



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Dupré Lucas

2022-CE-98

26 % des contrats d'apprentissage se terminent par une rupture, l'Etat va-t-il intervenir ?

I. Question

Dans le cadre de la formation professionnelle initiale, selon l'Office fédéral de la statistique, 26 % des contrats d'apprentissage sont résiliés dans le canton de Fribourg. Ces jeunes qui n'ont plus de contrats d'apprentissage sont freinés dans le cursus professionnel et rentreront dans la vie active plus tard. De même, cette situation génère des coûts que l'Etat pourrait investir autrement, comme dans le coaching des apprenti-e-s. Le canton de Zurich a mis en place un projet dans ce sens. Dans la réponse à la question [2019-CE-232](#) le Conseil d'Etat répondait : « le Conseil d'Etat confirme que la surveillance de la formation professionnelle est pleinement assurée ». Alors, comment justifier un tel taux de rupture de contrats d'apprentissage ? Le choix de la bonne profession (passage du secondaire I au secondaire II - transition I) est aussi un facteur d'influence du taux de rupture de contrat d'apprentissage.

Questions :

1. Comment l'Etat se positionne-t-il face aux résultats de l'Office fédérale de la statistique ?
2. Est-ce que les deux services concernés (Service de la formation professionnelle SFP et Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes SOPFA) travaillent en commun afin de diminuer ce taux élevé de ruptures ?
3. Est-ce que les services concernés, envisagent-ils d'augmenter ou de proposer de nouvelles mesures de soutien aux entreprises formatrices et aux personnes en formation, ceci avec la participation des organisations régionales en vue de diminuer les ruptures de contrats ?
4. L'orientation professionnelle dans les écoles secondaires est primordiale, l'Etat ne devrait-il pas réorganiser la structure d'orientation afin d'éviter une mauvaise orientation ?

15 mars 2022

II. Réponse du Conseil d'Etat

Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) intègrent toutes les ruptures de contrats d'apprentissage pour une cohorte. L'OFS fait donc le suivi d'apprenti-e-s depuis leur entrée en apprentissage jusqu'à l'obtention de leur certificat, même en cas d'échec lors des procédures de qualifications. De leur côté, les cantons tiennent compte de l'ensemble des résiliations sur une année pour l'ensemble des contrats d'apprentissage, ce qui relativise quelque peu le pourcentage des résiliations. Pour cette méthode de calcul, le canton de Fribourg a un taux moyen de résiliation de 10 % environ.

Au niveau national, selon l'OFS, parmi les quelques 53 600 personnes ayant débuté une formation professionnelle initiale duale en été 2016 et dont le parcours a pu être suivi jusqu'à fin 2020, 21 % ont été touchées par une résiliation anticipée du contrat d'apprentissage conclu avec l'entreprise formatrice. La très grande majorité d'entre elles, soit 80 %, ont cependant recommencé une formation professionnelle initiale par la suite.

Certains cas problématiques pouvant potentiellement conduire à une résiliation de contrat d'apprentissage permettent d'agir en amont, sitôt les difficultés connues de l'autorité compétente, à savoir le Service de la formation professionnelle (SFP), les directions d'écoles et/ou les commissions d'apprentissage, tant et si bien que des solutions, pour approximativement la moitié des cas enregistrés, ont déjà été trouvées au moment de l'enregistrement de la résiliation d'un contrat d'apprentissage.

1. Comment l'Etat se positionne-t-il face aux résultats de l'Office fédéral de la statistique ?

Comme rapporté ci-dessus, même si les chiffres peuvent paraître élevés, il s'agit de les relativiser. Il est important de rappeler que la moitié des ruptures de contrats trouvent immédiatement une solution par la conclusion d'un nouveau contrat ou par sa modification et que 80 % des personnes en formation ont obtenu un certificat.

Les motifs de résiliation d'un contrat d'apprentissage sont répertoriés comme suit dans le canton de Fribourg :

- > *Au niveau des parties au contrat* : conflit entre les parties
- > *Au niveau de la personne en formation (PEF)* : choix inapproprié de la profession, choix inapproprié de l'entreprise formatrice, raison de santé, manquements au devoir, résultats insuffisants dans l'entreprise formatrice, résultats insuffisants à l'école professionnelle, résultats insuffisants dans les cours interentreprises, résultats insuffisants dans plusieurs lieux de formation, sphère privée, décès ;
- > *Au niveau de l'entreprises formatrice (EF)* : changements économiques et structurels, manquements au devoir, décès ;
- > *Raisons techniques* : changement de profil dans la formation commerciale initiale, retrait avant le début de l'apprentissage (changement de voie de formation), reprise et fusion d'entreprises dans le même canton sans interruption de la formation, résiliation d'un contrat d'apprentissage extracantonal, résiliation après la réussite des procédures de qualification, changement de raison sociale, reprise d'un contrat d'apprentissage d'une institution d'intégration et formation professionnelle (ex. Orif) par une entreprise partenaire.

Le tableau qui suit fait état des ruptures de contrats d'apprentissage enregistrés par le Service de la formation professionnelle durant les années civiles 2020 et 2021.

Motifs de résiliations	Année civile 2020	Part %	Année civile 2021	Part %
Conflit	52	6.67	43	5.19
Choix inapproprié de la profession	217	27.82	221	26.66
Choix inapproprié de l'entreprise formatrice	45	5.77	63	7.60
Santé	107	13.72	92	11.10
Manquements au devoir PEF	126	16.15	125	15.08

Motifs de résiliations	Année civile 2020	Part %	Année civile 2021	Part %
Résultats insuffisants dans l'entreprise formatrice	14	1.79	15	1.81
Résultats insuffisants à l'école professionnelle	41	5.26	55	6.63
Résultats insuffisants dans les cours interentreprises	1	0.13	0	0.00
Résultats insuffisants dans plusieurs lieux de formation	44	5.64	80	9.65
Sphère privée	34	4.36	46	5.55
Décès PEF	2	0.26	4	0.48
Changements économiques et structurels	51	6.54	27	3.26
Manquements au devoir (EF)	5	0.64	2	0.24
Décès EF	0	0.00	0	0.00
Raisons techniques	41	5.26	56	6.76
Total	780	100.00	829	100.00

Sur les dix dernières années, le nombre de résiliations des contrats en cours est stable et se situe aux alentours de 10 %.

Dans la très grande majorité des cas, une résiliation du contrat d'apprentissage n'est pas synonyme d'échec définitif et peut se révéler positive lorsqu'une personne se rend compte qu'elle s'est trompée de voie et ne souhaite pas poursuivre sa formation dans la profession choisie. C'est pourquoi, la grande majorité des ruptures de contrats d'apprentissage ont lieu durant la première année de formation et, dans la plupart des cas, il s'agit d'un changement de profession, d'entreprise formatrice ou de voie de formation. Dans la plupart des cas, les jeunes concernés ont déjà trouvé une solution pour poursuivre leur formation, par exemple :

- > En cas de *conflit* ou de *choix inapproprié de l'entreprise formatrice*, sitôt la situation connue, des séances de conciliation entre les parties contractantes sont organisées au SFP en vue de trouver la solution la plus appropriée pour palier la problématique rencontrée.
- > Lors de résultats insuffisants de la PEF, que ce soit au sein de l'entreprise, de l'école professionnelles, des cours interentreprises ou dans plusieurs lieux de formation, le contrat d'apprentissage de certificat fédéral de capacité (CFC) est, dans la plupart des cas, résilié pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage d'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Des entretiens ont alors lieu auparavant entre les parties contractantes, l'école professionnelle et le Service de la formation professionnelle afin de définir d'une solution adaptée.

2. *Est-ce que les deux services concernés (Service de la formation professionnelle SFP et Service de l'orientation professionnelle et de la formation des adultes SOPFA) travaillent en commun afin de diminuer ce taux élevé de ruptures ?*

Le SFP et le SOPFA ont chacun leur mission.

Concernant le SFP, à son art. 2, la Loi sur la formation professionnelle (LFP) vise à appliquer et à développer le contenu de la législation fédérale sur la formation professionnelle, notamment la préparation à la formation professionnelle initiale, la maturité professionnelle fédérale et la

formation continue à des fins professionnelles. Outre ceux énoncés par la législation fédérale, le SFP a notamment les buts suivants :

- > proposer des formations de qualité en adéquation avec la demande du monde du travail ;
- > contribuer au développement des conditions-cadres de la formation professionnelle et se porter garant de leur application ;
- > favoriser l'épanouissement de la personne en formation par une intégration professionnelle sociale réussie ;
- > faciliter l'accès à la formation professionnelle de toutes les personnes en assurant un encadrement adéquat à celles qui sont en difficultés ou handicapées.

Concernant le SOPFA, à son art. 2, la Loi sur l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (LOPUC) a pour but d'aider les jeunes et les adultes à choisir une voie professionnelle ou à établir un plan de carrière. Le SOPFA a encore notamment les buts suivants :

- > soutenir les personnes accompagnées dans leur projet de formation, d'insertion ou de réorientation,
- > favoriser une approche éducative et continue lors de la phase du premier choix professionnel,
- > contribuer à une meilleure intégration des personnes dans le monde professionnel, en collaborant à la reconnaissance des compétences acquises par des voies non formelle.

A l'art. 5 de cette loi, il est précisé que l'orientation collabore avec les institutions de formation, les milieux professionnels, les autorités responsables du marché de l'emploi. Dans les faits, cette collaboration est bien réelle, avec des échanges réguliers et des groupes de travail sur certaines thématiques communes. D'autres collaborations existent, notamment par la présence des deux services dans le comité START ou la mise en place et la promotion de la formation professionnelle auprès des adultes.

3. Est-ce que les services concernés, envisagent-ils d'augmenter ou de proposer de nouvelles mesures de soutien aux entreprises formatrices et aux personnes en formation, ceci avec la participation des organisations régionales en vue de diminuer les ruptures de contrats ?

A ce jour, différents services de soutien sont en place. Selon l'obligation légale de la surveillance de la formation professionnelle, le SFP octroie l'autorisation de former uniquement aux entreprises qui remplissent les exigences légales afin de former des apprenti-e-s, notamment les exigences liées au plan de formation. Le SFP est chargé du contenu des cours pour formateurs/trices, cours qui s'adressent aux formateurs/trices en entreprises et qui sont obligatoires en vue de l'obtention d'une autorisation de former. Ces cours visent à augmenter la qualité de l'instruction et l'amélioration de l'encadrement des apprenti-e-s dans les entreprises.

Les mesures de compensation des désavantages soutiennent les apprenti-e-s qui ont un désavantage lié à un handicap. Tout au début de la formation, l'école professionnelle et un spécialiste, tel qu'un médecin ou un psychologue, définissent le problème et les mesures de compensation à mettre en place pour l'apprenti-e durant toute sa formation. Ces mesures peuvent concerner l'enseignement à l'école professionnelle, la formation dans l'entreprise, la formation aux cours interentreprises et les procédures de qualifications. Cet instrument augmente les chances de réussite des apprenti-e-s concerné-e-s.

De plus, au début de la formation, l'école professionnelle informe l'apprenti-e sur les autres mesures qui sont à disposition. Il s'agit notamment des cours « apprendre à apprendre », des cours d'appui, des cours de langues, des mesures d'intégration et la médiation. Ces offres visent à augmenter les chances de réussite de la personne en formation. L'école professionnelle organise également des soirées pour les parents, afin de compléter le bon encadrement de la personne en formation.

Une fois que l'apprenti-e suit les cours à l'école professionnelle, il/elle est en contact régulier avec le maître de classe et peut s'adresser à lui en cas de problème. Celui-ci écoute, informe, conseille l'apprenti-e et résout ainsi une partie des problèmes. Si cela ne suffit pas, il peut l'orienter vers les médiateurs et médiatrices en cas de problèmes personnels ou privés et pour des problèmes liés à l'entreprise formatrice vers le SFP.

Durant tout l'apprentissage, les commissions d'apprentissage jouent un rôle important. Elles sont constituées de représentant-e-s de chaque métier. Chaque apprenti-e est visité-e par un membre d'une commission pour analyser la collaboration entre celui-ci/celle-ci, l'entreprise et l'école professionnelle. En cas de problème, la commission d'apprentissage réagit et soutient l'apprenti-e et l'entreprise dans la mesure de ses compétences. Si la problématique est trop importante, le dossier est transmis au SFP. Ce dernier prend le relais et entre en contact avec les différents partenaires, en informant et si besoin, en organisant des séances de médiation entre l'apprenti-e et l'entreprise formatrice.

En cas de rupture de contrat, l'apprenti-e peut s'adresser au SFP (notamment pour trouver une nouvelle entreprise afin de poursuivre la formation) ou au case management. Jusqu'à deux mois après la rupture du contrat, l'apprenti-e peut suivre les cours à l'école professionnelle afin de ne pas perdre le suivi des cours théoriques dans l'attente de la signature d'un nouveau contrat.

Ainsi, une large palette de mesures vise à soutenir l'apprenti-e et l'entreprise. L'introduction de nouvelles mesures serait en conflit avec le principe de proportionnalité et le travail déjà important qui est réalisé par les divers services de soutien déjà existants. Cependant, il est important de remettre en question et d'optimiser régulièrement les mesures existantes.

Dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont lancé le projet « TOP entreprise formatrice » qui s'inscrit dans le prolongement des cours pour formateurs/trices professionnel-le-s en vue du renforcement de la formation au sein des entreprises. Les formateurs/trices à la pratique professionnelle jouent en effet un rôle essentiel dans la motivation des personnes en formation et la pérennisation de la formation. Les objectifs de ce projet sont :

- > La mise en place d'un système de formation continue et de soutien destiné aux personnes impliquées dans la formation en entreprise.
 - > Un haut niveau de compétences de formation des formateurs/trices professionnel-le-s permettra de rendre la formation en entreprise plus attrayante auprès des jeunes et des personnes qui les conseillent au moment où ils s'apprennent à choisir une profession.
 - > Le soutien aux formateurs/trices professionnel-le-s devra viser en premier lieu le renforcement de leurs compétences méthodologiques et l'affirmation de leur rôle de modèle en tant que professionnel-le et formateur/trice ainsi que de leurs compétences sociales dans les rapports individuels avec les jeunes générations.

4. *L'orientation professionnelle dans les écoles secondaires est primordiale, l'Etat ne devrait-il pas réorganiser la structure d'orientation afin d'éviter une mauvaise orientation ?*

Le système de l'orientation professionnelle auprès des élèves des écoles du cycle d'orientation (CO) est bien établi, et son fonctionnement suit précisément le cadre de la Stratégie nationale de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, tout comme il respecte les bases légales cantonale.

Sous une forme très synthétique, on peut résumer les thématiques du conseil en orientation aux jeunes des CO comme suit :

- > Connaissance de soi : cette étape consiste à découvrir et connaître ses intérêts, ses compétences et ses capacités, ses forces et faiblesses, ses limites et ses possibilités en vue d'un choix ultérieur.
- > Sensibilisation au monde professionnel : ce point consiste à découvrir les différents domaines professionnels, à s'informer et à découvrir les métiers ainsi que les possibilités sur le marché du travail, mais aussi à comprendre le système de formation en Suisse.
- > Processus de décision : sur la base des éléments ci-dessus, l'élève vérifie les pistes qu'il a priorisées, procède à des stages, rencontre des professionnels en vue de confirmer son choix.
- > Réalisation du choix : cette dernière étape comprend l'établissement de plusieurs plans pour éviter de se retrouver sans solution, la réalisation de dossiers de candidature, la réalisation de stages dits « de sélection ». Il s'agit enfin de s'inscrire en école, au sein d'autres entités de formation, ou encore de signer un contrat d'apprentissage.

Les conseillères et conseillers en orientation effectuent des passages en classe deux à trois fois par année, et ces rencontres collectives ont un caractère obligatoire.

Un accompagnement individuel est ensuite à disposition, et il est possible pour les jeunes ainsi que leurs parents de rencontrer le conseiller ou la conseillère en orientation sous une forme personnalisée. Cette étape est cependant libre et n'est pas obligatoire. La prestation de conseil en orientation est ainsi un service à disposition des élèves mais ne peut leur être astreint.

Le choix d'une voie de formation ne peut bien sûr pas être imposé aux élèves, de même qu'une incitation. Ce sont bien les élèves et leurs parents qui, au final, décident de leur choix définitif, les conseillères et conseillers en orientation ne pouvant qu'accompagner et prodiguer des conseils.

Pour terminer, il est opportun de préciser que les centres d'orientation vivent actuellement une transformation numérique et d'information qui permettra à l'ensemble de la population, jeunes et adultes, de profiter d'une prestation fortement améliorée et optimisée.

7 juin 2022