formation élémentaire. C'est une structure de formation (donc d'insertion sociale et professionnelle) destinée à une centaine de mineurs par an. Environ 10% des jeunes y participant, ont eu une rupture d'apprentissage. Cette structure est financée par le canton de Vaud et était à l'origine prévue pour des jeunes en difficultés envoyés uniquement par le SPJ. 109 jeunes ont bénéficié de cette structure en 98-99. Cette même année, 203 jeunes ont dû être refusés, faute de place.
- **CHARTEM** : structure, intégrée au COFOP, permettant d'assurer une préformation dans les métiers du bâtiment et de l'artisanat pour des jeunes en difficultés psychosociales. L'encadrement est assuré par des jeunes ayant fraîchement obtenus leur CFC. Cette structure est financée par un fonds du SPJ. Sur l'année 98-99, 23 jeunes ont pu bénéficier de cette préformation, alors que 22 n'y ont pas eu accès.
- **Jet Service** : structure, financée par le Centre social Protestant, offrant une permanence pour les apprentis avec entretiens, conseils, appuis, informations, service juridique, ainsi qu'une bourse pour des petits travaux temporaires en attente d'une formation. En 1998, Jet Service a assuré 850 consultations et 816 placements.
- **Action Educative en Milieu Ouvert - AEMO** - : aide (relationnelle, cours d'appui) et orientation aux mineurs en difficulté.
- **Action Socio-Educative en Milieu Ouvert - ASEMO** - : suivi socio-éducatif des adultes en difficulté.

Structures spécialisées pour jeunes en rupture de formation

- **MDJ'UMP** : unité multi-programmes de la Maison des Jeunes proposant des unités de formation, ainsi qu'un suivi et un accompagnement des jeunes en difficultés professionnelles. Les différentes unités de formation, d'une durée de 3 mois, visent au développement du jeune par la constitution d'un projet professionnel. Ce service est financé par le SPJ. Il a reçu, en formation, une vingtaine de jeunes en 1998.

- **Rimeille.fm** : projet pilote d'accompagnement par la Maison des Jeunes de 12 jeunes en rupture. En une année, le jeune doit atteindre les objectifs qu'il s'est fixé. Ce projet est réservé aux 15-18 ans en contact avec le SPJ, ou en difficulté sociale. Ce projet est financé par le SPJ avec l'aide des parents.
- **Unité de Travail Temporaire - UTT** - : soutien pour redonner goût, aux jeunes hors circuit formatif/professionnel, pour une activité professionnelle par des placements temporaires, des stages de travail, des ateliers, des bilans de compétences réguliers, et un appui intensif. Cette aide concerne environ 40 jeunes en suivi intensif par an, la moitié ayant subi des ruptures d'apprentissage.
- **CEFIL** (Centre d'études et de formation intégrée du Léman) : a comme objectif, entre autres, de favoriser une réintégration sociale et professionnelle des adultes de plus de 18 ans qui ont souvent connu auparavant des ruptures de formation. Ce centre est financé conjointement par le secrétariat d'Etat à l'économie - SECO -, Lausanne, le DSAS, et l'OFSP.

Une expérience, supervisée par le Centre Vaudois d'Aide à la Jeunesse, est en cours à Yverdon. Au départ, il s'agissait d'inciter des patrons à prendre des jeunes en difficultés, avec l'appui d'un maître socioprofessionnel. Environ 15 jeunes, avec difficultés scolaires, socio-familiales, apprentis à problèmes, ont été sélectionnés : tous avaient une bonne motivation à entreprendre un apprentissage. Un maître socioprofessionnel a été engagé pour leur assurer un appui scolaire, 2 heures par semaine. Le maître socioprofessionnel peut ainsi instaurer une relation de confiance avec l'apprenti. Une évaluation de cette expérience sera faite. Si le taux de réussite est bon, le SFP pourrait généraliser cette expérience.

Il est aussi important de relever que des actions intéressantes ont été initiées dans d'autres cantons de la Suisse romande.

Canton de Genève :

- **Tremplin-jeunes** : propose conseils, informations, entretiens, ateliers et cours aux apprentis en rupture afin de favoriser leur réinsertion scolaire et professionnelle.
- **Transit** : Structure proposant une bourse aux petits travaux pour entrer en contact avec les jeunes, et leur proposer des projets d'insertion dans les entreprises locales. Les jeunes sont encadrés et aidés dans leurs démarches.
- Conseiller en orientation qui intervient en tant que **médiateur**.
- **Apprentissage 2000** prévoit des bilans réguliers, tous les 3 mois, par les enseignants et les maîtres d'apprentissage. En cas de problèmes, discussion avec l'apprenti et les personnes concernées.
- **Projet apprenti** : soutien personnalisé, hors école, pour les jeunes en rupture qui sont encore dans le centre professionnel. Antenne du service de l'orientation scolaire et professionnelle.

Canton de Neuchâtel :

- **Conseiller aux apprentis** (dépistage, coordination des services d'aide), personne habilitée à intervenir en cas de problèmes.

6. PROPOSITIONS :

La problématique des résiliations de contrat d'apprentissage est complexe. Il n'y a pas d'explications simples et uniques. Il n'y a donc pas de solutions simples et uniques à proposer.

La COREL estime cependant qu'il est primordial de détecter, au plus tôt, les problèmes que rencontrent les jeunes dans leur formation. Plus tôt l'on intervient, plus il est facile de trouver des solutions. Elle estime aussi que le suivi de ces jeunes, au cas où la rupture n'a pu être prévenue, pourrait éviter, dans la plupart des cas, une marginalisation dangereuse pour leur avenir.

C'est pourquoi l'accent doit être mis sur deux axes : sur la **prévention de la rupture**, par une détection des difficultés, et sur le **suivi** des jeunes en difficulté.

Pour **détecter le plus tôt possible les difficultés** rencontrées par les jeunes en formation il est primordial de mettre en place des structures et procédures systématiques d'encadrement pour les apprentis :

- Introduire un test systématique du niveau scolaire durant le premier mois d'apprentissage.
- Assurer un meilleur suivi du dossier scolaire (présence et notes) durant les 6 premiers mois de l'apprentissage.
- Assurer, dans l'entreprise, une rencontre annuelle (apprenti, maître d'apprentissage, commissaire, parents, etc.).
- Solliciter du Service de la Formation Professionnelle, d'entente avec les doyens et les employeurs, de déplacer en janvier l'examen d'évaluation des premières années, actuellement en juin.
- Engager une réflexion sur la fonction et la formation des commissaires professionnels, qui n'ont, actuellement, pas les moyens d'établir une relation de confiance avec le jeune.
- Proposer au SFP la création d'un "Carnet d'évaluation formative", comprenant, pour chaque année d'apprentissage, les appréciations de l'employeur, de l'école et de l'apprenti.
- Proposer qu'un conseiller en orientation scolaire et professionnelle soit à disposition des élèves dans les écoles professionnelles.
- Généraliser l'expérience initiée par le CVAJ à Yverdon (cf. page 9) une fois l'évaluation terminée.
- Coordonner et renforcer les expériences en cours si elles sont concluantes.
- La COREL propose la création d'un projet pilote, qui pourrait être financé par la Confédération, dans le cadre de l'arrêté fédéral urgent en matière de formation professionnelle. Ce projet consiste à créer une "**EQUIPE APPRENTIS**" qui servirait d'interface entre les jeunes et tous les autres intervenants (employeur, école, parents) pour assurer l'appui et le suivi des jeunes en difficultés.

L'objectif de cette équipe serait de :

1. détecter les difficultés (par les notes, absences, maladie, etc.), ou sur sollicitation de l'apprenti ou de l'un ou l'autre des intervenants;
2. aller rencontrer l'élève en difficultés pour faire le point de sa situation, lui apporter un appui et lui faire des propositions. L'équipe devrait ensuite prendre contact avec les autres intervenants responsables de l'apprenti et, si nécessaire, leur apporter un appui (par exemple appui pédagogique à une entreprise). En cas de besoin, un conseiller en orientation pourra ensuite effectuer un bilan approfondi (bilan de compétences et d'intérêts), pour permettre au jeune de se réorienter si nécessaire;
3. assurer le suivi de ces jeunes, et améliorer la coordination des actions des différents intervenants.

Pour ce faire, il semble nécessaire que cette "Equipe apprentis" soit composée de personnes extérieures à l'entreprise et à l'école, mais provenant des milieux professionnel, social ou éducatif. Ces personnes devraient avoir de grandes compétences socio-pédagogiques, et pourraient être issues de services, associations ou institutions concernés par la problématique de manière à pouvoir appréhender l'ensemble des problèmes et les situer dans un contexte plus large.

Il est, de plus, nécessaire que cette "Equipe apprentis" soit légitimée par le Conseil d'Etat pour intervenir aussi bien auprès des établissements scolaires que des employeurs ou des intervenants sociaux. Pour cela, il serait opportun qu'elle soit mise en place sous l'égide du SFP.

- Créer une "Hot line" à disposition des apprentis, de leur famille, des maîtres d'apprentissage, des employeurs, des enseignants aussi bien qu'aux autres professionnels. Cette ligne téléphonique pourrait être mise en place par l'Equipe apprentis proposée ci-dessus.

Parallèlement à ces propositions un travail d'**information** est aussi nécessaire :

- Etablir une brochure, avec l'appui du SFP, à l'attention des intervenants et des apprentis, mentionnant tous les services/structures à leur disposition pendant un apprentissage, ou en cas de difficultés.
- Proposer au SFP que copie de l'avis de rupture soit envoyé aussi à l'OROSP du domicile du jeune.
- Prévenir les problèmes de rupture dès la signature du contrat d'apprentissage, par l'insertion d'un paragraphe à ce sujet.

7. CONCLUSION :

En conclusion, il est important d'insister sur le fait qu'il ne s'agit pas de mettre en place une seule stratégie d'intervention, mais plutôt d'envisager plusieurs solutions en fonction des diverses situations. En effet, si l'on peut mettre en évidence une typologie de rupture, il n'en demeure pas moins que chaque cas est particulier et nécessite une gestion et un accompagnement spécifique. C'est pourquoi la création d'une "Equipe apprentis", qui prendrait le premier contact et établirait le lien avec les intervenants professionnels, nous semble être une solution tout à fait adaptée à cette problématique.

La COREL transmet donc ce dossier à tous les élus politiques de la région pour une meilleure approche de ce problème. Elle souhaite, par là même, une prise de conscience nécessaire de la classe politique afin qu'elle appuie la mise en place des mesures proposées et, plus particulièrement, celle de la création d'une "Equipe apprentis".

Il est bien évident que le travail du groupe "Formation et Emploi des Jeunes" ne s'arrêtera pas là, et que divers contacts ont déjà été pris pour l'établissement d'une brochure informative, qui sera financée conjointement par la COREL et le Service de la Formation Professionnelle. Cette brochure permettra aux différents professionnels de mieux identifier les différentes structures existantes afin d'y adresser des jeunes en difficultés.

Parallèlement, un sous-groupe "Entreprises" travaille sur la manière de faciliter l'accès à un premier emploi pour les jeunes en fin de formation. Il ne manquera pas d'informer les communes de la COREL de ses recherches.

Pour terminer, la COREL remercie le groupe "Formation et Emploi des Jeunes", et plus particulièrement son sous-groupe "Rupture" qui a établi ce document. Ces personnes, qui ont bien voulu mettre leurs compétences à disposition de la COREL, sont :

Laureane Salamin Michel, présidente du groupe, municipale à Bussigny

Nicole Richard, Jet-Service, Centre Social Protestant

Mireille Nicod, Office d'Orientation Scolaire et Professionnelle de Pully

Michel Tacheron, Service de la Formation Professionnelle de l'Etat de Vaud

Marie Savary, COREL.

La COREL tient aussi à remercier Bernard Müller, du Centre Vaudois de Recherches Pédagogiques, ainsi que le docteur P.A. Michaud de l'Institut Universitaire en Médecine Préventive pour leurs appuis.

Lausanne, novembre 1999/ms

Bibliographie

- AMOS, J. et al. (1986) "Le sens des résiliations de contrats d'apprentissage"
Genève : Rapport scientifique au FNRS, SRS
- AMOS, J. et al. (1986) "L'apprentissage professionnel : problèmes et perspectives"
Genève : Pratiques et Théories, Cahier N° 47
- BRIANT, H. (1992) "La réorientation en début d'apprentissage"
Numerus N°6
- GALLI, E. (1988) "Le regioni dello scioglimento dei contratti di tirocinio"
Bellinzona : département de l'instruction publique du Tessin
- MULLER, B. (1993) "Cursus d'apprentis : Enquête préliminaire"
Lausanne : Centre Vaudois de Recherches Pédagogiques
- MULLER, B. (1994) "Cursus d'apprentis : étude d'une volée d'apprentis vaudois"
Panorama, 30, 3-5
- MULLER, B. (1998) "La formation professionnelle des jeunes portugais en Suisse : un
parcours d'obstacles ?"
In J. Arroiteia & P.-A. Doudin (EDS)
- MICHAUD, P.-A. (1997) "La santé des jeunes en rupture d'apprentissage"
Lausanne, Raisons de santé N° 10 - IUMSP
- MICHAUD, P.-A. (1997) "Accompagnement et prévention des ruptures d'apprentissage"
Lausanne, Raisons de santé N° 12 - IUMSP
- MICHAUD, P.-A.
et PEER, L. A paraître en 1999:
"La rupture d'apprentissage : Chance ou problème ?"
- Lausanne - IUMSP
