

BTP CFA

ILE-DE-FRANCE

ÉTUDE SUR LES RUPTURES DES CONTRATS EN ALTERNANCE

PERIODE : 2021-2022



INTRODUCTION

La lutte contre le décrochage scolaire et l'insertion des jeunes sont au cœur des débats politiques actuels. L'alternance est une voie de formation dont les résultats en termes d'insertion des jeunes sont reconnus au niveau national.

Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation n'échappent cependant pas aux ruptures en cours de contrat qu'elles soient à l'initiative du jeune ou de l'employeur.

Une analyse d'une sélection de nos chiffres régionaux (7 CFA en Ile-de-France) sur le sujet permet d'identifier les principales causes des ruptures. Ces dernières apparaissent comme récurrentes au fil des années et certaines préconisations pourraient permettre d'en diminuer le nombre.

DÉFINITION DU CONCEPT DE RUPTURE

Les ruptures sont déterminées au regard du contrat de travail. Il y a rupture lorsque la date prévisionnelle de fin de contrat n'est pas atteinte.

On peut distinguer 3 types de ruptures :

- La rupture en période d'essai : Elle intervient dans les 2 premiers mois du contrat de travail.
- La rupture en période post-examen qui cumule 2 critères : la durée du contrat est d'au moins 10 mois, la rupture a lieu entre juin et août.
- La rupture en période intermédiaire : il s'agit d'une rupture qui se situe entre la période d'essai et la période post-examen.

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 01/01/2019, en cas de rupture du contrat, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et il doit contribuer à lui trouver, en lien avec le service public de l'emploi, un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. L'apprenti en rupture bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et est couvert par la sécurité sociale.

Rupture du contrat et poursuite de la formation : nouveau dispositif

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L.6222-18 dans sa version modifiée, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation

ANALYSE CHIFFRÉE 2021-2022 : BTP CFA ILE-DE-FRANCE

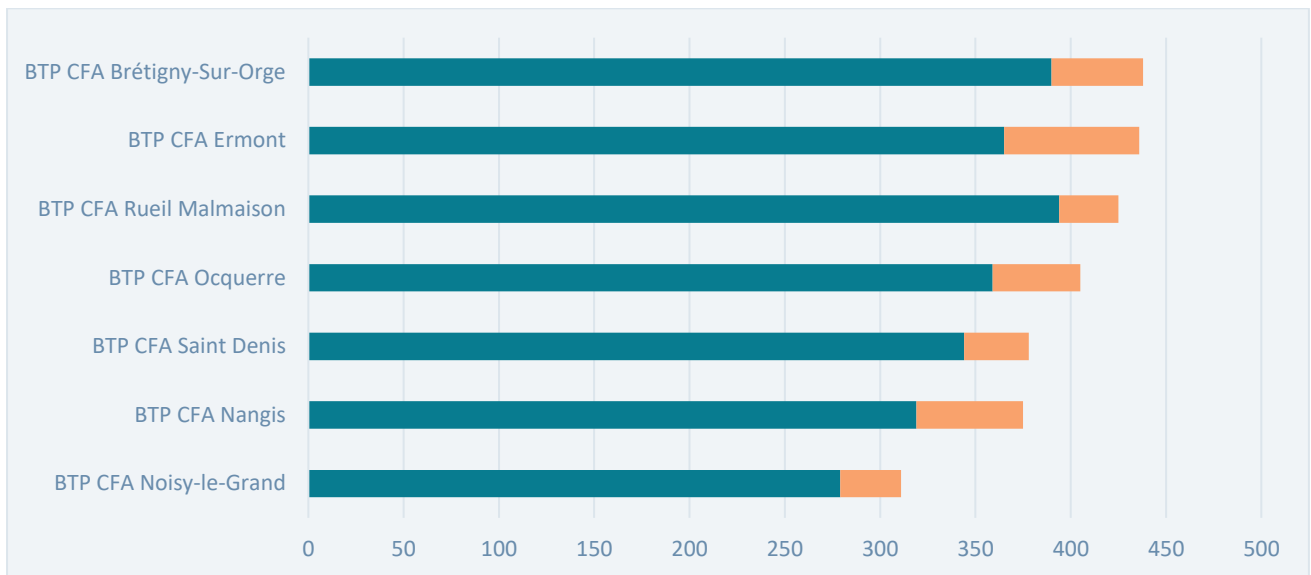
TAUX DE RUPTURE ET EFFECTIFS PAR STRUCTURES (CFA+UFA)

Structure	Inscrits actifs Au 15 aout 2022	Nombre de ruptures nettes sur l'année de formation	Inscrits + clôturés sur l'année de formation	Répartition régionale des apprentis	Taux de ruptures nettes
BTP CFA Brétigny-Sur-Orge	390	48	438	14,67%	10,96%
BTP CFA Nangis	319	56	375	12,00%	14,93%
BTP CFA Ermont	365	71	436	13,73%	16,28%
BTP CFA Noisy-le-Grand	279	32	311	10,50%	10,29%
BTP CFA Ocquerre	359	46	405	13,51%	11,36%
BTP CFA Rueil Malmaison	394	31	425	14,82%	7,29%
BTP CFA Saint Denis	344	34	378	12,94%	8,99%
ESITC PARIS (Arcueil) UFA Brétigny sur Orge	68	1	69	2,56%	1,45%
IUT Sénart Fontainebleau UFA Ocquerre	107	4	111	4,03%	3,60%
Lycée des métiers Benjamin Franklin UFA Nangis	28	2	30	1,05%	6,67%
Lycée Jean Mermoz Monsoult UFA Ermont	3	1	4	0,11%	25,00%
Lycée les Pannevelles (Provins) UFA Ocquerre	2	0	2	0,08%	0,00%
Total	2658	326	2984	100%	10,92%

Structure	Inscrits actifs au 15 aout 2022	Nombre de ruptures nettes sur l'année de formation	Inscrits + clôturés sur l'année de formation	Taux de ruptures nettes
BTP CFA Brétigny-Sur-Orge	390	48	438	10,96%
BTP CFA Nangis	319	56	375	14,93%
BTP CFA Ermont	365	71	436	16,28%
BTP CFA Noisy-le-Grand	279	32	311	10,29%
BTP CFA Ocquerre	359	46	405	11,36%
BTP CFA Rueil Malmaison	394	31	425	7,29%
BTP CFA Saint Denis	344	34	378	8,99%
Total	2450	318	2768	11,49%

**Le taux de rupture de BTP CFA Ile-de-France est de 10,92% sur l'année 2021-2022.
Il reste très proche du taux présenté l'année précédente.**

RÉPARTITION INSCRITS/RUPTURES TRIÉ PAR ORDRE DÉCROISSANT

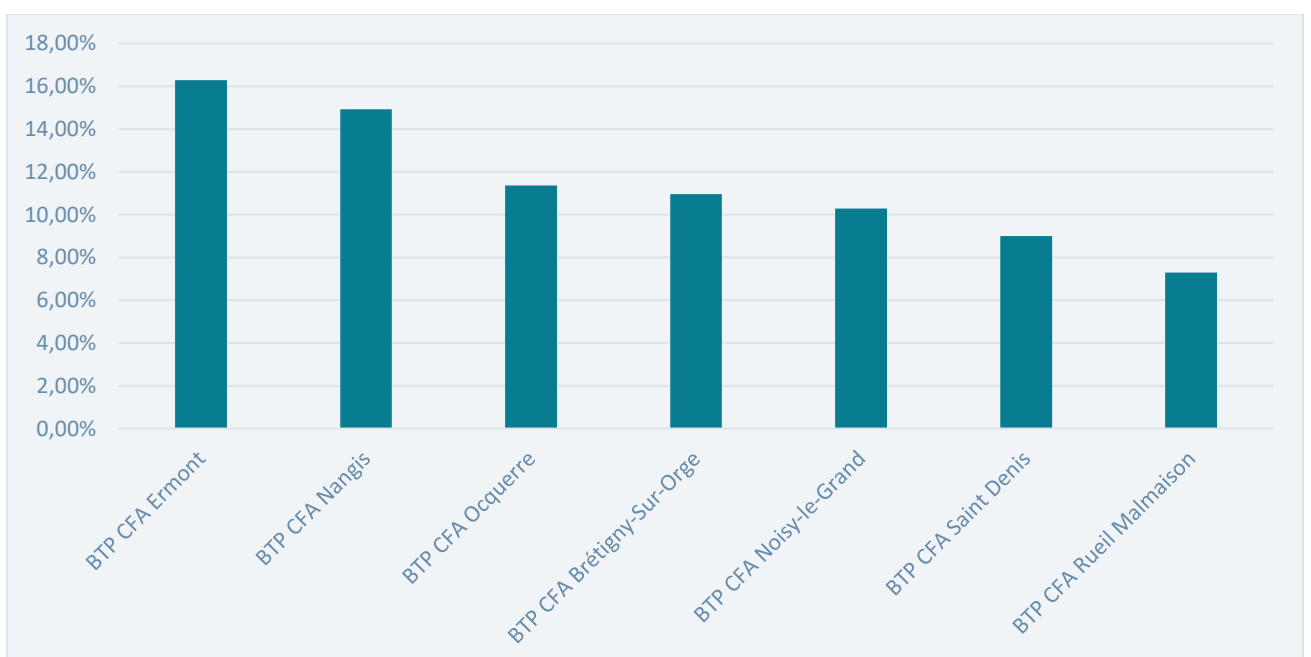


Inscrits actifs à la fin du cycle

Nombre de ruptures

NOMBRE ET TAUX DE RUPTURES NETTES DANS LES 7 CFA TRIÉS PAR ORDRE DÉCROISSANT

Nom du CFA	Nombre de ruptures	Taux de rupture
BTP CFA Ermont	71	16,28%
BTP CFA Nangis	56	14,93%
BTP CFA Brétigny-Sur-Orge	48	11,36%
BTP CFA Ocquerre	46	10,96%
BTP CFA Saint Denis	34	10,29%
BTP CFA Noisy-le-Grand	32	8,99%
BTP CFA Rueil Malmaison	31	7,29%
Total	318	11.49%



Taux de ruptures par CFA

NOMBRE DE RUPTURES NETTES PAR DIPLÔMES ET PAR CFA

NOM DU SITE	CAP	BAC PRO	BP	BTS	Total
BTP CFA Brétigny-Sur-Orge	35	1	12		48
BTP CFA Nangis	39	7	9	1	56
BTP CFA Ermont	54	7	10		71
BTP CFA Noisy-le-Grand	19	9	2		30
BTP CFA Ocquerre	22	10	4	4	40
BTP CFA Rueil Malmaison	13	4	7	7	31
BTP CFA Saint Denis	23	9	2		34
Total général	205	47	46	12	310

RÉPARTITION DES RUPTURES NETTES PAR DIPLÔMES ET PAR CFA

NOM DU SITE	CAP	BAC PRO	BP	BTS
BTP CFA Brétigny-Sur-Orge	72,92%	2,08%	25,00%	0,00%
BTP CFA Nangis	69,64%	12,50%	16,07%	1,79%
BTP CFA Ermont	76,06%	9,86%	14,08%	
BTP CFA Noisy-le-Grand	63,33%	30,00%	6,67%	
BTP CFA Ocquerre	55,00%	25,00%	10,00%	10,00%
BTP CFA Rueil Malmaison	41,94%	12,90%	22,58%	22,58%
BTP CFA Saint Denis	67,65%	26,47%	5,88%	
Total général	66,13%	15,16%	14,84%	3,87%

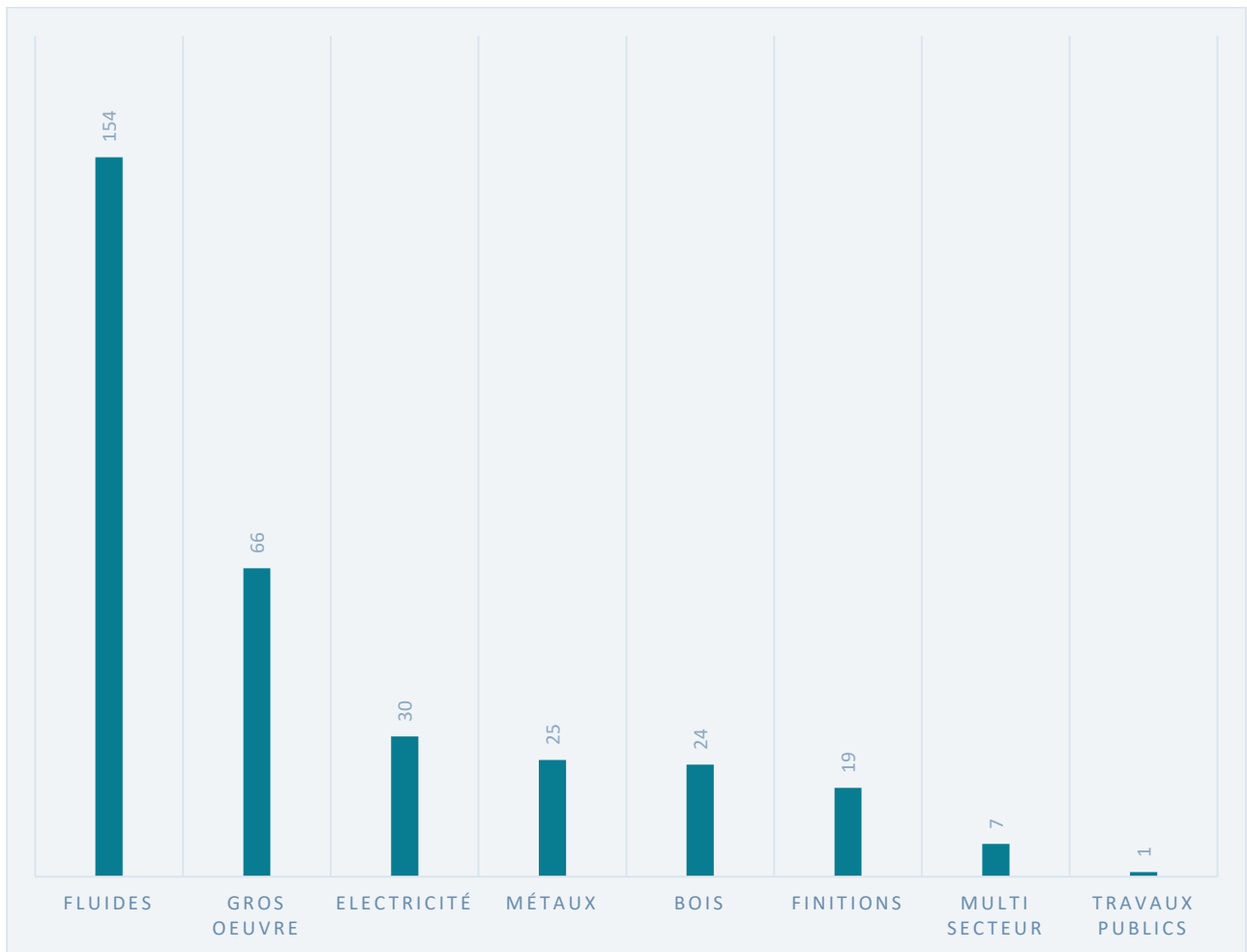
Le taux de rupture est élevé dans les premiers niveaux de diplômes (CAP). On note, par exemple, 205 ruptures sur des niveaux CAP. Si l'on observe la situation globalement, on note que le nombre des ruptures se réduit drastiquement sur les niveaux supérieurs ceci s'expliquant par une concrétisation du choix de la formation et une expérience préalable réussie en apprentissage. Notons que le nombre de ruptures en CAP est rigoureusement identique au chiffre présenté pour l'année 2020-2021 et ce malgré une augmentation des effectifs globaux sur ce niveau.

NOMBRES DE RUPTURES NETTES PAR DIPLÔMES EN 2021-2022

DIPLÔME	Nombre de ruptures	Taux de ruptures
CAP MONTEUR EN INSTALLATIONS SANITAIRES	61	18,8%
CAP ELECTRICIENS-NES	22	6,7%
BREVET PROFESSIONNEL MONTEUR INSTALLATEUR DU GENIE CLIMATIQUE	21	6,4%
CAP MACON	20	6,1%
CAP MONTEURS EN INSTALLATIONS THERMIQUES	20	6,1%
BAC PRO TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES SYTEMES ENERGETIQUES ET CLIMATIQUES	15	4,6%
CAP peintre applicateur de revêtements	15	4,6%
CAP MACON dernière session 2022*	14	4,3%
CAP MENUISIER FABRICANT	14	4,3%
BAC PRO TECHNICIEN DU BATIMENT : ORGANISATION GROS OEUVRE	13	4,0%
BTS FLUIDES ENERGIES DOMOTIQUE OPTION A (GCF)	11	3,4%
CAP METALLIER	11	3,4%
BAC PRO TECHNICIEN INSTALLATEUR DES SYSTEMES ENERGETIQUES ET CLIMATIQUES	10	3,1%
BREVET PROFESSIONNEL MACON	8	2,5%
CAP SERRURIER METALLIER dernière session 2022*	7	2,1%
Bac Pro Installateur en Chauffage, Climatisation et Énergies Renouvelables - ICCER	6	1,8%
BREVET PROFESSIONNEL ELECTRICIEN(NE)	6	1,8%
BREVET PROFESSIONNEL METALLIER	6	1,8%
CAP MENUISIER INSTALLATEUR	6	1,8%
BREVET PROFESSIONNEL MENUISIER	4	1,2%
CAP MONTEUR EN INSTALLATIONS THERMIQUES	4	1,2%
CAP Interventions en Maintenance Technique du Bâtiment (I.M.T.B)	3	0,9%
TP COUVREUR ZINGUEUR	3	0,9%
BAC PRO DES METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTES	2	0,6%
CAP COUVREUR	2	0,6%
CAP INSTALLATEUR EN FROID ET CONDITIONNEMENT D'AIR	2	0,6%
CAP STAFFEUR ORNEMANISTE	2	0,6%
Master mention Génie Industriel parcours Directeur en travaux immobiliers	2	0,6%
MC MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS THERMIQUES ET INDIVIDUELS	2	0,6%
TP PLAQUISTE	2	0,6%
BAC PRO Aménagement et finition du bâtiment	1	0,3%
BAC PRO OUVRAGE DU BATIMENT METALLERIE	1	0,3%
BREVET PROFESSIONNEL COUVREUR	1	0,3%
BREVET PROFESSIONNEL PEINTRE APPLICATEUR DE REVETEMENTS	1	0,3%
BTS FLUIDES ENERGIES DOMOTIQUE OPTION C (DBC)	1	0,3%
BTS ENVELOPPE DES BATIMENTS : CONCEPTION ET REALISATION	1	0,3%
CAP constructeur de réseaux de canalisations de TP	1	0,3%
CAP constructeur d'ouvrages en béton armé	1	0,3%
DUT Génie Civil	1	0,3%
INGENIEUR TRAVAUX DE LA CONSTRUCTION	1	0,3%
LICENCE PRO Bâtiment & Construction - parcours Chargé d'Affaires en Bâtiment	1	0,3%
TP INSTALLATEUR THERMIQUE ET SANITAIRE	1	0,3%
Total général	326	100,0%

NOMBRE DE RUPTURES PAR FILIÈRES

Filière	Nombre de ruptures	Taux de rupture
Fluides	154	47,24%
Gros Œuvre	66	20,25%
Électricité	30	9,20%
Métaux	25	7,67%
Bois	24	7,36%
Finitions	19	5,83%
Multi Secteur	7	2,15%
Travaux Publics	1	0,31%
Total général	326	100,00%



Nombre des ruptures par filières métier

Le taux de rupture est élevé dans le domaine IS/IT, cette situation s'expliquant, de fait, par le nombre des effectifs globaux dans le domaine du fluide.

On note cependant un taux de rupture anormalement plus élevé dans ce domaine métier si on intègre les effectifs et la répartition métier dans les calculs.

NOMBRE DE RUPTURES PAR SITUATION DE FORMATION

Situation	Nombre de ruptures	Taux de rupture
APPRENTI CAP 1ère année	128	39,26%
APPRENTI CAP 2ème année	65	19,94%
APPRENTI BP 1ère année	31	9,51%
APPRENTI BAC PRO 2 ans - Première	16	4,91%
APPRENTI BP 2ème année	16	4,91%
APPRENTI BAC PRO 2 ans - Terminale	13	3,99%
APPRENTI CAP en 1 an	12	3,68%
APPRENTI BAC PRO 3 ans - Première	10	3,07%
APPRENTI BTS 24M 1ère année	9	2,76%
APPRENTI BAC PRO 3 ans - Seconde	6	1,84%
APPRENTI TP V EN 1 AN	6	1,84%
APPRENTI BTS 24M 2ème année	3	0,92%
APPRENTI BAC PRO 3 ans - Terminale	2	0,61%
APPRENTI MASTER 24M - 2ème année	2	0,61%
APPRENTI MC V en 1 an	2	0,61%
APPRENTI BAC PRO en 1 an	1	0,31%
APPRENTI BTS 36M 1ère année	1	0,31%
APPRENTI DUT 2eme année	1	0,31%
APPRENTI INGENIEUR 1ère année	1	0,31%
APPRENTI LICENCE PRO 12 M EN 1 AN	1	0,31%
Total général	326	100,00%

NOMBRE ET TAUX DE RUPTURE SELON LE DIPLÔME PRÉALABLE À L'ENTRÉE EN FORMATION

Diplôme d'entrée	Nombre de rupture	Taux de rupture
Aucun diplôme	160	49,08%
CAP	59	18,10%
Brevet	46	14,11%
Certificat de format. Générale	13	3,99%
Baccalauréat professionnel	18	5,52%
Baccalauréat général	13	3,99%
Bac Pro, B.T. ou B.P.	5	1,53%
BEP	5	1,53%
Licence professionnelle	3	0,92%
DEUG, DUT, BTS : niveau Bac+2	1	0,31%
Diplôme de niveau Bac+3 ou plus	1	0,31%
Licence	1	0,31%
Master 1	1	0,31%
Total général	326	100,00%

Le taux de rupture est élevé pour les apprentis entrants en première année de CAP. Ces jeunes n'ont pas intégré les considérations socioprofessionnelles et pour nombre d'entre eux, les entreprises valident la rupture en mentionnant des problématiques d'attitudes et de comportement. Le diplôme et le niveau d'entrée en formation impactent, également, le taux de rupture. 49% des ruptures recensées impactent des jeunes entrants sans diplôme préalable. Ce chiffre renforce la nécessité d'œuvrer sur le concept d'accompagnement des jeunes en difficulté sur les compétences de base.

MOTIF DE LA RUPTURE EXPRIMÉ PAR L'ENTREPRISE ET VALIDÉ PAR LE CFA

Motif exprimé	Nombre de ruptures
Choix d'une autre formation dans un autre établissement	82
Non-respect contraintes professionnel en entreprise	78
Problèmes relationnels avec l'entreprise ou le CFA	52
Abandon	29
Mauvais choix d'orientation	28
Embauche dans une autre entreprise	10
Compétences insuffisantes de l'apprenti	7
Problème validité papiers d'identité	7
Non-respect règlement en entreprise	5
Déménagement	4
Embauche dans l'entreprise de l'alternant	3
Choix de la famille	3
Fermeture définitive de l'entreprise	3
Santé (physique / morale)	3
Incapacité à suivre une formation	2
Liquidation judiciaire de l'entreprise	2
Obtention diplôme (candidat libre)	2
Manque d'activité formation en entreprise	1
Total général	326

MOTIF GÉNÉRAL DE LA RUPTURE VALIDÉ PAR LE CFA

Motif validé par le CFA	Nombre de ruptures
Départ volontaire de l'apprenti	149
Mauvaise adaptation aux attentes de l'entreprise	73
Erreur d'orientation / changement d'orientation	49
Mauvaise adaptation aux attentes du CFA (règlement/attitude)	21
Fin de contrat	13
Problématiques personnelles	9
Cessation d'activité	5
Problèmes administratifs	5
Erreur d'orientation - poursuite	2
Total général	326

Le choix d'une autre formation est généralement connecté au motif « départ volontaire de l'apprenti » lors du premier mois de formation. Le jeune apprenti est déstabilisé par son choix métier et par sa découverte du monde de l'apprentissage. Il décide de se réorienter.

Le non-respect des contraintes en entreprises est connecté au motif « Mauvaise adaptation aux attentes de l'entreprise ». cela témoigne de la difficulté pour les jeunes apprentis d'intégrer les codes socio-professionnels inhérents au métier choisi (attitude, ponctualité, politesse).

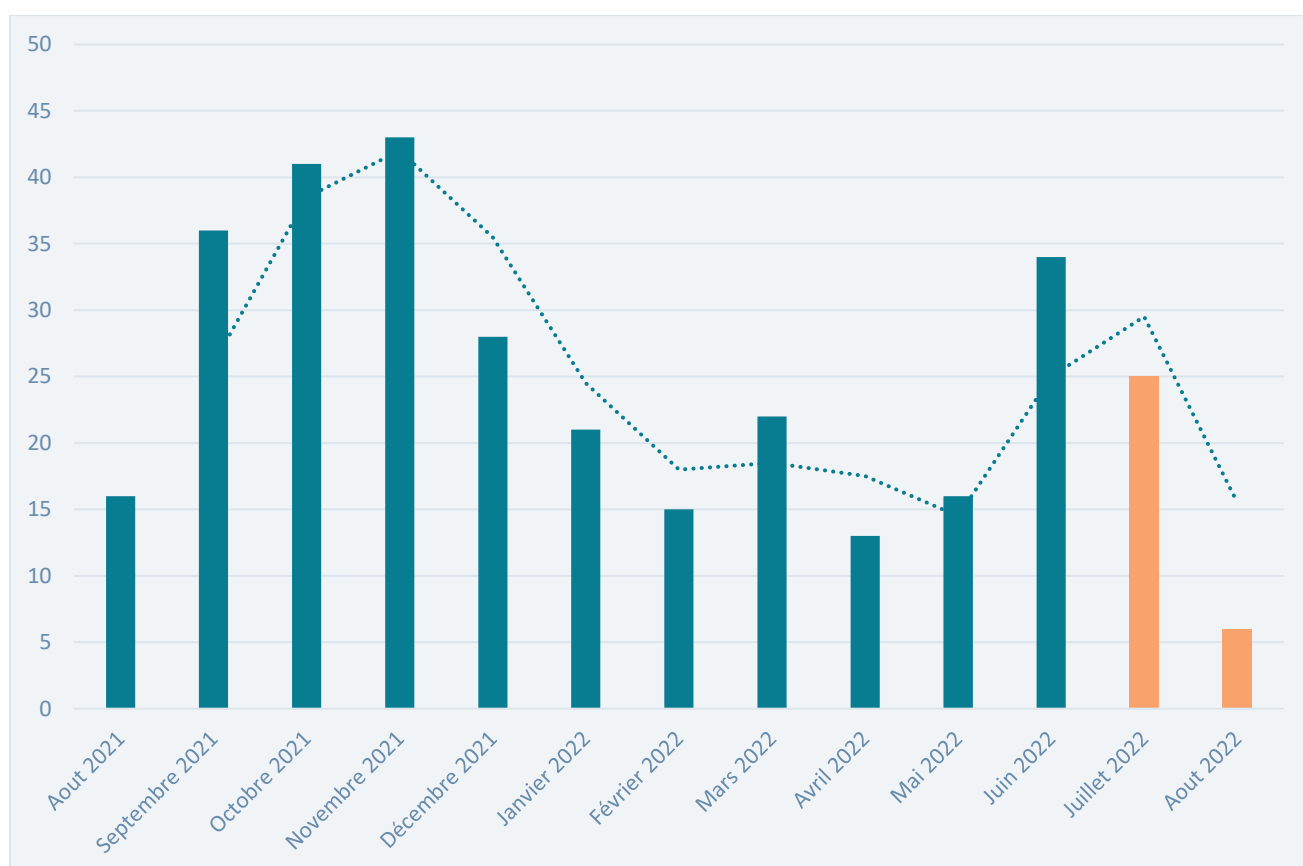
Ces ruptures ont statistiquement lieu lors du premier ou du deuxième mois de formation.

CHRONOLOGIE DES RUPTURES NETTES

Mois de résiliation	Nombre de résiliation
Aout 2021	16
Septembre 2021	36
Octobre 2021	41
Novembre 2021	43
Décembre 2021	28
Janvier 2022	21
Février 2022	15
Mars 2022	22
Avril 2022	13
Mai 2022	16
Juin 2022	34
Juillet 2022	25
Aout 2022	6

**Les chiffres des mois de juillet et aout sont en régulation.
Ils seront révisés dans les semaines qui viennent.**

CHRONOLOGIE DES RUPTURES NETTES SUR L'ANNÉE



Chronologie des ruptures nettes sur l'année 2021 2022

IMPACT SUR LE CHIFFRE D'AFFAIRES (INTÉGRATION DES NPEC ET DE LA PÉRIODE DE RUPTURE DANS LE CALCUL AU PRORATA DU TEMPS PASSÉ EN FORMATION)

Coût des ruptures sur l'année : 1'266'053 euros

FOCALISATION SUR LA PÉRIODE D'ESSAI (LE PREMIER MOIS DE FORMATION)

Durant les premiers mois de formation, les causes avancées par les protagonistes (apprenants et entreprises) nous permettent de mieux cerner les situations qui engendrent les ruptures.

- Une erreur d'orientation pour le jeune apprenant.
- Des problèmes relationnels de l'apprenant avec son entreprise.
- Un non-respect des contraintes professionnelles de l'apprenant en entreprise.
- Un manque d'encadrement et de repères sociaux de l'apprenant en entreprise.

Il est complexe d'agir contre ces situations de rupture qui surviennent lors de la période d'essai. Effectivement, lorsqu'un apprenant s'aperçoit que la formation n'est pas adaptée à ses attentes, à ses besoins ou à ses envies, les problématiques de comportement et le non-respect des contraintes en CFA ou en entreprises apparaissent. L'attitude et le respect des horaires se détériorent. La rupture devient inévitable et ne peut être contredite puisqu'elle obéit, de fait, à un choix de l'apprenant qui ne désire pas continuer sa formation.

En outre, si l'on décide de ne pas se limiter à une interprétation socio-éducative classique (problématiques relationnelles, non-respect des contraintes etc.) et que l'on tente de comprendre pleinement les causes plus profondes des ruptures en période d'essai, voici les motifs exprimés par les différents protagonistes :

Pour l'apprenant :

- Une orientation par défaut ou un choix de filière lié uniquement à la proximité géographique.
- Un décalage entre la représentation du métier par le jeune et la réalité professionnelle.

Pour l'entreprise :

- Une absence de vraie sélection du jeune par le maître d'apprentissage (choix à partir de relations personnelles ou sociales).

Il y a donc nécessité de renforcer notre action sur la phase préalable à la signature du contrat et notamment de travailler sur la représentation du métier par l'apprenant.

Il est, également, nécessaire, de renforcer l'accompagnement de l'entreprise dans les trois premiers mois d'intégration d'un apprenti.

Dans de nombreux cas, un entretien plus approfondi aurait permis de déceler un manque de motivation ou une fausse représentation du métier par l'apprenti.

FOCALISATION SUR LA FIN DU CONTRAT

Durant le dernier mois de formation, deux causes principales sont avancées par les jeunes apprenants pour justifier d'une rupture tardive :

- Un départ volontaire de l'entreprise
- Une mauvaise adaptation aux attentes de l'entreprise

Il est très compliqué d'agir contre ces situations de rupture qui surviennent lors de la période de fin de contrat. Effectivement, lorsqu'un apprenant a passé et réussi son diplôme, il décide de ne pas poursuivre son contrat jusqu'à son terme et y met fin par une rupture de contrat. Cette situation se révèle complexe car elle instaure une défiance entre l'entreprise et le CFA.

FOCALISATION SUR LA PÉRIODE INTERMÉDIAIRE (ENTRE PÉRIODE D'ESSAI ET FIN DE CONTRAT)

L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

Les ruptures trouvent fréquemment leur origine dans une incompatibilité relationnelle et professionnelle entre le jeune et le maître d'apprentissage ou le tuteur. Elles peuvent être liées à un manque de communication, à une absence de confiance réciproque ou encore à des problèmes comportementaux de l'une des parties.

Les apprentis évoquent :

- Une trop grande exigence de productivité de l'employeur,
- Des conditions de travail non formatrices,
- Un manque de reconnaissance, de respect : le jeune est relégué aux tâches subalternes et ingrates et souffre de dévalorisation,

Les employeurs évoquent :

- Un manque de maturité de l'apprenti
- Le non-respect du cadre fixé par l'entreprise (manque de ponctualité, absences injustifiées, non-respect des consignes de sécurité)
- Un manque pluridimensionnel : motivation, autonomie, intérêt, curiosité.

D'autres causes sont indépendantes de la relation jeune-employeur

- L'incompatibilité physique de l'apprenti avec le métier : santé, fatigue...
- Conditions de travail difficiles intrinsèques au métier
- La difficulté de trésorerie de l'entreprise d'accueil pendant la crise sanitaire

LE VOLET PEDAGOGIQUE DU DISPOSITIF DE L'ALTERNANCE

De la part du jeune

- Un blocage par rapport à l'apprentissage théorique en CFA
- Un manque d'intérêt pour les cours en enseignement général
- Une volonté d'émancipation lorsque le jeune atteint la majorité.

De la part de l'employeur

- Un manque de considération de l'employeur à l'égard du diplôme et du cursus de professionnalisation : cas de débauchage à l'obtention du diplôme.

L'importance du cadre familiale

- Un cadre familial déficitaire qui laisse le jeune en errance affective et sociale.

SYNTHÈSE DES SUJETS PROBLÈMES ÉVOQUÉS DANS LES PAGES PRÉCÉDENTES

EN ENTREPRISE

Le défaut de formalisation lors du recrutement

- L'entretien d'embauche en entreprise est parfois trop rapide. Dans la majorité des cas, le maître d'apprentissage/tuteur n'est pas présent lors de cet entretien pour expliciter les attendus du métier. La formalisation des actions qui devrait être réalisée à cet instant n'est pas faite et il en résulte un déficit d'information transmises.

Le manque de formation des maîtres d'apprentissage

- Le défaut de formation des maîtres d'apprentissage/tuteurs et le manque de coordination entre les acteurs de l'alternance sont évoqués comme causes de rupture.

La difficulté de la prise en charge pédagogiques des apprenants

- Les maîtres d'apprentissage/tuteurs, acteurs essentiels de la réussite du contrat, ne détiennent pas toutes les clés nécessaires à la bonne compréhension du comportement du jeune et à sa prise en charge pédagogique.

EN CFA

Le manque d'interaction entre le CFA et l'entreprise lors du premier mois

- Les liens entre l'entreprise et l'organisme de formation sont souvent très distants et les éventuels échanges mal préparés entre l'entreprise, l'organisme de formation et l'apprenti. L'attente de prise de contact est réciproque. Trop rares sont les visites des représentants des organismes de formation dans l'entreprise durant la période d'essai.

Le manque d'accompagnement du CFA lors de la période d'essai

- Il est essentiel pour la bonne compréhension des valeurs de l'apprentissage que l'entreprise soit accompagnée par les CFA lors de la période d'essai de son apprenti. La réalisation de visites en entreprises lors de cette période est essentielle à une meilleure intégration du jeune.

Les conditions sociales du jeune apprenant

- Les conditions sociales défavorables du jeune peuvent aussi précipiter les situations de rupture.

PRÉCONISATIONS POUR LIMITER LES RUPTURES

AVANT LA SIGNATURE DU CONTRAT : ACCOMPAGNEMENT DES PROSPECTS EN CFA

Développement de réunions de présentation de la formation en apprentissage dans les CFA avec les conseillers Jeunes et Entreprises et les formateurs du domaine métier

Objectif :

- Développer la connaissance du fonctionnement de l'entreprise chez l'apprenant
- Développer la connaissance du métier choisi (avec le formateur référent)
- Développer une approche socio-éducative (comportement, attitude, positionnement en entreprise)

Mise en œuvre des entretiens d'explicitation avec les conseillers Jeunes et Entreprises

Objectif : permettre une évaluation de la motivation et une validation concrète des choix de formation.

Construction d'un parcours de formation adapté aux besoins de l'apprenant

Objectif : Concevoir un parcours de formation qui soit parfaitement adapté aux besoins du jeune et qui lui permette de suivre sa formation dans les meilleures conditions.

Renforcement de la procédure d'accompagnement au placement des jeunes en entreprises

Objectif : Ces réunions organisées par les conseillers Jeunes et Entreprises permettent d'accompagner les jeunes prospects dans la formalisation des entretiens qui se dérouleront avec les chefs d'entreprises (discussion, thématiques, échanges, réalisation de CV et de lettres de motivation.

Organisation de « stages découvertes »

Objectif : Ces stages préalables à la signature d'un contrat sont proposés par un nombre grandissant d'entreprises et permettent de vérifier la bonne adéquation du choix de la formation.

PENDANT LE CONTRAT : DEVELOPPEMENT D'UNE CHAÎNE DE RECUEIL ET DE TRANSMISSION DE L'INFORMATION SUR LES CAS DE RUPTURES POTENTIELLES

Mise en place d'un calendrier d'appel régulier des entreprises dès la signature du contrat

Acteurs : CJE

Modes de communication

- Appel téléphonique
- Mail
- Courrier

Objectifs

- Lorsque des situations de ruptures potentielles sont évoquées à l'occasion de ces échanges, une transmission d'information a lieu à destination des personnels de direction, du secrétariat et des formateurs référents

Instauration de temps d'échanges avec l'apprenant permettant le recueil d'informations

Acteurs : ADCP / formateurs référents

Des entretiens avec les apprenants sont programmés par les ADCP tout au long de l'année

- Une heure de guidance est programmée chaque semaine d'alternance avec les apprentis en groupes restreints. Cette heure de guidance permet une remontée d'informations des apprenants

vers les formateurs référents sur le fonctionnement de l'apprentissage et les situations rencontrées en entreprises.

- Des temps de régulation socio-éducatives sont programmés entre formateurs référents et apprenants lorsque les résultats ne sont pas en adéquation avec les attendus ou lorsque l'apprenant rencontre des problématiques socioéducatives impactant le déroulement de sa formation.
- Dans le cadre du CCF continué un bilan semestriel est réalisé individuellement avec le formateur référent et ce, en lien avec l'entreprise et le maître d'apprentissage grâce à l'application NPA.

Objectifs

Lorsque des difficultés d'ordre social, professionnelle et matériel sont susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage, une transmission d'information a lieu à destination des personnels de direction, des CJE et des formateurs.

MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS ADAPTEES

L'adjoint de direction en charge de la pédagogie, l'adjoint socio-éducatif et le CJE évaluent la situation en lien avec les formateurs référents afin de déterminer une action à mettre en œuvre :

- Un entretien avec l'apprenti et sa famille ou les référents légaux
- Un appel téléphonique à destination de la famille ou les référents légaux
- Une visite en entreprise
- La planification d'une rencontre avec les formateurs

Un point de situation régulier est réalisé en réunion avec la direction, le CJE, l'animateur, l'ADCP et la responsable de secrétariat.

Un compte rendu est rédigé par l'animateur pour formaliser l'action décidée, le résultat obtenu et transmis à toutes les parties concernées.

Mis en place d'un calendrier de visites en entreprises programmées en présence de l'alternant avec réalisation systématique d'un compte-rendu.

Acteurs : ADCP / CJE/ ASE / formateurs référents

Organisation et mise en place d'un échéancier de visites en entreprises lors de la période d'essai.

Promotion de la formation des maîtres d'apprentissage/tuteurs

Acteurs : Pôle communication / Directions / ADCP / CJE/ ASE /

- Promotion de la formation MAC dès le mois de septembre
- Communication à destination des entreprises

Mise en place de dispositifs d'écoute permanente et neutre permettant de dénouer les situations difficiles et d'agir rapidement contre les difficultés.

Intégration de périodes d'accompagnement par des assistantes sociales (APPAS) dans les 7 CFA afin d'accompagner les apprenants et de résoudre les problématiques socio-éducatives rencontrées.

Accompagnement social du jeune lorsque sa situation est fragilisée.

Développement des temps de communication et d'échanges avec les entreprises

Stagiaire de la formation professionnelle

Mise en œuvre des situations « Stagiaires de la formation professionnelle » en 2020-2021 pour pallier les situations de ruptures pendant la crise sanitaire.

Atelier d'accompagnement des apprenants en rupture

Accompagnement des apprentis en ruptures par les CJE des CFA.

- Création de CV et de lettre de motivation
- Accompagnement socio-éducatif
- Exercices de motivation et d'accompagnement

En cas de rupture effective

Accompagnement du jeune pour le remettre dans une démarche positive de recherche d'un nouveau contrat en alternance ou d'une autre orientation. Le rôle de la cellule d'écoute ou du médiateur est alors essentiel,

Maintien du suivi de l'entreprise en valorisant les efforts et investissements réalisés, en conseillant sur des éventuelles pratiques d'accueil à améliorer et en incitant à rester engagé dans l'alternance.