

Etude sur les ruptures de contrats

Edition 2022-2023

PUBLICATION LE 20 10 2023

Nature : Étude statistique

Périmètre d'étude : BTP CFA Ile-de-France

Périmètre sources : Ensemble des apprentis inscrits dans les 7 CFA

Source : ERP YPAREO

Date de début de la période étudiée : 16 08 2022

Date de fin de la période étudiée : 15 08 2023

Réalisation, analyse et conception : Responsable Qualité

- BTP CFA BRETIGNY-SUR-ORGE
- BTP CFA ERMONT
- BTP CFA NANGIS
- BTP CFA NOISY-LE-GRAND
- BTP CFA OCQUERRE
- BTP CFA RUEIL-MALMAISON
- BTP CFA SAINT-DENIS

Préambule

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.

Cadrage de l'étude

BTP CFA Ile-de-France réalise, chaque année, au mois de septembre, une étude sur les ruptures des contrats d'alternance et les causes des abandons sur l'année de formation précédentes. Cette analyse nous permet de produire des actions pour limiter et accompagner les situations potentielles de ruptures.

Précisions sur les ruptures des contrats en apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu selon différentes modalités dans les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Lors de ce délai appelé "période probatoire", le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif.

Au-delà de ce délai de 45 jours, le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de :

- Force majeure, c'est-à-dire de survenance d'un événement totalement imprévisible au moment de la signature du contrat, et rendant la poursuite du contrat impossible (exemples : incendie, inondation...).
- Accord entre l'apprenti et de l'employeur
- Démission de l'apprenti. Dans ce cas, il doit respecter une procédure particulière : il doit saisir un médiateur et respecter un préavis de deux mois
- Liquidation judiciaire sans maintien de l'activité
- Faute grave de l'apprenti. Il peut s'agir, selon les cas, de comportements divers et particulièrement graves : refus de suivre la formation, violence, harcèlement, retards systématiques au travail...
- Inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail
- Décès du maître d'apprentissage, lorsqu'il s'agit d'une société unipersonnelle
- Exclusion définitive du centre de formation des apprentis (CFA). L'exclusion du CFA constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti a le droit de :

- Continuer sa formation théorique pendant 6 mois auprès du CFA (sauf cas d'exclusion prononcée par le CFA).
- Bénéficier de l'aide du CFA pour trouver un nouvel employeur CFA (sauf cas d'exclusion prononcée par le CFA).

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 : le 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.

Les indicateurs de notre association

Effectifs, ruptures et remplacements

Structure	Inscrits actifs	Nombre de ruptures (BRUT)	Nombre de ruptures (NET)	Nombre de remplacements en entreprises
BTP CFA Brétigny-Sur-Orge	543	126	67	46
BTP CFA Ermont	462	108	61	35
BTP CFA Nangis	449	143	99	36
BTP CFA Noisy-le-Grand	411	99	58	28
BTP CFA Ocquerre	399	75	46	20
BTP CFA Rueil Malmaison	459	113	63	31
BTP CFA Saint Denis	461	99	60	34
Total général	3184	763	454	230

Taux de rupture brut, taux de rupture net et taux de remplacement

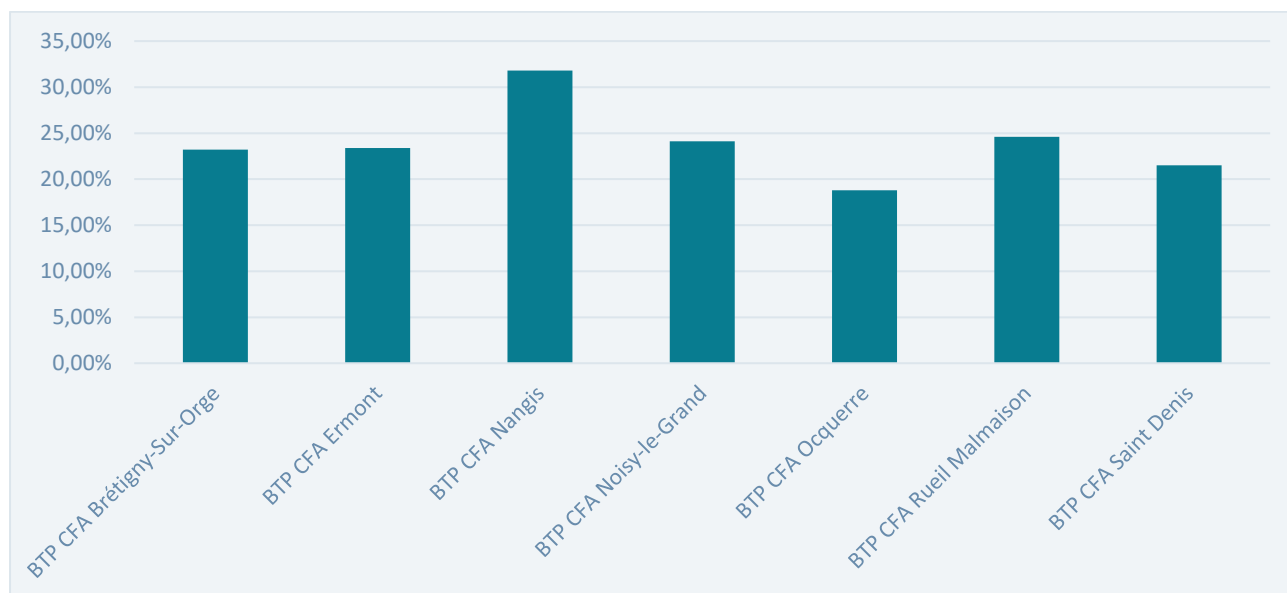
Structure	Taux de rupture (BRUT)	Taux de rupture (NET)	Taux de remplacement (R.NET/R.BRUT)
BTP CFA Brétigny-Sur-Orge	23,2%	12,3%	36,5%
BTP CFA Ermont	23,4%	13,2%	32,4%
BTP CFA Nangis	31,8%	22,0%	25,2%
BTP CFA Noisy-le-Grand	24,1%	14,1%	28,3%
BTP CFA Ocquerre	18,8%	11,5%	26,7%
BTP CFA Rueil Malmaison	24,6%	13,7%	27,4%
BTP CFA Saint Denis	21,5%	13,0%	34,3%
Total général	24,0%	14,3%	30,1%

Le taux de rupture (BRUT) de BTP CFA Ile-de-France est de 24% sur l'année 2022-2023

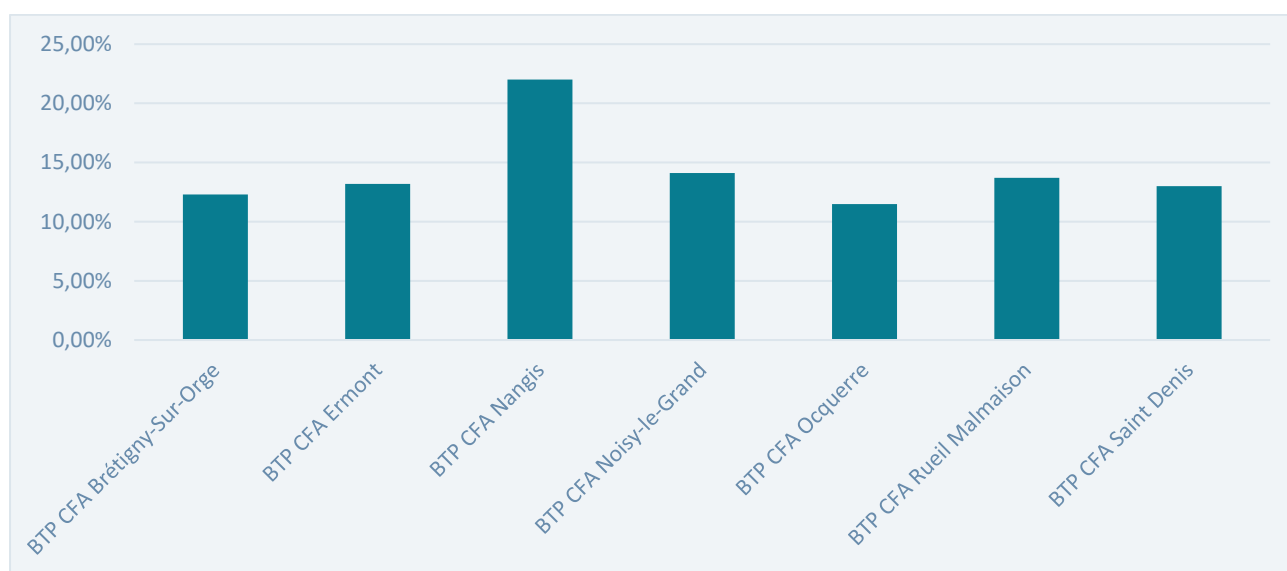
Le taux de rupture (NET) de BTP CFA Ile-de-France est de 14.3% sur l'année 2022-2023

Le taux de remplacement en entreprise est de 30,1% sur l'année 2022-2023

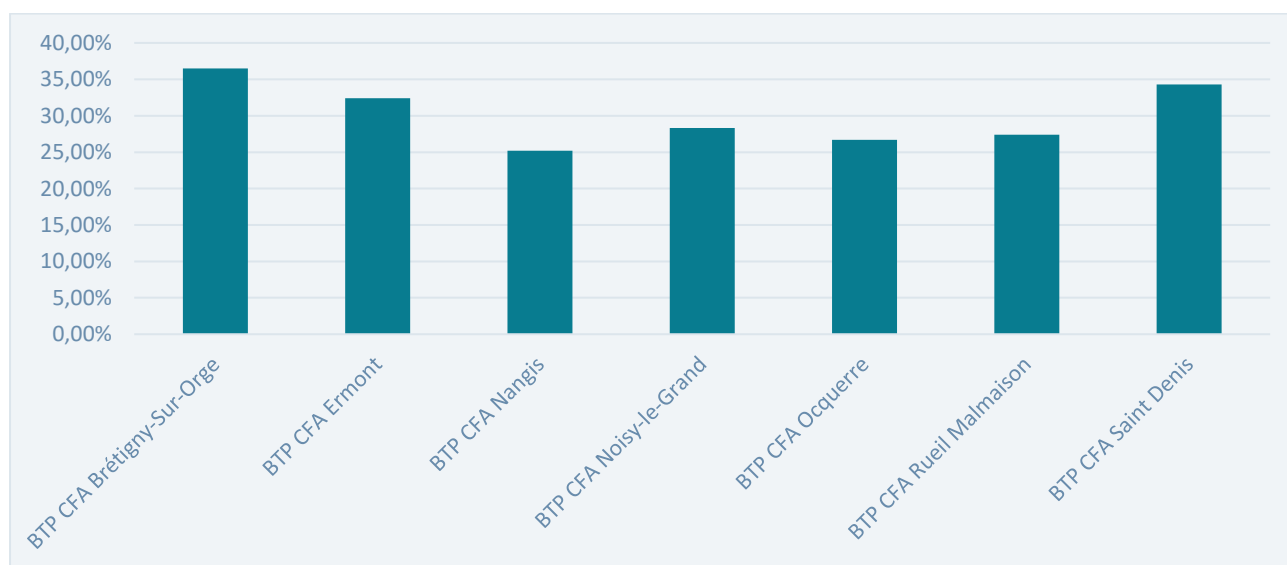
Représentation du taux de rupture brut par CFA



Représentation du taux de rupture net par CFA



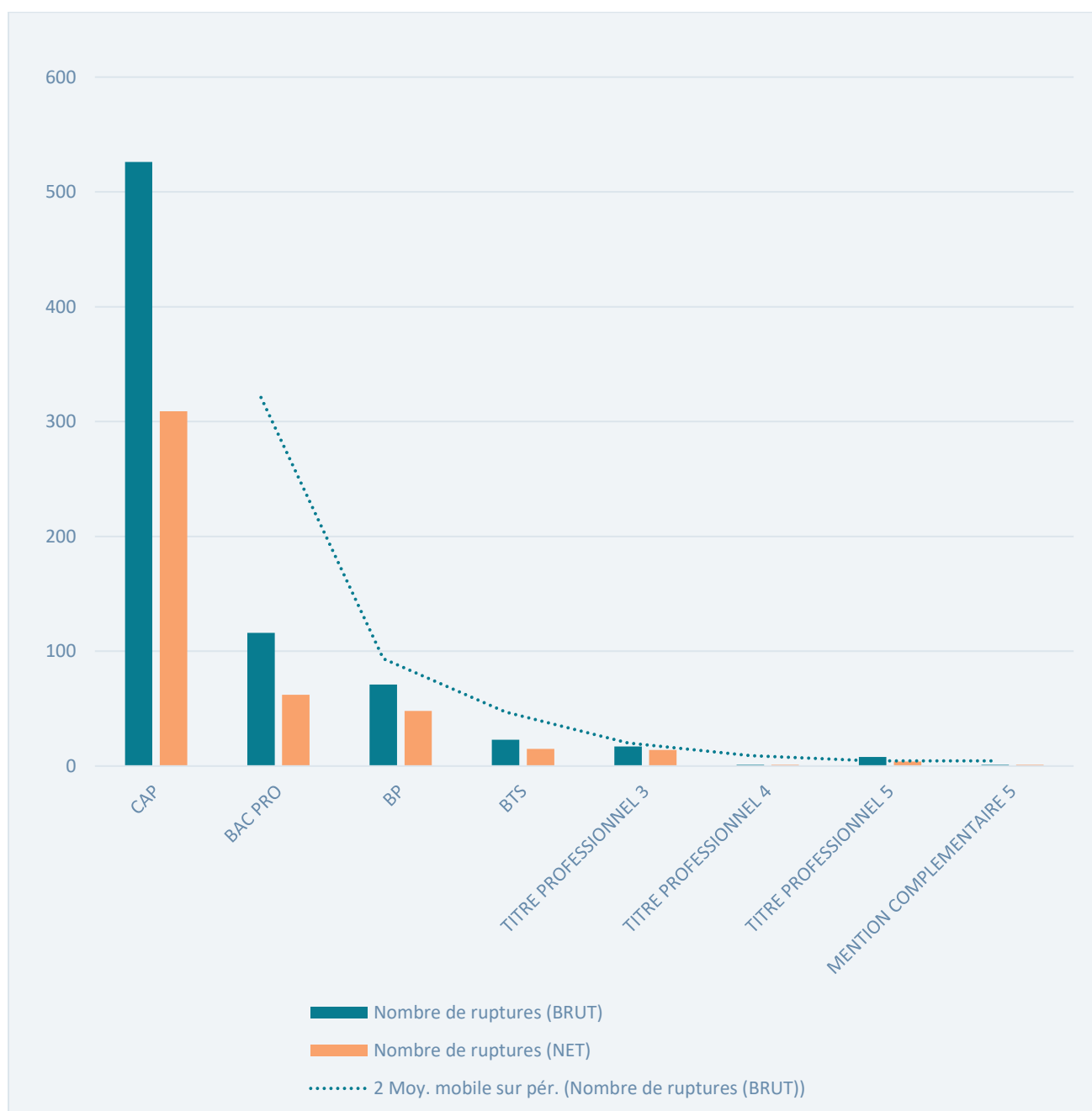
Représentation du taux de remplacement en entreprise par CFA



Nombre et taux de ruptures net par types de diplômes

Diplôme	Effectifs	Ruptures (BRUT)	Ruptures (NET)	Taux ruptures (NET)
CAP	2026	526	309	15,3%
BAC PRO	474	116	62	13,1%
BP	487	71	48	9,9%
BTS	72	23	15	20,8%
TITRE PROFESSIONNEL 3	84	17	14	16,7%
TITRE PROFESSIONNEL 4	10	1	1	10,0%
TITRE PROFESSIONNEL 5	23	8	4	17,4%
MENTION COMPLEMENTAIRE 5	5	1	1	20,0%
Total général	3184	763	454	14,3%

Représentation du taux de ruptures net par types de diplômes



Nombre de ruptures nettes par diplômes et par CFA

Diplôme	Brétigny-Sur-Orge	Ermont	Nangis	Noisy-le-Grand	Ocquerre	Rueil Malmaison	Saint Denis	Total général
CAP	48	52	65	40	24	36	44	309
BAC PRO	3	4	11	15	6	17	6	62
BP	11	5	15		5	7	5	48
BTS	2		7		3	3		15
MENTION COMPLEMENTAIRE 5				1				1
TITRE PROFESSIONNEL 3	3				8		3	14
TITRE PROFESSIONNEL 4			1					1
TITRE PROFESSIONNEL 5				2			2	4
Total général	67	61	99	58	46	63	60	454

Répartition en pourcentage des ruptures nettes par diplômes et par CFA

Diplôme	Brétigny-Sur-Orge	Ermont	Nangis	Noisy-le-Grand	Ocquerre	Rueil Malmaison	Saint Denis	Total général
CAP	71,6%	85,3%	65,7%	69,0%	52,2%	57,1%	73,3%	68,1%
BAC PRO	4,5%	6,6%	11,1%	25,9%	13,0%	27,0%	10,0%	13,7%
BP	16,4%	8,2%	15,2%	0,0%	10,9%	11,1%	8,3%	10,6%
BTS	3,0%	0,0%	7,1%	0,0%	6,5%	4,8%	0,0%	3,3%
MENTION COMPLEMENTAIRE 5	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
TITRE PROFESSIONNEL 3	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%	0,0%	5,0%	3,1%
TITRE PROFESSIONNEL 4	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
TITRE PROFESSIONNEL 5	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%	3,3%	0,9%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le taux de rupture, mesuré en pourcentage, est notablement plus élevé aux premiers niveaux de diplômes, en particulier au niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). Un exemple concret est celui des 309 cas de rupture (NET) identifiés au niveau du CAP.

Une observation globale indique clairement une baisse substantielle du nombre de ruptures à mesure que l'on progresse vers des niveaux de formation plus élevés. Cette tendance peut être expliquée par la consolidation des choix de formation par les apprenants et par le bénéfice d'une expérience d'apprentissage réussie antérieure.

Nombres et taux de rupture net par diplômes en 2022-2023

Diplôme	Effectifs	Ruptures	Taux de rupture
BAC PRO AFB	27	5	18,5%
BAC PRO ICCER	126	20	15,9%
BAC PRO MEE	27	4	14,8%
BAC PRO MELEC	94	13	13,8%
BAC PRO OBM	19	3	15,8%
BAC PRO TBORGO	61	6	9,8%
BAC PRO TISEC	72	6	8,3%
BAC PRO TMA	15	2	13,3%
BAC PRO TMSEC	33	3	9,1%
BP COUVREUR	11	2	18,2%
BP ELECTRICIEN(NE)	69	3	4,3%
BP MACON	51	7	13,7%
BP MENUISIER	71	9	12,7%
BP METALLIER	53	4	7,5%
BP MIGCS	199	22	11,1%
BP PEINTRE APPL DE REVETEMENTS	22	1	4,5%
BTS FLUID. EN. DOM. OPTION A	47	8	17,0%
BTS FLUID. EN. DOM. OPTION C	25	7	28,0%
CAP CARRELEUR MOSAISTE	26	3	11,5%
CAP CONST. D'OUVRAGES EN BET. ARME	17	2	11,8%
CAP CONSTR. DE RESEAUX. DE CANAL.TP	22	2	9,1%
CAP COUVREUR	37	3	8,1%
CAP ELECTRICIENS-NES	263	41	15,6%
CAP IMTB	37	1	2,7%
CAP INST. FROID ET CONDITIONNEMENT D'AIR	24	4	16,7%
CAP MACON	263	56	21,3%
CAP MENUISIER FABRICANT	140	21	15,0%
CAP MENUISIER INSTALLATEUR	53	12	22,6%
CAP METALLIER	100	15	15,0%
CAP MONTEUR EN INSTAL. THERMIQUES	276	40	14,5%
CAP MONTEUR EN INSTALL. SANITAIRES	566	85	15,0%
CAP PEINTRE APPL. DE REVET.	191	24	12,6%

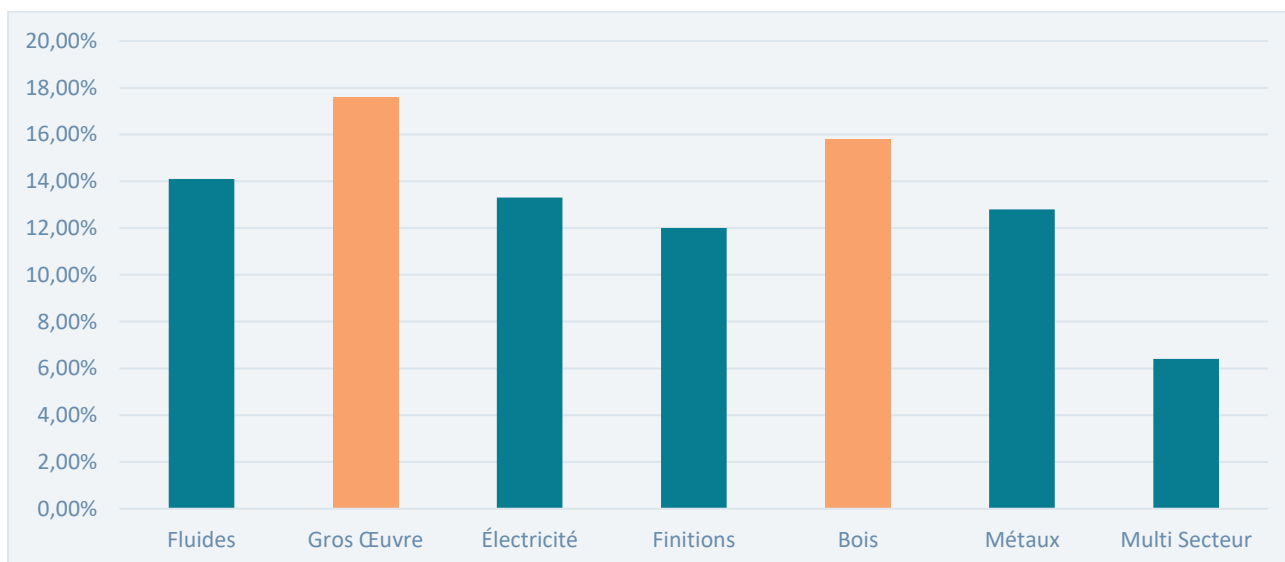
Nombres et taux de rupture net par diplômes en 2022-2023 (ordre décroissant)

Diplôme	Effectifs	Ruptures	Taux de rupture
BTS FLUID. EN. DOM. OPTION C	25	7	28,00%
CAP MENUISIER INSTALLATEUR	53	12	22,60%
CAP MACON	263	56	21,30%
MC METI	5	1	20,00%
BAC PRO AFB	27	5	18,50%
BP COUVREUR	11	2	18,20%
BTS FLUID. EN. DOM. OPTION A	47	8	17,00%
CAP INST. FROID ET CONDITIONNEMENT D'AIR	24	4	16,70%
BAC PRO ICCER	126	20	15,90%
BAC PRO OBM	19	3	15,80%
CAP ELECTRICIENS-NES	263	41	15,60%
CAP MENUISIER FABRICANT	140	21	15,00%
CAP METALLIER	100	15	15,00%
CAP MONTEUR EN INSTALL. SANITAIRES	566	85	15,00%
BAC PRO MEE	27	4	14,80%
CAP MONTEUR EN INSTAL. THERMIQUES	276	40	14,50%
BAC PRO MELEC	94	13	13,80%
BP MACON	51	7	13,70%
BAC PRO TMA	15	2	13,30%
BP MENUISIER	71	9	12,70%
CAP PEINTRE APPL. DE REVET.	191	24	12,60%
CAP CONST. D'OUVRAGES EN BET. ARME	17	2	11,80%
CAP CARRELEUR MOSAISTE	26	3	11,50%
BP MIGCS	199	22	11,10%
BAC PRO TBORGO	61	6	9,80%
BAC PRO TMSEC	33	3	9,10%
CAP CONSTR. DE RESEAUX. DE CANAL.TP	22	2	9,10%
BAC PRO TISEC	72	6	8,30%
CAP COUVREUR	37	3	8,10%
BP METALLIER	53	4	7,50%
BP PEINTRE APPL DE REVETEMENTS	22	1	4,50%
BP ELECTRICIEN(NE)	69	3	4,30%
CAP IMTB	37	1	2,70%

Nombre et taux de rupture net par filières (ordre décroissant)

Filière métier	Effectifs	Nombre des ruptures (NET)	Taux de rupture (NET)
Gros Œuvre	490	86	17,6%
Bois	279	44	15,8%
Fluides	1424	201	14,1%
Électricité	436	58	13,3%
Finitions	301	36	12,0%
Travaux Publics	35	4	11,4%
Métaux	172	22	12,8%
Multi Secteur	47	3	6,4%
Total général	3184	454	14,3%

Représentation du taux de rupture net par filière



Le taux élevé de rupture (NET) de contrats d'apprentissage est observé dans les secteurs du gros-œuvre et du bois. En ce qui concerne le domaine du Fluide Energie, le taux de rupture (NET) a enregistré, pour la première fois en trois ans, une baisse de 3 points cette année.

Nombre de ruptures nettes par situation de formation

Situation	Nombre de ruptures
APPRENTI CAP 1ère année	201
APPRENTI CAP 2ème année	77
APPRENTI BP 1ère année	29
APPRENTI BAC PRO 2 ans – Première année	24
APPRENTI CAP en 1 an	23
APPRENTI BP 2ème année	19
APPRENTI TP 3 EN 1 AN	14
APPRENTI BAC PRO 3 ans - Seconde	13
APPRENTI BAC PRO 3 ans - Première	10
APPRENTI BTS 24M 2ème année	7
APPRENTI BAC PRO 2 ans - Terminale	5
APPRENTI BAC PRO 3 ans - Terminale	5
APPRENTI BTS 24M 1ère année	5
APPRENTI CAP en 1 an Connexe	5
APPRENTI BAC PRO en 1 an	3

Répartition homme/femme dans les ruptures nettes

Filière métier	Effectifs	Nombre des ruptures (NET)	Taux de rupture (NET)
Masculin	3134	448	14,3%
Féminin	50	6	12,0%

Typologie des entreprises (nombre de salariés)

Type d'entreprise	Nombre des ruptures (NET)	Répartition des ruptures nettes
Entreprises de moins de 10 salariés	275	60,5%
Entreprises de plus de 10 salariés	179	39,5%

Typologie des entreprises (Code NAF)

CODE NAF	Nombre de ruptures
Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	107
Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	61
Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	59
Travaux d'installation électrique dans tous locaux	51
Travaux de menuiserie bois et PVC	24
Travaux de peinture et vitrerie	21
Construction de maisons individuelles	15
Construction d'autres bâtiments	15
Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	14
Travaux de couverture par éléments	11
Administration publique générale	5
Travaux de plâtrerie	5
Fabrication d'autres meubles et industries connexes de l'ameublement	4
Autres travaux de finition	4
Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	4
Ingénierie, études techniques	3
Captage, traitement et distribution d'eau	3
Autres travaux spécialisés de construction	3
Activités de soutien au spectacle vivant	3
Construction de réseaux pour fluides	2
Production et distribution de vapeur et d'air conditionné	2
Installation de machines et équipements mécaniques	2

Motifs de ruptures nettes exprimés par les entreprises

Motif exprimé par les entreprises	Nombre de ruptures nettes	Taux global des ruptures nettes
L'apprenti ne respecte pas les contraintes professionnelles en entreprise	79	24,1%
L'apprenti avait fait un mauvais choix d'orientation	67	20,4%
L'apprenti a des problèmes relationnels avec son employeur ou ses collègues	57	17,4%
L'entreprise manque d'activités formatives pour l'apprenti	35	10,7%
L'apprenti a été réorienté dans le réseau	25	7,6%
L'apprenti a été contraint d'abandonner car il n'avait pas les compétences suffisantes	16	4,9%
L'apprenti ne respectait pas le règlement intérieur de l'entreprise	16	4,9%
L'apprenti a déménagé	13	4,0%
L'apprenti avait des problèmes de santé qui l'empêchaient de continuer sa formation	6	1,8%
L'apprenti a été réorienté dans le même CFA	3	0,9%
L'apprenti a été embauché dans l'entreprise	8	2,4%
L'apprenti a été embauché dans une entreprise	3	0,9%

Motifs des ruptures exprimés et retenu par le CFA

Motif validé par le CFA	Nombre de ruptures nettes	Taux global des ruptures nettes
Départ volontaire de l'apprenti	110	26,7%
Mauvaise adaptation aux attentes de l'entreprise	95	23,1%
Rupture commun accord entre l'apprenti et l'employeur	84	20,4%
Démission de l'apprenti	54	13,1%
Erreur d'orientation sans suite	30	7,3%
Problématiques personnelles	16	3,9%
Mauvaise adaptation aux attentes du CFA	12	2,9%
Licenciement pour faute grave	11	2,7%

L'impact des attitudes socio-professionnelles est significatif dans les motifs exprimés : 152 ruptures sont liées à des problématiques relationnelles ou professionnelles (33,4% des ruptures).

- L'apprenti ne respecte pas les contraintes professionnelles en entreprise (79) (+14 en un an)
- L'apprenti a des problèmes relationnels avec son employeur ou ses collègues (57) (+10 en un an)
- L'apprenti ne respectait pas le règlement intérieur de l'entreprise (16) (+ 4 en un an)

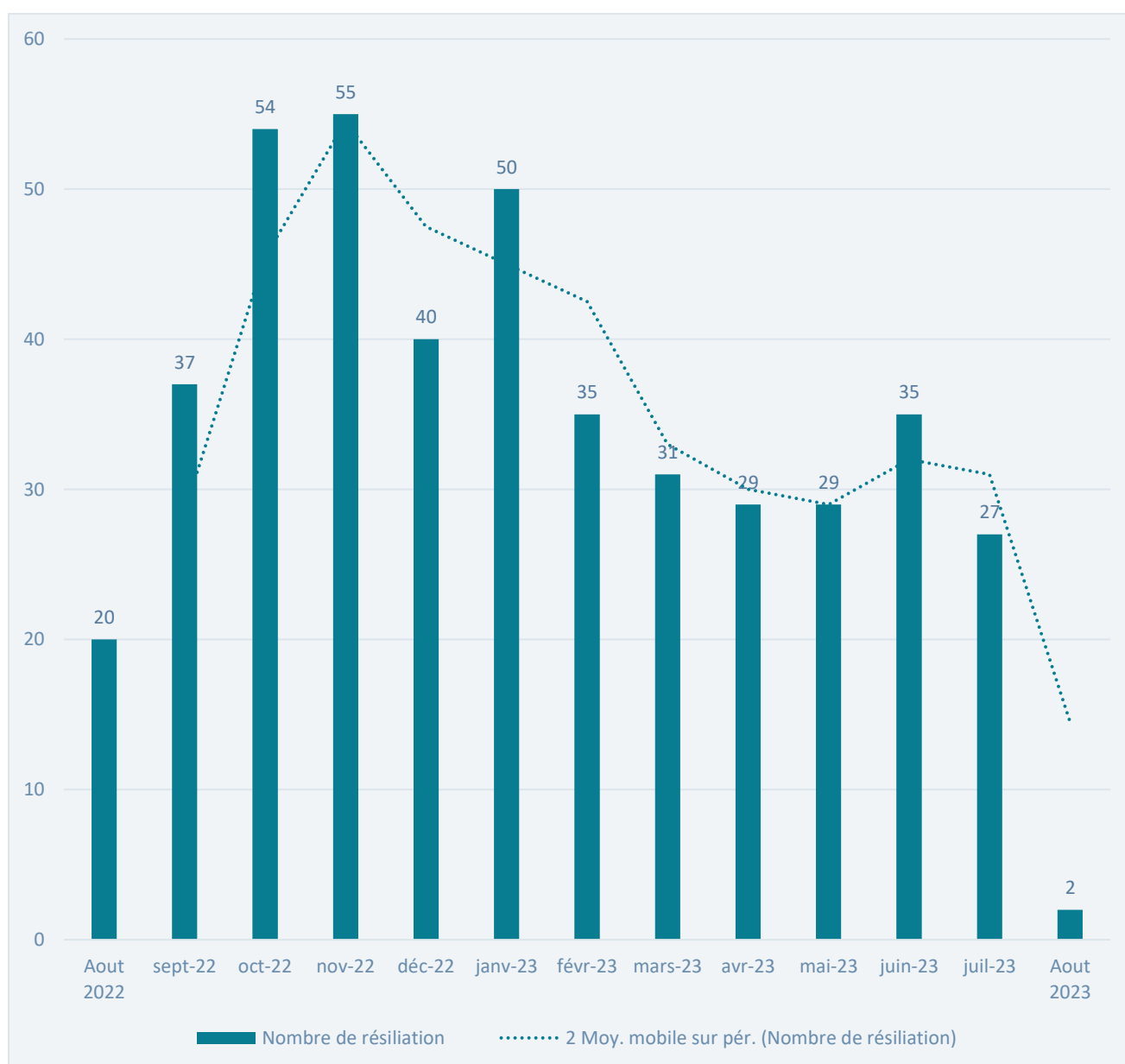
Les mauvais choix d'orientation sont en augmentation conséquente pour l'année 2022 2023 (+9)

Pendant la période initiale, qui englobe les trois premiers mois, le jeune apprenti peut éprouver un sentiment de désorientation face à son choix de carrière et aux réalités de l'apprentissage, l'incitant ainsi à considérer une réorientation.

Chronologie des ruptures nettes sur l'année

Mois de résiliation	Nombre de résiliation
Aout 2022	20
Septembre 2022	37
Octobre 2022	54
Novembre 2022	55
Décembre 2022	40
Janvier 2023	50
Février 2023	35
Mars 2023	31
Avril 2023	29
Mai 2023	29
Juin 2023	35
Juillet 2023	27
Aout 2023	2

Représentation des ruptures nettes sur l'année



Focus sur les motifs de rupture

POUR L'APPRENTI :

- L'apprenti souligne un mauvais choix d'orientation et la nécessité de se réorienter
- L'apprenti souligne une mauvaise relation avec son employeur
- L'apprenti souligne une incapacité à suivre la formation en raison de compétences limitées.
- L'apprenti note des problèmes de santé

POUR L'ENTREPRISE :

- L'apprenti ne respecte pas les contraintes professionnelles en entreprise
- L'apprenti ne respecte pas le règlement intérieur de l'entreprise
- L'apprenti rencontre des problèmes relationnels avec son employeur ou ses collègues

Focus sur la période d'essai (le premier mois de formation)

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

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

S'attaquer à ces situations de rupture qui surviennent durant la période d'essai représente un défi complexe. En effet, lorsque l'apprenant prend conscience que la formation ne répond pas à ses attentes, à ses besoins ou à ses aspirations, cela peut engendrer des problèmes de comportement et un non-respect des règles, que ce soit au sein du Centre de Formation des Apprentis (CFA) ou en entreprise. L'attitude de l'apprenant et sa ponctualité peuvent se dégrader. Dans de telles circonstances, la rupture devient inévitable et ne peut être évitée, car elle découle essentiellement du choix de l'apprenant de mettre fin à sa formation.

Il est donc impératif de renforcer nos actions avant la signature du contrat, en particulier en travaillant sur la manière dont l'apprenant perçoit le métier. De plus, il est essentiel de renforcer le soutien de l'entreprise au cours des trois premiers mois d'intégration d'un apprenti. Dans de nombreux cas, une approche plus approfondie aurait pu révéler un manque de motivation ou une mauvaise compréhension 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 extrêmement difficile d'adresser les situations de rupture qui surviennent pendant la phase de clôture du contrat. En effet, lorsque l'apprenant a achevé avec succès sa formation et obtenu son diplôme, il choisit de ne pas prolonger son contrat jusqu'à son échéance et décide de le résilier prématurément. Cette situation présente une complexité particulière du fait qu'elle crée un climat de méfiance entre l'entreprise et le Centre de Formation des Apprentis (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.

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'alternant. 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 CHAINE 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

RECHERCHE DE SOLUTIONS ALTERNATIVES EN CAS DE RUPTURE

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.