

Bref

Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture

Pour diminuer efficacement le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage, une connaissance fine de leurs motifs est nécessaire. En effet, certaines ruptures n'ont pas de conséquences négatives. D'autres apparaissent difficiles à éviter.

La lutte contre le décrochage scolaire est aujourd'hui une préoccupation importante des pouvoirs publics. Du primaire à l'université, tous les niveaux de formation sont concernés. Si l'apprentissage est une voie de formation dont les vertus en termes d'insertion professionnelle sont reconnues, le risque de décrochage est loin d'être faible pour les jeunes apprentis. Ce phénomène est toutefois difficile à appréhender car il n'existe pas à l'heure actuelle de suivi régulier et national des ruptures de contrats d'apprentissage. Les données sont donc éparpillées et partielles. L'enquête Génération 2004 du Céreq est ainsi une des rares à fournir des informations sur les ruptures et leurs motifs à l'échelle nationale. On estime à 17% la part des apprentis ayant quitté l'entreprise avant la fin du contrat (voir résultats encadré page 2). Pour connaître plus précisément les raisons des ruptures, une enquête spécifique a été conduite en région Nord - Pas-de-Calais. Elle propose aux acteurs publics des pistes pour mieux éviter ces décrochages.

Les limites d'un indicateur administratif

Dans le Nord-Pas-de-Calais, le taux de rupture des contrats d'apprentissage est d'environ 28% : 10% pendant la période d'essai et 18% par la suite. Cet indicateur est basé sur le décompte des formulaires de résiliation reçus par les organismes de gestion (« Ruptures de contrat : que dit la loi », page 2). Il n'est pas réservé à ce seul type de contrat. La comparaison du taux de rupture des contrats d'apprentissage avec celui d'autres contrats de travail ne révèle rien d'alarmant car les taux sont proches. L'appariement employeur / employé ne peut en effet véritablement s'apprécier qu'au terme d'une certaine période passée dans l'entreprise.

Cet indicateur reflète une réalité administrative mais ne semble pas pertinent pour permettre une évaluation de l'apprentissage. Un taux élevé de rupture peut par exemple révéler des carences en termes d'orientation, de conseil et de suivi de l'apprenti au sein des entreprises ou des CFA. Mais le taux peut rester élevé malgré les efforts fournis par les maîtres d'apprentissages et les formateurs dans l'accompagnement d'élèves parfois difficiles à remobiliser.

Les ruptures ne sont pas toujours négatives. Rompre un contrat ne signifie pas toujours abandonner l'apprentissage. Souvent, et grâce aux efforts des CFA qui accompagnent l'apprenti dans la recherche d'une nouvelle entreprise, la rupture est suivie de la signature d'un nouveau contrat. Certaines ruptures interviennent après l'obtention du diplôme. Comptabilisées comme les autres, elles alimentent aussi l'image d'une issue négative du contrat alors que le diplôme a été obtenu. À l'opposé, des événements négatifs dans le parcours des apprentis sont ignorés par l'indicateur. C'est le cas des promesses de contrat d'apprentissage non tenues par les entreprises.

Enfin, le taux de rupture est impacté par une série de facteurs extérieurs. L'évolution des politiques nationales et régionales, l'état du marché du travail, la démographie, la concurrence entre les différentes filières de formation influencent les décisions des apprentis. En cas de reprise de l'activité économique par exemple, les jeunes sont souvent tentés de rompre leur contrat pour occuper un autre emploi. Les CFA ...

Ruptures de contrats d'apprentissage : que dit la loi ?

Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti.

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- résiliation expresse des deux cosignataires ;
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord doivent être constatées par écrit et notifiées au directeur du centre de formation d'apprentis ou au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la Délégation départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

(Source : fiches pratiques du site du ministère du Travail)

CFA • Centre de formation d'apprentis

... s'efforcent de les persuader de mener à terme la formation pour obtenir le diplôme qui pourra leur permettre une insertion plus durable dans des emplois mieux rémunérés. Par ailleurs, dans certaines filières de formation qui peinent à recruter, formation scolaire et formation en alternance peuvent être en concurrence. En coiffure-esthétique par exemple, des apprentis ont pu être débauchés par des écoles de formation professionnelle privées.

Les taux de résiliation des contrats d'apprentissage doivent donc être interprétés avec prudence. Ces remarques soulignent l'importance que revêt la connaissance du mobile précis de la rupture pour cibler les mesures à mettre en œuvre en vue de diminuer les abandons effectifs.

Premier motif de rupture : un environnement de travail de mauvaise qualité

Les apprentis se déclarent à l'initiative de près d'une rupture sur deux, 14% sont attribuées à l'employeur et 15% font suite à l'acquisition du diplôme (voir graphique page suivante).

Apprenti, employeur ou CFA : dans les deux tiers des cas, la rupture provient d'une des parties en présence. 40% sont alors attribuées à l'environnement de travail. Ceci recouvre des conditions de travail non formatrices (7%), une inadéquation avec la formation suivie (6%), des exigences de productivité non supportées (5%), et le ressenti d'un non-respect de la personne dans son travail (8%). Les horaires excessifs ou inadaptés (4%) et l'insatisfaction relative à la rémunération (5%) sont aussi mis en cause, surtout par les jeunes de niveau V. Les jeunes de niveau IV et plus sont moins nombreux (32%) à invoquer la mauvaise qualité de l'environnement de travail comme cause de la rupture.

L'exercice et/ou l'environnement naturel du métier peuvent en effet rendre le travail difficilement supportable pour une partie des apprentis. Mais certaines pratiques d'employeurs, qui détournent le contrat d'apprentissage de ses objectifs, peuvent engendrer des insatisfactions : 13% des entreprises déclarent accueillir des apprentis comme un supplément de personnel et 6% pour les avantages financiers du dispositif. Certaines entreprises utilisent aussi la période d'essai pour sélectionner les apprentis.

Si l'environnement de travail est souvent mis en cause, les jeunes peuvent aussi souhaiter changer leur parcours pour des raisons externes à l'entreprise. 17% des ruptures sont dues à la volonté du jeune de changer d'orientation ou d'entrer dans la vie active. Plus de la moitié de ceux qui sont concernés considèrent qu'ils

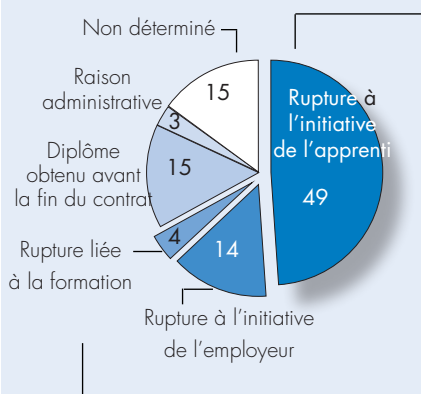
Un apprenti sur cinq ne va pas au terme de son contrat

D'après les données Génération 2004 du Céreq, 17% des apprentis ont quitté l'entreprise avant la fin du contrat d'apprentissage. Le risque de rupture est d'autant plus élevé que le niveau de formation est faible : la proportion atteint 22% lorsque le diplôme préparé est de niveau V, et descend à 8% pour les apprentis de l'enseignement supérieur. Certains secteurs sont plus exposés que d'autres au risque de rupture : le taux de rupture avoisine 30% dans les secteurs de l'hôtellerie, restauration et de la coiffure, alors qu'il n'est que de 11% dans l'industrie. La taille de l'entreprise est aussi discriminante. Les entreprises de moins de 10 salariés enregistrent des taux de rupture supérieurs à 20% alors que dans celles de plus de 50 salariés, ils sont inférieurs à 10%.

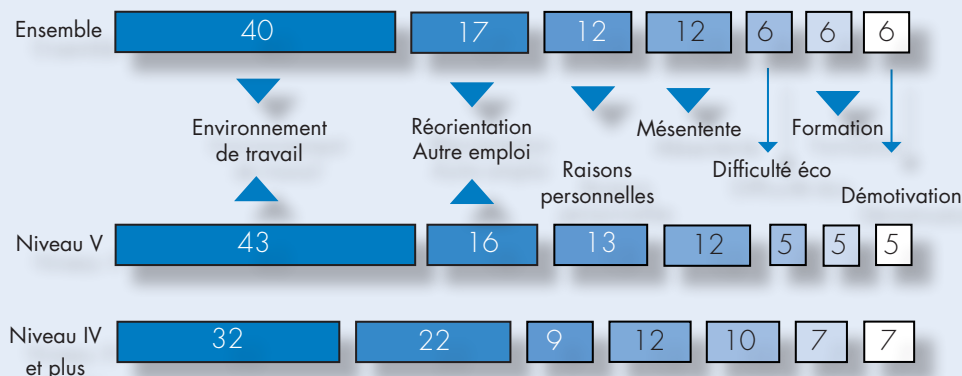
Plus d'un tiers des apprentis qui ont rompu leur contrat déclarent avoir arrêté leurs études parce qu'ils ont trouvé un emploi ; près de la moitié d'entre eux obtiennent néanmoins leur diplôme. En effet, les trois quarts de ces « rompants diplômés » ont rompu leur contrat après les épreuves finales du diplôme. Ce constat est vérifié quel que soit le niveau de diplôme préparé.

L'enquête Génération 2004, réalisée par le Céreq, a interrogé 65 000 jeunes de tous niveaux trois ans après leur sortie du système scolaire. Un module spécifique sur l'apprentissage permet de dénombrer les apprentis « rompants » et de caractériser le contexte dans lequel se produit la rupture (secteur et taille de l'entreprise, niveau de diplôme de l'apprenti, moment de la rupture).

■ Types de rupture



■ Répartition des motifs par niveau de diplôme préparé



Source : enquête spécifique sur les motifs de rupture et traitement du fichier DRTEFP, Nord - Pas-de-Calais, 2002-2005

ont commis une erreur dans le choix du métier, ce qui entraîne éventuellement une réorientation vers un autre domaine professionnel. L'apprentissage représente en effet un « second choix » pour 28 % des jeunes. Trois raisons principales ont néanmoins motivé ce choix : la recherche d'un salaire, la volonté de quitter l'école, ou une décision prise par un tiers. Ces logiques d'orientation par défaut fragilisent incontestablement la relation d'apprentissage. Parmi les déterminants de modification du parcours, la préférence pour l'emploi est plutôt invoquée par les apprentis de niveau IV.

Les raisons personnelles, comme les problèmes de santé, et les mésententes directement signalées constituent près d'un quart des ruptures. Les entretiens qualitatifs confirment l'importance d'un bon accord entre le jeune et le maître d'apprentissage pour la continuité du contrat. Enfin, le relâchement, la fragilisation de la relation d'apprentissage, qui se manifestent par des absences nombreuses, signe de démotivation, justifient près de 6 % des ruptures.

Les motifs des ruptures varient selon les secteurs d'activité. Les ruptures pour environnement difficile caractérisent par exemple le secteur des métiers de bouche (boulangerie, boucherie...) ; à l'inverse, ce motif est peu cité par les apprentis du secteur industriel. Dans ce secteur, ainsi que dans le BTP, ce sont plus souvent les ruptures liées à la formation qui sont mises en avant, ainsi que les raisons économiques liées à l'entreprise. Les ruptures pour modification de parcours concernent l'ensemble des secteurs « à relation de service » (hôtels, cafés, restaurants, autres tertiaires et coiffure).

Des ruptures plus ou moins évitables

Toutes les ruptures ne peuvent être traitées sur le même plan. Certaines sont peu problématiques et n'appellent pas d'actions spécifiques pour les éviter. C'est le cas lorsque le diplôme est obtenu avant la fin du contrat. La rupture n'a pas empêché l'objectif de formation d'être atteint. D'autres interviennent parce que les jeunes trouvent un autre contrat d'apprentissage plus intéressant, voire une opportunité d'emploi. Même si l'objectif de qualification n'est pas toujours atteint, le jeune s'insère dans un emploi. D'autres encore relèvent des aléas de la vie économique. Il est difficile d'empêcher la fermeture d'une entreprise qui entraîne de fait la rupture.

La période à laquelle la rupture se produit n'est pas neutre. Si la résiliation du contrat a lieu pendant la période d'essai, cela peut permettre de renouer plus rapidement avec un autre apprentissage.

L'action publique devrait en revanche pouvoir éviter d'autres ruptures. Il s'agit de celles liées à l'environnement de travail, à l'orientation du jeune, à la formation, mais aussi à des aspects logistiques comme les problèmes de transport. Des actions ont déjà été menées dans ces domaines. Les Conseils régionaux se révèlent ainsi très actifs pour lever les freins liés aux difficultés de transport : prise en charge totale ou partielle du coût financier, développement de structures d'internat pour favoriser les mobilités géographiques.

De leur côté, certaines branches professionnelles, en partenariat avec les CFA, ont déve-

Comprendre les ruptures de contrat d'apprentissage

Cette étude a pour objectif d'aider les services de l'État et de la Région chargés de l'apprentissage à mieux cerner les motifs de rupture de contrat en Nord - Pas-de-Calais. La commande incluait des préconisations en vue de prévenir et de réduire ces ruptures.

3 167 jeunes, ayant rompu un contrat d'apprentissage, ont été interrogés. La base d'interrogation est celle des contrats d'apprentissage enregistrés par les trois Directions départementales du travail et de l'emploi (DDTE) de Lille, Valenciennes et du Pas-de-Calais.

Le questionnaire aborde de nombreuses composantes de la relation d'apprentissage, qu'elles soient personnelles ou familiales, en lien avec l'entreprise, le CFA, le maître d'apprentissage, qu'elles portent sur l'avant, l'encours et l'après contrat. L'interrogation des apprentis a été complétée par celle de l'entreprise.

Les résultats statistiques ont été enrichis par une enquête qualitative auprès de jeunes, de maîtres d'apprentissage et de formateurs.

Le rapport d'étude et sa synthèse sont disponibles sur le site de la Région Nord - Pas-de-Calais :

http://www.nordpasdecals.fr/apprentissage/downloads/espaceCFA_telechargement/etudeCEREQ.pdf

http://www.nordpasdecals.fr/apprentissage/downloads/espaceCFA_telechargement/syntheseCEREQ.pdf

loppé une politique de sensibilisation auprès des entreprises partenaires pour améliorer les conditions de travail des apprentis. Ces politiques prennent parfois la forme d'engagements formalisés, à travers la mise en place de labels, de mentions, de chartes pour la « qualité de l'apprentissage ». Une charte de ce type a par exemple été signée en 2009 entre la région Rhône-Alpes et les syndicats professionnels de l'hôtellerie-restauration.

Les CFA, avec l'appui de l'institution régionale, développent les initiatives pédagogiques pour individualiser les formations et repérer très tôt les jeunes qui risquent le décrochage. Des structures d'écoute internes aux CFA sont parfois créées pour apporter un soutien financier (avec l'aide du Fond social européen), ou orienter en cas de problèmes de logement ou de santé. Les pouvoirs publics et partenaires sociaux mettent en place des dispositifs pour assurer la transition professionnelle en cas de rupture du contrat. C'est un des objectifs de la loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie de novembre 2009. L'orientation des apprentis juniors est également abordée. Des jeunes de plus de 15 ans pourront suivre sous statut scolaire une formation en alternance pour favoriser la découverte d'un environnement professionnel qu'ils pourraient intégrer ensuite en contrat d'apprentissage.

Incontestablement, les acteurs se sont mobilisés et les initiatives se multiplient. Pour autant, au fur et à mesure des différentes études menées, les motifs de rupture semblent peu évoluer. L'efficacité des politiques mises en œuvre mériterait d'être évaluée rigoureusement. Les mesures constituent cependant un point de

départ pour développer le conseil, l'information, l'accompagnement et le contrôle. Selon les motifs de rupture, ce sont ces registres d'actions qui doivent être mobilisés.

Les actions à mener ne peuvent faire abstraction du niveau de diplôme préparé. La voie de l'apprentissage est de plus en plus empruntée pour préparer un bac ou un diplôme de l'enseignement supérieur. Les raisons de l'entrée en apprentissage, le parcours, les motifs de rupture ne sont pas les mêmes au-delà et en-deça du bac. Au niveau V, l'apprentissage constitue bien souvent une voie de seconde chance pour des jeunes en difficulté avec le cadre scolaire. En revanche, pour les niveaux supérieurs, il représente une voie de formation mieux considérée qui permet d'allier savoirs théoriques, expériences pratiques et connaissance du milieu de l'entreprise. À l'extrême, pour des ingénieurs en formation, il peut être considéré comme une voie d'excellence pour l'individu, et un investissement pour l'entreprise. Les mesures de lutte contre les ruptures doivent tenir compte de ces différentes réalités selon les niveaux de formation. Une grille de lecture des motifs d'abandon intégrant cette dimension pourrait servir de guide pour la réalisation d'enquêtes à échéance régulière, mais aussi pour l'évaluation des différents dispositifs mis en place.

*Benoît Cart, Marie-Hélène Toutin Trelcat
(CLERSE, Centre associé au Céreq pour la
région Nord-pas-de-Calais),
Valérie Henguelle (Université d'Artois)*

À lire également...

- *L'apprentissage au sein de l'Éducation nationale : une filière sortie de la clandestinité*, J.-J. Arrighi, D. Brochier NEF n°40, avril 2009.
- « Apprentissage : une singulière métamorphose », G. Moreau, *Formation Emploi* n°101, janv-mars 2008.
- « L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses », J.-J. Arrighi, O. Joseph, *Bref* n° 223, octobre 2005.

Bref

Bulletin de recherche emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Frédéric Wacheux

Conseiller scientifique

Alberto Lopez

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

Commission paritaire n° 1063 ADEP.
Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.
Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches
sur les qualifications

10, place de la Joliette,

BP 21321,

13567 Marseille cedex 02

Tél. 04 91 13 28 28

Fax 04 91 13 28 80

www.cereq.fr

Publication gratuite
ISSN 2107-0822