

RAPPORT

D'ÉTUDE

ENQUÊTE SUR LES RUPTURES

DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE



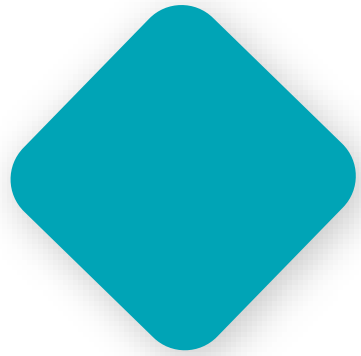
Compétences en mouvement

Rappel des objectifs de l'étude

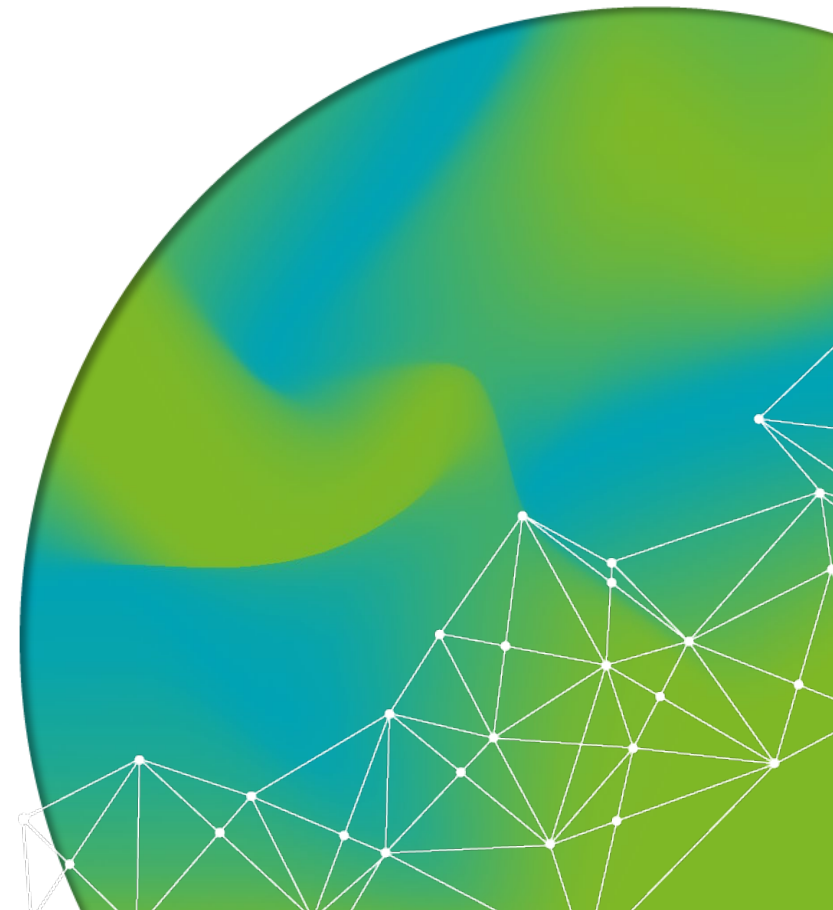
En 2022, plus de **60 000 contrats d'apprentissage** ont été signés par des entreprises appartenant au champ d'OPCO Mobilités. Dans le secteur des transports et de l'entreposage, **15% ont été rompus avant la fin** (Dares, 2024). Bien que ce taux soit inférieur à celui mesuré pour l'ensemble des secteurs professionnels (21%), il a semblé essentiel aux membres de l'OPCO de mieux comprendre les circonstances qui conduisent à ces ruptures de contrat.

Cette étude, réalisée auprès d'apprentis et d'entreprises, vise ainsi deux principaux objectifs :

- **Analyser les motifs des ruptures des contrats d'apprentissage** entre 2020 et 2022,
- **Identifier les leviers d'amélioration** pour le champ de la mobilité.



Les principaux enseignements



En amont de la rupture

› *Des recrutements peu formalisés*

- Les jeunes choisissent l'apprentissage principalement pour se former à un nouveau métier ou pour sortir du système scolaire classique.
- **84% d'entre eux estiment avoir trouvé toutes les informations sur le métier visé**, leur principale source d'information étant le réseau familial ou amical.
- **La moitié des recrutements ont eu lieu à la suite d'une candidature spontanée et/ou via le réseau familial ou amical**, et cette proportion s'élève à plus de 70% lorsqu'il s'agit de préparer un diplôme de niveau Bac ou infra Bac.

› *Des perceptions divergentes entre les entreprises et les apprentis sur l'accueil et l'accompagnement en entreprise*

- La perception des modalités d'accueil diffère largement du point de vue des alternants et des entreprises. Si ces dernières déclarent dans plus de **80% des cas avoir mis en place un processus formalisé** (visite et présentation de l'entreprise, présentation de l'équipe, travail en binôme les premiers jours), ce ne sont que **50% des alternants qui partagent ce constat**.
- De la même façon, alors que 95% des entreprises déclarent que des **points réguliers** étaient organisés entre le maître d'apprentissage et l'apprenti, la moitié des alternants ont déclaré qu'aucun point régulier n'était organisé.
- Dans les premiers mois, les apprentis se sont dit satisfaits du rythme de l'alternance, de l'intérêt de la formation, ou encore de la relation avec les collègues mais moins satisfaits des tâches à réaliser ou de l'accompagnement du maître d'apprentissage. Bien qu'expérimentés professionnellement et souvent habitués à encadrer des apprentis, **seul 1 maître d'apprentissage sur 4 a suivi une formation de tuteur ou maître d'apprentissage**.

Au moment de la rupture

› *Des apprentis plus fréquemment à l'origine de la rupture*

- **L'apprenti serait à l'origine de la rupture dans deux tiers des cas selon les entreprises mais dans seulement un tiers des cas selon les apprentis.**
- Ces derniers déclarent également que, dans la moitié des cas, aucun échange avec l'entreprise n'a eu lieu avant la décision de rompre alors que les entreprises estiment que cette discussion a eu lieu dans 80% des cas.
- Enfin, les protagonistes s'accordent à dire que la rupture s'est faite d'un commun accord dans 60% des cas, les licenciements ne représentant que 5% des ruptures.

› *Des ruptures principalement liées à une déception sur les missions à réaliser et à des difficultés relationnelles avec l'entreprise*

- **Près d'un tiers des apprentis déclarent avoir rencontré des difficultés à s'adapter à l'entreprise (et en particulier à s'entendre avec le maître d'apprentissage) et plus de 20% regrettent que les missions confiées n'aient pas été en lien avec la formation.**
- 24% des apprentis ont constaté au cours de la formation que le métier ou les tâches demandées ne plaisaient pas.
- Du point de vue des entreprises, l'erreur d'orientation est la principale raison de la rupture (manque de motivation concernant les activités ou le métier) suivi par des relations difficiles avec l'apprenti.

Les enseignements à retenir

› *Après la rupture*

- La grande majorité des jeunes rebondit après la rupture, 42% des apprentis ont poursuivi une formation en apprentissage avec néanmoins une poursuite de parcours plus complexe pour les apprentis de niveau bac ou infra bac.
- La moitié des entreprises ont recruté un nouvel apprenti après la rupture.

› *Apprentis et entreprises continuent de plébisciter l'apprentissage*

- 90% des apprentis recommandent l'apprentissage à leur entourage.
- 85% des entreprises avaient déjà eu à nouveau recours à l'apprentissage au moment de l'enquête.

› *Une meilleure orientation et plus d'accompagnement pour limiter les ruptures*

- **Les apprentis pointent principalement la nécessité d'un meilleur accompagnement de l'entreprise.** Le besoin d'accompagnement par le CFA est encore plus fort pour les apprentis de niveau bac ou infra bac.
- Tandis que les entreprises identifient à 80% la nécessité d'améliorer l'orientation des jeunes.
- Les entreprises de moins de 50 salariés ont un besoin plus fort d'accompagnement.



1.

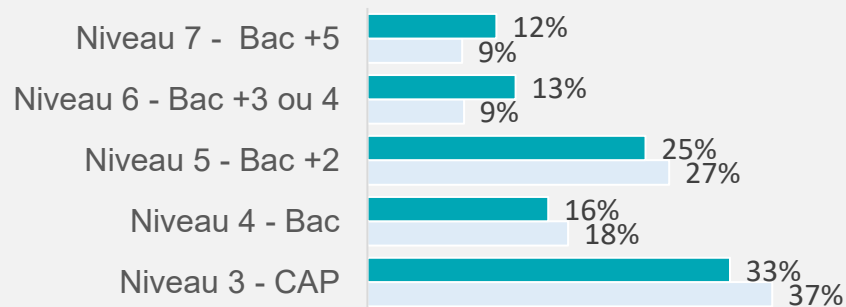
Méthodologie et profil des contrats d'apprentissage rompus



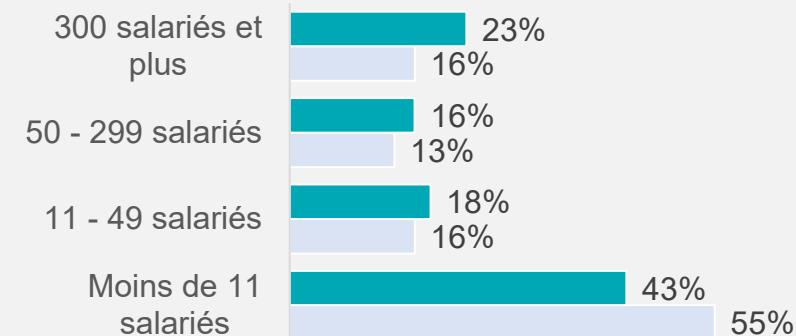
Profil des contrats d'apprentissage rompus entre 2020 et 2022

24 625 ruptures enregistrées

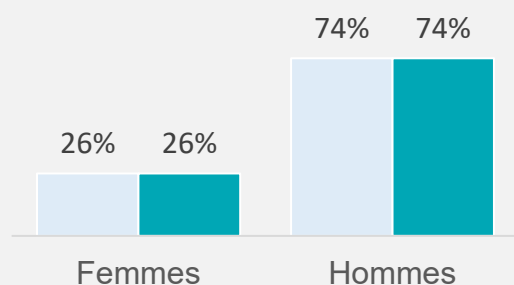
Niveau de formation visé



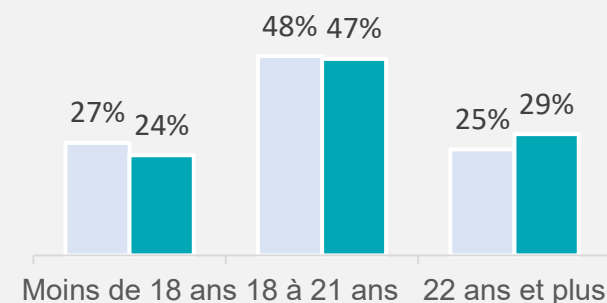
Répartition des ruptures selon la taille de l'entreprise



Répartition des apprentis par sexe



Classe d'âge de l'apprenti



■ Contrats rompus
■ Ensemble des Contrats d'apprentissage

- Les niveaux de formation et l'âge de l'apprenti accentuent la rupture :
 - 37% des contrats d'apprentissage avec rupture sont de niveau CAP vs 33% pour l'ensemble des apprentis,
 - 27% des contrats avec rupture concernent des apprentis de 21 ans ou moins contre 24% sur l'ensemble des contrats d'apprentissage.
- Les ruptures sont plus nombreuses dans les entreprises de moins de 11 salariés (55% vs 43% sur l'ensemble des entreprises).

Méthodologie

→ Enquêtes réalisées à partir de questionnaires en ligne auprès d'apprentis et de maîtres d'apprentissage ou responsables d'entreprises du champ d'OPCO Mobilités ayant connu une rupture de contrat entre 2020 et 2022 :



Apprentis

**2 760 réponses
collectées**



Entreprises

**1 977 réponses
collectées**

→ Pour améliorer la représentativité de l'échantillon, les résultats ont été redressés :

- Par niveau de formation visé et par branche professionnelle

- Par taille d'entreprise et par branche professionnelle



2.

Information et recrutement en amont du contrat



Les apprentis estiment être bien informés

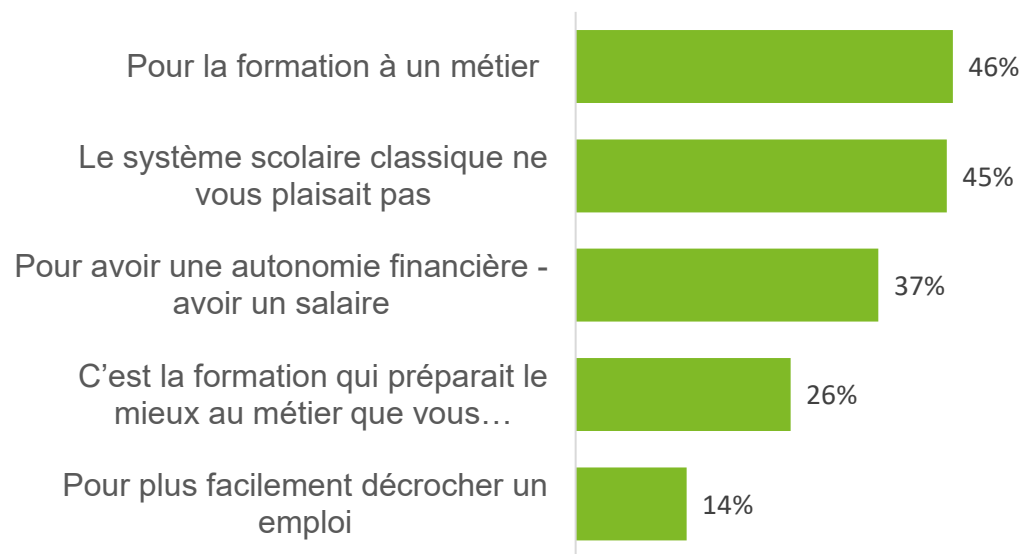
84% des répondants jugeaient avoir trouvé l'ensemble des informations qu'ils souhaitaient.



- **Se former à un métier** est la première motivation des répondants pour choisir l'apprentissage (46%), devant la sortie du système scolaire « classique » (45%).

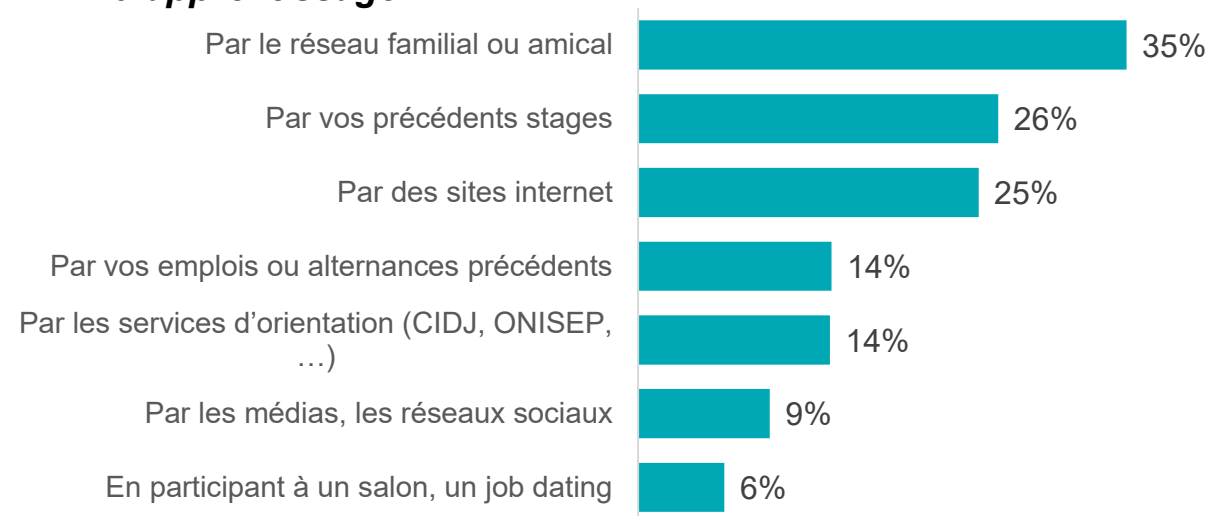
- **Le réseau familial ou amical** est la première source d'information pour les futurs apprentis (35%) devant la réalisation de stages (26%).
- **Internet** est utilisé comme source d'orientation pour un répondant sur quatre.

Pourquoi avez-vous choisi l'apprentissage ?*



* : Plusieurs réponses sont possibles.

Comment avez-vous trouvé des informations sur le métier, que vous avez exercé durant votre contrat d'apprentissage ?*



* : Plusieurs réponses sont possibles.

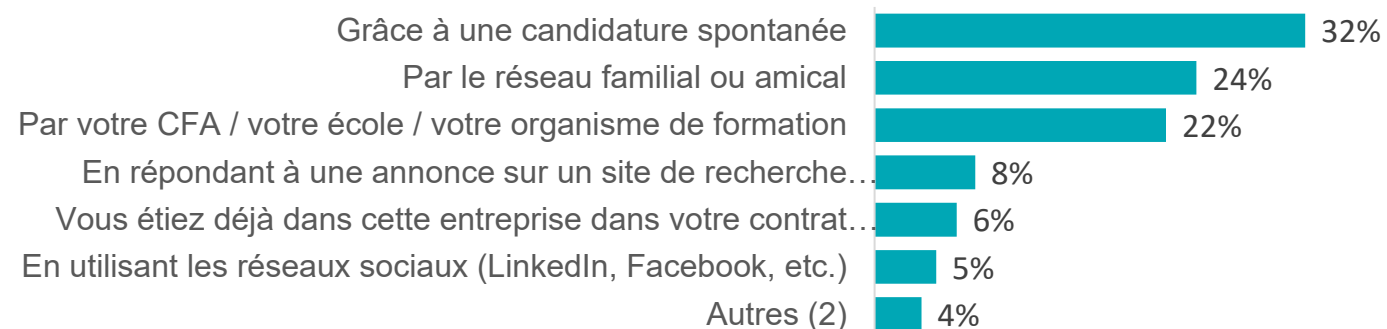
Des recrutements peu formalisés

- 56% des apprentis et 58% des entreprises ayant connu une rupture se sont « rencontrés » grâce à une **candidature spontanée** ou au **réseau familial / amical**.

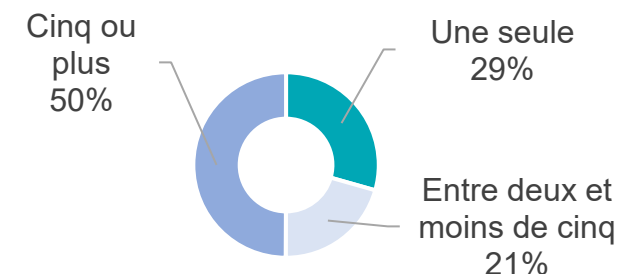
- Les entreprises concernées par les ruptures ont **étudié peu de CV** avant de recruter leur apprenti (moins de 5 pour 77%).



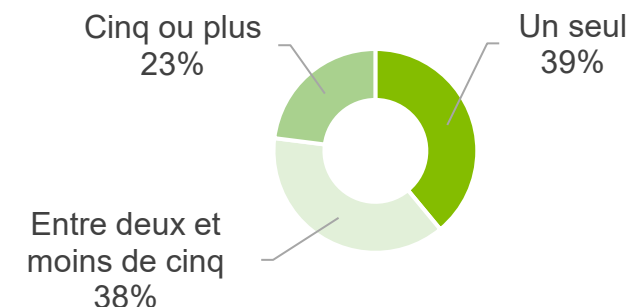
Comment l'apprenti a-t-il été recruté ? (1)



Dans combien d'entreprises aviez-vous postulé ?



Combien de CV aviez-vous étudiés ?



(1) Plusieurs réponses possibles

(2) Autres : En répondant / passant une annonce sur Pôle emploi, en participant à un salon, par l'entreprise / suite à un stage dans l'entreprise.

Un processus de recrutement différent selon la taille des entreprises et le niveau de formation visé



- 72% des apprentis préparant un diplôme de niveau CAP ou Bac ont été recrutés grâce à une candidature spontanée ou le réseau familial vs 39% des apprentis préparant un diplôme de niveau 5 ou plus (Bac+2 ou plus – qui postulent davantage à une annonce).
- 37% des apprentis préparant un diplôme de niveau 3 (CAP) ont postulé dans une seule entreprise, contre 22% des apprentis préparant un diplôme de niveau 5 ou plus (Bac+2 ou plus)

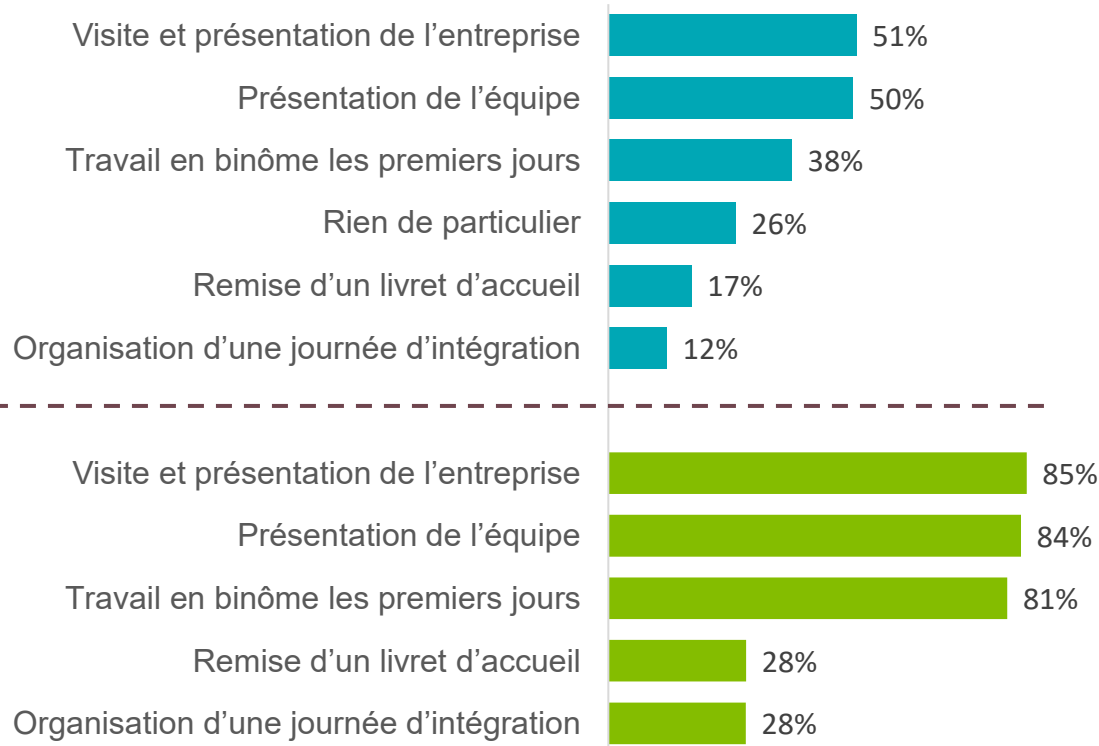


- 71% des entreprises de moins de 11 salariés ont recruté leur apprenti grâce au réseau familial ou à une candidature spontanée vs 43% des entreprises de 11 salariés ou plus.
- 73% des entreprises ayant recruté un apprenti préparant un diplôme de niveau 3 ou 4 (CAP ou BAC), l'ont recruté par le réseau familial ou une candidature spontanée vs 39% des entreprises pour un contrat sur un niveau 5 ou plus (Bac+2 et +).

Accueil dans l'entreprise : des perceptions divergentes sur les actions mises en œuvre

- La grande majorité des entreprises organisent des visites des locaux, des présentations des équipes et un travail en binôme les premiers jours.
- Un peu plus d'un quart des apprentis déclarent que rien de particulier n'a été réalisé, une moitié a visité l'entreprise et/ou a bénéficié d'une présentation des équipes.

Au démarrage du contrat, qu'a mis en œuvre l'entreprise pour accueillir l'apprenti ?*



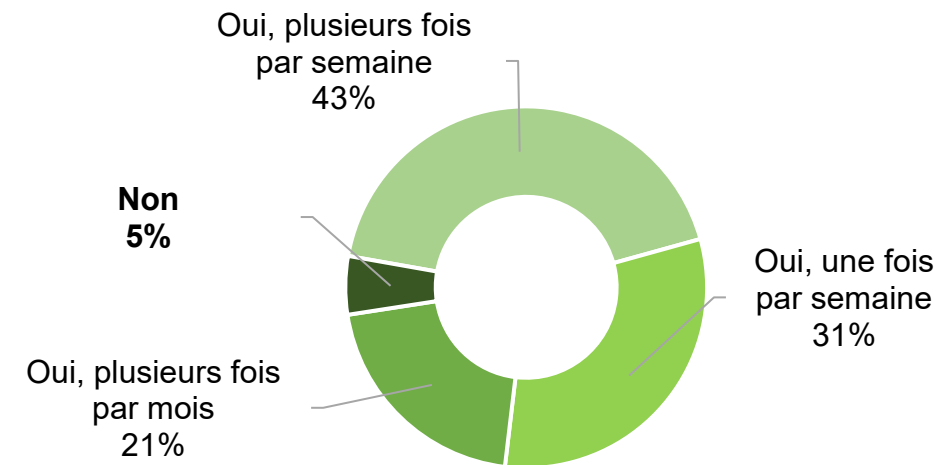
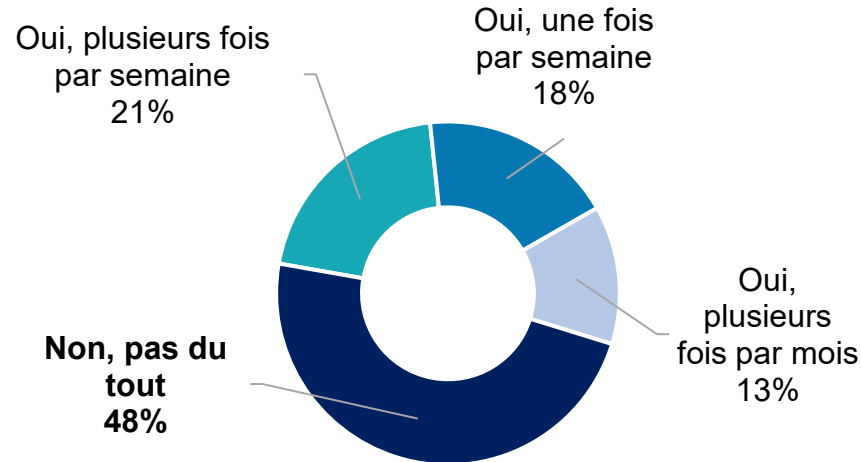
* : Plusieurs réponses sont possibles.

- Des perceptions différentes des apprentis selon le niveau de diplôme visé :
 - 62% des apprentis préparant un diplôme de niveau 6 ou 7 (Bac+3 et +) ont eu une visite de l'entreprise et 64% une présentation de l'équipe les premiers jours.
 - En revanche, à peine la moitié des apprentis de Niveau 3 (CAP) ont eu une présentation de l'entreprise (45%) ou une présentation de l'équipe (41%).
- On note également ces différences de pratiques selon le niveau de formation dans les déclarations des entreprises, mais en plus faible proportion.
- 81% des entreprises déclarent avoir un processus formalisé pour l'accueil des apprentis.

Accompagnement dans l'entreprise : l'expression d'un besoin plus fort de la part des apprentis

- Près de la moitié des apprentis ayant connu une rupture du contrat déclarent ne pas avoir eu de points réguliers avec le maître d'apprentissage,
- 95% des entreprises répondantes déclarent que des points réguliers étaient faits.

Y avait-il des points réguliers entre le maître d'apprentissage et l'apprenti ?



Un besoin d'accompagnement plus fort dans les premiers niveaux de formation :

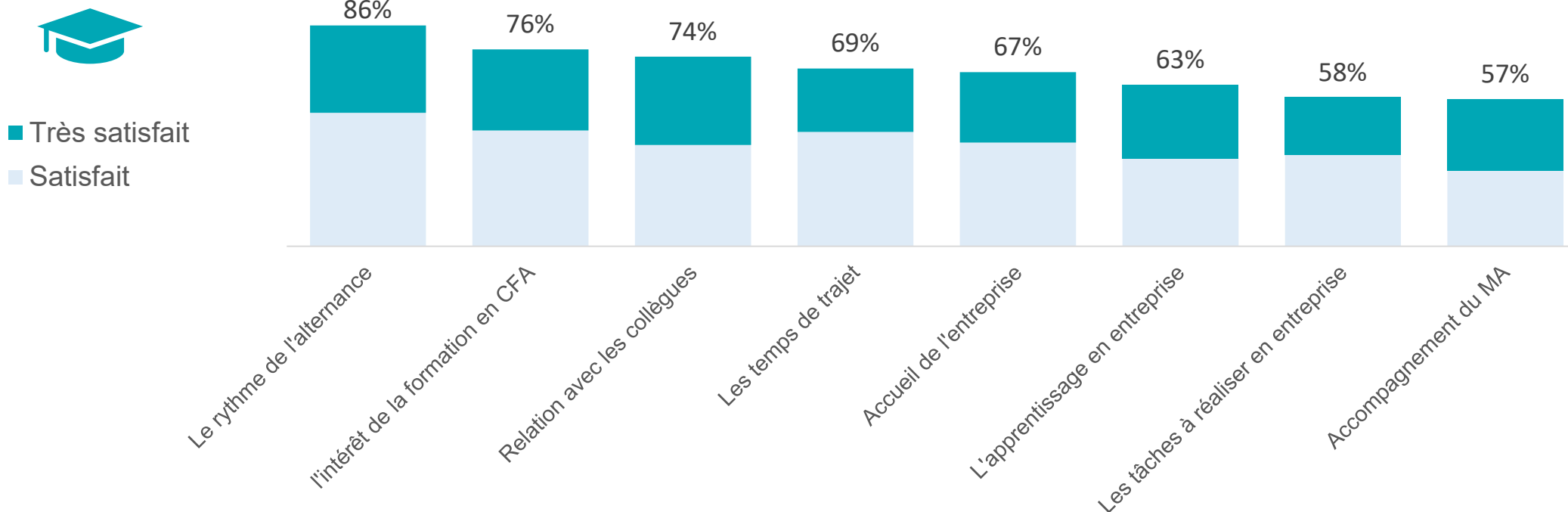
- La moitié des apprentis de niveau 3 (CAP) pense ne pas avoir eu de points réguliers avec leur maître d'apprentissage contre 39% chez les apprentis de niveau 6 ou 7 (Bac +4 ou plus).

Des premiers mois de contrats globalement satisfaisants.

Des premiers bémols sur les tâches à réaliser en entreprise et sur la relation entre le maître d'apprentissage et l'apprenti.

- Quelle que soit la taille de l'entreprise ou le niveau de formation visé, les apprentis sont **majoritairement satisfaits de leur apprentissage** les premiers mois du contrat, notamment en termes de **rythme**, vis-à-vis de la **formation suivie en CFA** et de **l'ambiance en entreprise**.
- Des taux de satisfaction moins élevés sur les tâches à réaliser (58%) ou sur l'accompagnement par le maître d'apprentissage (57%).

Quelle est votre satisfaction concernant les points suivants au durant les premiers mois du contrat ?

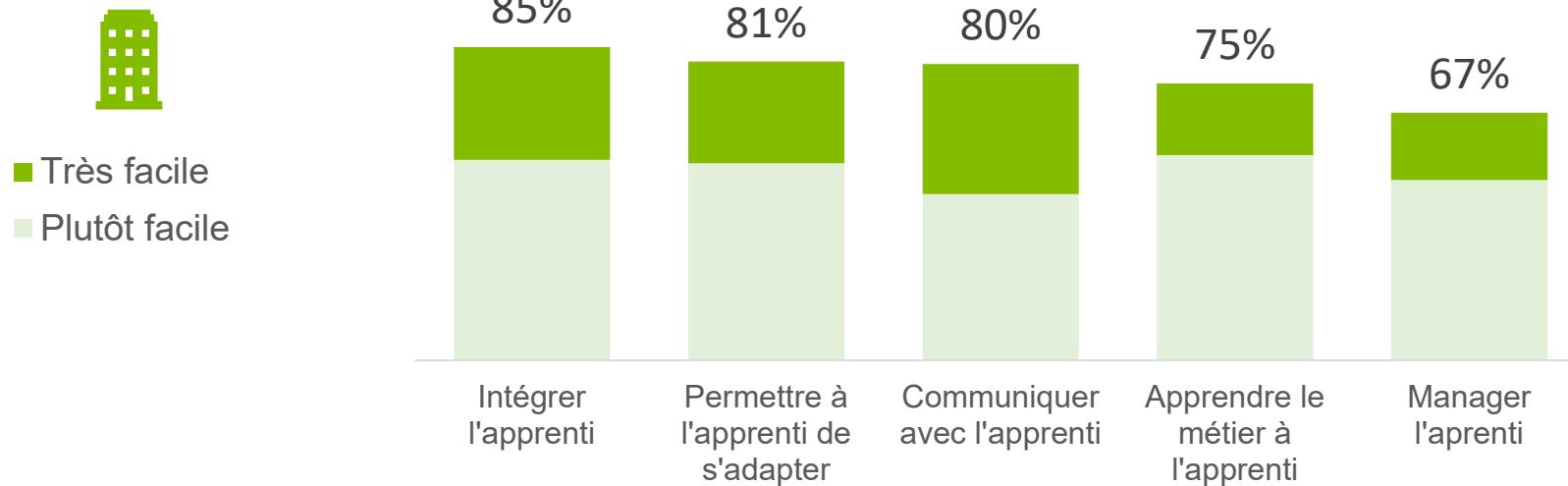


Des premiers mois de contrats globalement satisfaisants.

Des premiers bémols sur le management de l'apprenti.

- Quelle que soit la taille de l'entreprise, les maîtres d'apprentissage sont **très majoritairement satisfaits des premiers mois du contrat**, concernant l'intégration, la communication avec l'apprenti, etc.
- Un bémol sur le management de l'apprenti (facile pour 67% des répondants).

Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure il a été facile pour vous de... ?

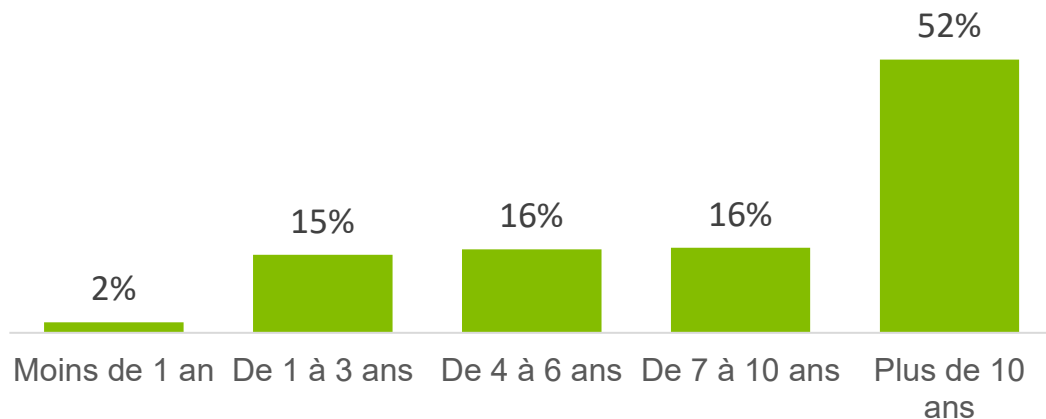


Des maitres d'apprentissage globalement expérimentés

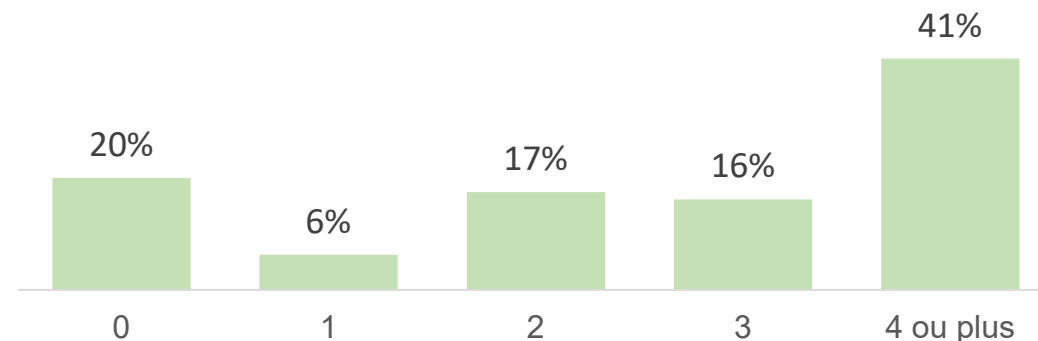


- Plus de la moitié des MA ont plus de 10 ans d'expérience dans l'entreprise.
- Plus de la moitié des MA ont déjà été apprentis eux-mêmes.
- Seuls 20% des MA interrogés n'avaient jamais formé d'apprenti.

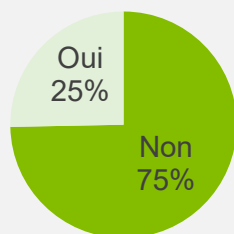
Quelle était votre ancienneté dans l'entreprise au démarrage du contrat d'apprentissage ?



Combien de fois avez-vous été maitre d'apprentissage ou tuteur ?



Avez-vous déjà bénéficié d'une formation de maitre d'apprentissage ou de tuteur ?



Un quart des MA ont été spécifiquement formés à cette fonction.



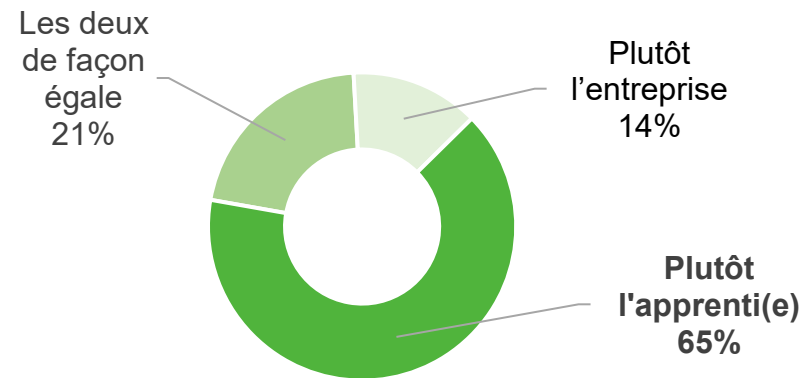
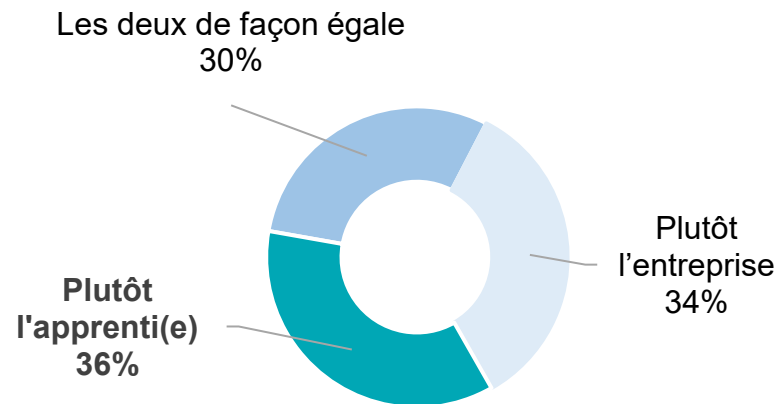
3.

La rupture du contrat

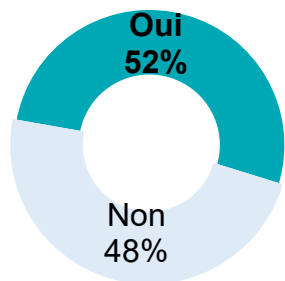
Des perceptions divergentes sur l'origine de la rupture

- Pour plus d'1/3 des apprentis répondants (36%), ce sont eux qui sont à l'origine de la rupture.
- 65% des entreprises répondantes jugent que l'apprenti est à l'origine de la rupture.

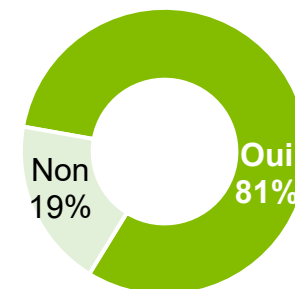
Selon vous, qui est à l'origine de cette rupture ?



- 52% des apprentis et 81% des maîtres d'apprentissage déclarent qu'il y a eu des échanges en amont de la rupture pour éviter celle-ci.



Y a-t-il eu des échanges avant la décision de la rupture ?

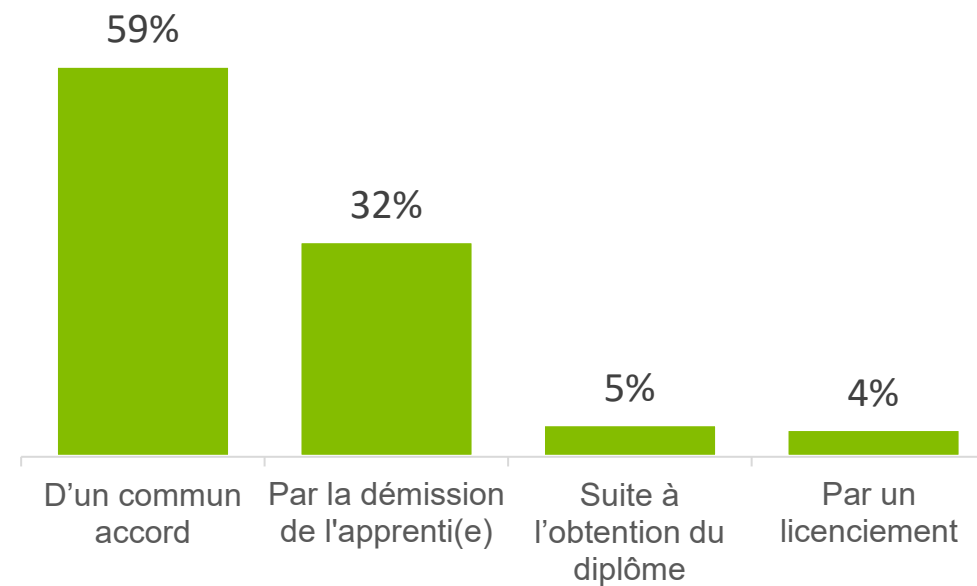
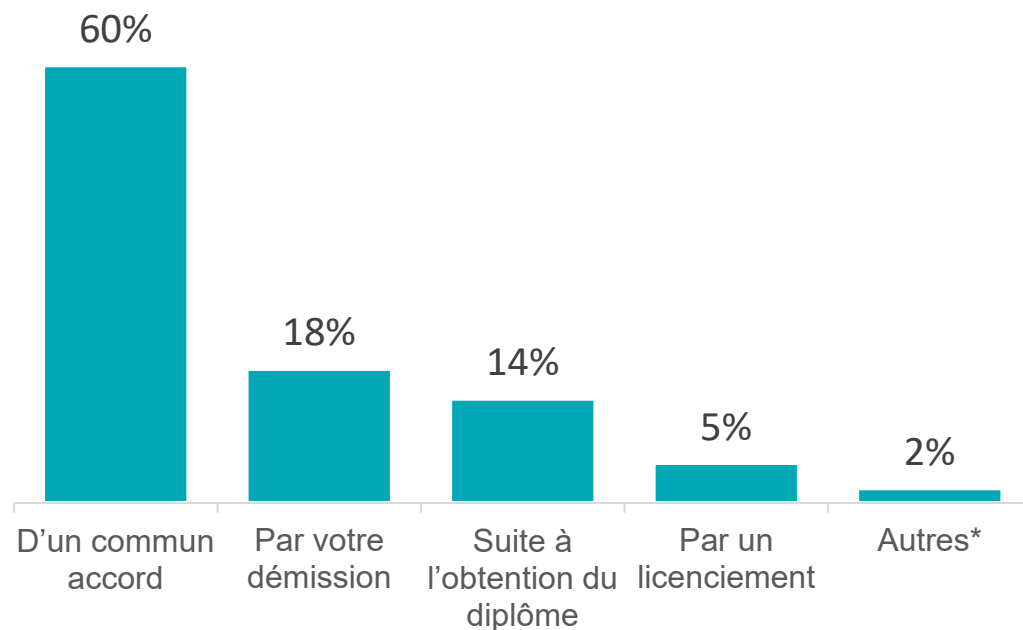


Comment le contrat a-t-il été rompu ?

- Environ 60% des ruptures se font sur un commun accord.
- Les démissions représentent environ un tiers des ruptures (au milieu du contrat ou après l'obtention du diplôme).
- Un très faible niveau de licenciements (environ 5%).



Comment le contrat a-t-il été rompu ?



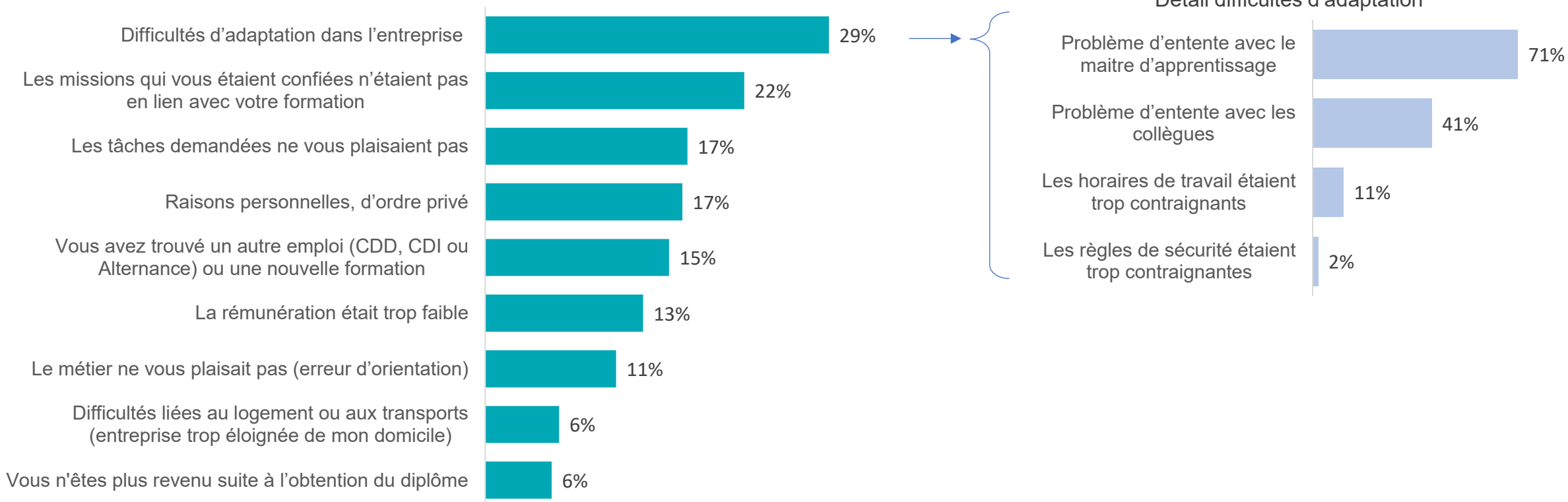
* Autres : Arrêt de l'activité de l'entreprise, causes administrative (ex : Non renouvellement de la carte de séjour de l'apprenti).

Les principales causes de la rupture selon les apprentis

- La principale cause de rupture selon les apprentis sont les **difficultés d'adaptation dans l'entreprise** (29%).
- 24% des répondants déclarent que **le métier ou les tâches demandées ne leur plaisaient pas** (erreur d'orientation).
- Il faut aussi noter que 15% des apprentis ont rompu leur contrat car ils ont trouvé un nouvel emploi ou une nouvelle formation.



Quelles sont les principales causes de la rupture du contrat d'apprentissage ?*



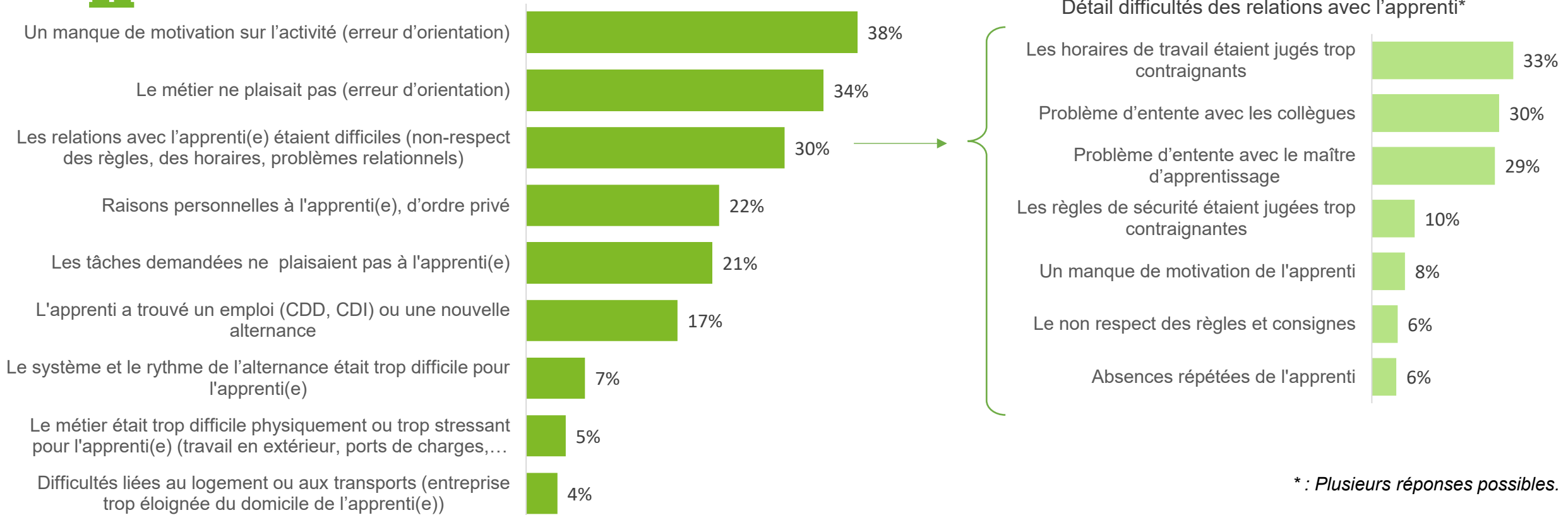
* : Plusieurs réponses possibles.

Les principales causes de la rupture selon les entreprises

- Selon 60% des entreprises, la principale cause de rupture des contrats provient d'une **erreur d'orientation de l'apprenti** (manque de motivation sur l'activité, le métier ou les tâches ne plaisaient pas).
- Pour **30% des entreprises**, les **relations avec l'apprenti étaient difficiles**.
- 22% des entreprises évoquent des raisons personnelles (des problèmes familiaux pour 63% des cas, ou santé, 18%).
- 17% des ruptures sont dues à un recrutement en CDD, CDI ou une nouvelle alternance.



Quelles sont les principales causes de la rupture du contrat d'apprentissage ?*



* : Plusieurs réponses possibles.

Les principales causes de la rupture du contrat d'apprentissage

Déclarations de répondants



« Je n'étais pas formé à mon métier mais pris comme un agent d'entretien. »

« L'entreprise m'a embauché suite à l'obtention du diplôme. »

« C'était ma première expérience en alternance mais je n'ai eu aucun accompagnement par l'entreprise. »

« Manque d'accompagnement et d'implication de mon tuteur. C'était un poste à part entière sans formation. »



« L'apprenti n'avait finalement pas envie de continuer ses études.»

« L'apprenti ne correspondait pas au type de poste proposé. »

« L'apprenti a souhaité partir sur une autre formation en alternance qui répondait mieux à ses attentes. »

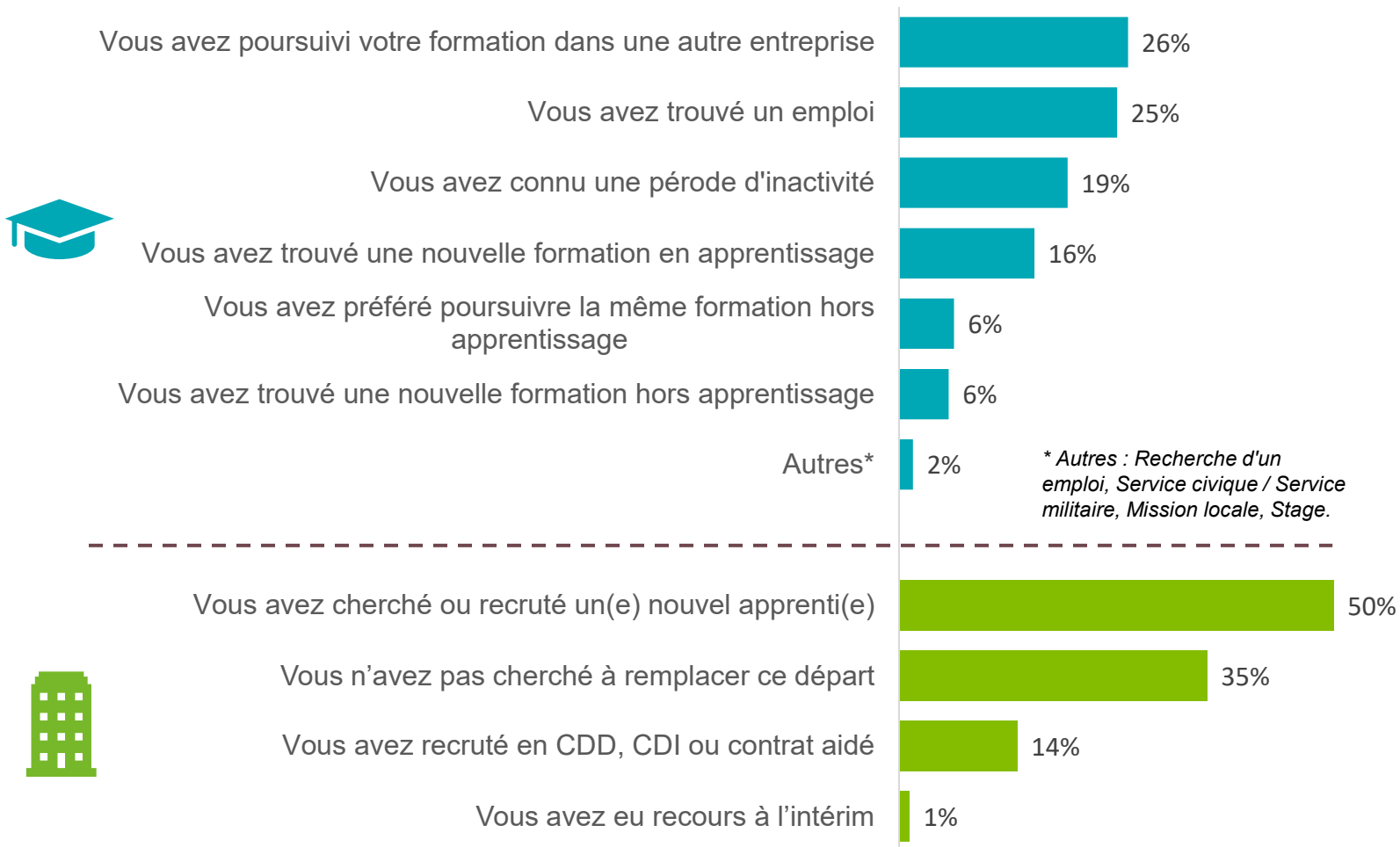


4.

Les parcours post rupture

Après la rupture, une grande majorité de jeunes rebondit et la moitié des entreprises poursuivent leur recours à l'apprentissage sur le poste

Qu'avez-vous fait après la rupture ?



- 42% des apprentis ont poursuivi une formation en apprentissage après la rupture.
 - 26% la même formation dans une autre entreprise
 - 16% une nouvelle formation
- 12% ont préféré rejoindre la voie scolaire (hors apprentissage).
- 25% ont trouvé un emploi.
- 19% sont en inactivité.
- Une poursuite de parcours plus complexe pour les apprentis de niveau bac ou infra bac :
 - 37% des apprentis ayant préparé un diplôme de niveau CAP ou BAC ont continué l'apprentissage contre 57% pour les apprentis sur des niveaux Bac + 4 ou plus.
 - 27% des apprentis ayant visé un diplôme de niveau CAP ont connu une période d'inactivité contre 11% pour les apprentis sur des niveaux Bac + 4 ou plus.

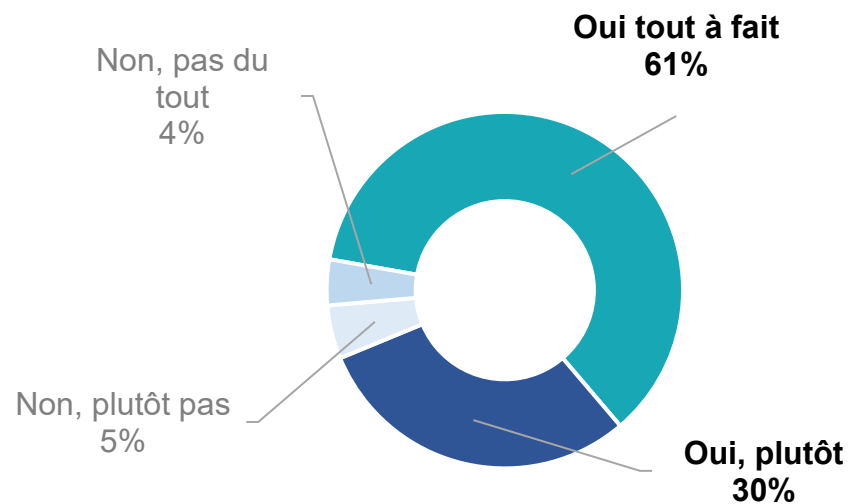
La moitié des entreprises a recruté un nouvel apprenti après la rupture.

Malgré la rupture, l'apprentissage reste néanmoins plébiscité par les jeunes et les entreprises

- 91% des apprentis ayant eu une rupture recommandent néanmoins l'apprentissage à leur entourage.



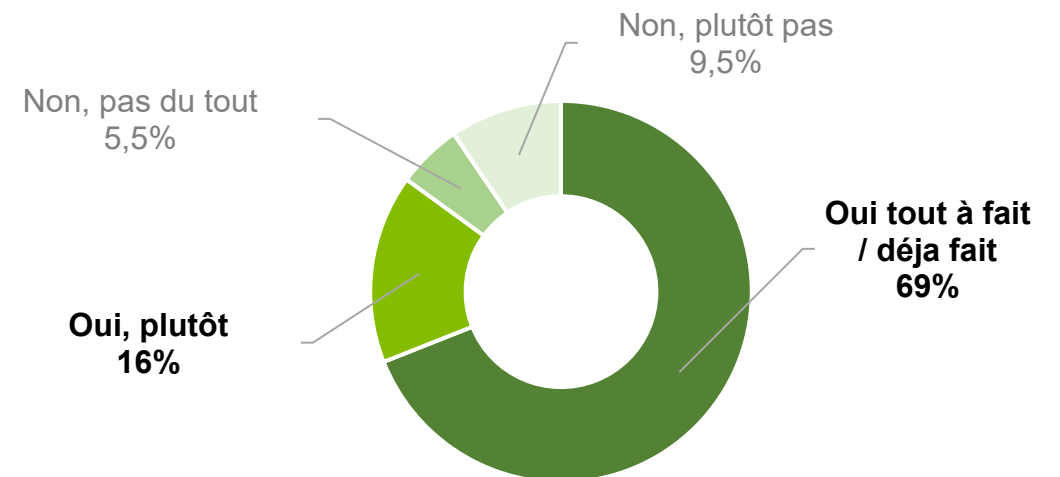
Recommanderiez-vous l'apprentissage à votre entourage ?



- 85% des entreprises auront recours ou ont déjà eu recours à l'apprentissage après la rupture.



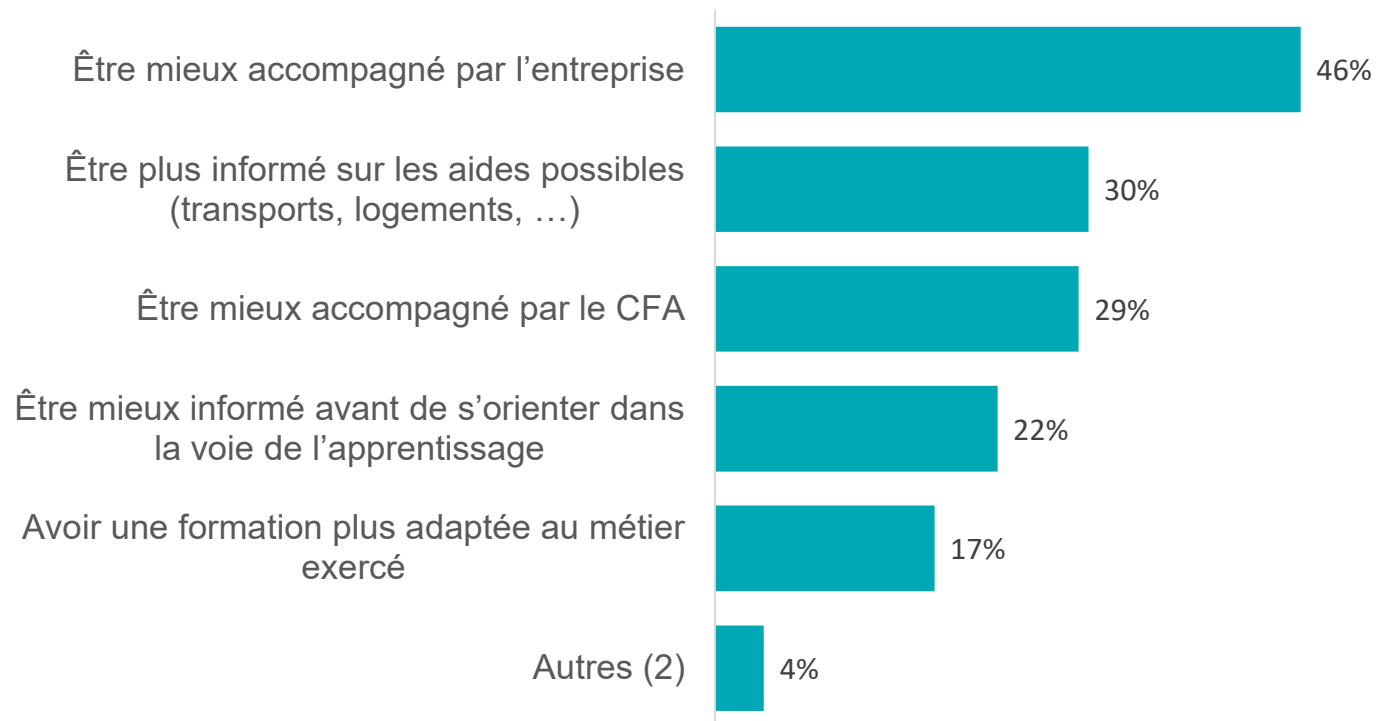
A la suite de cette rupture, pensez-vous avoir de nouveau recours à l'apprentissage ?



Les apprentis interrogés ayant connu une rupture souhaiteraient en priorité un meilleur accompagnement de la part de l'entreprise (46%), ou par le CFA dans une moindre proportion (29%).



Qu'est ce qui permettrait, selon vous, de limiter les ruptures des contrats d'apprentissage ? (1)



- Parmi les apprentis souhaitant être mieux accompagnés par l'entreprise, 39% jugent que **le maître d'apprentissage manquait de disponibilité ou d'implication.**
- Parmi les apprentis souhaitant être mieux accompagnés par le CFA, 46% ont rencontré des **difficultés à solliciter un interlocuteur.**
- **Un besoin d'accompagnement par le CFA plus fort pour les apprentis de niveau bac ou infra bac :**
 - 30% des apprentis ayant préparé un diplôme de niveau CAP ou BAC souhaitent être mieux accompagnés par le CFA contre 25% pour les apprentis sur des niveaux Bac + 4 ou plus.

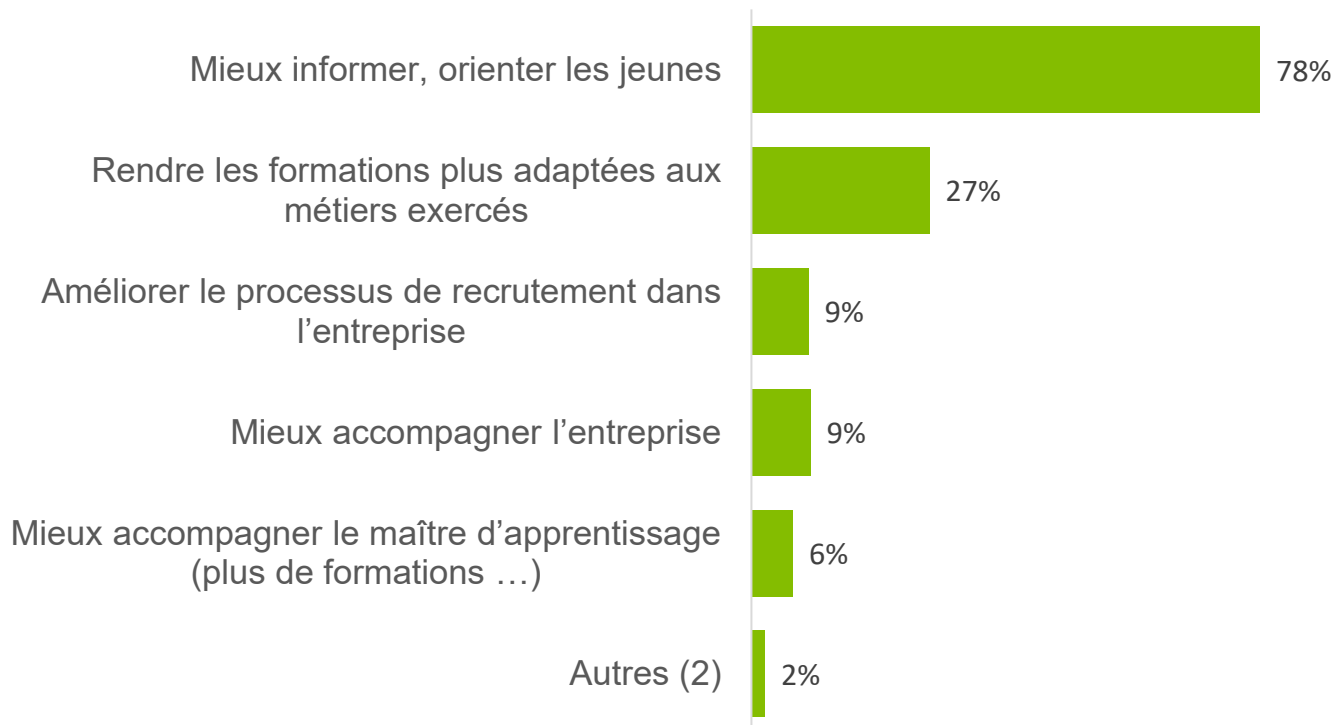
(1) : Plusieurs réponses possibles.

(2) : Un meilleur contrôle de l'entreprise, une meilleure rémunération, être mieux accompagné dans le choix de l'entreprise

La grande majorité des entreprises interrogées ayant connu une rupture estiment qu'une meilleure information des jeunes en amont permettrait de limiter les ruptures



Qu'est ce qui permettrait, selon vous, de limiter les ruptures des contrats d'apprentissage ? (1)



- **Mieux adapter les formations** de Bac + 3 ou plus aux métiers exercés :
 - 45% des entreprises ayant recruté un apprenti préparant un diplôme de niveau BAC+3 ou plus souhaitent rendre les formations plus adaptées aux métiers exercés contre 21% des entreprises pour un contrat de niveau CAP ou BAC .
- Un plus **grand besoin d'accompagnement** pour les entreprises de moins de 50 salariés :
 - 10% des entreprises de moins de 50 salariés souhaitent être mieux accompagnés contre 6% des entreprises de plus de 50 salariés .

(1) : Plusieurs réponses possibles.

(2) : Stages de découverte, Former les jeunes au respect des règles et savoir être, un meilleur suivi au niveau des CFA

Qu'est-ce qui permettrait de limiter les ruptures des contrats d'apprentissage ?

Déclarations de répondants



« Que les formateurs en entreprise soient formés eux aussi pour être plus pédagogues. »

« Le contrat était trop long, il continuait 2 mois après la fin de la formation. »

« Avoir des échanges plus constants avec le CFA sur le ressenti de l'apprenti pendant les périodes dans l'entreprise. »

« Une sélection d'entreprises et une meilleure communication sur les réalités de l'apprentissage. »

« Accueillir le jeune en stage préalablement au contrat pour qu'il sache où il s'engage. »



« Sur trois années d'apprentissage, le jeune devrait faire trois entreprises différentes. »

« Il faudrait que la date d'obtention du diplôme corresponde à la date de fin du contrat d'apprentissage. »

Les ruptures ne sont pas toujours synonymes d'échec.

« C'est dommage, mais ça m'a fait grandir professionnellement.
Si j'avais une autre chance je repostulerais. »



« Au début, j'ai mal vécu ma rupture de contrat, cela a été assez brutal pour moi. Je me sentais bien intégrée et en cohérence avec les valeurs de l'entreprise. Avec du recul, c'était la meilleure chose. »

« J'étais très déçu mais j'ai pu retrouver un autre apprentissage un mois après pour poursuivre ma formation avec, en plus, un bien meilleur relationnel. »

« XXX a apprécié son année d'alternance chez nous, mais souhaitait pour sa dernière année d'apprentissage trouver un contrat dans une entreprise de l'industrie musicale, qui le passionnait. »



« XXXX m'a fait part d'une opportunité de créer sa propre structure, il m'a informé ainsi qu'à l'école qu'il arrêterait sa formation pour se consacrer entièrement à son projet professionnel. »

« Il est repassé nous voir, il est actuellement paysagiste et il est heureux, le métier de carrossier ne lui convenait pas. »

