



UN QUART DES NOUVEAUX APPRENTIS VIVRONT UNE RUPTURE ET CE N'EST PAS GRAVE

AGEFI - 07.08.2026

«UNE TRÈS LARGE MAJORITÉ DES APPRENTIS AYANT CONNU UNE RUPTURE RETROUVE RAPIDEMENT UNE SOLUTION DE FORMATION (79%), PLUS DE LA MOITIÉ DANS UNE AUTRE PROFESSION. LA RÉSILIATION CONSTITUE DONC BIEN SOUVENT UNE ÉTAPE DU PARCOURS PLUTÔT QUE SA FIN. »

Ce lundi, plus de 75'000 apprentis ont débuté leur formation. Statistiquement, un quart d'entre eux vivront une résiliation du contrat d'apprentissage durant leur formation. La dernière cohorte observée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) fait état d'un taux de 24%. Par résiliation, on entend l'arrêt du contrat d'apprentissage, que la décision provienne de l'employeur ou de l'apprenti. Dans près de neuf cas sur dix, c'est d'ailleurs l'apprenti qui met fin au contrat.

Précisons d'emblée deux éléments. Premièrement, ce taux de 24% est calculé sur les personnes. Un même apprenti peut connaître plusieurs ruptures. Rapporté au nombre total de contrats, le taux atteint ainsi 31%. Deuxièmement, cette statistique porte uniquement sur les jeunes qui débutent un premier apprentissage durant l'année observée. Cette méthode évite un biais comparable à celui du célèbre « taux de divorce de 50% » : les personnes qui connaissent plusieurs ruptures pèsent davantage sur les statistiques que celles qui n'en vivent aucune.

Un apprenti sur quatre, cela semble considérable. Alors comment soutenir que ce n'est pas forcément inquiétant ? La publication annuelle de ces chiffres donne régulièrement lieu à des publications au ton inquiet, laissant entendre que ces jeunes seraient durablement pénalisés.

La réalité est bien différente. Les données longitudinales de l'OFS montrent qu'une très large majorité des apprentis ayant connu une rupture retrouve rapidement une solution de formation (79%), plus de la moitié dans une autre profession. La

résiliation constitue donc bien souvent une étape du parcours plutôt que sa fin. En revenant au total des apprentis qui ont débuté leur première formation, cinq ans après leur entrée dans le système, la plupart auront obtenu un diplôme professionnel (89%) ou sont toujours en formation (3%).

Préfère-t-on un système dans lequel les jeunes hésitent à rompre un contrat qui ne leur convient plus, par peur d'être considérés comme des échecs ? Ou un modèle suffisamment souple pour leur permettre de corriger une erreur d'orientation avant qu'elle ne s'enracine ? La question mérite d'autant plus d'être posée que l'âge moyen d'entrée en apprentissage ne cesse d'augmenter et dépasse désormais largement 18 ans. Les parcours sont plus complexes, les réorientations plus fréquentes et les attentes des jeunes comme des entreprises ont évolué. Imaginer qu'un choix effectué à 14 ou 15 ans doive impérativement être le bon du premier coup relève d'une vision dépassée et est par ailleurs inefficace s'il pousse davantage de jeunes vers des solutions de transitions plutôt que vers une formation certifiante comme l'apprentissage.

Bien sûr, chaque rupture représente une difficulté pour l'entreprise formatrice comme pour le jeune concerné. L'objectif doit rester de prévenir les résiliations évitables, notamment par un meilleur accompagnement et une orientation de qualité. Mais faire de la réduction du taux de résiliation un objectif est une erreur. Une résiliation n'est pas un échec mais souvent le premier pas vers le bon choix. Si un quart des apprentis vivront une résiliation de contrat, ce n'est donc pas forcément grave.