



**N. Lamamra & J. Masdonati. *Arrêter une formation professionnelle***

Lausanne : Éditions Antipodes

**Valérie Cohen-Scali**

---



**Édition électronique**

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2703>

DOI : [10.4000/osp.2703](https://doi.org/10.4000/osp.2703)

ISSN : 2104-3795

**Éditeur**

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

**Édition imprimée**

Date de publication : 1 juin 2010

Pagination : 285-287

ISSN : 0249-6739

**Référence électronique**

Valérie Cohen-Scali, « N. Lamamra & J. Masdonati. *Arrêter une formation professionnelle* », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 39/2 | 2010, mis en ligne le 31 mai 2010, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/2703> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.2703>

---

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.

© Tous droits réservés

---

# N. Lamamra & J. Masdonati. *Arrêter une formation professionnelle*

Lausanne : Éditions Antipodes

Valérie Cohen-Scali

---

## RÉFÉRENCE

Lausanne : Éditions Antipodes

- 1 *Arrêter une formation professionnelle* apporte un éclairage original sur la situation des jeunes qui mettent fin à une formation par alternance et qui rompent le contrat avec leur employeur. Dans le contexte actuel de promotion importante de ces formations, cet ouvrage s'attache à souligner les diverses difficultés rencontrées par les jeunes qui intègrent ces formations, dont certaines peuvent les conduire à mettre fin à ce contrat. Cet ouvrage est le fruit d'une recherche conduite par deux chercheurs de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) de Lausanne qui s'intéressent aux processus identitaires mis en œuvre dans le cadre des dispositifs associant travail et formation. L'ouvrage comprend 9 chapitres.
- 2 Le 1<sup>er</sup> chapitre expose le contexte général de l'alternance en Suisse et notamment dans le canton de Vaud, où la collecte des données s'est déroulée. Les informations fournies par les auteurs mettent en évidence la difficulté des jeunes à trouver un contrat avec un employeur (parfois, les jeunes doivent contacter 29 entreprises). Ce chapitre souligne également quelques paradoxes associés au statut d'alternant : celui, par exemple, lié au fait que la situation de formation professionnelle oblige, d'une part, à demeurer dans un statut d'adolescent dépendant et, d'autre part, à faire des choix professionnels déterminants pour l'avenir. Pour les auteurs, l'entrée en alternance susciterait la mobilisation de plusieurs aspects de l'identité : l'identité professionnelle, l'identité de métier et l'identité d'apprenti. L'identité d'apprenti correspond plus particulièrement à l'engagement dans un statut hybride de « presque professionnel » ou de « professionnel en devenir ». Les auteurs se penchent sur les arrêts de formation

alternance, situations caractérisées par une double rupture du contrat scolaire et du contrat de travail. Ces arrêts sont nombreux (En 2006, dans le canton de Vaud, plus de 13 % des contrats en alternance ont été résiliés) mais cette situation a rarement été étudiée de manière approfondie. Les auteurs font plusieurs hypothèses pour essayer d'expliquer les ruptures de contrat. La première consiste à penser que les ruptures de contrats en alternance pourraient être dues à une mauvaise intégration en entreprise et à une socialisation organisationnelle difficile. La deuxième renvoie au fait qu'elles pourraient être attribuées à l'impossibilité pour les jeunes d'envisager, à long terme et pour soi, l'activité effectuée au quotidien dans le cadre de la formation. Enfin, ces ruptures pourraient être liées à l'incapacité à concilier les activités scolaires et les activités professionnelles et à construire cette identité d'apprenti. Le 2<sup>e</sup> chapitre est consacré à l'exposé des principales questions de recherche et de la démarche de collecte et de traitement des données. L'étude porte sur une population de 46 jeunes qui ont arrêté une formation par apprentissage et ont été interrogés par entretiens semi-directifs. Le 3<sup>e</sup> chapitre met au jour les principaux motifs de l'arrêt de formation. Les auteurs identifient plusieurs motifs d'arrêt : les mauvaises relations sociales dans le contexte du travail et les conditions difficiles d'apprentissage, les déceptions liées à l'activité professionnelle mise en œuvre, mais aussi les mauvaises conditions de travail. Ainsi, ce chapitre met au jour le rôle des conditions de l'intégration dans les entreprises sur l'évolution des parcours de formation des jeunes. Le 4<sup>e</sup> chapitre renforce les résultats évoqués dans le précédent chapitre en mettant en évidence, grâce à une analyse fine et sensible des discours des jeunes, les situations de souffrance expérimentées par les jeunes et qui peuvent conduire à des arrêts de la formation. De part leur statut de « personnes en formation », les apprentis n'ont qu'une marge de manœuvre réduite dans l'activité et ne peuvent pas facilement s'éloigner du travail prescrit. Ils apprennent alors à jouer leur rôle d'apprenti ce qui implique dans un premier temps de se conformer aux tâches prescrites et, ensuite, de maîtriser des gestes professionnels néanmoins associés à des initiatives limitées. Au-delà de ces difficultés, les auteurs montrent la fréquence des situations où les apprentis ont peur, pour diverses raisons : peur de ne pas être à la hauteur de la tâche demandée, peur de l'accident, peur d'être perçu comme incompetent... Cette peur apparaît d'autant plus difficile à supporter que les apprentis sont généralement isolés, ne parviennent pas véritablement à s'insérer dans des collectifs pouvant disposer de stratégies permettant de faire face à cette souffrance ou cette peur. Ces sentiments conduisent alors parfois à une remise en question des choix d'orientation. Dans le 5<sup>e</sup> chapitre, les auteurs mettent au jour les stratégies produites par les jeunes pour lutter contre la peur, la souffrance ou le stress liés aux conditions de travail en entreprise. Par exemple la stratégie d'*endurance* correspond à un travail intense d'*automotivation*, permettant aux apprentis de poursuivre leur formation malgré les difficultés ou la souffrance à laquelle ils sont soumis. De même, l'*hypercorrection* consiste à surinvestir la sphère professionnelle et à faire plus que ce qui est exigé dans le travail. La mise au jour de ces stratégies apparaît particulièrement importante pour cerner la construction de soi des jeunes dans ces situations de formation car elles comprennent toutes une fonction identitaire. Le 6<sup>e</sup> chapitre constitue une analyse de la manière dont le moment de la résiliation du contrat se déroule et est perçu par les jeunes ainsi que par les employeurs. Du point de vue de la construction de soi, il apparaît que la résiliation de contrat n'est pas nécessairement perçue comme négative mais elle peut au contraire permettre au jeune de « se retrouver, l'expérience du monde du travail ayant bouleversé leur identité

personnelle ». Le 7<sup>e</sup> chapitre développe le rôle des facteurs personnels et sociaux sur le processus qui conduit à la résiliation du contrat de travail. On apprend que les apprentis les plus jeunes diffèrent des plus âgés sur le plan des motifs de rupture de leur contrat. Le rôle de la taille des entreprises déjà mis en évidence dans d'autres travaux est là encore confirmé : les petites entreprises apparaissent moins favorables à l'apprentissage du métier. Le 8<sup>e</sup> chapitre est consacré à l'analyse du processus d'arrêt de la formation et plus particulièrement à l'interprétation de l'arrêt de formation en regard de la trajectoire globale de formation du jeune. L'arrêt du contrat s'apparente généralement à un long processus qui débute plusieurs mois avant l'arrêt effectif de la formation et qui peut compromettre la trajectoire professionnelle envisagée. L'arrêt de formation peut être perçu comme un échec et être interprété par les jeunes eux-mêmes comme le signe de leur incapacité à mener à terme un projet. Le dernier chapitre propose d'utiliser ces résultats pour améliorer les dispositifs de formation par alternance : améliorer la qualité de l'accueil en entreprise, aider les jeunes à affronter ces diverses difficultés, aménager le travail des jeunes... Grâce à la qualité des entretiens et de leur analyse, les auteurs parviennent à mettre au jour la multiplicité des enjeux identitaires associés aux formations par alternance. Un tel ouvrage ne peut qu'inciter les chercheurs à développer des travaux dans le champ extrêmement riche des formations par alternance. Il fournit également des éléments pour concevoir une véritable ingénierie de l'alternance qui demeure à construire.