



LES RUPTURES DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE... UNE FATALITÉ ?

ANALYSES ET COMMENTAIRES DU RÉSEAU DES CCI

Non, les ruptures de contrat d'apprentissage ne sont pas une fatalité, si l'on observe les résultats enregistrés chaque année par les CFA des Chambres de Commerce et d'Industrie : entre 5 % et 10 % de ruptures selon les niveaux. C'est bien en deçà des résultats affichés au niveau national pour l'ensemble des contrats d'apprentissage, puisqu'un quart d'entre eux serait rompu chaque année.

C'est pourquoi l'ACFCI (Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie) vient de réaliser, avec le soutien du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (DGCIS), une enquête auprès de 800 entreprises et de 800 jeunes concernant l'ensemble de l'offre française de formation en apprentissage.

L'analyse des motifs de rupture montre en particulier des attentes assez divergentes entre les jeunes et les entreprises d'accueil, écarts souvent à l'origine de malentendus et de difficultés relationnelles.

En cernant mieux ce phénomène, l'étude a pour ambition d'améliorer encore, dans tous les réseaux de formation, les chances de succès de l'alternance, reconnue pour son efficacité.

Méthodologie

Chaque année, un contrat d'apprentissage sur quatre n'est pas mené à terme. Réalisée en juin 2010, l'enquête porte sur un échantillon de ces ruptures, soit 800 jeunes (formés dans tous types de CFA) et 809 entreprises ayant signé un contrat d'apprentissage à la rentrée 2008-2009 et l'ayant rompu plus d'un mois après le démarrage. L'échantillon constitué couvre l'ensemble du territoire et est représentatif du panorama national, en matière de niveau et de filière. Les entretiens téléphoniques ont été réalisés par le cabinet Maxiphone, à partir d'un questionnaire spécifique pour chacun des publics.

État des lieux et premiers indices

► La rupture, un phénomène banalisé

Sur 300 000 contrats signés chaque année au plan national, près de 25 % sont rompus, aussi bien à l'initiative des jeunes que des entreprises. Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leur activité, sont confrontées à ce problème (cf. graphique). Si la majorité des ruptures se produit dans les plus petites entreprises (de 0 à 9 salariés), c'est tout simplement en raison de leur part prépondérante dans l'apprentissage (en moyenne 6 contrats sur 10). Cf. Premières Informations - juillet 2009 - N° 30.1 DARES.

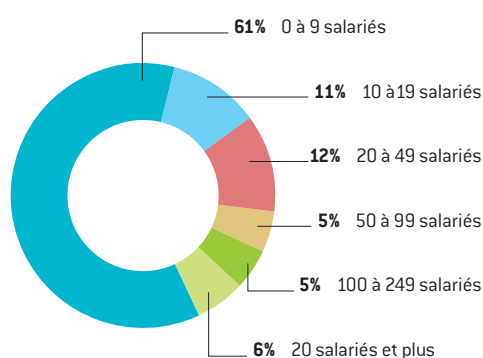
► Le profil des jeunes en rupture

Selon l'échantillon étudié, les jeunes ayant connu une rupture de contrat ont dans la plupart des cas au plus dix-huit ans (63 %). Ce sont plutôt des hommes (61 %), célibataires vivant chez leurs parents (81 %). La moitié d'entre eux prépare un niveau V -CAP-BEP (cf. graphique). Ils ont donc le profil d'une grande partie des jeunes inscrits en apprentissage.

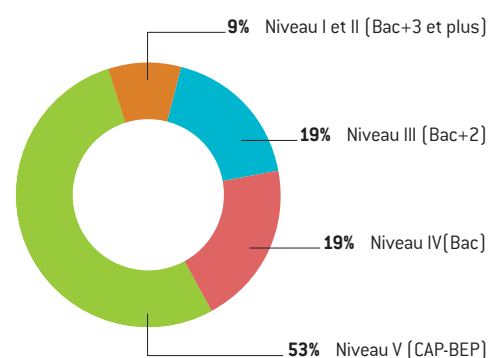
► Les secteurs touchés

Selon les résultats de l'enquête, les secteurs professionnels touchés par les ruptures sont pour

ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES SELON LA TAILLE



ÉCHANTILLON DES JEUNES SELON LE NIVEAU DE FORMATION PRÉPARÉE



Les CFA des CCI : près de 100 000 apprentis

Le réseau national des CCI forme chaque année près de 100 000 apprentis dans 156 CFA, soit 21 % des apprentis.

- UN TAUX DE RÉUSSITE ÉLEVÉ
80 % des apprentis obtiennent leur diplôme
- UNE INSERTION RAPIDE ET DURABLE
80 % des apprentis trouvent leur 1^{er} emploi en moins de trois mois et sont en poste 4 ans plus tard
- UNE VOLONTÉ D'ENTREPRENDRE
50 % des apprentis envisagent de créer ou de reprendre une entreprise



Le Réseau national POINT A

- 110 points conseil pour :
 - informer sur les mesures en faveur des jeunes
 - guider les entreprises dans la recherche d'un contrat en alternance et d'une formation adaptée
 - accompagner les entreprises dans leurs démarches d'enregistrement des contrats
- Plus de 100 000 jeunes et 100 000 entreprises conseillés chaque année

l'essentiel l'hôtellerie-restauration (37 %) et le commerce (23 %). Ces secteurs connaissent un taux de rupture supérieur au poids de leur filière dans l'apprentissage. À l'opposé, l'industrie (10 %) ou le bâtiment (8 %) sont moins touchés, relativement à leur poids dans l'apprentissage (cf. graphique). L'obligation faite aux apprentis d'être rapidement « opérationnels », contrainte propre à certains secteurs (commerce, restauration...), pourrait être une source d'explication. Autre cause possible, les conditions de travail ou les horaires applicables à ces métiers et dans ces secteurs professionnels. Sur les 800 jeunes interrogés, la moitié, voire davantage dans le secteur du commerce (65 %) ou de l'hôtellerie-restauration (80 %), dit avoir connu des horaires de travail élargis (avant 8 h du matin et après 20 h) ainsi que le travail le week-end.

► Des tuteurs expérimentés mais pas assez formés

82 % des entreprises interrogées avaient déjà fait appel à l'apprentissage. L'expérience de l'alternance est également affichée par les tuteurs eux-mêmes (89 % des maîtres d'apprentissage). Le manque d'expérience n'est donc pas un facteur explicatif de la rupture. Cependant, seul un quart des maîtres d'apprentissage avait bénéficié d'une formation pour assumer leur fonction. L'expérience de salariés volontaires pour encadrer des jeunes ne serait donc pas suffisante et l'absence de formation pourrait être un maillon faible de l'apprentissage.

► Un recrutement peu formalisé ?

Selon l'étude, près de la moitié (47 %) des entreprises a recruté leur apprenti sur candidature spontanée. Quel que soit le niveau de la formation proposée, près de 45 % des entreprises interrogées ont rencontré un seul candidat pour le poste (53 à 54 % dans les secteurs de l'accueil/hôtellerie, de l'agroalimentaire et du bâtiment). Pour le dire autrement, dans un cas sur deux, il n'y a pas eu de véritable politique de recrutement des apprentis et donc de sélection de l'apprenti. De leur côté, les jeunes dans leur grande majorité (71 %), n'ont pas été informés et orientés pour choisir la voie de l'apprentissage comme une filière de formation à part entière. Quand ils ont été conseillés, c'est en général par

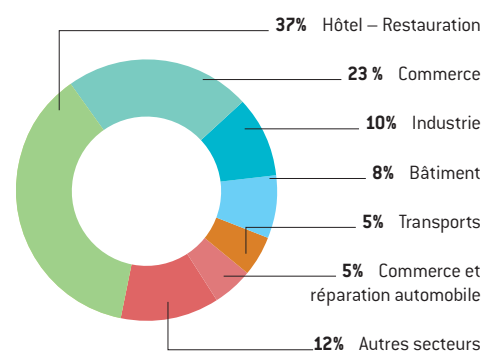
des non-professionnels (parents, amis). Au vu de ces résultats, la rencontre jeune-entreprise apparaît en bonne partie aléatoire.

► Un début de contrat satisfaisant

Il ressort de l'enquête que les jeunes sont entrés en alternance « très motivés » (71 %). Les trois-quarts (77 %) ont déclaré avoir une connaissance du métier choisi, essentiellement via des stages, des emplois précédents ou par l'intermédiaire de la famille. Leur accueil en entreprise (visites des locaux, présentation des équipes, remise de plaquettes d'informations...) s'est déroulé dans de bonnes conditions.

Globalement, la formation dans l'entreprise correspond aux attentes de la majorité des jeunes interrogés. Les conditions de travail semblent satisfaisantes, mise à part la question de l'emploi du temps dans certains secteurs, évoquée plus haut. L'ambiance au travail, les relations avec le maître d'apprentissage et les collègues sont souvent considérées comme positives. Le transport (en moyenne 30 minutes) n'est pas non plus jugé contraignant. En dépit de ces appréciations positives, le contrat n'est pas mené à terme. L'apprentissage est une voie de formation exigeante : il apparaît que nombre d'apprentis et d'entreprises ne parviennent pas finalement à satisfaire leurs attentes réciproques au cours du contrat.

ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES PAR SECTEURS PROFESSIONNELS



Les circonstances de la rupture

➤ Les conditions de la rupture

Selon les entreprises interrogées, 16 % des ruptures ont eu lieu au cours de la « période d'essai » et 79 % relèvent d'un commun accord. En grande majorité, l'initiative a été prise par le jeune. Selon les jeunes (62 %), il n'y a pas eu d'échanges avec l'entreprise (ou avec le CFA) pour éviter cette séparation. Les entreprises interrogées ne partagent pas cette position puisque deux tiers d'entre elles déclarent avoir tenté, avec le jeune, d'éviter la rupture de contrat. Cette divergence s'explique certainement par le fait que l'entretien n'a pas toujours été formalisé.

Dans leur grande majorité, jeunes et entreprises estiment ne pas avoir bénéficié d'une aide extérieure pour éviter la rupture. Quand il y a eu une médiation (18 %), elle a principalement été faite par le CFA.

➤ Les causes essentielles de la rupture

– L'erreur d'orientation

Près d'une entreprise sur deux (45 %) estime que la rupture est due essentiellement à un problème d'orientation. Les jeunes (tous métiers et niveaux de formation confondus) seraient orientés vers des métiers qui ne les intéressent pas ou qui ne leur correspondent pas : « Il avait peur sur des grands engins » ; « Il stressait dès qu'un client entrainait », témoignent les entreprises sollicitées.

La lecture des jeunes est sensiblement différente. Ils citent comme cause principale de la rupture (37 %) des difficultés d'adaptation et des problèmes relationnels (s'agit-il d'une dégradation de la relation au fil du contrat ?). L'erreur d'orientation n'est évoquée que dans 24 % des cas. Les deux points de vue ne sont peut-être pas si antinomiques : selon les entreprises, le jeune était « inadapté » au métier ; pour les jeunes, l'entreprise ne leur a pas permis de s'adapter.

– Des difficultés d'adaptation

Selon les entreprises, le premier problème d'adaptation (44 %) tient à la difficulté de l'apprenti à comprendre ce qu'on lui demande. De leur côté, les jeunes, dans leur majorité, dénoncent une mésentente avec le maître d'apprentissage (56 %).

Une fois encore, l'écart peut être mince entre le « il ne comprend pas » de l'entreprise, et le « on ne m'explique pas bien » de l'apprenti.

– Les problèmes personnels

Les problèmes personnels enfin ne sont cités que par 20 % de l'échantillon des entreprises. Parmi l'éventail des problèmes personnels, la variable « famille - entourage » est citée majoritairement (56 %) par les entreprises, avant d'autres facteurs (santé, conditions d'hébergement, trajets). Les jeunes évoquent, eux, les questions de santé comme principal problème personnel (38 %), mais il s'agit d'une explication « passe-partout ».

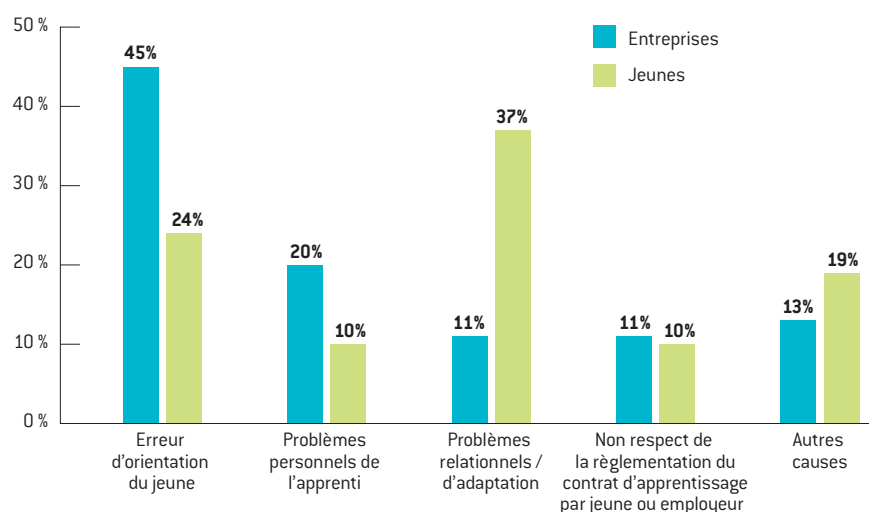
– Un manque d'accompagnement et de soutien

Dans l'analyse des causes de la rupture, entreprises et jeunes citent le manque de soutien externe pour aplanir leurs difficultés. Les échanges directs entre l'entreprise et les jeunes – lorsqu'ils ont lieu – ne mènent pas à la conciliation. Reste à savoir si les parties en présence ont sollicité le recours d'un médiateur ou connaissaient les moyens à leur disposition en la matière.

Ruptures de contrat d'apprentissage : ce que dit la réglementation

Deux mois de « période d'essai » sont prévus au début du contrat d'apprentissage, au cours de cette période, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti. Au-delà, le contrat peut être résilié : à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du titre ou du diplôme préparé ; d'un « commun accord » ; par jugement des Prud'hommes (cas de faute grave ou de manquements répétés aux obligations) ; pour inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

LES CAUSES DE RUPTURE ANALYSÉES PAR LES PUBLICS





Un plan national de développement de l'apprentissage

Les CCI accompagnent le plan d'urgence pour les jeunes présenté en avril 2009 par le Président de la République. Elles affichent des engagements ambitieux.

- MOBILISER LES ENTREPRISES
 - 100 000 entreprises visitées par 100 développeurs de l'apprentissage (de 2009 à 2011),
 - 1 000 tuteurs formés ou certifiés
- CONVAINCRE LES JEUNES
 - 50 000 jeunes rencontrés dans le cadre des « mercredis de l'apprentissage » : témoignages de jeunes et d'entreprises, ateliers CV et entretiens d'embauche, découverte des métiers de l'alternance, visites de CFA, présentations des métiers...

Bilan et pistes d'amélioration

➤ Rupture de contrat : un risque pour l'apprentissage

La rupture des contrats est un vrai frein à l'apprentissage. En effet, après cet échec, les deux tiers des entreprises renoncent provisoirement ou définitivement à l'apprentissage (cf. graphique), tel est du moins leur déclaratif au moment de la rupture. Certains secteurs (commerce-vente, bureautique-comptabilité) ont davantage tendance à se fermer. En revanche, des secteurs, tels que la coiffure-esthétique (58 %) ou l'hôtellerie-tourisme (42 %), réembauchent rapidement après une rupture. Ces entreprises le font le plus souvent avec l'aide du CFA (36 %) et plutôt rapidement (42 % en moins d'un mois, 36 % entre un et trois mois).

Globalement, les jeunes rebondissent mieux que les entreprises après une rupture. Les deux tiers des jeunes disent avoir recherché une nouvelle entreprise (via la famille ou le CFA). Près d'un jeune sur deux a retrouvé une entreprise en moins d'un mois. Dans leur majorité, ils visent la même formation et restent fidèles à leur CFA. Malgré l'incident de parcours, ces jeunes continuent massivement à recommander l'apprentissage.

➤ Sécuriser le parcours d'amont en aval

L'une des voies d'amélioration des parcours d'apprentissage se situe probablement en amont de la formation. Les jeunes déclarent choisir l'apprentissage « pour découvrir vraiment le métier » (48 %) ou « parce que c'est une formation rémunérée » (35 %). Un conseil plus structuré sur le choix de la

filière apprentissage, une information plus précise sur la réalité du métier devraient consolider l'orientation des jeunes. Cela leur éviterait de s'engager dans un métier qu'ils ne connaissent pas réellement. Dans cette perspective, les initiatives de type mini-stages, « Mercredis de l'apprentissage » proposés par les CCI et plus généralement toutes les occasions offertes aux jeunes de découvrir par des visites au sein des entreprises ou des CFA les métiers auxquels ils se préparent doivent être encouragées. De leur côté, les entreprises auraient sans doute intérêt à renforcer la sélection de leurs apprentis (éviter le choix par défaut) et la formation de leurs maîtres d'apprentissage.

➤ Les recours externes

Un accompagnement plus net des jeunes et des entreprises par les différents opérateurs en amont et au cours du contrat, serait de nature à améliorer le taux de succès des parcours d'apprentissage. Pour minimiser et prévenir les situations de ruptures, il convient de mieux faire connaître auprès des jeunes et des entreprises les services de médiation des CCI. La loi du 2 août 2005 confie en effet aux Chambres consulaires une mission de médiation pour faciliter la bonne exécution du contrat d'apprentissage. En outre, il semble judicieux de pérenniser des dispositifs d'accompagnement tels que les développeurs de l'apprentissage et d'inviter les jeunes et les entreprises à recourir à des réseaux tels que les Points A, de nature à consolider la filière de l'apprentissage.

LES ENTREPRISES ET LES JEUNES APRÈS RUPTURE DU CONTRAT

